

DHZ Deutsche Handwerks Zeitung

DIE WIRTSCHAFTSZEITUNG FÜR DEN MITTELSTAND

www.DHZ.net | Ausg. 11 | 26. Juni 2026 | 78. Jahrgang

Verkaufte Auflage: 509.517 Exemplare (IVW I/2026)

Stuckateurin für Shanghai

Wenn im September die World-Skills in Shanghai stattfinden, geht im Skill Stuckateure erstmals eine Frau für Deutschland an den Start. „Das ist für mich eine große Ehre. Ich werde mein Bestes geben“, sagt Anna-Petra Vogel aus Altershausen. Seit Ende vergangenen Jahres ist die 20-Jährige im Nationalteam der Stuckateure und nun für die Weltmeisterschaft qualifiziert. Jetzt beginnt die heiße Trainingsphase - mit Unterstützung ihres Arbeitgebers. Für die Ausbildung bei Stirnweiß Stuck hatte Anna-Petra Vogel vor über drei Jahren sogar ihre oberfränkische Heimat verlassen und „es nie bereut“. Zwar wuchs sie in einer Handwerkerfamilie auf, den Beruf der Stuckateurin lernte sie aber erst später kennen. „Ich war sofort fasziniert. Es ist mein Traumberuf.“



Foto: Melanie Gal Fotografie | Milia Liams

Das Handwerk braucht mehr Frauen

Rollenbilder bei der Berufswahl brechen auf. Warum das Handwerk trotzdem zu männlich ist **VON BARBARA OBERST UND DANIELA LORENZ**

In Deutschland gibt es immer mehr Meisterinnen. Vor allem in Engpassberufen wie der Orthopädietechnik nimmt ihre Zahl zu. Aber auch im Hoch- und Tiefbau hat sich der Anteil der Meisterinnen zwischen 2013 und 2024 mehr als verdoppelt. Solch positive Entwicklungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass absolut gesehen im Handwerk laut Zahlen des Zentralverbands des Deutschen Handwerks nur knapp 16 Prozent der Meisterprüfungen von Frauen absolviert werden. Nur jeden vierten Betrieb führt eine Frau, nur ein Drittel der Beschäftigten ist weiblich und nur 19,2 Prozent der neuen Ausbildungsverträge 2025 wurden mit Frauen geschlossen.

Dieses Ungleichgewicht hat mit dem Berufswahlverhalten zu tun. Frauen entscheiden sich seltener für eine duale Ausbildung als Männer und sie interessieren sich vorwiegend für kreative oder Gesundheitshandwerke, beispielsweise Maßschneiderin, Zahn-technikerin oder Friseurin. Schon früheste Kindheitsprägungen wirken sich hier aus, ist Barbara Schwarze, Professorin für Gender- und Diversity-Studies, überzeugt. „Kinder werden von klein an sozial stark beeinflusst, welche Verhaltensweisen als geschlechtsuntypisch und damit weniger erwünscht gelten.“ Zahlreiche Initiativen versuchen, dieses Rollenverhalten abzubauen. „Wir brauchen Männer und

„
Wenn über die Ausbildung keine Frauen nachkommen, fehlen sie später auch auf Meister- und Funktionärs-ebene.“

Susanne Haus
Präsidentin der
Handwerkskammer
Frankfurt-Rhein-Main

Frauen im Handwerk. Wir brauchen jeden einzelnen“, betont Katja Maier, Zimmerermeisterin und Präsidentin der Handwerkskammer Ulm. Gewerblich-technische Berufe werben um junge Frauen und die Quoten steigen – aber nur sehr langsam. So steigerte das Elektrohandwerk die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2025 um 4,6 Prozentpunkte. Dennoch liegt die Frauenquote im Gewerk nur bei 3,2 Prozent. „Es gibt ein grundsätzliches Umdenken, aber das muss auf allen Ebenen stattfinden“, fordert Maier. Schon in der Schule müssten Hürden abgebaut werden. Denn das Handwerk braucht mehr Frauen. 125.000 Betriebe suchen einen Nachfolger, Töchter

übernehmen immer häufiger auch in „untypischen“ Gewerken. „Es ist wichtig, dass Frauen sich das zutrauen und sich nicht verunsichern lassen“, sagt Susanne Haus, Maler- und Lackierermeisterin und Präsidentin der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. Allerdings müssten dafür auch entsprechende Strukturen geschaffen werden. Es sei oft eine Herausforderung, alles unter einen Hut zu bringen, so Haus. Die Doppelbelastung durch Arbeit und Familie ist der Hauptgrund für die hohe Teilzeitquote von berufstätigen Frauen. Geschäftsführerinnen im Handwerk bezeichnen diesen Spagat als ihre größte Herausforderung überhaupt.

KOMMENTAR

Im Herzen pink

Diese DHZ ist eine Frauenausgabe. Und es wird an dieser Stelle so explizit darauf hingewiesen, weil das ungewöhnlich ist, aber es ist nichts besonderes. Oder sollte es umgekehrt sein? Die Idee einer Frauenausgabe hat polarisiert. Warum eigentlich? Ist es nicht wunderbar, dass eine ganze Zeitung von interessanten, mutigen und kompetenten Frauen getragen wird? Auf mehr als 90 Prozent der Seiten kommen Handwerke-



Daniela Lorenz
Redakteurin
Foto: Katrin Rohde Fotografie

rinnen, Unternehmerinnen und Expertinnen zu Wort. Denn 50 Prozent des Arbeitskräftepotenzials können nicht länger unter Wert verkauft werden. Frauen sind in vielen Berufen zu Unrecht unterrepräsentiert. Gemischte Teams sind erwiesen erfolgreicher. Frauen sind insbesondere in der Unternehmensnachfolge wichtig. Diese DHZ-Ausgabe ist im Herzen pink – das Handwerk ist es auch.

Wir widmen diese Ausgabe unserer Kollegin Jessica Schömburg. Liebe Jessica, Du fehlst. Wir werden Dich nie vergessen.

daniela.lorenz@holzmann-medien.de



Foto: Marius Burfend-Furst

BADEN-WÜRTTEMBERG

HANDWERKSKAMMER HEILBRONN-FRANKEN

Die unterschätzte Hälfte

„Im ersten Lehrjahr war ich die einzige Frau in der Klasse.“ Was Annika Ellguth erlebt hat, ist für viele Handwerkerinnen noch immer Alltag. Trotzdem entscheiden sich immer mehr Frauen bewusst für einen Beruf im Handwerk – als Elektronikerin, Land- und Baumaschinenmechanikerin, Meisterin oder Unternehmerin. Doch obwohl Betriebe Fachkräfte und Nachfolger suchen, ist nur etwa jede fünfte Person im Handwerk eine Frau. Warum ist das so?

Und was muss sich ändern, damit mehr Frauen den Weg ins Handwerk finden? Zwei Handwerkerinnen erzählen von ihrem Berufsalltag, von Reaktionen, von Chancen und Herausforderungen – und davon, warum sie ihre Entscheidung für das Handwerk keinen Tag bereuen. Ihre Geschichten zeigen, wie vielfältig die Branche ist und welches Potenzial noch immer zu oft übersehen wird. Denn eines ist längst klar: Frauen machen Handwerk. **Seite 9**

Mit der Briefmarke des Handwerks werben

Mit individuellen Briefmarken bringt die Handwerkskampagne ihre Werte in den Alltag. Unter handwerksmarke.de können Betriebe die offiziellen Briefmarken der Deutschen Post bestellen. Sie tragen Slogans wie „Post vom Handwerk“, „Wir bilden aus“ oder das aktuelle Kampagnenmotto „Wir können alles, was kommt“. So wird jeder Brief zum Botschafter handwerklicher Qualität, Ausbildungsbereitschaft und Zukunftsfähigkeit. Die Briefmarken sind selbstklebend, als Bögen mit

jeweils 20 Stück erhältlich und ab zwei Bögen versandkostenfrei bestellbar. Erhältlich sind sie in den Portostufen 95 Cent, 110 Cent und 180 Cent. Neben der praktischen Funktion stärken sie das Profil der Betriebe und zeigen Kunden, Partnern und Auszubildenden: Handwerk lebt Engagement und Verantwortung. So wird jede Sendung zu einem sichtbaren Zeichen für die Werte des Handwerks. **mela**

Weitere Informationen:
www.handwerksmarke.de



Das Handwerk macht auch auf Briefmarken der Deutschen Post auf sich aufmerksam. Foto: Melissa Augustin

Nachfolge

Warum sich Johanna Uhland dafür entschied, den Familienbetrieb zu übernehmen **Seite 6**

Finanzen

Warum Frauen bei der Vorsorge immer noch hinterherhinken **Seite 11**

Schlusspunkt

In der Ukraine baut die Stiftung „Brot gegen Not“ eine Bäckerei für ein Kinderheim **Seite 16**

Frauen stärken, Karrieren fördern

Berufliche Netzwerke, Projekte und Initiativen: ein Überblick **VON DANIELA LORENZ**

FRAUEN unternehmen

Eine Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, um mehr Frauen zu ermutigen, den Weg der Selbstständigkeit oder der Gründung zu gehen.

Bündnis für Frauen in Mint-Berufen

Mehr als 380 Organisationen wollen gemeinsam Frauen für Mint-Berufe, also Mathematik, Naturwissenschaft, Technik und Informatik, begeistern und gewinnen.

Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH)

Der Bundesverband der Unternehmerfrauen (UFH) wurde vor 50 Jahren als Netzwerk gegründet, in dem sich Ehefrauen von Handwerksunternehmern weiterbilden und austauschen konnten. Ausgerichtet war der Verband zur damaligen Zeit auf die „klassische“ Unternehmerfrau. Dies hat sich mittlerweile grundlegend geändert. Netzwerk, Erfahrungsaustausch und Bildungsangebote sind zwar immer noch fester Bestandteil der UFH, doch inzwischen hat sich der Verband zu einer Heimat für alle Frauen im Handwerk entwickelt und darüber hinaus zu einem politischen Sprachrohr. Die UFH setzen sich für Themen wie Gleichberechtigung, Mutterschutz und Altersvorsorge, aber auch Bürokratieabbau und Inklusion ein. „Wir wollen das Handwerk nach vorne bringen und etwas verändern“, sagt die Bundesvorsitzende Katja Lili Melder. „Frauen brauchen die gleichen Rahmenbedingungen wie Männer.“ Auch die Gleichstellung von Bildungsabschlüssen und barrierefreie Berufsschulen sind dem Verband ein Anliegen.

MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch

Das Förderprogramm des Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) wendet sich mit Unterstützungs- und Qualifizierungsmaßnahmen an Frauen mit Migrationserfahrung.

Frau-Handwerk-Nachfolge

Dieses Projekt der „bundesweiten gründerinnenagentur bga“ will Frauen fördern, die einen Handwerksbetrieb übernehmen wollen.

empower Girl

Eine Praktikumsbörse für Schülerinnen speziell im Bereich Mint-Berufe.

Girls'Day

Seit 25 Jahren gibt es den Girls'Day, ein bundesweites Projekt zur Berufsorientierung von Mädchen. Das Handwerk öffnet an diesem Tag seine Werkstätten, damit Mädchen handwerkliche Berufe ausprobieren und kennenlernen. Der nächste Girls'Day steht schon fest: 22. April 2027.

Regionale Angebote

Handwerkskammern bieten auf Frauen im Handwerk zugeschnittene, vielfältige Angebote, Veranstaltungen, Mentoring-Programme und unterstützen den Netzwerkgedanken. Treten Sie mit Ihrer Handwerkskammer Kontakt und fragen Sie nach, welche Projekte und Initiativen es bei Ihnen vor Ort konkret gibt.

ElektroHeldinnen

Das Online-Netzwerk setzt sich für mehr Frauen, Sichtbarkeit, Austausch und Vielfalt in der Elektrobranche ein. **Seite 3**

Klischee frei

Junge Menschen sollen frei von Geschlechterklischees ihre Berufswahl treffen können, so die Initiative. **Seite 3**

Mehr Unternehmerinnen für den Mittelstand

„Mehr Unternehmerinnen für den Mittelstand“ ist ein Aktionsplan von Bundes- und Landesministerien, Wirtschaftsverbänden und weiteren Akteuren auf Initiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE). Verschiedene Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass mehr Frauen in Deutschland ein Unternehmen gründen oder eine Unternehmensnachfolge antreten.



Linkliste
zum Angebot

Später in Rente, mehr Einzahler

Rentenkommission legt Vorschläge vor – Selbstständige sollen einbezogen werden

Die von der Regierung eingesetzte Rentenkommission hat Vorschläge für eine Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und deren langfristige Stabilisierung erarbeitet. Zu ihren Kernvorschlägen zählt ein an die Lebenserwartung gekoppelter Renteneintritt, eine kapitalge-

deckte verpflichtende Zusatzrente, die Einbeziehung von Selbstständigen und Abgeordneten in die Rentenkassen sowie die Abschaffung der Rente mit 63. Die Vorschläge sollen Anfang Juli im Koalitionsausschuss beraten werden und Basis für eine Rentenreform sein.

Damit die Beiträge nicht stärker steigen, soll das Rentenalter mit der Lebenserwartung steigen. Das würde bedeuten, dass Beschäftigte 2041 erst mit 67,5 Jahren und 2051 mit 68 in Rente gehen könnten. Gestützt werden soll die Rentenversicherung durch die Ausweitung des Kreises

der Beitragszahler. So soll nach jahrelangen Ankündigungen die Einbindung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung eingeführt werden, sofern sie nicht berufsständisch abgesichert sind. **bir**

Infos: www.dhz.net/rentenreform

KURZ UND BÜNDIG

Streit um neues Arbeitszeitgesetz

Im Handwerk werden die Pläne aus dem SPD-geführten Bundesarbeitsministerium zur Flexibilisierung der Arbeitszeit scharf kritisiert. „Dieser Referentenentwurf ist kein Aufbruch in eine moderne Arbeitszeitwelt, sondern ein Bruch mit den im Koalitionsvertrag vereinbarten Zusagen“, sagte ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke. Das Handwerk brauche mehr Spielraum bei der Verteilung von Arbeitszeit, nicht mehr Bürokratie bei ihrer Erfassung. Der Entwurf sieht vor, dass eine geringfügige Anpassung der Höchstarbeitszeit an tarifliche



Bärbel Bas
Arbeitsministerin

Foto: Bundesregierung/Steffen Kugler

Regelungen geknüpft werden soll. In Tarifverträgen soll es möglich sein, „anstelle einer werktäglichen eine wöchentliche Begrenzung der Arbeitszeit zu vereinbaren“, wenn Regelungen zum Schutz der Gesundheit aufgestellt werden. **bir**

Infos: www.dhz.net/arbeitszeit

Kosmetikerinnen hoffen auf Meisterpflicht

Der Bundesberufsverband der Kosmetikerinnen (BBVKD) hat gemeinsam mit einigen Landesverbänden eine Aktion gestartet, um die Meisterpflicht für das Handwerk wieder einzuführen. Politische Unterstützung kommt unter anderem aus Bayern. Bayerns Wirtschaftsminister Hubert Aiwanger wandte sich Anfang Mai in einem Schreiben an Bundeswirtschaftsministerin Katharina Reiche für eine Meisterpflicht im Kosmetiker-Handwerk. Sein Argument: Kosmetikerinnen arbeiteten am Körper, bis hin zu Permanent Make-up. Derzeit bestehe die Gefahr, dass auch unqualifizierte Personen in Hinter-

höfen Eingriffe vornähmen und ihre Kunden nachhaltig schädigten. Mit der Meisterpflicht lasse sich ein einheitlich hohes Qualifikationsniveau schaffen. Die BBVKD-Vorsitzende Stephanie Alex begründet den Vorstoß: Eine Meisterpflicht könne dazu beitragen, klare Qualifikationsstandards zu schaffen und den Berufsstand gegenüber nicht ausreichend fundierten Angeboten abzugrenzen. Der Kosmetikerberuf ist ein staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Laut Handwerksordnung ist das Kosmetiker-Handwerk derzeit in der Anlage B1 gelistet, also unter den Gewerben ohne Meisterpflicht. **DHZ**

ZITAT

”

Mitten in der größten Ölkrise, die die Welt jemals erlebt hat, machen Sie ein Gesetz, in dem Sie den Leuten sagen, kauft wieder alte Gasheizungen, als gäbe es diese Krise einfach nicht.“



Katharina Dröge
Fraktionsvorsitzende der Grünen, bei der Debatte um das neue Heizungsgesetz im Bundestag

Foto: Dominik Butzmann

HANDWERK. FUSSBALL. EMOTIONEN!

HANDWERKER RADIO

bleibt für euch am Ball rund um das Fußball-Event des Jahres.

www.handwerker-radio.de

WM-Update – täglich ab dem 11. Juni

powered by

RENNSTEIG

Solutions for professionals.

Hol dir die App!

Laden im App Store

JETZT BEI Google Play

Viel mehr als nur Berufswahl

Nur wenige junge Frauen wählen gewerblich-technische Ausbildungsberufe. Wer Klischees und ungünstige Bedingungen im Betrieb abbaut, kann neue Fachkräfte gewinnen **VON BARBARA OBERST**

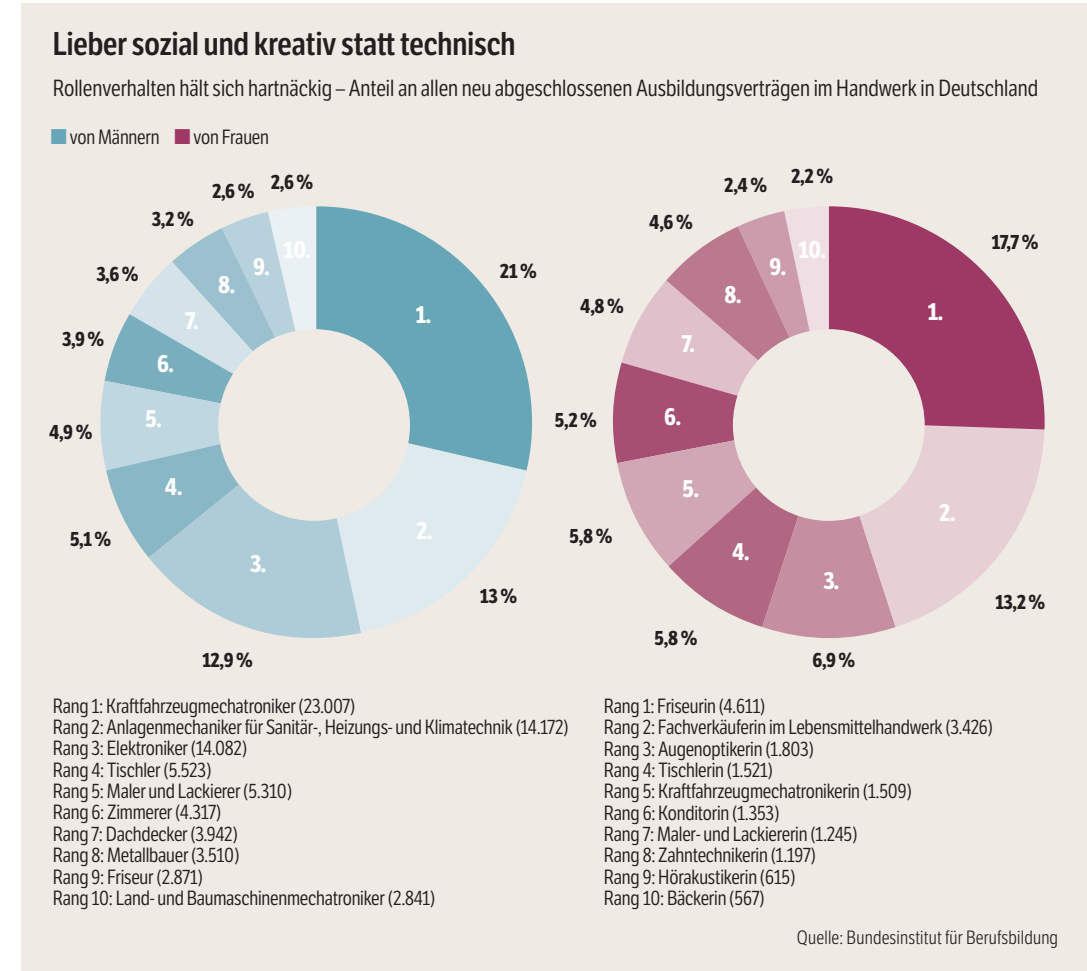
Die Hälfte der Menschheit sind Frauen, doch beim Handwerk kommt davon nur ein Rinnsal an. Schon den Weg einer dualen Ausbildung wählen nur 36 Prozent der Frauen, Tendenz sinkend. Im Handwerk gehen gerade einmal 19,2 Prozent der Ausbildungsverträge 2025 auf Frauen zurück und das in ausgesuchten Bereichen: Gesundheitshandwerke, persönliche Dienstleistungen wie Friseurgewerbe sowie Lebensmittelhandwerke vereinen die meisten Frauen im Handwerk (siehe Grafik).

In gewerblich-technischen Handwerksberufen bleiben Frauen rar, zeigen Auswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Bibb). Das schränkt nicht nur die persönlichen und finanziellen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen ein, es verkleinert auch den Pool potenzieller Nachwuchskräfte für Betriebe.

Berufe nicht auf dem Schirm

Die Erfahrungswelt Jugendlicher prägt deren Berufswünsche. „Aus Berufsorientierungsveranstaltungen in Schulen wissen wir, dass junge Frauen diese Berufe oft gar nicht auf dem Schirm haben“, beobachtet Maren Cornils vom Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (ZVEH). Zahllose Programme versuchen, die Jugend mit einer breiten Auswahl an Berufen bekannt zu machen. Neben Girls’Days, der Initiative „Klischeefrei“ oder dem kompetenzz-Netzwerk sind das auch gewerkespezifische Initiativen wie vom ZVEH. Der setzt mit den „E-Fluencerinnen“ auf Rollenvorbilder und hat jetzt gemeinsam mit der gesamten Elektrobranche die Initiative „ElektroHeldinnen“ gestartet. Ziel ist, Frauen in der Branche sichtbarer zu machen.

Neben Unwissenheit hält vor allem das gesellschaftliche Umfeld junge Frauen von vielen Berufen ab. Spaß, Arbeitszeit, Gehalt und Aufstiegschancen sind oberflächlich entscheidend in der Berufswahl. Doch wenn die Jugendlichen kritische Reaktionen



vermuten, weil der Beruf nicht geschlechtstypisch oder sozial anerkannt ist, schreckt sie das ab, selbst wenn sie ansonsten stark interessiert wären. Schon unbendachte Reaktionen der Lehrer im Rahmen der Berufsorientierung können das bewirken. Bis zum Ende der Schulzeit, so eine Studie des Bibb, spielen Geschlechts- und Prestigezuschreibungen sowie vermutete Reaktionen des Umfelds die zentrale Rolle bei der Berufswahl - und nicht inhaltliche Aspekte.

Chancen auf Partner sinken

Dass die Befürchtungen der Jugendlichen vor sozialer Ausgrenzung nicht unbegründet sind, zeigen Untersuchungen von Lena Hipp, Professorin an der Universität Potsdam und Sozialwissenschaftlerin im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Auf Dating-Plattformen haben

demnach Frauen in männerdominierten Berufen und Männer in frauendominierten Berufen eine geringere Wahrscheinlichkeit für eine Partnerschaft.

Wer dennoch den Mut aufbringt, eine Ausbildung in einem geschlechtsuntypischen Bereich zu machen, verlässt diesen laut Statistik überdurchschnittlich häufig wieder. Das betrifft Auszubildende wie auch bereits ausgebildete Kräfte. Häufigster Grund ist, dass die Betroffenen Familie und Beruf mangels Teilzeitangebot nicht vereinbaren können, so eine weitere Studie des Bibb. Auch diskriminierende Erfahrungen vertreiben sie aus Männerdomänen, angefangen bei fehlenden Toiletten und Umkleiden auf der Baustelle bis hin zu herabwürdigenden Kommentaren.

Wenn das Ziel ist, mehr Frauen dauerhaft zu gewinnen, dann genügt der bisherige politische und

berufsberatende Schwerpunkt nicht, so die Studienautorinnen. Nicht nur der Zugang zum Beruf muss erleichtert werden, es brauche auch Maßnahmen, um Frauen im Beruf zu halten. Das können Betriebe selber beitragen:

- **Infrastruktur:** frauengerechte Sanitär-/Umkleieräume auch auf Baustellen und Montage
- **Arbeitszeit:** Teilzeitangebote oder flexible Schichtmodelle, wo möglich, mobiles Arbeiten
- **Elternzeit:** strukturierte Übergabe- und Wiedereinstiegsprozesse für Eltern entwickeln
- **Diskriminierung:** klare Regeln gegen sexistische Sprache und Handlungen einführen, alle Beteiligten sensibilisieren
- **Aufgabenverteilung:** Aufgaben nach Eignung und nicht nach Geschlecht vergeben
- **Karriere:** Entwicklungsmöglichkeiten für alle bieten, auch in Teilzeit

„Töchter rücken ins Blickfeld“

Über zähes Rollenverhalten, Ursachen und Lösungen – Barbara Schwarze im Interview **VON BARBARA OBERST**

Frau Schwarze, seit Jahrzehnten engagieren Sie sich dafür, Frauen für Mint-Berufe zu gewinnen. Was hat sich getan – was muss noch passieren?

Die Geschlechterstereotype sind merkwürdig stabil geblieben: technische Berufe für Männer, soziale, kreative und Dienstleistungsberufe für Frauen. Das kommt weniger über die Biologie, als über die soziale Prägung. Schon Kleinkinder nehmen wahr, welche Rollen ihre Eltern erfüllen und welches Verhalten von ihnen erwünscht ist. Diese Prägung zieht sich über den Kindergarten und die Schule bis hin zur Berufswahlentscheidung.

In Deutschland gibt es seit 2001 Girls’Days, sie haben sie mit auf den Weg gebracht. Aber das Berufswahlverhalten ändert sich wenig. Warum?

Wir haben im Jahr 2022 eine Vorher-Nachher-Erhebung gemacht. Der Anteil der jungen Frauen, die sich nach dem Girls’Day für ein Handwerk interessierten, hat sich fast verdoppelt. Damit daraus auch eine Berufswahlentscheidung wird, sollten die teilnehmenden Betriebe und Organisationen den einmal geknüpften Kontakt zu den jungen Leuten nicht mehr abreißen lassen. Das größte Interesse am diesjährigen Girls’ und Boys’Day kam übrigens aus Handwerksbetrieben.

Was können Betriebe sonst noch selber tun?

Viele Handwerker und Handwerkerinnen gehen auf Schulen oder die Agentur für Arbeit zu, gestalten gemeinsam Projekte und suchen aktiv Nachwuchs. Wichtig ist, dass das kein Engagement nur für einen Tag ist, sondern sie den Kontakt halten, beispielsweise über längere Praktika. Eine gute Sache wäre es, wenn Frauen, die den Weg bereits beschreiten, andere als Role-Model informieren.

Wenn Frauen in einer „typischen Männerdomäne“ aufgeben – können sie es nicht oder liegt das eher an Pin-ups und anzüglichen Sprüchen?



Barbara Schwarze
Professorin für Gender- und Diversity-Studies
Foto: privat

Die Studien zeigen, dass es selten an der Tätigkeit liegt, sondern meist an den Rahmenbedingungen. Nicht jede Frau ist so schlagfertig, dass sie dumme Sprüche und Annahme einfach wegstecken kann. Hier ist gute Führung gefragt: Bestimmte Dinge werden im Betrieb nicht akzeptiert, weder für Männer noch für Frauen. Ein zweiter Grund ist, dass in vielen technischen Berufen die Einstellung herrscht, dass die Arbeit nur in Vollzeit möglich ist. Auch hier ist ein Umdenken nötig, übrigens nicht nur für Frauen. Auch junge Väter wollen heute mehr Zeit mit der Familie verbringen.

Frauen erleben, dass ihnen Arbeiten nicht zugetraut werden. Sind die biologischen Unterschiede ein Argument?

Das sind wichtige Punkte, aber es gibt auch Männer mit zartem Körperbau, die dennoch massiv gefordert werden. Niemand sollte seinen Körper mit der Arbeit kaputt machen müssen, egal ob Mann oder Frau. Es gibt so viele Hilfsmittel, der richtige Weg ist, unterstützende Möglichkeiten zu nutzen.

Bisher sind Frauen im Handwerk sehr ungleich verteilt. Tut sich da etwas?

Es bewegt sich etwas, aber zäh. Bei der Nachfolge rücken inzwischen häufiger Töchter ins Blickfeld. Das kommt auch bei der Kundschaft positiv an, beispielsweise weil viele Frauen stärker kommunizieren. Auffallend ist, dass die weibliche Nachfolge vor allem in kleineren Betrieben stattfindet. Aus meiner Sicht wird dieser Punkt des Fachkräftemangels und der Nachfolge noch viel zu wenig ernst genommen.

DAS SAGEN UNSERE LESERINNEN

Chefin oder Chef im Handwerk – ein Unterschied?



Emma Ehrhardt, Bäckermeisterin aus Kleinreinsdorf

Für mich macht es definitiv einen Unterschied, ob Chefin oder Chef, und zwar im positiven Sinn. Ich finde, von Frau zu Frau ist ein ganz anderes Arbeitsverhältnis da, gerade bei Problemen kommunizieren wir anders, mehr auf Augenhöhe. Ich habe nie Vorurteile erlebt, dass ich als Frau die Arbeit nicht schaffen könnte, weder in meiner Ausbildung, noch auf der Meisterschule oder von Kollegen, im Gegenteil. Wenn eine Frau einmal solch eine Position eingenommen hat, dann wird ihr viel Respekt entgegengebracht.

Foto: OTZ/privat



Laura Schönberger, Konditormeisterin aus Regensburg

Über zehn Jahre Selbstständigkeit haben mich selbstbewusst gemacht. Dennoch muss ich mich als junge Gründerin immer wieder gegen Stereotype behaupten – etwa am Telefon beim Wunsch nach dem „männlichen Chef“. Für mich ist es genau hier wichtig, auch weiblich zu führen und in den Diskurs zu gehen. Klare, freundliche Hinweise zeigen Wirkung und verändern das Verhalten meist sofort. Dies bestärkt mich, unangenehme Themen direkt anzusprechen, Haltung zu zeigen und meine Werte klar zu kommunizieren.

Foto: Mario Mirbach



Michaela Wolf, Dachdeckermeisterin aus Annaberg-Buchholz

Machtgöbe, wie es bei manchen Männern vorkommen mag, ist mir fremd. Ich führe nicht mit Lautstärke oder Druck, sondern achte darauf, dass sich jeder gehört und gesehen fühlt. Ich lasse den Männern Spielraum zum Mitdenken, damit sie sich ihrem Beruf und ihrer Firma verbunden fühlen. Das stärkt ihr Selbstvertrauen. Bei Kunden habe ich in einem typischen Männergewerk keine Probleme. Unser Betrieb besteht schon sehr lange und ist in der Region bekannt. Im Kundengespräch versuche ich auch die Perspektive der Ehefrau oder Partnerin einzubeziehen.

Foto: privat



Ramona Meinzer, Geschäftsführerin Aumüller Aumatic aus Thierhaupten

Es hilft enorm, wenn man sich diese Frage gar nicht erst stellt. Natürlich gab es Situationen, in denen der Kunde bei technischen Fragen instinktiv den Herrn anschaute. Wenn ich aber die dritte Frage fachkundig beantwortet habe, kam oft der Blick auf die Visitenkarte. Ich habe daraus Energie gezogen und bin dem mit Charme begegnet. Wichtig ist, als Persönlichkeit stark gesetzt zu sein und das Thema nicht ständig zu betonen, sonst strahlt man das nach außen aus.

Foto: Aumüller Aumatic



Sophia Pfalzgraf, Geschäftsführerin Heizungsbau Pfalzgraf aus Schorbach

Am Anfang stand die Frage, wie ich als Chefin plötzlich mit den Mitarbeitern umgehe, die ich fast alle seit meiner Kindheit kenne. Ich war unsicher, ob sie mich respektieren würden. Die Bedenken waren aber völlig unbegründet. Ich habe mich von Anfang an voll reingehängt. Als Frau hat man oft das Gefühl, man müsste mehr leisten. Umgekehrt gehen Frauen die Dinge insgesamt etwas ruhiger an, sachlicher und weniger impulsiv. Konflikte bekommen wir diplomatischer gelöst.

Foto: privat



Laura Lammel, Geschäftsführerin Lammel Bau aus München

Ich habe nie verstanden, warum gute Führung so oft zur Geschlechterfrage gemacht wird. Am Ende interessiert die Menschen nicht, ob eine Entscheidung von einem Mann oder einer Frau getroffen wurde, sondern ob sie richtig war. Für mich zählen Persönlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Klarheit und Teamgeist. Wer Entscheidungen trifft, Menschen mitnimmt und Ergebnisse liefert, wird respektiert – unabhängig vom Geschlecht. Am Ende überzeugt nicht das Geschlecht, sondern die Persönlichkeit.

Foto: Tom Hill

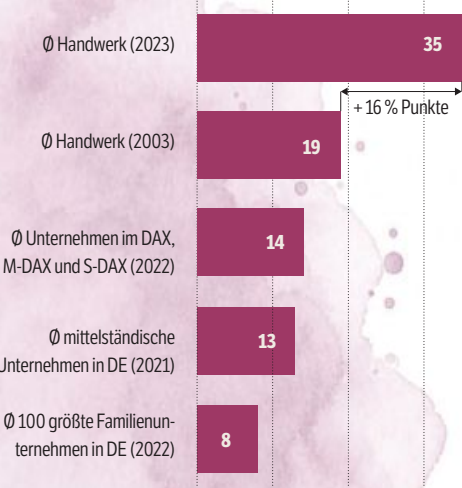
Unverzichtbar, aber unterrepräsentiert

Ob als Auszubildende, Meisterin, Chefin oder Kammerpräsidentin: Frauen übernehmen im Handwerk vielfältige Rollen. Doch die Zahlen bleiben ernüchternd – nur jede dritte Beschäftigte ist weiblich, bei den Auszubildenden ist die Quote über Jahre sogar gesunken. Woran das liegt und was sich ändern muss, damit das Handwerk weiblicher wird **VON DANIELA LORENZ UND BARBARA OBERST GRAFIK UND LAYOUT: DANIELA MEIER**



Jeden dritten Betrieb leitet eine Frau

Handwerk hat höhere Frauenquote als größere Unternehmen



Angaben in %; Quelle: LFI-Frauenstudie 2023

Selbstständige und Meisterin

Rund 35 Prozent der Geschäftsführerpositionen im Handwerk besetzen Frauen – und damit deutlich mehr als in größeren Mittelstandsunternehmen und der Industrie. Das zeigt die Studie „Die Beschäftigungssituation von Frauen im deutschen Handwerk“ aus dem Jahr 2023. In einzelnen Gesundheitshandwerken liegt die Quote laut dieser Frauenstudie sogar über 50 Prozent. Knapp die Hälfte der Chefinnen im Handwerk hat einen Gesellen- oder Lehrabschluss, 45 Prozent sind Meisterinnen. Die Zahl der Meisterinnen hat in den vergangenen Jahren deutlich zugelegt, vor allem in Engpassberufen wie der Orthopädietechnik, aber auch im Bauhandwerk, wo sich die Zahl der Meisterinnen zwischen 2013 und 2024 mehr als verdoppelt hat. Absolut gesehen ist die Zahl der Meisterinnen dennoch klein. Laut Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln sind von den Personen mit Meistertitel 17 Prozent Frauen, allerdings Tendenz steigend. Viele selbstständige Handwerkerinnen haben ihren Bildungsweg außerhalb des Handwerks begonnen. Ein Drittel hat einen Abschluss an einer Berufsakademie, einer Fachhochschule oder einer Hochschule, zeigt die Frauenstudie. 43 Prozent waren vor ihrer Rolle als Geschäftsführerin in einer anderen Branche tätig. Jede dritte Geschäftsführerin hat minderjährige Kinder und nennt diese Doppelbelastung aus Familie und Beruf als ihre größte Herausforderung. 37 Prozent haben auch deswegen die Selbstständigkeit gewählt, um flexibler zwischen Arbeit und Familie agieren zu können. Wichtigstes Motiv für eine Selbstständigkeit ist aber die Möglichkeit, eigenständig entscheiden zu können und persönlich weiterzukommen, außerdem die Betriebsnachfolge in der Familie. Als besondere Stärken weiblicher Führungskräfte im Handwerk wird deren Empathie und Teamfähigkeit genannt.

Mutter, Tochter und Kümmerin

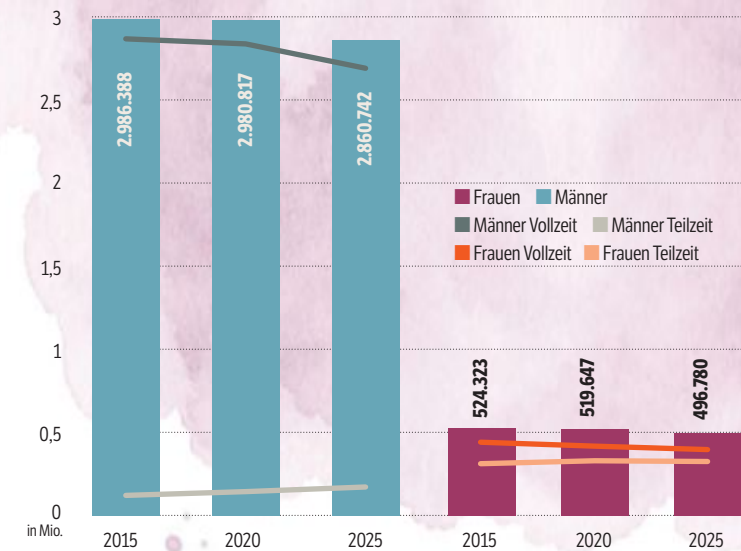
Berufstätige Frauen sind selten „nur“ berufstätig. Sie übernehmen auch überproportional viel Care-Arbeit – für die eigenen Kinder, ältere Angehörige und für den Haushalt. Im Schnitt leisten sie hier 30 unbezahlte Arbeitsstunden pro Woche. Hat ein Paar Kinder, dann bleibt meist die Frau zuhause oder wechselt in Teilzeit, schon allein aus wirtschaftlichen Gründen, weil sie regelmäßig weniger verdient als er. Weltweit führt Elternschaft bei Männern zu höheren Beschäftigungsquoten, bei Frauen zu niedrigeren. Zu wenige, zu kurze, vor allem aber nicht ausreichend verlässliche Betreuungseinrichtungen für Kinder schränken die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen stark ein, betont Lena Hipp, Sozialwissenschaftlerin im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Professorin an der Universität Potsdam. Ihre Untersuchungen zeigen, dass Frauen es in punkto Elternzeit immer falsch machen, egal, wie sie sich entscheiden. Lange Elternzeiten bremsen sie beruflich aus, kurze Elternzeiten werden als unsympathisch und zu ehrgeizig wahrgenommen, so dass diese Frauen seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Bei berufstätigen Frauen wertet das Umfeld – anders als bei Männern – neben den fachlichen Leistungen immer auch das Private: Kinder, Kleidung und potenzielle Gebärfähigkeit entscheiden über Jobchancen. Wie sehr Mutterschaft selbstständige Handwerkerinnen fordert:

Seite 12

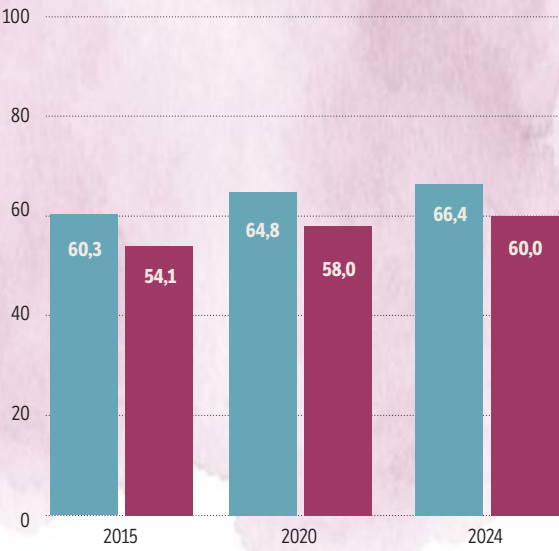


Immer mehr Frauen arbeiten

Jede zweite Frau in einem Handwerksberuf arbeitet in Teilzeit



In der Gesamtwirtschaft steigt der Anteil der Frauen



Quelle: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag 30.06.2025

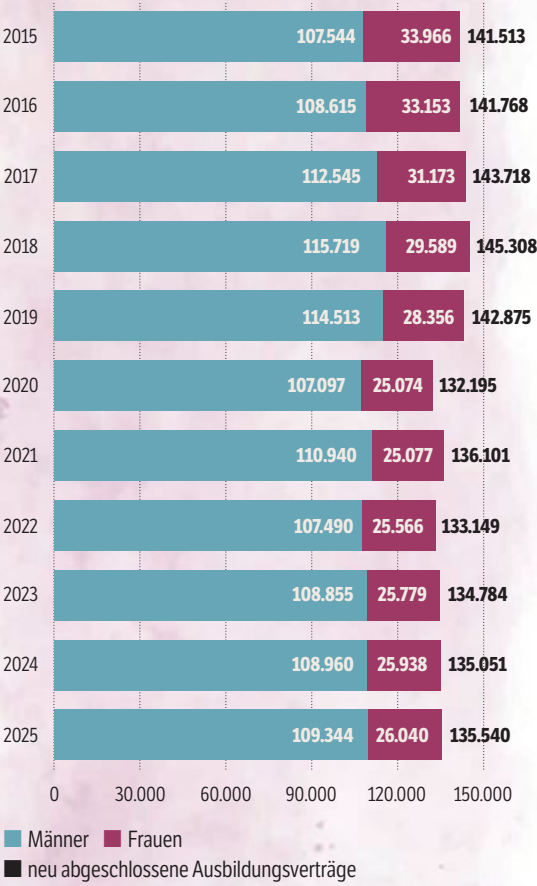
Beschäftigte und Auszubildende

Nur 35 Prozent aller abhängig Beschäftigten in Handwerksbetrieben sind Frauen. Gut die Hälfte von ihnen arbeitet handwerklich, rund 17 Prozent haben Personalverantwortung. Die Lebensmittelgewerbe, Gesundheitsgewerbe und Gewerbe für den privaten Bedarf haben überdurchschnittlich hohe Quoten von über 70 Prozent Frauenanteil, während Ausbau- und Baugewerbe klar von Männern dominiert werden. Jeder fünfte Betrieb beschäftigt gar keine Frau. In Ostdeutschland liegt die Frauenquote höher als im Westen, zeigt die Studie „Frauen im Handwerk“ des Ludwig-Fröhler-Instituts von 2023. Von den derzeitigen Auszubildenden im Handwerk sind nur 17,3 Prozent weiblich. Die Quote ist also noch niedriger als bei den Beschäftigten und von 2010 bis 2024 sogar um 6,5 Prozentpunkte gesunken, beweisen die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Auch hier gilt: Im Gewerbe für den privaten Bedarf, Lebensmittelgewerbe und Gesundheitsgewerbe sind die Frauenquoten überdurchschnittlich hoch, während Bau- und Ausbaugewerbe weit zurückliegen. Über 60 Prozent der Betriebe würden laut Frauenstudie gerne mehr Frauen beschäftigen und verweisen auf positive Erfahrungen. Konkret benennen sie Teamfähigkeit, Organisationsstärke und kommunikative Fähigkeiten der Frauen. Dass die Frauenquote trotzdem kaum steigt, liegt nicht nur an fehlenden Bewerberinnen. Auch die Sorge vor Ausfallzeiten wegen Mutterschutz und Kinderbetreuung lässt Chefs zögern, wenn sie die Wahl zwischen einer Frau und einem Mann für eine Stelle haben. Tatsächlich versorgen knapp 30 Prozent aller weiblichen Angestellten im Handwerk neben ihrer Berufstätigkeit minderjährige Kinder. Über die Hälfte der Befragten gab entsprechend an, in Teilzeit zu arbeiten.

Seite 3

Zu wenig weiblicher Nachwuchs

Stabile Neuverträge mit Männern, weniger mit Frauen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September



Illustration: Daniela Meier | KI generiert

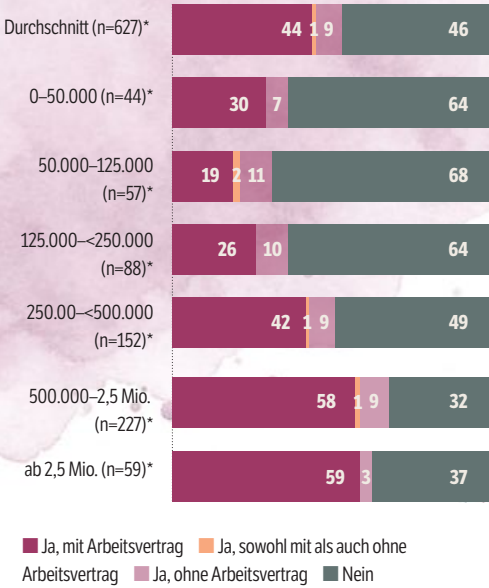


Unternehmerfrau und Chefin

Aus vielen Familienbetrieben im Handwerk ist sie nicht wegzudenken: die Unternehmerfrau. Sie managt in der Regel das Backoffice, Personal und Büro. In die Position der Unternehmerfrau kommt sie meist durch Heirat oder Partnerschaft mit einem Handwerksunternehmer, oftmals teilt sich das Paar die Geschäftsleitung. So wie Claudia Beil, Vorsitzende des Landesverbandes der Unternehmerfrauen im Handwerk Bayern. Nach Angaben des Bundesverbandes der Unternehmerfrauen im Handwerk (UFH) werden rund 75 Prozent aller Handwerksunternehmen als Familienbetriebe gemeinsam von Mann und Frau geleitet. Als Claudia Beil ihren Mann Jürgen heiratete, heiratete sie den Malerbetrieb Beil in Erding also quasi mit. Über das Netzwerk und die Weiterbildungsangebote der UFH (siehe Seite 2) eignete sich die gelernte Metzgereifachverkäuferin das notwendige Wissen an. „Weiterbildung war auch in den kommenden Jahren und ist bis heute sehr wichtig, denn natürlich verändert sich viel im Laufe der Zeit und man muss sich mitentwickeln“, sagt die 60-Jährige. Unterstützung habe sie auch durch das Netzwerk und den Austausch mit anderen Frauen im Handwerk erhalten. Heute sagt Claudia Beil: „Ich bin stolz, Unternehmerfrau zu sein.“ Sie freue sich, dass viele junge Frauen heute mit Begeisterung ins Handwerk kämen. Wichtig: Unternehmerfrauen sollten sich immer mit einem Arbeitsvertrag absichern, wenn sie im Familienbetrieb mitarbeiten.

Unternehmerfrauen in jedem zweiten Betrieb

Kernaufgaben sind Büro und Personal, Angaben in %



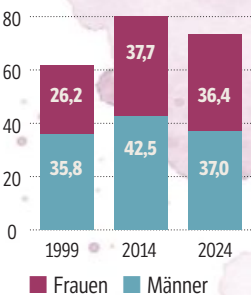
*Jahresumsatz des Betriebs in Euro; Quelle: LFI-Frauenstudie 2023



Frauen im Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement

Anteile freiwillig engagierter Personen nach Geschlecht und Zeit



49:4 ist das Verhältnis von Männern zu Frauen an der Spitze einer Handwerkskammer in Deutschland. Eine von ihnen ist Susanne Haus. „Da ist noch Luft nach oben“, sagt die Präsidentin der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main, „es muss natürlich auch Frauen geben, die sich einbringen wollen.“ Ihre Amtskollegin Katja Maier, Präsidentin der Handwerkskammer Ulm, sieht das ähnlich. „Es müssen Möglichkeiten und Rahmenbedingungen geschaffen werden, Frauen dabei zu unterstützen, Familie, Beruf und Ehrenamt unter einen Hut zu bringen. Insbesondere im ländlichen Raum ist das noch nicht ausreichend geregelt“, sagt die Zimmerermeisterin, die seit 2024 Präsidentin ist. Und auch Netzwerke könnten Türen öffnen und „sind daher ein zentraler Baustein, um sich gegenseitig zu unterstützen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen.“ Statistisch gesehen engagieren sich nur geringfügig weniger Frauen ehrenamtlich als Männer. „Ich habe mich sehr bemüht, mehr Frauen in unsere Vollversammlung zu bringen“, sagt Susanne Haus, die seit 2020 im Amt ist. Sie müsse viel Überzeugungsarbeit leisten. Denn das Verständnis von ehrenamtlichem Engagement habe sich verändert. Die Maler- und Lackiermeisterin selbst ist auch Mitglied im Präsidium des Zentralverbands des Deutschen Handwerks. „Es macht mir viel Spaß. Man kann in dieser Position viel bewegen und gestalten.“



SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Entspannt investieren.

Damit Sie mehr Zeit für die Dinge haben, die wichtiger sind als Geld – SIGNAL IDUNA Vermögensverwaltung:

- ✓ Bereits ab 100 Euro monatlich im Sparplan
- ✓ Aktiv gemanagte Fonds und ETFs
- ✓ Auf Wunsch mit persönlicher Beratung



Mehr Informationen
signal-iduna.de/vermoegensverwaltung

In die digitale Zukunft führen

Nachfolge – Als Johanna Uhland eine Schreinerei in der vierten Generation übernimmt, geht sie notwendige Umstrukturierungen Schritt für Schritt an. Warum ihr eine wertschätzende Übernahme wichtig war und vor welchen Fehlern Betriebsberater der Handwerkskammer warnen **VON DANIELA LORENZ**

Wenn Johanna Uhland durch die Werkstatt ihrer Schreinerei läuft, geht sie durch ein Stück ihrer Kindheit. „Meine Schwester und ich sind hier im Betrieb aufgewachsen“, erzählt die Schreinerin und Innenarchitektin. Trotzdem war ihr Weg ins Handwerk nicht vorgezeichnet.

„Mein Plan war nie, die Schreinerei zu übernehmen. Aber ich hatte auch nicht den Plan, sie nicht zu übernehmen“, erinnert sie sich.

So wie ihr geht es wohl vielen Kindern von Handwerksunternehmerinnen und Unternehmern. Immer mehr von ihnen entscheiden sich letztendlich auch dagegen und so finden viele Traditionsbetriebe innerhalb der Familie keinen Nachfolger und keine Nachfolgerin mehr. Dabei sollen mehr als 100.000 Handwerksbetriebe in den nächsten Jahren übergeben werden, so der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

Johanna Uhland jedoch führt die Schreinerei Uhland in der vierten Generation fort. Und dass sie die Nachfolge antrat, hing auch mit ihrem Vater zusammen.

Anspruch an Qualität

„Unsere Eltern haben immer gesagt, wir sollen schauen, was wir gerne machen möchten.“ So sei sie in ihrer Entscheidung frei gewesen - und irgendwie doch auch nicht. Denn wer in einer Schreinerei groß werde, dessen Anspruch an Design und Qualität wachse mit. „Man sieht und lernt und hat einfach ein Bewusstsein und einen Standard, was qualitativ hochwertige Möbel sind und bedeuten.“

Direkt nach dem Abitur habe sie allerdings noch nicht gewusst, welchen beruflichen Weg sie einschlagen sollte. „Ich wollte eigentlich nicht so leben wie mein Vater - die ganze Zeit arbeiten und manchmal sogar den Jahresurlaub absagen“, sagt die 40-Jährige.

Weg zur Entscheidung

Johanna Uhland zog es zunächst nach Australien und Neuseeland. „Ich wollte einfach mal raus.“ Zurück in Deutschland absolvierte sie ihre Ausbildung in den Deutschen Werkstätten Hellerau in Dresden. „Die Ausbildung zur Schreinerin hat mir sehr viel Spaß gemacht, doch ich wollte noch

mehr in der kreativen, gestalterischen Richtung arbeiten.“ Es folgte das Studium der Innenarchitektur in Darmstadt. „Schon mit der Idee, dass ich die Werkstatt unserer Schreinerei nutzen und weiter arbeiten kann“, erzählt Johanna Uhland. Zwischen Bachelor- und Masterstudium arbeitete sie in der Schweiz. „Ich wollte noch einmal ein Stück weiter weg, um mich wirklich frei entscheiden zu können.“

Denn die Zeit kam, in der eine Entscheidung fallen musste. „Mein Vater hatte inzwischen ein gewisses Alter erreicht und irgendwann musste er ja wissen, wie es für ihn und die Mitarbeitenden weitergeht.“ Und klar war nur, dass ihre Schwester, die beruflich andere Wege ging, nicht nachfolgen würde.

Nachfolge langfristig planen

Noch während ihres Masterstudiums stieg Johanna Uhland 2018 in die Geschäftsführung der Schreinerei Uhland ein. Drei Jahre später übergab ihr Vater Eberhard Uhland den Betrieb vollständig in ihre Hände.

„Er hat sich sehr gefreut, dass seine Tochter übernommen hat“, erinnert sich Dr. Iris Allmendinger, die beide kennt. Die Betriebsberaterin der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main empfiehlt genau diese frühzeitigen Überlegungen. Denn leider „erleben wir in der Beratung sehr oft, dass Unternehmer und Unternehmerinnen beim Thema Nachfolge nicht langfristig genug denken“. Der größte Fehler, den ein Unternehmer oder eine Unternehmerin machen könne, sei aber, zu lange warten. „Eigentlich müssten Sie auf dem Zenit ihres Berufslebens so etwa mit 55 Jahren anfangen, an die Nachfolge zu denken. Da machen sich aber die meisten noch keine Gedanken, die nächsten zehn Jahre zu planen.“ Das Thema Nachfolge könne jedoch nicht erst mit 64 Jahren angegangen werden, wenn der Inhaber oder die Inhaberin mit 65 oder 67 Jahren in Rente gehen wolle. Hinzu komme: „Je spezialisierter ein Unternehmen ist, umso mehr Zeit braucht eine Übergabe.“

Eine weitere Gefahr, dass eine Übergabe scheitern könnte, sei ein Investitionsstau. „Viele investieren in den letzten Jahren vor einer Übergabe nicht mehr. Dann



Seit 2023 führt Johanna Uhland (rechts) die Schreinerei Uhland in Darmstadt zusammen mit ihrer Frau Sabine, die ebenfalls Schreinerin sowie Architektin ist.

Fotos: Marius Burfeind-Fürst

”

Mir war klar, dass der Betrieb digitaler werden muss.“

Johanna Uhland
Geschäftsführerin
Schreinerei Uhland

wird dem Nachfolger oder der Nachfolgerin die Last aufgebürdet, diesen Investitionsstau abzubauen und gerne zusätzlich die Altersversorgung des Übergebers zu stemmen - in Form einer hohen Pacht, Leibrente oder langfristigen Ratenzahlungen.“

Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main rät, sich bei der Übergabe auf ein Fixum zu einigen. Entweder auf eine einmalige Zahlung oder auf eine festgelegte Dauer. Von Vereinbarungen mit einem offenen Ende wie bei einer Leibrente rät die Expertin ab. Das sei schließlich für beide Seiten ein Risiko: Für den Nachfolger, der nicht weiß, wie lange er zahlen muss, und für den Übergeber, der nicht weiß, wie wirtschaftlich

stabil das Unternehmen ist. „Ein Problem in der Nachfolge ist oft die Überschätzung des Unternehmenswertes“, sagt Dr. Iris Allmendinger. Oft reiche die Wertschöpfung eines Unternehmens zwar aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, werfe darüber hinaus aber nichts ab. Weil vom Wert des Unternehmens nach der Übergabe aber dann die Altersversorgung bestritten werden muss, schätzten viele den Unternehmenswert zu hoch ein. „Das Unternehmen kann aber - vereinfacht gesagt - wenn es vorher nichts abgeworfen hat, nicht auf einmal die Altersversorgung des Übergebers und auch den Lebensunterhalt des Nachfolgers finanzieren“. Die Handwerkskammern

in Deutschland bieten ihren Mitgliedsbetrieben kostenfreie Unternehmensbewertungen nach AWH-Standard an. „Es macht Sinn, das Unternehmen zu verschiedenen Zeitpunkten bewerten zu lassen.“ Denn steige ein Nachfolger in das Unternehmen ein, arbeite beispielsweise fünf Jahre motiviert mit, sei das Unternehmen nach diesen fünf Jahren durch seinen Einsatz möglicher mehr wert als zu Beginn. „Müsste der Nachfolger dann diesen Unternehmenswert bezahlen, würde er ja dafür „bestraft“ werden, dass er fünf Jahre einen guten Job gemacht hat“, gibt die Betriebsberaterin zu bedenken.

Arbeitswelt ändert sich

Mit dem Einstieg und der Übernahme von Johanna Uhland hat sich die Schreinerei verändert. „Mir war klar, dass der Betrieb digitaler werden muss“, sagt sie zurückblickend. Schritt für Schritt stellte sie den Betrieb mit zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um, führte CNC-Technik und CAD-Software ein.

Durch die veränderte Arbeitswelt führt Johanna Uhland heute auch anders als ihr Vater es tat. „Mein Vater war in der Werkstatt und hat von innen heraus gearbeitet. Meine Rolle ist eine andere. Ich leite den Betrieb aus dem Büro heraus mit einer Arbeitsvorbereitung, die sich durch die Digitalisierung verändert hat. Wesentlich dabei ist eine gute Kommunikation.“

Seit 2023 teilt sie sich die Geschäftsleitung nun mit ihrer Frau Sabine Uhland, die ebenfalls Schreinerin sowie Architektin ist. Diese Doppelspitze hat etwas Unerwartetes bewirkt: „Seit meine Frau mit im Betrieb ist, hat mein Vater noch einmal besser loslassen können. Ich glaube, es entlastet ihn, dass ich nicht alleine in der Verantwortung bin und auf dieser Ebene Austausch habe. Meine Frau und ich ergänzen uns als Team gut“. Denn die Verantwortung für das Familienunternehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen, bedeutet für Johanna Uhland nicht nur den Betrieb zu erhalten, sondern auch einen Ort zu schaffen, an dem Menschen gerne arbeiten.

Wertschätzung für den Vater

Sein Lebenswerk in die Hände der nächsten Generation zu legen, ist für den Übergeber sicherlich nicht einfach, weiß Dr. Iris Allmendinger von der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main. „Es kann sinnstiftend und wertschätzend sein, wenn der Senior weiter im Unternehmen tätig ist.“ Eberhard Uhland ist mit 74 Jahren noch in der Werkstatt aktiv. „Mein Vater erfährt große Wertschätzung, für das, was er geschaffen hat. Er ist unser ‚Joker‘, der sein Wissen und seine Erfahrung weiter einbringt“, sagt seine Tochter. „Er war sehr angetan und auch berührt, wie wir diese Übergabe gestaltet haben, weil bei ihm der Übergang von der zweiten auf die dritte Generation ganz anders war.“ Eine behutsame und respektvolle Übergabe - „das war mir wichtig“.

Handwerkskammern beraten und begleiten bei einer Nachfolge. Ebenso unterstützen ihre Betriebsbörsen bei der Suche nach einem Nachfolger



In einer sich verändernden Arbeitswelt müssen sich Betriebsstrukturen anpassen. Johanna Uhland - hier mit ihrer Auszubildenden Emily Boltz (rechts) - führt heute „aus dem Büro heraus. Wesentlich dabei ist eine gute Kommunikation.“

Ablauf einer Betriebsübergabe

Phase 1: Langfristige Vorbereitung > fünf Jahre vor der Übergabe	Analyse der aktuellen Situation und möglicher Nachfolger, mögliche Nachfolger/mögliche Nachfolgerin aufbauen
Phase 2: Entwicklung eines Übergabekonzeptes = drei bis fünf Jahre vor der Übergabe	Zeitvorstellung konkretisieren/realistisch planen (Übergabefahrplan), Informationen beschaffen und beraten lassen (Handwerkskammer, Steuerberater, Rechtsanwalt, etc.), Nachfolger suchen
Phase 3: Umsetzung = ein Jahr vor der Übergabe	Berater konsultieren, Verträge prüfen, Geschäfts- und Liquiditätsplan, Übergabefahrplan anpassen, Mitarbeiter und Geschäftspartner informieren
Phase 4: Begleitung nach der Übergabe = bis ca. zwei Jahre nach der Übergabe	Geschäftspartner informieren, Übergabe vollziehen, Gegebenenfalls definierte Mitarbeit im Unternehmen oder Ratgeberrolle ausüben, Rückzug aus dem Unternehmen einleiten

Quelle: HWK Kassel

HANDWERKSKAMMER HEILBRONN-FRANKEN

Starke Frauen im Handwerk der Region

Sie packen an, entscheiden und gehen ihren eigenen Weg. Frauen gestalten das Handwerk in Heilbronn-Franken erfolgreicher denn je. Auf dieser Seite stellen wir sieben Frauen vor, die mit Kompetenz, Ideenreichtum und Engagement überzeugen



Monika Schaffner
Vizepräsidentin der Handwerkskammer Heilbronn-Franken, Satteldorf
Foto: Fotoatelier M. Terzo Alger

Im September 2024 wurde Monika Schaffner (55) zur neuen Vizepräsidentin der Handwerkskammer Heilbronn-Franken gewählt. Die selbstständige Elektroinstallateurmeisterin aus Satteldorf ist die erste Frau in diesem Amt. Kurz nach ihrer Wahl sagte sie dazu: „Es ist doch ganz egal, ob man ein Mann oder eine Frau ist. Auch eine Frau kann die Interessen des Handwerks vertreten.“ Dies macht Schaffner nun seit knapp zwei Jahren mit viel Tatendrang. Sie möchte insbesondere jungen Frauen ein Vorbild sein und sie für eine Zukunft im Handwerk begeistern.

ph



Leonie Häuser
Betriebsinhaberin, Heilbronn
Foto: LH Bauunternehmung

Leonie Häuser (38) bekam als junge Einzelhandelskauffrau die Chance, in Handwerksbetrieben im Projektmanagement mitzuwirken. Von Beginn an übernahm sie viel Verantwortung und erlebte, was es bedeutet, unternehmerisch zu denken und zu handeln. Diese Erfahrungen legten den Grundstein für ihren weiteren Weg. Sie vertiefte ihr fachliches Wissen bis hin zur Meisterin im Straßenbauerhandwerk. Parallel dazu übernahm sie immer anspruchsvollere Aufgaben in der Bau- und Infrastrukturbranche. 2025 setzte sie ihre nächsten Ziele um und machte sich selbstständig. „Für mich ist das Unternehmertum der beste Weg, mein volles Potenzial auszuschöpfen.“

co



Angelika Gold
Geschäftsführerin, Tauberbischofsheim
Foto: privat

Angelika Gold (53) ist Geschäftsführerin von zwei Kreishandwerkerschaften: Seit 2012 leitet sie die KH Main-Tauber-Kreis, seit 2018 auch die KH Schwäbisch Hall. In dieser Doppelrolle vertritt sie die Interessen der insgesamt 22 Innungen und der freiwillig organisierten Handwerksbetriebe in dieser Region. Zudem koordiniert sie die Finanzen, überwacht Prüfungen und organisiert mit ihrem Team Veranstaltungen wie Gesellenfreisprechungen und Altmeisterfeiern. Von 2018 bis 2025 setzte sie sich zudem als Vorsitzende des Arbeitskreises Unternehmerfrauen im Handwerk Main-Tauber-Kreis ehrenamtlich für Frauen im Handwerk ein.

jer



Lea Sofie Gleißner
Friseurmeisterin, Flein
Foto: Natascha Lieber

Lea Gleißner (25) wurde das Friseurhandwerk in die Wiege gelegt. Dass der Beruf ihr Ding ist, hat sie im familien-eigenen Salon „Casulli Hairstyle“ in Flein festgestellt. Ihre Ausbildung machte sie in Heilbronn und setzte anschließend den Meister drauf. 2024 wurde sie als Bestmeisterin ausgezeichnet. An ihrem Beruf schätzt sie die Kreativität und die täglichen Herausforderungen. Im Mai 2026 wurde sie als Prüferin im Friseurhandwerk in den Meisterprüfungsausschuss berufen. Für die Zukunft hat die zielstrebige Friseurin einen klaren Plan: den Betriebswirt machen, Lehrlinge ausbilden und später die Nachfolge im Salon antreten.

el



Carmen Selz-Menschl
Vorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk, Heilbronn
Foto: privat

Carmen Selz-Menschl (60) ist als Vorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk Heilbronn und als Geschäftsführerin des Familienbetriebs Selz eine der prägenden Frauen des regionalen Handwerks. Sie führt ihren Betrieb für Pumpen- und Elektrotechnik seit 2008 in dritter Generation. Das Credo der Betriebswirtin des Handwerks lautet: „Wer führen und gestalten möchte, muss sich stetig weiterbilden.“ Wichtig ist ihr zudem ein offener Dialog, um gemeinsam etwas zu bewirken – sei es bei den Unternehmerfrauen oder im eigenen Betrieb.

ph



Annette Geist
Obermeisterin der Maler- und Lackier-Innung Heilbronn
Foto: Plieninger GmbH & Co. KG

Annette Geist (59) absolvierte 1984 ihre Ausbildung zur Malerin und Lackiererin bei der Firma Plieninger in Heilbronn – seitdem arbeitet sie dort. Seit 2012 in der Geschäftsführung. Für Annette Geist haben hochwertige Arbeit, ein gutes Betriebsklima und die Gesundheit der Mitarbeiter hohe Priorität. Auch die Ausbildung junger Menschen liegt ihr sehr am Herzen. Bereits seit 2022 ist sie Obermeisterin der Maler- und Lackier-Innung Heilbronn, bei der sie mit viel Engagement auch die Überbetriebliche Ausbildung mitorganisiert. Auf ihre Initiative hin wurde das Berufsbild des Malers und Lackierers bei der Berufsorientierung im Bildungs- und Technologiezentrum aufgenommen.

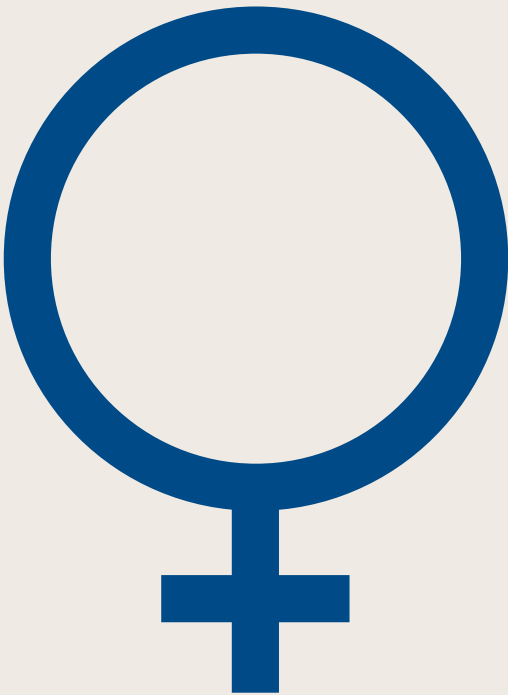
el



Petra von Kopp-Ostrowski
Sachverständige, Schwäbisch Hall
Foto: privat

Petra von Kopp-Ostrowski (57) ist derzeit die einzige weibliche Sachverständige im Kammergebiet Heilbronn-Franken. Sie klärt in ihren Gutachten, ob Gasfeuerstätten richtig funktionieren oder ob Kamine baurechtskonform angebracht wurden. Ihre Auftraggeber sind sowohl Gerichte als auch Privatpersonen. Durch ihre Schwiegereltern lernte sie das Schornsteinfegerhandwerk kennen und war sofort begeistert. Abwechslungsreiche Aufgaben und Kundenkontakt vor Ort – genau das Richtige für sie. Nach Ausbildung und Meisterschule übernahm sie ihren eigenen Kehrbezirk und bildet gemeinsam mit ihrem Mann Lehrlinge aus, unter anderem die beiden eigenen Söhne.

co





Alina und Lara Soyez sprachen auf dem Kongress „Zukunft Handwerk“ in München auf großer Bühne.

Fotos: Jérôme Umminger

Übernahme im Doppelpack

Die Schwestern Alina und Lara Soyez wollen einen Handwerksbetrieb mit mehr als 170 Mitarbeitern übernehmen. Sie berichten, wie sie die Nachfolge vorbereiten, junge Fachkräfte fördern und warum die Generation Z besser ist als ihr Ruf **VON JÉRÔME UMMINGER**

Die Schwestern Alina (30) und Lara (26) Soyez sind zwei echte Powerfrauen. Beide arbeiten im Familienbetrieb „Soyez Stuckateure und Maler“ von Vater Axel Soyez in Ilsfeld. Die eine als Ausbildungsleiterin (Lara), die andere als PR- und Marketing-Chefin (Alina).

Auf dem Kongress „Zukunft Handwerk“, der zur Internationalen Handwerksmesse München (IHM) gehört, durften sie dieses Jahr auf der großen Bühne berichten, wie es ist, als Frau im Handwerk zu arbeiten, wie sie das Thema Nachfolge im Betrieb angehen und ob die Generation Z wirklich faul ist.

Für eine Frau nicht immer leicht

Alina Soyez hat zunächst ein Duales Studium im elterlichen Betrieb gemacht. Anschließend studierte sie Bauingenieurwesen in Münster und arbeitete nach dem Hochschulabschluss bei verschiedenen Bauunternehmen in Hamburg. Als Frau war es für sie nicht immer einfach auf der Baustelle. „Selbst als ich schon 26 war, kamen Fragen wie: ‚Was macht die Schülerpraktikantin hier?‘ Das sind Sprüche, die sind nicht angebracht“, betont Alina Soyez. Daher sehe sie es auch als ihre Aufgabe, darauf hinzuweisen, wenn ein Kommentar unpassend ist. „Wir arbeiten doch alle im Handwerk und verfolgen das gleiche Ziel“, hebt sie hervor.

Gleichzeitig habe ihr das Studium in einer Männerdomäne geholfen, sich ein Standing zu erarbeiten. Heute heiße es eher: „Die wird schon wissen, was sie da sagt“, berichtet sie stolz.

Auch ihre Schwester Lara Soyez wurde als Frau im Handwerk nicht immer so unterstützt, wie sie es sich gewünscht hätte. Nach dem abgebrochenen Studium der Tiermedizin hat sie im elterlichen Betrieb ohne jegliche Erfahrung die Ausbildung zur Stuckateurin begonnen. Dort sei sie von Beginn herzlich im Team aufgenommen worden. In der Schule sah das anders aus.

Üble Sachen gehört

Dort habe sie üble Sachen gehört. Beispielsweise: „Du wirst die Gesellenprüfung, geschweige denn die Meisterprüfung eh nie schaff-

fen.“ Und selbst als sie mit guten Leistungen glänzte, bekam sie Sätze zu hören wie: „Ich hätte nicht gedacht, dass eine Blondine die Wand so gut verputzt.“

Sie antwortete nicht verbal, sondern mit einer „Jetzt-erst-recht-Einstellung“. „Ich habe mich in die Werkstatt gestellt und geübt, geübt und noch mehr geübt. Ich habe mich so reingehängt, dass ich den ersten Kammersieg bei der Deutschen Meisterschaft im Handwerk geholt habe.“ Als sie die Urkunde zum Kammersieg und später den Meisterbrief in den Händen hielt, verstummten ihre Kritiker.

Gute Erfahrungen habe sie im elterlichen Betrieb gemacht: „Die Männer bei uns stehen total hinter mir, unterstützen mich und pushen mich extrem“, betont die Stuckateurmeisterin. Sicher auch ein Grund dafür, warum sie und ihre Schwester das Unternehmen mit mehr als 170 Mitarbeitern perspektivisch übernehmen möchten.

Übernahme geplant

„Wir haben ein gesundes Unternehmen, das meine Eltern für das Team und deren Familien aufgebaut haben. Darin möchte ich meinen Eltern unbedingt nachfolgen“, sagt Alina Soyez. Auch

Lara Soyez machte sich früh Gedanken über die Zukunft des Familienbetriebs und stellte sich viele Fragen: „Wer macht’s eigentlich, wenn wir es nicht machen? Das war befremdlich. Und wer lebt die Werte weiter, die wir in uns tragen? Daher war auch für mich klar: Ich möchte dem Team eine Sicherheit geben und gemeinsam mit meiner Schwester den Betrieb übernehmen.“ Deshalb sind die beiden Schwestern frühzeitig auf ihren Vater zugegangen und haben einen Fünfjahresplan eingefordert. Das war ein guter Ansatz, um über das Thema Nachfolge zu sprechen. Und plötzlich war es kein Tabuthema mehr“, berichtet Lara Soyez.

Fünfjahresplan hilft

Mittlerweile gibt es diesen Fünfjahresplan. Er zeigt unter anderem die Personalplanung bis 2030 und greift auch das Thema Nachfolge auf, erklärt Alina Soyez.

Doch ein guter Plan bringe nichts, wenn die Familie nicht zusammenhalte. „Daher haben wir zunächst einmal unsere Beziehungsebene in der Familie geordnet. Wir haben Persönlichkeitsanalysen gemacht und so unsere Stärken und Schwächen kennengelernt. Wir haben Coa-

chings bekommen und ein Familienleitbild definiert. Denn ohne gegenseitiges Vertrauen bringen Pläne nichts“, betont Alina Soyez.

Förderung junger Menschen

Besonders wichtig ist dem Familienbetrieb auch die Unterstützung und Förderung junger Menschen. Ausbildungsleiterin Lara Soyez ist für 15 Lehrlinge verantwortlich und sagt: „Wir legen großen Wert auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung.“ Aus ihrer Sicht komme es bei der Ausbildung junger Menschen vor allem auf den Ausbilder an.

„Der Ausbilder muss für seinen Job brennen, er muss Zeit für die jungen Menschen haben, sie wahrnehmen und gerne ausbilden. Denn was bringt es jungen Menschen, wenn sie vielleicht eine finanzielle Unterstützung zum Führerschein bekommen, aber nicht gut ausgebildet und behandelt werden“, fragt Lara Soyez rhetorisch.

„Am Ende zählt, dass der Azubi sein Handwerk beherrscht, leidenschaftlich arbeitet und sich persönlich weiterentwickelt. Unser Anspruch ist eine vollwertige, umfassende Ausbildung, die ein solides Fundament schafft“, betont Lara Soyez.

Stärken der Generation Z

Dass die Generation Z manchmal von vornherein negativ abgestempelt wird, stört sie. „Jede Generation hat ihre Macken“, betont sie. Doch man müsse die Stärken sehen. „Unsere Azubis sind unglaublich mutig. Sie wollen selbstständig arbeiten. Daher bekommen unsere Azubis im zweiten Lehrjahr schon eigene Baustellen. Im dritten Lehrjahr bekommen sie einen Firmenwagen und dann heißt es: ‚Let’s go! Mach!‘ Und dann gehen die auf, weil sie wichtig sind. Da wachsen die über sich hinaus und sind kaum zu bändigen.“ Das begeistert sie an der Generation Z.

Alina Soyez pflichtet ihr bei: „Die Generation Z braucht Wertschätzung. Junge Menschen möchten gesehen und als Teil des Teams wahrgenommen werden. Sie brauchen Sinnhaftigkeit und müssen Aufgaben verstehen und erklärt bekommen.“

Weitere Infos im Internet: www.soyez.de und Instagram: [@soyez_schwestern](https://www.instagram.com/soyez_schwestern)



Alina (vorne) und Lara Soyez wollen perspektivisch den elterlichen Betrieb in Ilsfeld übernehmen. Ein Fünfjahresplan hilft ihnen dabei.

KURZ UND BÜNDIG

Frauen können Handwerk

Unter dem Titel „Empowerment für Frauen im Handwerk“ bietet die Handwerkskammer Heilbronn-Franken am Freitag, 3. Juli 2026, einen kostenfreien Workshop an. Unter anderem berichtet Stuckateurmeisterin Lara Soyez (siehe links) über ihren beruflichen Werdegang. Die HWK-Ausbildungsberaterinnen Laura Schumm und Annabel Gil zeigen Ausbildungs-, Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten auf. Und HWK-Personalberaterin Carmen Bender zeigt, wie wichtig Frauen als Fachkräfte sind. Der Workshop findet von 8.30 bis 16 Uhr in der Handwerkskammer in Heilbronn statt. Eine Anmeldung ist bis 1. Juli möglich. **el**

Ansprechpartnerin und weitere Informationen: Carmen Bender, Tel. 07131/791-172, E-Mail: carmen.bender@hwk-heilbronn.de und unter www.hwk-heilbronn.de/veranstaltung

Zukunftstag: „Let’s talk about Ehrenamt“

Der Zukunftstag der Ehrenamtsakademie Baden-Württemberg findet am Samstag, 18. Juli 2026, bei der Handwerkskammer Heilbronn-Franken statt. Ehrenamtliche, Hauptamtliche und Handwerker diskutieren über Herausforderungen und entwickeln Lösungsansätze. Daraus entstehen, begleitet vom itb - Institut für Betriebsführung Handlungsempfehlungen. Der Workshop findet von 9.30 bis 15 Uhr in der Handwerkskammer in Heilbronn statt. Die Teilnahme ist kostenfrei, eine Anmeldung ist bis 8. Juli möglich. **el**

Ansprechpartnerin und weitere Informationen: Leonie Knobel, Tel. 07131/791-159, E-Mail: leonie.knobel@hwk-heilbronn.de und unter www.hwk-heilbronn.de/veranstaltung

Rauchverbot in öffentlichen Innenräumen

Der baden-württembergische Landtag hat ein neues Nichtraucherschutzgesetz verabschiedet. Neben Rauchverboten im öffentlichen Raum gelten seit dem 1. Juni 2026 auch Rauchverbote in Innenräumen, die der Öffentlichkeit zugänglich sind. Reine Werksgelände und Arbeitsstätten ohne Kundenverkehr fallen nicht darunter. Betriebe müssen deutlich sichtbar, insbesondere im Eingangsbereich, darauf hinweisen. Werden keine Schilder angebracht oder wird gegen Verstöße nicht vorgegangen, kann dies mit bis zu 3.300 Euro bestraft werden. Das Verbot gilt für sämtliche Rauch- und Dampfprodukte. **co**

Weitere Informationen: Andreas Blatt, Tel. 07131/791-140, E-Mail: andreas.blatt@hwk-heilbronn.de

IMPRESSUM

 Handwerkskammer Heilbronn-Franken

Allée 76, 74072 Heilbronn
Tel. 07131/791-102,
Fax 07131/791-200,
E-Mail: info@hwk-heilbronn.de
Verantwortlich:
Hauptgeschäftsführer Ralf Schnörr

Die unterschätzte Hälfte

Zwei Frauen, zwei Gewerke, zwei Wege ins Handwerk: Annika Ellguth und Jessica Schurr zeigen, warum die Branche auf Frauen nicht verzichten kann **VON SABRINA KREUZER**

Die eine wollte eigentlich Abitur machen. Die andere war mit 16 die erste Frau, die in ihrem Betrieb eine Ausbildung begann. Heute repariert Annika Ellguth Baumaschinen. Jessica Schurr arbeitet als Elektronikerin und bildet inzwischen selbst aus.

Auf den ersten Blick haben beide wenig gemeinsam. Und doch erzählen ihre Wege dasselbe: Wer über die Zukunft des Handwerks spricht, kommt an Frauen nicht vorbei.

Für Annika Ellguth war früh klar, dass sie etwas Praktisches machen wollte. Auf dem Gymnasium war ihr das Fach NWT zu theoretisch, am Technischen Gymnasium brachte das Profilfach Mechatronik zwar mehr Praxis, aber noch immer nicht genug. Dann kam Corona, reguläre Praktika waren kaum möglich. Über die Aktion „5 Tage – 5 Berufe“ schaute sie sich mehrere Berufe an. Bei einem Praktikum bei Brodbeck merkte sie: Das kann sie sich vorstellen. Das macht ihr Spaß.

Eigentlich wollte sie Abitur machen. Stattdessen entschied sie sich für eine Ausbildung zur Land- und Baumaschinenmechanikerin. Heute sagt sie: Sie wollte einen Beruf, bei dem am Ende des Tages sichtbar wird, was man geschafft hat.

Leicht war der Start nicht immer. „Im ersten Lehrjahr war ich die einzige Frau in der Klasse“, erzählt sie. Die einjährige Berufsfachschule empfand sie als anstrengend, manche Mitschüler machten es ihr schwer. Im zweiten Lehrjahr wurde es besser. Geblieben ist, dass Frauen in ihrem Beruf auffallen. In der Werkstatt



Annika Ellguth ließ sich nicht abschrecken, dass ihr Beruf der Land- und Baumaschinenmechanikerin eher Männern zugeschrieben wird. Foto: Philipp Uricher



Jessica Schurr arbeitet als Elektronikerin und bildet inzwischen selbst aus. Ihr Rat an andere junge Frauen: einfach machen. Foto: Jessica Schurr

ist Ellguth die einzige Frau. Was sie an ihrem Beruf begeistert, ist die Vielfalt: Elektrik, Mechanik, Hydraulik, Motorentechnik. Es geht darum, Maschinen zu pflegen und zu reparieren, damit Baustellen weiterlaufen können.

Auch Jessica Schurr fand über ein Praktikum ins Handwerk. In ihrer heutigen Firma merkte sie schnell, dass sie mehr über den Beruf wissen wollte. Andere Praktika hatten sie nicht so gepackt. Dieses schon. „Ich habe es gewagt“, sagt sie rückblickend. Bereut habe sie es keinen Tag.

Schurr war die erste Frau, die in ihrem Betrieb eine Ausbildung begann. Unterstützung bekam sie von Chef und Kollegen. Heute arbeitet sie als Elektronikerin bei Carl Elektrotechnik und bildet selbst aus. Aktuell hat sie eine Auszubildende im dritten Lehrjahr; außerdem wurde eine Gesellin aus einem anderen Betrieb übernommen.

Auch Schurr kennt die Blicke, wenn eine Frau auf der Baustelle steht. Viele reagieren überrascht. „Aber die meisten reagieren positiv“, sagt sie. Ihr Umgang damit: Humor behalten, auch einmal frech kontern. Ihr Rat an junge Frauen ist kurz: „Traut euch. Macht ein Praktikum. Schaut euch das Handwerk an.“

Mehr als eine Frage der Zahlen

Die Geschichten von Annika Ellguth und Jessica Schurr sind keine Einzelfälle mehr. Trotzdem sind Frauen im Handwerk noch immer deutlich unterrepräsentiert. Rund 800.000 Menschen arbeiten im baden-württembergischen Handwerk. Der Frauenanteil liegt seit Jahren bei etwa 20 Prozent. Bei den Meisterprüfungen sieht es ähnlich aus: Nur etwa jede sechste Meisterprüfung wird von einer Frau abgelegt. Im Jahr 2025 waren es 556 Absolventinnen,

ein Plus von 6,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Das ist ein Fortschritt. Aber es reicht nicht. Denn das Handwerk steht vor großen Aufgaben. Fachkräfte fehlen. Nachwuchs wird gesucht. Und rund 23.000 Betriebe in Baden-Württemberg brauchen in den kommenden fünf Jahren eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger.

„Wir müssen das Potenzial von Frauen im Handwerk deutlich stärker nutzen“, sagt Rainer Reichhold, Präsident von Handwerk BW. Frauen seien Fachkräfte, Ausbilderinnen, Meisterinnen, Unternehmerinnen und Betriebsnachfolgerinnen – und damit ein wichtiger Teil der Lösung.

Sichtbarkeit hilft

Ein Hindernis sind noch immer alte Rollenbilder. Gewerbliche Berufe gelten häufig als Männersache. Viele junge Frauen kennen keine Handwerke-

rin, Meisterin oder Unternehmerin, die einen ähnlichen Weg gegangen ist. Wer keine Vorbilder sieht, traut sich manche Entscheidung schwerer zu.

Deshalb sind Geschichten wie die von Annika Ellguth und Jessica Schurr wichtig. Beide fanden über Praktika ihren Weg ins Handwerk. Beide profitierten von Betrieben, die ihnen eine Chance gaben und sie ernst nahmen. Und beide zeigen, wie wichtig Vorbilder sind: Ellguth engagiert sich heute als Ausbildungsbotschafterin, Schurr bildet selbst junge Menschen aus.

Ihre Erfahrungen machen deutlich, woran es vielerorts noch fehlt: an Sichtbarkeit, Orientierung und der Ermutigung, gewohnte Wege zu verlassen. Genau hier setzt das Projekt „Frauen im Handwerk“ von Handwerk BW an. Es macht Handwerkerinnen sichtbar, stärkt Netzwerke und informiert über Karrierewege – von der Ausbildung über die Meisterprüfung bis hin zur Unternehmensnachfolge. In den acht Handwerkskammern stehen Ansprechpartnerinnen für Themen wie Ausbildung, Gründung und Nachfolge zur Verfügung.

Am Ende geht es nicht um Quoten oder Symbolpolitik. Es geht darum, dass das Handwerk auf Talente nicht verzichten kann. Frauen sind längst Teil der Lösung – als Fachkräfte, Ausbilderinnen, Meisterinnen und Unternehmerinnen. Oder anders gesagt: Frauen machen Handwerk.

Alles rund um das Projekt „Frauen im Handwerk“ von Handwerk BW gibt es unter www.handwerk-bw.de/frauen-im-handwerk

„Einfach machen“ – eine junge Elektronikerin begeistert fürs Handwerk

In Schulen spricht die 21-jährige Saskia Harter offen über ihren Beruf, räumt mit Vorurteilen auf und macht Mut. Warum gerade junge Frauen wichtige Vorbilder sind und was sie selbst aus dem Engagement mitnimmt **VON SABRINA KREUZER**

Saskia Harter wusste früh, dass sie keinen klassischen Bürojob möchte. „Ich wollte etwas machen, bei dem ich sehe, was ich am Ende des Tages geschafft habe“, sagt die 21-Jährige. Über den Technikunterricht in der Schule und später das technische Gymnasium fand sie ihren Weg ins Handwerk – auch wenn sie dort zunächst merkte, dass ihr die Praxis mehr liegt als die Theorie. Heute hat sie den Abschluss ihrer Ausbildung zur Elektronikerin für Energie- und Gebäudetechnik ganz frisch in der Tasche.

Doch Harter arbeitet nicht nur auf der Baustelle. Seit mehr als zweieinhalb Jahren engagiert sie sich als Ausbildungsbotschafterin. In Schulen spricht sie mit Jugendlichen über ihren Beruf, ihren Alltag – und über das, was viele mit dem Handwerk verbinden: „Viele denken sofort an Baustelle, Dreck und schlechte Bedingungen“, erzählt sie. Manchmal werde sie sogar gefragt, ob es dort überhaupt Toiletten gebe.

Auf Augenhöhe aus dem Berufsalltag erzählen
Solche Vorstellungen möchte sie geraderücken. Denn die Realität

sei eine andere. „Die meisten wissen zwar, was eine Ausbildung ist. Aber wie es konkret im Handwerk aussieht, davon haben viele kaum eine Vorstellung“, sagt Harter. Genau hier setzt das Programm der Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter an: Junge Menschen berichten auf Augenhöhe aus ihrem Berufsalltag – authentisch, direkt und ohne Filter.

Dass das wirkt, erlebt Harter immer wieder. Besonders in Erinnerung geblieben ist ihr ein Schüler, der zunächst desinteressiert wirkte. „Am Ende hat er viele Fragen gestellt und später sogar ein Praktikum gemacht“, erzählt sie. Solche Momente zeigen, wie wichtig persönliche Einblicke sind.

Mehr junge Menschen ins Handwerk holen

Gerade für junge Frauen kann das entscheidend sein. Wenn Schülerinnen sehen, dass auch Frauen selbstverständlich im Handwerk arbeiten, senkt die Hemmschwelle.

„Wenn junge Leute das Handwerk präsentieren, kommen auch mehr junge Leute nach“, sagt



Vor Menschen sprechen? Was für Saskia Harter anfangs noch schwierig war, ist nach zweieinhalb Jahren als Ausbildungsbotschafterin kein Problem mehr. Foto: Handwerk BW

”

Wenn junge Leute das Handwerk präsentieren, kommen auch mehr junge Leute nach.“

Saskia Harter
Elektronikerin für Energie- und Gebäudetechnik

Harter. Sichtbarkeit spielt dabei eine zentrale Rolle – auch, um mit alten Klischees aufzuräumen.

Für die 21-Jährige selbst hat das Engagement ebenfalls viel verändert. „Mein Selbstbewusstsein ist stark gestiegen“, sagt sie. Vor Gruppen zu sprechen sei ihr anfangs schwergefallen, inzwischen gehe es deutlich leichter. Auch wenn eine gewisse Nervosität geblieben ist – vor allem nach einer weniger positiven Erfahrung mit einer Schulklassen-

überwiegen für sie klar die positiven Seiten.

Sowohl Betrieb als auch Botschafterin profitieren

Unterstützung bekommt sie dabei auch aus ihrem Betrieb, der sie für die Einsätze freistellt. Für Harter ist das ein Gewinn für beide Seiten: „Es ist ja auch gut für die Firma.“ Schließlich entstehen über die Schulbesuche nicht selten Kontakte zu potenziellen Praktikanten oder zukünftigen Auszubildenden. Ihr Rat an andere Azubis, die überlegen, selbst Ausbildungsbotschafterin oder -botschafter zu werden? „Einfach machen“, sagt sie. Neben Kommunikationsfreude brauche es vor allem Offenheit – und manchmal auch starke Nerven.

Warum es sich lohnt, für eine Ausbildung im Handwerk einzutreten, beantwortet sie, ohne zu zögern: „Weil das Handwerk Zukunft hat – und keine KI Handwerker ersetzen kann.“



Lust, selbst Ausbildungsbotschafter zu werden? Alle Infos und Kontakte gibt es online

HORIZONT
HANDWERK

Terminkalender
Juli 2026

Thema des Monats Personal

Mitarbeiterbefragung im Handwerk: Zuhören, verstehen, besser werden

Was brauchen Ihre Mitarbeitenden wirklich? Mitarbeiterbefragungen liefern wertvolle Antworten und helfen dabei, Arbeitsabläufe zu verbessern, die Motivation zu steigern und die Mitarbeiterbindung zu stärken. Ob Arbeitsorganisation, Kommunikation oder Zusammenarbeit – ehrliches Feedback liefert wertvolle Hinweise, wo Handlungsbedarf besteht und was bereits gut funktioniert. Gleichzeitig zeigen Sie Ihrem Team, dass seine Meinung zählt. Das stärkt Motivation, Vertrauen und Mitarbeiterbindung.

Kostenfreie Veranstaltungen

Web-Seminar:
01.07.2026, 9-16 Uhr

Zusammen(-)wachsen – Strategien für generationsübergreifende Führung

Web-Seminar:
07.07.2026, 10-11 Uhr

Cybersicherheit – was muss ich tun, um nicht gehackt zu werden?

Web-Seminar:
08.07.2026, 10-11 Uhr

Nicht raten – fragen! Dank Mitarbeiterbefragungen wissen, was Sache ist.

Weitere Infos unter:
www.horizont-handwerk.de

Ein Projekt des Ministeriums für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus Baden-Württemberg und HANDWERK BW in Kooperation mit den Handwerkskammern und den Landesinnungs- und Fachverbänden Baden-Württembergs.

KURZ UND BÜNDIG

Frauen sichtbar machen

Den Juni über standen auf Instagram, Facebook und Linked-In Frauen im Mittelpunkt, die das Handwerk in Baden-Württemberg prägen: Auszubildende, Fachkräfte, Meisterinnen und Unternehmerinnen. In Videos und Interviews berichten sie von ihrem Berufsalltag, ihren Erfahrungen und ihren Karrierewegen. Der Schwerpunktmonat „Frauen im Handwerk“ ist Teil des gleichnamigen Projekts von Handwerk BW, das vom Ministerium für Wirtschaft, Handwerk und Tourismus Baden-Württemberg gefördert wird. Ziel ist es, Vorbilder sichtbar zu machen, Netzwerke zu stärken und mehr Frauen für das Handwerk zu begeistern. Die Beiträge sind weiterhin auf den Social-Media-Kanälen von Handwerk BW zu finden.



Mehr Handwerkerinnen erleben?
Dann QR-Code scannen und folgen

IMPRESSUM

Verantwortlich: Peter Haas,
Redaktion: Sabrina Kreuzer, Verena Nagel
Heilbronner Straße 43, 70191 Stuttgart,
Tel. 0711/263709-166, 0711/263709-105,
E-Mail: presse@handwerk-bw.de

Büchertipps für Handwerkerinnen

Frauen denken und arbeiten anders als Männer. Diese Ratgeber unterstützen sie im Betrieb und im Privatleben **VON BARBARA OBERST**

1 Es ist nur eine Phase, Hase!

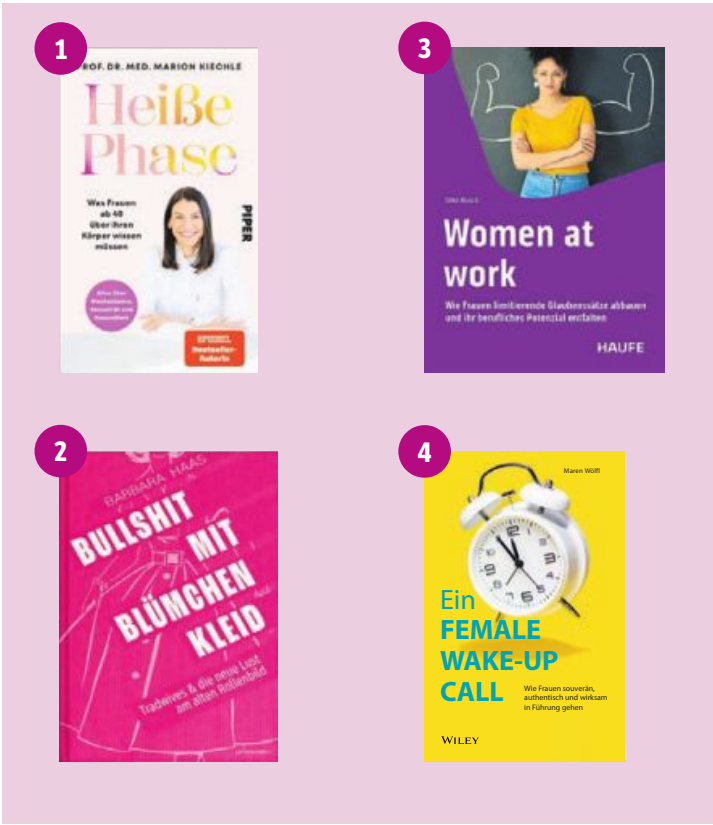
Rund neun Millionen Frauen in Deutschland sind in den Wechseljahren. In dieser Zeit verlieren sie ihre Fruchtbarkeit und viele befürchten, dass damit auch ihre Attraktivität und ihr gesellschaftlicher Wert sinken. Das Wissen darüber, was in der Phase wirklich passiert, ist selbst bei Betroffenen sehr beschränkt. Marion Kiechle, Professorin für Frauenheilkunde und Geburtshilfe, räumt in ihrem Buch mit Vorurteilen auf und erklärt, wie Frauen unbeschadet die zweite Hälfte ihres Lebens genießen können. Erscheinungsdatum ist der 31. Juli.

Heiße Phase. Piper, 24 Euro, ISBN: 978-3-381-10491-8

2 Rolle rückwärts in die 50er-Jahre

Ein glückliches Leben zwischen Küchenschürze und Göttergatten – was von US-Influencerinnen in Social-Media-Hochglanz propagiert wird, verspricht einfache Antworten angesichts einer komplexen, überfordernden Welt. Dass die Rechnung nicht aufgeht und Frauen über die „Tradwife“-Ideologie in eine untergeordnete und sehr ungesunde Rolle in der Gesellschaft zurückgedrängt werden, zeigt Autorin Barbara Haas schonungslos.

Bullshit im Blümchenkleid. Überreuter, 15 Euro, ISBN: 978-3-8000-7809-7



3 Zufrieden statt verzweifelt

Frauen können, dürfen und sollen heute alles tun, worauf sie Lust haben. Gleichzeitig sind viele erschöpft, frustriert oder ausgebrannt. Psychische Erkrankungen stehen an zweiter Stelle der Arbeitsunfähigkeitstage von Frauen. Die Psychologin Silke Rusch beleuchtet, wie alte Glaubenssätze Frauen ausbremsen und was sie tun können, um beruflich und persönlich dort hinzukommen, wo sie sein wollen.

Women at work. Haufe, 34,99 Euro, ISBN: 978-3-648-18376-2

4 Frauen führen anders

Frauen führen Unternehmen anders als Männer. Doch viele versuchen, männliche Muster zu imitieren, um sich durchzusetzen. Unternehmerin und Sprecherin Maren Wölfl zeigt in ihrem Buch, wie Frauen im Einklang mit sich selbst bleiben können und gleichzeitig souverän, authentisch und wirksam Führungspositionen einnehmen. Denn, so Wölfl, die Welt hat mehr weibliche Führung nötig.

Ein Female Wake-Up Call. Wiley, 24,99 Euro, ISBN: 978-3-527-51258-4

Alle erwähnten Bücher ganz einfach bestellen unter **www.holzmann-medienshop.de/dhz**

KOMPETENTE PARTNER FÜR IHRE REGION

Für die optimale Baustelle:
www.GuteFachmänner.de

www.DHZ.net

Fachmedien für Handwerk und Mittelstand

- Aus- und Weiterbildung
- Branchenwissen
- Unternehmensführung



HOLZMANN • MEDIEN SHOP



Rom und der Vatikan

ITALIENS GESCHICHTSTRÄCHTIGE HAUPTSTADT UND DER «STAAT DER PÄPSTE»

Entdecken Sie die „Ewige Stadt“ in ihrer ganzen faszinierenden Gegensätzlichkeit: Wo antike Ruinen von vergänglichen Imperien erzählen und der Petersdom als spirituelles Zentrum der Christenheit bis heute strahlt. Mit Andreas Englisch, dem renommierten Vatikan-Experten, erleben Sie Rom nicht nur als Freilichtmuseum, sondern als lebendigen Organismus zwischen Tradition und Moderne.

HIGHLIGHTS

- Führung mit Andreas Englisch – exklusive Einblicke in Petersdom und Vatikanische Museen
- Antike Schätze hautnah – Kolosseum, Pantheon und Forum Romanum in historischem Kontext
- Generalaudienz mit dem Papst – ein unvergessliches Erlebnis auf dem Petersplatz



DHZ LESERREISEN-NEWSLETTER



TERMINE

23.08. – 27.08.2026
30.08. – 03.09.2026
08.11. – 12.11.2026
15.11. – 19.11.2026
29.11. – 03.12.2026
06.12. – 10.12.2026

5 STAGE ab

1.595,– € p.P./DZ



Weitere Informationen unter:
www.dhz.net/leserreisen

Veranstalter dieser Leserreise ist Mondial Tours. Bei Fragen erreichen Sie uns über unser Kontaktformular unter www.dhz.net/leserreisen, per E-Mail an leserreisen@holzmann-medien.de oder telefonisch unter 0731/966 96-0.

IMPRESSUM

Offizielles Organ der Handwerkskammern Chemnitz, Dresden, Erfurt, Freiburg, Halle (Saale), Heilbronn-Franken, Karlsruhe, Kassel, Konstanz, Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Mittelfranken, München und Oberbayern, Niederbayern-Oberpfalz, Oberfranken, Ostthüringen, Reutlingen, Frankfurt-Rhein-Main, Schwaben, Region Stuttgart, Südhüringen, Unterfranken, Ulm, Wiesbaden.

Bekanntmachungsblatt der Gesellschaft für Handwerksmessen mbH, München.

Herausgeber: Die 23 Handwerkskammern, deren offizielles Organ die DHZ ist.

Geschäftsführender Verleger: Alexander Holzmann

Anschrift des Verlags: 86825 Bad Wörishofen, Gewerbestr. 2, Tel. +49 8247/354-01, info@holzmann-medien.de, www.holzmann-medien.de

Redaktion: Steffen Range (Chefredakteur, verantwortlich für den Inhalt im Sinne des Presserechts), Tel. -115, steffen.range@holzmann-medien.de

Dr. Frank Hüpers (stellvertretender Chefredakteur, Wirtschaft und Politik), Tel. -117, frank.huepers@holzmann-medien.de
Frank Muck (Redaktionsleitung, Branche, Finanzen und Geld), Tel. -114, frank.muck@holzmann-medien.de
Ulrich Steudel (Mobilität und Transport, Technik), Tel. -175, ulrich.steudel@holzmann-medien.de
Daniela Lorenz (Steuer, Betriebswirtschaft, Recht), Tel. -250, daniela.lorenz@holzmann-medien.de
Steffen Guthardt (IT, Marketing), Tel. -137, steffen.guthardt@holzmann-medien.de
Barbara Oberst (Gesundheit, Aus- und Weiterbildung), Tel. -275, barbara.oberst@holzmann-medien.de
Brigitte Miller (Assistenz), Tel. -117, brigitte.miller@holzmann-medien.de

Online redaktion: (www.deutsche-handwerks-zeitung.de, DHZ Newsletter)

Leiter: Max Frehner, Tel. -210, maximilian.frehner@holzmann-medien.de

Vanessa Schmitz, vanessa.schmitz@holzmann-medien.de

Jana Tashina Wörle, janatashina.woerle@holzmann-medien.de

Erich Wörishofer, erich.woerishofer@holzmann-medien.de

Redaktion Bad Wörishofen: Tel. -117, kontakt@deutsche-handwerks-zeitung.de

Redaktion Berlin: Karin Birk, Tel. 030/8855 4615, karinbirk@gmx.de

Redaktion Brüssel: Hajo Friedrich, Tel. 0032/495508108, europa@t-online.de

Landesredaktion Baden-Württemberg: Peter Haas (Stuttgart, Heilbronner Str. 43)

Landesredaktion Bayern: Jens Christopher Ulrich (München, Max-Joseph-Str. 4)

Landesredaktion Hessen: Pierre Schlosser (Wiesbaden, Bierstadter Str. 45)

Landesredaktion Sachsen: Dr. Andreas Brzezinski (Dresden, Am Lagerplatz 8)

Landesredaktion Sachsen-Anhalt: Yvonne Bachmann (Halle/Saale, Gräfe Str. 24)

Landesredaktion Thüringen: Thomas Malcherek (Erfurt, Fischmarkt 13)

Regionalredaktionen: Dipl. oec. Ulrich Wagner (Augsburg), Reinhard Bauer (Bayreuth), Markus Winkelströter (Chemnitz), Dr. Andreas Brzezinski (Dresden), Thomas Malcherek (Erfurt), Dr. Christof Riess (Frankfurt), Annette Rebmann-Schmelzer (Freiburg), Karsten Sachse (Gera), Dirk Neumann (Halle/Saale), Dipl.-VwWirt Ralf Schnörr (Heilbronn-Franken), Walter Bantleon (Karlsruhe), Jürgen Müller (Kassel), Georg Hiltner (Konstanz), Jens Brandt (Mannheim), Dr. Frank Hüpers (München), Dr. Rainer-Johannes Wolf (Nürnberg), Jürgen Kilger (Passau/Regensburg), Christiane Nowotny (Reutlingen), Peter Friedrich (Stuttgart), Georg Taubenrauch (Suhl), Dr. Tobias Mehlich (Ulm), Pierre Schlosser (Wiesbaden), Ludwig Paul (Würzburg).

Head of Media Sales: Eva Maria Hammer (verantwortlich), Tel. -177, eva-maria.hammer@holzmann-medien.de

Anzeigenverwaltung: Brigitte Dilba (Gesamtausgabe), Tel. -178, brigitte.dilba@holzmann-medien.de

Annabell Janzen (Kammerausgaben), Tel. -134, annabell.janzen@holzmann-medien.de

Fax-4178; disposition@holzmann-medien.de

Gültig ist die Anzeigenpreisliste Nr. 75 vom 01.06.2026

Vertrieb:

JanPeter Kruse, Tel. -103, janpeter.kruse@holzmann-medien.de

Abo- und Leserservice:

Bestellungen zu den Themen Abonnement und Einzelheft sowie Adressänderungen richten Sie bitte an: leserservice@holzmann-medien.de, Tel. -246

Produktmanagement:

Lisa Mayer, Tel. -287, lisa.mayer@holzmann-medien.de

Bankverbindungen:

Sparkasse Schwaben-Bodensee, IBAN: DE5073150000000000010709, BIC: BYLADEM1MLM

Herstellung:

Holzmann Medien, DTP-Büro – Layout und Grafik

Druck:

pd Presse-Druck- und Verlags-GmbH, Augsburg
Die Deutsche Handwerks Zeitung erscheint 21 x jährlich (14-tägig, drei Doppelnummern).

Für alle im Bereich der Handwerkskammern eingetragenen Betriebe ist der Bezugspreis mit dem Handwerkskammerbeitrag abgegolten. Für alle anderen Bezieher beträgt der Bezugspreis im Jahr 66,50 Euro einschließlich Postgebühren und gesetzlicher Mehrwertsteuer, Ausland 79,70 Euro inkl. Versandkosten. Bestellungen sind an den Verlag oder einschlägige Buchhandlungen zu richten.

Kündigungen sind jeweils zum Ende der laufenden Bezugszeit möglich. Die Kündigung ist spätestens einen Monat zuvor an den Verlag schriftlich zu richten.

Der Verlag übernimmt keine Haftung für unverlangt eingereichte Manuskripte.

Wenn Sie künftig unsere interessanten Informationen und Angebote nicht mehr erhalten möchten, können Sie bei uns der Verwertung Ihrer Daten für Werbezwecke widersprechen.

Genderneutrale Sprache: Die Deutsche Handwerks Zeitung richtet sich an alle interessierten Personen, unabhängig vom Geschlecht. Um den Lesefluss nicht zu hemmen, wird in redaktionellen Beiträgen in der Regel die männliche Form oder eine genderneutrale Formulierung verwendet. Die jeweilige Bezeichnung soll für jedes Geschlecht stehen und als neutraler Begriff verstanden werden. Ausnahmen bilden die namentlich gezeichnete Beiträge Dritter, bei denen die Schreibweisen der Autoren respektiert werden, sowie werbliche Texte und Anzeigen, bei denen die Schreibweise der Kunden maßgeblich ist.

Alle Rechte vorbehalten. Insbesondere dürfen Nachdruck, Vervielfältigungen jeder Art (z.B. auf Datenträger wie CD-ROM, DVD-ROM usw.), die Aufnahme in Online-Dienste und im Internet nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Verlages erfolgen.

Verbeitete durchschnittliche Gesamtauflage pro Ausgabe 510.835 Expl. (inkl. E-Paper 3.856 Expl.) – IVW I/2026.

Geprüft durch IVW, Informationsgemeinschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern e.V.

© Holzmann Medien GmbH & Co. KG, 2016



Dieser Zeitungsnummer liegt folgender Prospekt bei:

HWK Dresden – Regionalausgabe Dresden
Wir bitten unsere Leser um Beachtung!

Frauen hinken bei der Vorsorge hinterher

Für eine ausreichende Vorsorge und mehr Eigenständigkeit sollten sich Frauen besser um ihre finanzielle Absicherung kümmern. Mutterschaft und Teilzeitarbeit sorgen immer noch für eine Rentenlücke – Teil 1 unseres Zweiteilers zu Frauen und Finanzen **VON FRANK MUCK**

Ein geschlechtsspezifisches Fondsprodukt braucht es sicher nicht, und an guter Beratung mangelt es auch nicht. Dennoch sind Frauen weiterhin oft finanziell unterversorgt. Sie leiden unter dem Gender-Pay-Gap, strukturellen Nachteilen und letztlich auch unter einer Rentenlücke.

Swetlana Ewald, Leiterin der Initiative „finanz-heldinnen“ der Commerzbank AG, beschäftigt sich seit rund drei Jahren mit der Frage, wie Frauen stärker für Sparen, Fonds und Vorsorge zu begeistern sind. Leider verfügten viele Frauen oft über ein geringes finanzielles Selbstbewusstsein, so die Expertin. „Frauen brauchen eine andere Art der Aufklärung“, ist ihre Erkenntnis. Viele Frauen seien mit dem Bild aufgewachsen, dass finanzielle Entscheidungen Männersache seien. So greife immer noch die übliche Rollenverteilung. In vielen Partnerschaften würden die Geldangelegenheiten wie selbstverständlich vom Mann erledigt. Dagegen fallen Care-Arbeiten wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eher den Frauen zu.

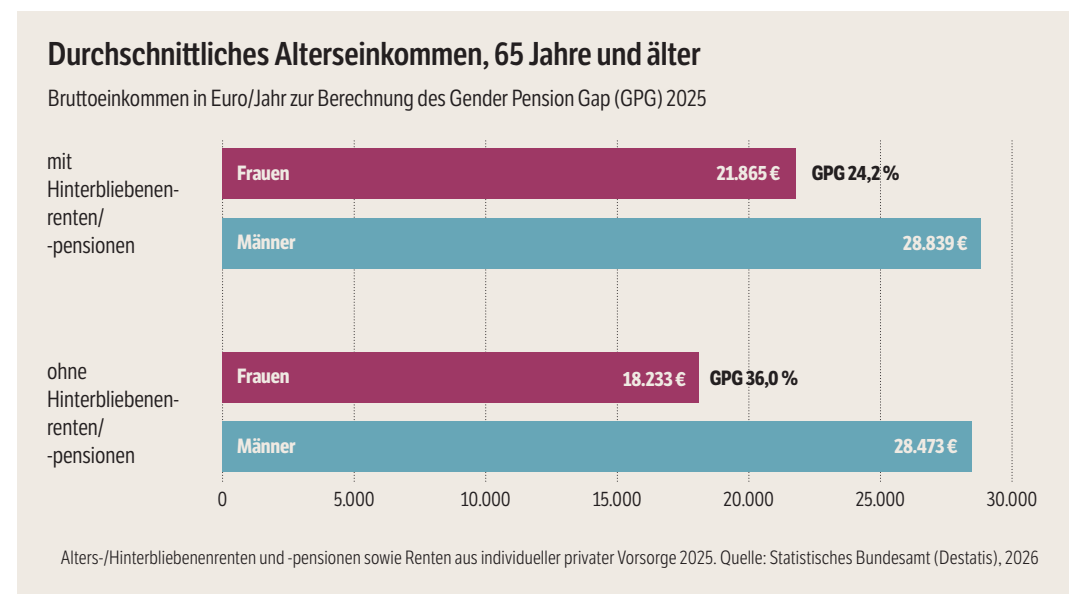
Die Konsequenz daraus könne nur lauten: mehr finanzielle Bildung - und zwar an den entscheidenden Lebensstationen.

Ewald hält etwa den Einstieg ins Berufsleben für geeigneter als Schulunterricht in jungen Jahren. Die erste Ausbildung, die erste eigene Wohnung oder eine Familienplanung böten Anlass, sich dem Thema zu stellen. Doch junge Frauen müssten damit nicht allein bleiben. Arbeitgeber beispielsweise könnten ebenfalls eine Rolle übernehmen. Beschäftigte sollten vom Chef auf betriebliche und private Altersvorsorge sowie eine langfristige Finanzplanung aufmerksam gemacht werden. Ohne einen Anstoß bleibe die Auseinandersetzung mit Vorsorge und Versicherung sonst oft dem Zufall überlassen.

Schwangerschaft fördert Ungleichheit

Neben fehlender Praxis gibt es auch strukturelle Nachteile, die zu schlechterer Versorgung führen. Zuallererst ist da das Kinder-Problem. „Mutterschaft ist wirklich der wichtigste Faktor für das Thema finanzielle Ungleichheit bei Frauen“, sagt Ewald.

2020 hat die Bertelsmann Stiftung untersucht, wie sich Kinder auf den Verdienst von Frauen auswirken. Demnach führt die Entscheidung für ein Kind zu einer durchschnittlichen Einbuße von 40 Prozent am Lebens-



werbseinkommen gegenüber kinderlosen Frauen. Mit jedem weiteren Kind sinkt das Einkommen zusätzlich.

Denn mit der Geburt von Kindern reduziere ein großer Teil der Frauen ihre Erwerbstätigkeit. Viele Frauen arbeiteten anschließend über Jahre in Teilzeit oder kehrten in Positionen zurück, die schlechter bezahlt seien als ihre ursprüngliche Tätigkeit. Vielfach ende die Teilzeittätigkeit gar nicht mehr. Neben dem Verlust von Einkommen müssen Frauen folglich mit erheblichen Lücken

bei der Altersvorsorge rechnen. Wer sich für Teilzeit oder eine längere Elternzeit entscheide, sollte die daraus entstehenden Nachteile ausgleichen, rät Ewald. Dieses Thema sollte in den Familien gemeinsam angegangen werden. Möglich wären zum Beispiel entsprechend hohe Beiträge in eine private Vorsorge, die allein der Frau zugutekommt.

Ewald hält diese Fragen auch gerade im Handwerk für sehr relevant. Dort gibt es eine große Zahl an Mitarbeitenden Ehefrauen - häufig in Teilzeit oder

auf Minijob-Basis. Nach einer Umfrage des Ludwig-Fröhler-Instituts (LFI) von 2023 werden 54 Prozent aller Betriebe operativ durch weibliche Familienangehörige unterstützt. 53 Prozent aller beschäftigten Frauen in den befragten Handwerksunternehmen waren laut LFI in Teilzeit im Betrieb aktiv. 58 Prozent der beschäftigten weiblichen Familienangehörigen sind Lebenspartner der Betriebsinhaber. Nicht ganz so hoch sind die Zahlen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg. Laut Statistischem Bun-

desamt haben im Jahr 2025 49 Prozent der Frauen in Teilzeit gearbeitet.

Am Ende führen all diese Faktoren zu durchschnittlich geringeren Renteneinkünften. Der Gender Pension Gap (Rentenlücke) betrug laut Statistischem Bundesamt im vergangenen Jahr 24,2 Prozent mit und 36 Prozent ohne Hinterbliebenenrenten gegenüber den Männern.

Vorsorge sollte nicht unterbrochen werden

Nathalie Aulbach ist Leiterin des operativen Geschäfts bei der Frauenfinanzgruppe in Hamburg. Sie hat die Erfahrung gemacht, dass Frauen inzwischen gerade in Sachen Altersvorsorge zwar recht fit seien. Doch ähnlich wie Swetlana Ewald hat sie festgestellt, dass Frauen bei einschneidenden Lebensereignissen, vielfach von sich aus ihre Verträge beitragsfrei stellen. Aufgrund der eigenen Einkommensausfälle neigten sie dazu, Zahlungen zu unterbrechen. Genau davor warnt Aulbach jedoch. Gerade weil Frauen derweil weniger oder gar nichts verdienten, müsse ihre Vorsorge weiter bezahlt werden.

In der nächsten Ausgabe widmet sich die DHZ-Redaktion der Frage, wie eine gute Vorsorge für Frauen aussehen könnte

Diese „Hacks“ machen Betriebe stark für die Zukunft

Wie das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der IKK classic zum geheimen Vorteil fürs Handwerk wird.

Die tägliche Herausforderung im Handwerk: Viel Arbeit, wenig Zeit

Betriebsinhaber wie Sie wissen: Jeder Tag ist ein Kraftakt. Prozesse steuern, Fachkräfte gewinnen und das Team bei Laune halten – all das kostet Zeit und Mühe. Als Krankenkasse fürs Handwerk kennt die IKK classic all diese Herausforderungen – und hat exklusive „Handwerks-Hacks“ entwickelt, die speziell auf die Bedürfnisse von Betrieben zugeschnitten sind. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, kurz BGM, stärkt nicht nur Mitarbeiter von Kopf bis Fuß, sondern die gesamten Strukturen des Unternehmens.

Ihre BGM-Hacks für einen starken Betrieb

BGM ist damit weit mehr als nur ein Programm zur Gesundheitsförderung. Die verschiedenen Maßnahmen sind wie praktische Abkürzungen zur Optimierung des ganzen Betriebs:

- **Der Nie-mehr-Rücken-Effekt:** Überprüfen Sie die Rückengesundheit Ihres Teams und halten Sie Ihre Mitarbeiter mit simplen Maßnahmen fit und leistungsfähig.
- **Der Weniger-klotzen-mehr-Kohle-Effekt:** Steigern Sie die Effizienz und minimieren Sie Ausfallzeiten. So können Sie selbst die größten Projekte souverän meistern.

- **Der Dream-Team-Effekt:** Machen Sie Ihren Betrieb attraktiver für neue Fachkräfte und binden Sie bestehende langfristig. Ein starkes Team ist Ihr größtes Kapital!
- **Der Bester-Chef-Effekt:** Managen Sie Ihr Team und Ihre eigenen Ressourcen wie ein Profi, um die Top-Leistung Ihres Betriebs zu entfalten.

„BGM IST DAS BESTE, WAS MIR ALS HANDWERKERIN IN DER LETZTEN ZEIT BEGEGNET IST.“

Hatice Özsinmaz,
Salonleitung Hatice Modern Hairstyling



95 % der Betriebe empfehlen BGM weiter

Wenn auch Sie die kostenlosen BGM-Hacks für Ihren Betrieb entdecken wollen, rufen Sie einfach die BGM-Website der IKK classic auf. Dort werden Sie unverbindlich zu Ihren Möglichkeiten beraten und können Ihren Betrieb umgehend aufs nächste Level bringen.



Jetzt mehr erfahren:
ikk-classic.de/bgm-hacks





Illustration: Daniela Meier | KI generiert

Lohnlücke schließt sich nur langsam

Frauen verdienen weniger als Männer. Beim Gender Pay Gap gibt es aber auch große regionale Unterschiede **VON DANIELA LORENZ**

In diesem Jahr markierte der 27. Februar den Equal Pay Day. Also den Tag, der die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen auf den Kalender überträgt. Bis zu diesem Datum haben Frauen „umsonst“ gearbeitet, während Männer schon seit 1. Januar mit ihrer Arbeit Geld verdienen.

Warum gibt es diese Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern immer noch? Während Belgien mit einem unbereinigten Gender Pay Gap von 0,7 Prozent die Lohnungleichheit fast vollzogen hat, verdienen in Luxemburg Frauen im Schnitt sogar 0,8 Prozent mehr als Männer (Destatis, 2024). Warum also gibt es keine Lohngleichheit in Deutschland trotz Gesetzen und höchstrichterlichen Urteilen? Die Gründe sind vielfältig. Und wie groß die Lücke zwischen den Geschlechtern ist, hängt auch davon ab, wo man lebt und arbeitet.

Gefälle zwischen Ost und West

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht in jedem Jahr den Gender Pay Gap in den Bundesländern und Kreisen Deutschlands und kommt für das Jahr 2024 zu dem Ergebnis: Der Gender Pay Gap schrumpft zwar – aber nur langsam und mit deutlichen Unterschieden je nach Region.

Bezogen auf das Jahr 2024 bedeutet das: „Frauen verdienen im Schnitt 17,2 Prozent weniger als Männer“, sagt Dr. Gabriele Wydra-Somaggio, wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB. Dahinter verbergen sich jedoch regionale Diskrepanzen, die viel über die Wirtschaftsstruktur, Berufswahl und gesellschaftliche Rollenbilder verraten.

Der Gender Pay Gap ist in Westdeutschland fast viermal so hoch wie in Ostdeutschland. Für die Bundesländer im DHZ-Verbreitungsgebiet bedeutet das (unbereinigter Gender Pay Gap in Prozent):

- Baden-Württemberg 25,7
- Bayern 21,6
- Hessen 16,3
- Sachsen 6,7
- Sachsen-Anhalt 3,4
- Thüringen 7,2

Eindrücklichstes Beispiel in der IAB-Studie ist der Bodenseekreis: Hier verdienen Frauen 37 Prozent weniger als Männer – der größte Lohnunterschied bundesweit.

Das Pendant bildet die sachsen-anhaltinische Region Dessau-Roßlau, in der Frauen minimal mehr verdienen als Männer (- 1,6 Prozent).

Wichtig ist, zu beachten, dass es sich bei den oben genannten Ergebnissen um den unbereinigten Gender Pay Gap, also den reinen Bruttolohnvergleich, handelt. „Rechnet man beim Vergleich von Männern und Frauen strukturelle Faktoren wie gleiche Qualifikation, gleicher Beruf, gleiche Erwerbsunterbrechungen und gleiche Betriebsgröße heraus, reduziert sich der Unterschied auf 14,1 Prozent“, erklärt Dr. Gabriele Wydra-Somaggio. Im bereinigten Gender Pay Gap verdienen Frauen in keinem einzigen Kreis in Deutschland mehr als Männer.

Der bereinigte Gender Pay Gap für die Bundesländer im DHZ-Verbreitungsgebiet (in Prozent):

- Baden-Württemberg 17,8
- Bayern 16,4
- Hessen 13,7
- Sachsen 9,9
- Sachsen-Anhalt 8,9
- Thüringen 10,4

Gründe für regionale Unterschiede

Die Gründe für die großen regionalen Unterschiede seien vielfältig, sagt Dr. Wydra-Somaggio.

1. Wirtschaftsstruktur

„Allem voran liegt es an der Wirtschaftsstruktur.“ Regionen wie der Bodenseekreis seien geprägt durch industriellen Mittelstand und Großbetriebe sowie Jobs mit tendenziell deutlich höheren Ge-

hältern, die in der Regel von Männern ausgeübt werden.

„Das ist der erste Unterschied, dass sich Männer eher als Frauen in größere Betriebe und eben auch Industriebetriebe einsortieren.“

2. Berufswahl

Ebenso spiele die Berufswahl eine Rolle (siehe auch Seite 3). Im Bodenseekreis dominierten männerbesetzte Branchen wie Maschinenbau, Luftfahrt und technische Forschung. Frauen arbeiteten dort häufiger im Büro.

Städte oder Regionen wie Dessau-Roßlau hingegen böten für Männer mehr Arbeitsplätze mit niedrigerem Lohnniveau wie etwa in der Lagerwirtschaft. Während Frauen hier öfter in der besser bezahlten Verwaltung beschäftigt seien.

3. Qualifikation

„Frauen in ostdeutschen Landkreisen mit niedrigem Gender Pay Gap sind im Schnitt besser qualifiziert als Frauen in westdeutschen Kreisen mit hohem Gender Pay Gap.“ Bei Männern sei es genau umgekehrt.

4. Rollenbilder

Das traditionelle Rollenverständnis zwischen Mann und Frau sei in Westdeutschland stärker verbreitet. Während Ostdeutschland mehr von vollzeitarbeitenden Müttern geprägt sei wie zu Zeiten der DDR. „Frauen in Ostdeutschland arbeiten nach wie vor häufiger Vollzeit als Frauen in Westdeutschland“, sagt die Wissenschaftlerin.

Allerdings näherten sich die alten und neuen Bundesländer an. Das bedeutet: „Es arbeiten zunehmend auch mehr Frauen in Ostdeutschland in Teilzeit.“

5. Kinderbetreuung

Schließlich sei in ostdeutschen Landkreisen die Kinderbetreuung „immer noch etwas besser und zuverlässiger als in Westdeutsch-

land“. Dies wiederum fördere die Erwerbstätigkeit von Frauen.

Kann sich die Lohnlücke irgendwann schließen?

Dr. Gabriele Wydra-Somaggio dämpft die Hoffnung auf ein Schließen der Lohnlücke in absehbarer Zeit: „Der Gender Pay Gap ist zwar in den vergangenen Jahren geschrumpft, aber langsam und vielleicht nicht aus den gewünschten Gründen.“ So habe zum Beispiel das Entgelttransparenzgesetz, das 2017 in Kraft trat, kaum messbare Wirkung entfaltet.

Aktuell hat die Bundesregierung die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht auf 1. Januar 2027 verschoben (siehe rechts).

Wird wie 2022 der Mindestlohn erhöht, führe dies statistisch zu einer besonders starken Verkleinerung der Lohnlücke, denn „Frauen profitieren davon überproportional, weil sie häufiger im Niedriglohnssektor arbeiten“, sagt die IAB-Expertin.

Auf der einen Seite schrumpft die Industrie, auf der anderen Seite steigen die Löhne im Niedriglohnssektor oder in frauendominierten Berufen wie der Pflege, „was grundsätzlich zwar positiv ist, aber keine Ursachenbekämpfung“, sagt Dr. Gabriele Wydra-Somaggio. „Nach wie vor wählen Frauen und Männer unterschiedliche Berufe, die unterschiedlich entlohnt und wertgeschätzt werden.“

Um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen weiter zu verringern und um vielleicht in die Nähe von Entgeltgleichheit zu kommen, sei ein Gesamtpaket aus Entlohnung, Wertschätzung und politischen Rahmenbedingungen notwendig: „Es sind viele Stellschrauben, die gleichzeitig angegangen werden müssen.“

Das IAB berechnet den Gender Pay Gap aufgrund anderer Daten und Methodik als Destatis. Ergebnisse sind nicht vergleichbar

SECHS FRAGEN AN ...

Deutschland verschiebt die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie ist auf kommendes Jahr verschoben. Was sollten Handwerksbetriebe – insbesondere mit weniger als 200 Beschäftigten – trotzdem jetzt schon beachten?

Auch wenn die Richtlinie noch nicht gesetzlich umgesetzt wird, gibt es ab dem Ablauf der Umsetzungsfrist am 7. Juni 2026 etliche Vorgaben, die bei gebotener unionsrechtskonformer Auslegung des nationalen Rechts bereits jetzt Geltung entfalten können. Dies kann etwa die Anerkennung von Auskunftsansprüchen nach den Vorgaben der Richtlinie beinhalten sowie die Transparenzpflichten im Arbeits- und Bewerbungsverfahren. Der Anspruch auf geschlechtsübergreifend gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und die Verpflichtung zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Vergütungssystemen besteht zudem bereits jetzt.

Erhöhen die neuen Regelungen – so wie sie derzeit geplant sind – die Bürokratie für Arbeitgeber?

Die Berichts- und Transparenzpflichten werden den bürokratischen Aufwand für Unternehmen zweifellos erhöhen und es wird vor allem einigen Aufwand erfordern, gewachsene Vergütungsstrukturen an die Vorgaben der Richtlinie anzupassen. Dennoch ist mit der Umsetzung der Richtlinie auch eine große Chance verbunden, Entgeltungerechtigkeit maßgeblich zu verringern, die genutzt werden sollte. Zudem können transparente Vergütungssysteme unerwünschte Machtdynamiken aufbrechen und zu einer guten Unternehmenskultur beitragen.

Sollten Unternehmer jetzt schon ihre Bewerbungsverfahren ändern und um Beispiel darauf verzichten, Bewerber nach ihrem aktuellen Gehalt zu fragen oder in Stellenanzeigen einen Gehaltsrahmen angeben?

Ja, diese Vorgaben der Richtlinie sollten bereits jetzt umgesetzt werden, da sie anderenfalls als Indizien für eine geschlechtsbezogene Benachteiligung herangezogen werden könnten. Aller-



Dr. Nathalie Oberthür
Rechtsanwältin bei RPO in Köln und Vorsitzende des Ausschusses Arbeitsrecht im Deutschen Anwalt Verein (DAV)

Foto: RPO

dings muss das Gehalt nicht in der Stellenanzeige genannt werden, es genügt, wenn dieses vor dem Vorstellungsgespräch mitgeteilt wird.

Die Bundesregierung hat die Umsetzung nun für Anfang 2027 angekündigt. Gibt es etwas, was Handwerksbetrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, heute schon in die Wege leiten sollten, um dann vorbereitet zu sein?

Sofern noch nicht geschehen, sollten sowohl das Vergütungssystem als auch die internen Transparenzvorgaben möglichst schnell umgesetzt werden. Die externen Berichtspflichten müssen demgegenüber erst erfüllt werden, wenn die Richtlinie umgesetzt wird.

Sind Gehaltsverhandlungen damit künftig tabu?

Individuelle Gehaltsverhandlungen werden auch künftig nicht tabu sein. Allerdings müssen die Gründe für das Ergebnis der Gehaltsverhandlung transparent erklärbar gemacht werden.

Warum ist Lohnungleichheit wichtig?

Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist ein elementarer Grundsatz des Unionsrechts und ein wesentlicher Aspekt der auch verfassungsrechtlich gebotenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Unterschiede in der Vergütung sind dabei grundsätzlich geeignet, eine unberechtigte Benachteiligung wegen des Geschlechts zu indizieren, was regelmäßig zu einem Anspruch der benachteiligten Person auf Anpassung ihrer Vergütung nach oben führt. Ein unausgewogenes Vergütungssystem birgt deshalb für Unternehmen hohe wirtschaftliche Risiken. **dan**

Preislisten nach Geschlecht

Branchenverbände raten zu Umstellung von Tarifen

Getrennte Preislisten für Damen und Herren („Gender Pricing“) gehören in einigen Friseursalons, Kosmetikstudios und Textilreinigungen noch zum Alltag. Doch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet pauschale Preisaufschläge, die allein an das Geschlecht anknüpfen. Dienstleistungen des Handwerks gelten in der Regel als sogenannte Massengeschäfte des täglichen Lebens – für sie greift der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz des AGG laut Gesetz unmittelbar. Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Januar 2025 (Az. C-394/23) unterstreicht, dass Ungleichbehandlungen ohne sachlichen Grund rechtlich nicht haltbar sind. Für

Betriebsinhaber bedeutet dies ein Haftungsrisiko: Bei Verstößen drohen Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche. Der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks rät seinen Mitgliedsbetrieben, die Preise an objektiven Kriterien wie dem tatsächlichen Zeitaufwand, dem Leistungsumfang und dem Materialeinsatz auszurichten. Auch der Bundesverband Kosmetik und Fußpflege (BBVKD) empfiehlt eine transparente, nachvollziehbare Preisgestaltung nach Behandlungsort oder Leistungsumfang. Unterschiedliche Tarife für Frauen und Männer seien laut BBVKD nur dann vertretbar, wenn ein tatsächlich abweichender Aufwand vorliegt, wie etwa bei einer Waxing-Behandlung. **str**

Volles Risiko für Mütter

Selbstständige Handwerkerinnen haben keinen Anspruch auf Mutterschutz. Das hat gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen. Was Frauen tun können, um sich abzusichern **VON BARBARA OBERST**

Das Mutterschutzgesetz soll die Gesundheit von Frauen und ihrer Kinder während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit schützen. Das Problem: Das Gesetz gilt nur für abhängig Beschäftigte.

Anne Dohle leitet im Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) das Referat Soziale Sicherung und sieht hier großen Handlungsbedarf: „Wer unternehmerische Verantwortung übernimmt, trägt ohnehin ein hohes wirtschaftliches Risiko. Wenn dann im Fall einer Schwangerschaft zusätzlich die Sorge entsteht, dass Einkommen weg-

bricht, der Betrieb organisatorisch nicht abgesichert ist und keine verlässlichen Schutzmechanismen greifen, kann das Frauen von der Selbstständigkeit abhalten.“

Damit selbstständige Frauen durch eine Schwangerschaft nicht in wirtschaftliche Not geraten, müssen sie selber vorsorgen. „Sie sollten sich möglichst früh mit ihrer Krankenversicherung darüber abstimmen, welche Leistungen im Fall von Schwangerschaft und Mutterschaft tatsächlich abgesichert sind“, rät Anne Dohle. Gesetzlich Versicherte können eine Krankengeld-Versicherung abschließen, privat Ver-

sicherte eine Krankentagegeldversicherung. In der gesetzlichen Versicherung gilt in der Regel eine Wartezeit von maximal drei Monaten, in der privaten meist acht Monate. Es nutzt also nichts, die Versicherung erst abzuschließen, wenn man schon schwanger ist. Immer wieder versuchen Versicherer außerdem, Schwangerschaft auszuschließen oder Karenztage einzuführen – zu Unrecht, wie Gerichte entscheiden.

Krankengeld und Krankentagegeld decken nur den persönlichen finanziellen Ausfall ab, nicht den unternehmerischen. Frauen können für den Betrieb nur so vorsorgen wie im Krankheitsfall: Vertre-

tungen regeln, Vollmachten ausstellen, organisatorische Notfallpläne erstellen, Rücklagen bilden – und viele arbeiten so lange wie möglich weiter. „Die Risiken können für die Gesundheit der Frauen sowie für das ungeborene Kind erheblich sein“, warnt Anne Dohle. Zudem können Ansprüche an die Versicherung auf Krankentagegeld ruhen, wenn die Selbstständige in der Zeit des Mutterschutzes im Betrieb arbeitet oder sich vertreten lässt.

Der ZDH setzt sich für eine bessere Absicherung für selbstständige Frauen ein. Der Koalitionsvertrag sieht das vor, die Finanzierung ist aber umstritten.

„Ich war erfolgreiche Selbstständige – dann wurde ich Mutter“

Steinmetzmeisterin Kathrin Post-Isenberg musste ihren Betrieb wegen der Doppelbelastung aufgeben. Was sie aus dieser Zeit gelernt hat

Neun Jahre lang habe ich meinen eigenen Handwerksbetrieb geführt. Neun Jahre Aufbau, Verantwortung, Wachstum. Und trotzdem musste ich 2017 schließen. Nicht, weil die Aufträge fehlten. Nicht, weil ich mich übernommen hätte. Sondern weil ich schwanger wurde.

Eine Schwangerschaft ist ein Wunder, kann im Handwerk aber zur Existenzgefahr werden. Ich war selbstständige Steinmetzmeisterin, hatte vier Mitarbeitende, bundesweite Sichtbarkeit durch meine Homepage und soziale Medien. Menschen reisten für meine Bildhauerkurse hunderte Kilometer weit an; meine Grabsteine stehen bis heute bundesweit in vielen Städten. Kurz gesagt: Ich war in der Branche gefragt. Heute würde man das „Personal Branding“ nennen. Damals war es schlicht die Tatsache, dass ich mit meinem Namen und meiner Person für Qualität stand.

Die Kehrseite: Alle wollten mich. Kein Teammitglied konnte mich ersetzen. Mein Mann unterstützte mich, wo er nur konnte, doch wir waren irgendwann beide am Limit. Privatleben? Fehlanzeige. Sport, Erholung, Zeit zu zweit, alles fiel weg. Ich arbeitete bis zwei Wochen vor der Geburt gebückt über dem Stein, führte vier Wochen nach der Entbindung wieder Kundengespräche auf dem Friedhof und stand nach drei Monaten erneut in der Werkstatt. Körperlich war das kaum möglich, betriebswirtschaftlich aber alternativlos.

Unglücklich im Spagat

Nach anderthalb Jahren habe ich meinen Betrieb geschlossen, eine Entscheidung, die ich gemeinsam mit meinem Mann getroffen habe. Nicht, weil die Werkstatt betriebswirtschaftlich nicht tragfähig gewesen wäre, sondern weil uns das Leben zwischen Werkstatt oder Kind unglücklich

machte. Jede Stunde bedeutete ein Entweder-Oder. Und irgendwann war klar: Wir entscheiden uns für das neue Leben. Ich habe den Betrieb aufgegeben, nicht aus Schwäche, sondern aus Verantwortung.

Strukturelles Problem

Das ist kein Einzelfall, sondern ein strukturelles Problem. Solange es im Handwerk keine verlässlichen Strukturen gibt, die Selbstständige in Schwangerschaft und Mutterschaft absichern, verlieren wir Betriebe, Fachkräfte und vor allem Vorbilder. Und wir gefährden auch die Nachfolge: Sie kann nicht allein mit Männern gelöst werden. Wir brauchen Frauen, die den Mut haben, Betriebe zu übernehmen, ohne gleichzeitig den Wunsch auf Mutterschaft unterdrücken oder ihre Existenz aufs Spiel setzen zu müssen.

- **Unterstützung statt Konkurrenz:** Handwerk lebt von Ge-



Steinmetzmeisterin Kathrin Post-Isenberg versuchte für eineinhalb Jahre, Baby und Betrieb unter einen Hut zu bringen. Dann wurde der Spagat zu groß – kein Einzelfall im Handwerk.

Foto: privat

meinschaft. Wer sieht, dass eine Kollegin schwanger ist, sollte Unterstützung anbieten,

unabhängig davon, ob man im Alltag miteinander konkurriert. Das kann ein Anruf sein, ein Angebot zur Kooperation, praktische Hilfe im Betrieb oder einfach Verständnis im Kundenumgang. Wenn die Strukturen fehlen, kann das Handwerk sie nur gemeinsam abfedern.

- **Strukturen hinterfragen:** Wir sprechen viel von Chancengleichheit, aber leben sie im Handwerk nicht. Solange Selbstständige im Mutterschutz keinen Euro erhalten, Angestellte aber sehr wohl, ist das eine eklatante Ungerechtigkeit, die Frauen systematisch benachteiligt. Das muss man klar benennen, auch wenn es unbequem ist.
- **Politisch Druck machen:** Mutterschaftsgeld für Selbstständige, eine Umlagefinanzierung, Betriebshilfen, das sind keine Luxusforderungen. Es sind überfällige Maßnahmen,

wenn Unternehmertum nicht länger ein männliches Privileg bleiben soll. Politik muss endlich handeln.

Die Frage, die bleibt: Wie lange wollen wir im Handwerk Frauen noch vor die Wahl „Betrieb oder Familie“ stellen und gleichzeitig vom Fachkräftemangel sprechen? Dieser Kampf darf nicht allein von Frauen geführt werden. Wenn wir 2026 wirklich von Gleichberechtigung im Handwerk sprechen wollen, braucht es auch die Männer, die sich solidarisieren. Denn das Handwerk bleibt nur dann lebendig, wenn Gleichberechtigung kein Frauenthema mehr ist, sondern ein gemeinsames Anliegen von allen. **Seite 12**

Die Autorin: Steinmetzmeisterin Kathrin Post-Isenberg hat zwar ihren Betrieb aufgegeben, dem Handwerk ist sie aber treu geblieben. Als Speakerin spricht sie über Themen wie Führung und Fachkräftesicherung im Handwerk. Ihre Kolumnen sind künftig regelmäßig in der DHZ zu lesen.

GEWERBLICHE RUBRIKANZEIGEN

AUFTRAGSGESUCHE

www.firmengeschirr-mit-logo.de

LINKS FÜR WEB-WERKER

SACHVERSTÄNDIGENAUSBILDUNG

www.modal.de · 02153/40984-0

UNTERKÜNFTE

Zimmer f. Monteure Regensburg 09491/403

KAUFGESUCHE

Kaufe Holzbearbeitungsmaschinen
Schreinerei – Zimmerei
Telefon: 01 71-46 86 47 3
E-Mail: singler@t-online.de

Alu-Gerüste, Syst. Layher 073,
z.B. 200 m², ab 5.550,- €
☎ 0173 - 458 24 24

Kaufe Baumaschinen, Baggeräte,
Putzmaschinen ☎ 01 70 / 2 45 22 64

Betriebsauflösungen sowie **Ankauf**
von Maschinen der Metall- und Blechbearbeitung
www.kurt-steiger.de
Fa. Steiger, Tel. 0611-421047, Fax 0611-421040

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger

Ausbildungs-Lehrgänge für die Bereiche
Bau- KFZ- EDV-
Bewertungs-Sachverständiger
Sachverständiger für Haustechnik
Bundesweite Schulungen/Verbandsprüfung
modal Sachverständigen Ausbildungcenter
Tel. 02153/40984-0 · Fax 02153/40984-9
www.modal.de

GESCHÄFTSVERBINDUNGEN

Für den Inhalt der Anzeigen übernehmen
Handwerkskammer und Verlag keine Gewähr.
Bitte prüfen Sie die Angebote sorgfältig!

Sachverständigenausbildung
www.modal.de · 0 21 53 / 4 09 84 - 0

BETRIEBSBÖRSE

Nachfolger für Schuhreparatur und
Schlüsseldienst in Metzingen gesucht!
☎ 0176-43716934

Mittelständischer Elektro-
installationsbetrieb im Landkreis
Traunstein sucht Nachfolger/Käufer.
Zuschriften an die DHZ, Chiffre-Nr. 5593

www.dhz.net

VERKÄUFE

Container neuwertig grau 2.800,- €
Telefon (WhatsApp): 0177 456 29 12

Kühlcontainer, Innen Edelstahl,
Starkstrom-Anschluss 6.800,- €
Telefon (WhatsApp): 0177 456 29 12

Auflösung Werkzeugschleiferei
aus Altersgründen.
Verkaufe Maschinen mit Zubehör.
☎ 089 - 863 47 69

GEBRAUCHTE
GERÜSTE KAUFEN
schnell & unkompliziert

+49 7306 30535 0

GERÜSTHANDEL®

www.ghgeruesthandel.de
info@ghgeruesthandel.de

DHZ

Chiffrezuschriften senden Sie bitte
an die DHZ, Postfach 1342, 86816
Bad Wörishofen oder per E-Mail an:
disposition@holzmann-medien.de

STAPLER & ARBEITSBÜHNEN

NOBLEIFT
CP030-A2J3S, Vierradstapler

LI-HION
NEO
3.000 kg

STANDARD
2.900 mm
1.820 mm

16.900€

33% BAFA-FÖRDERUNG MÖGLICH

+49 7072 800400
GABELSTAPLER-ZENTRUM.DE

Sonderangebot
2,5 to Heli-Elektro
Neu | 4,7 Triplex | Seitenschieber
Lithium-Batterie und Ladegerät
16.500,- € + MwSt. Geeignet für 33 % BAFA-Förderung
☎ 075 72 / 71 36 05 | Fax - 71 36 38

Gabelstapler
100 gebr. Gabelstapler für Industrie
und Gelände aus Betriebs-
umstellungen günstig abzugeben.
www.gabelstapler-ziegler.de
Fa. Ziegler · 89257 Bellenberg
Tel. 07306/34458



DATENSCHUTZERKLÄRUNG
FÜR ZUGESANDTE
PUBLIKATIONEN

Verantwortlicher: Holzmann Medien GmbH &
Co. KG (Gewerbestr. 2, 86825 Bad Wörisho-
fen, info@holzmann-medien.de) und unser
Tochterunternehmen Freizeit Verlag GmbH
und Handwerker Radio GmbH

Wir verarbeiten folgende Daten von Ihnen:

- Name, Vorname, E-Mail-Adresse, Telefon-
nummer und Fax
- Name des Unternehmens, für das Sie
arbeiten
- sofern bekannt Ihre Position im Unterneh-
men,

zum Zwecke der Zusendung unserer Publikati-
onen. Ihre Daten werden zum Zwecke des Ver-
sandtes an unsere Dienstleister (Presse-Druck
Augsburg in Augsburg, Güll GmbH in Lindau,
IMX in Köln, Boxit GmbH in Frankfurt, Deut-
sche Post in Bonn) übermittelt. Eine vollstän-
dige Übersicht über die Datenverarbeitung
können Sie der Datenschutzerklärung ent-
nehmen.

[www.deutsche-handwerks-zeitung.de/
datenschutz/158/3125](http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/datenschutz/158/3125)

DHZ

Unsere Schwerpunktthemen!
Ausgabe 12/2026

- **Fachkräfte mit Aus- und Weiterbildung**
- **Digitalisierung im Handwerk**

Anzeigenschluss:
30.06.2026
Erscheinungstermin:
10.07.2026

Ihre Ansprechpartner
in der Anzeigendisposition:
Gesamtausgabe/Rubrik:
Brigitte Dilba, Tel.: 08247/354-178
Regional:
Annabell Janzen, Tel.: 08247/354-134
E-Mail:
disposition@holzmann-medien.de

Jetzt sichtbar
werden!

Mit dem DHZ
Anzeigenmarkt –
das große Anzeigen-
portal für das
Handwerk

[www.dhz-
anzeigenmarkt.de](http://www.dhz-anzeigenmarkt.de)

Rubrikanzeigen-Bestellschein DHZ

Bitte ausfüllen und absenden an Fax 08247/354-4136, per Post an DHZ, Postfach 1342,
86816 Bad Wörishofen oder per E-Mail an: disposition@holzmann-medien.de

Anzeigentext: _____

Pro Zeile (ca. 3 mm Höhe), mit ca. 33 Zeichen: 40,74 € zzgl. gesetzlicher MwSt.

Chiffre-Veröffentlichung:
☐ zzgl. 10,- € Chiffre-Gebühr*

Online-Veröffentlichung:
☐ zzgl. 36,20 €

Wir platzieren Ihre Anzeige zusätzlich zur Zeitungs-
anzeige für 4 Wochen auf www.dhz-anzeigenmarkt.de,
optional Verlinkung zu Ihrer Homepage.

Absender:

Firma, Vor- und Zuname _____

Straße, PLZ/Ort _____

Telefon _____ E-Mail _____

Datum _____ Unterschrift _____

Dürfen wir Ihnen die Rechnung per E-Mail senden? ☐ Ja ☐ Nein

Rufen Sie uns an – wir beraten Sie gerne: Telefon 08247/354-230

Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen siehe www.holzmann-medien.de/AGB. Bitte beachten Sie unter www.deutsche-handwerks-zeitung.de/datenschutz/158/3125 unsere Datenschutzhinweise! Wenn wir Ihre E-Mail-Adresse im Zusammenhang mit dem Verkauf einer Ware oder Dienstleistung erhalten und Sie dem nicht widersprochen haben, behalten wir uns vor, Ihnen regelmäßig Angebote zu ähnlichen Produk-
ten, wie den bereits gekauften, aus unserem Sortiment per E-Mail zu zusenden. Sie können dieser Verwendung Ihrer E-Mail-Adresse jederzeit
über einen dafür vorgesehenen Link in der Werbemail oder per E-Mail an disposition@holzmann-medien.de oder Brief an die oben genannte
Adresse widersprechen. (Verantwortlicher für den Datenschutz: Holzmann Medien GmbH & Co. KG, Verarbeitungszweck: Kaufabwicklung,
weitere Informationen: www.deutsche-handwerks-zeitung.de/datenschutz/158/3125) Stand: 04/2026

Jetzt
teilnehmen
und
gewinnen!

Mein Tophotel
bringt Sie mit
etwas Glück ins
4*S-Hotel
Das König Ludwig
in Schwangau

[meintophotel.de/
gewinnspiel](http://meintophotel.de/gewinnspiel)

Mein
TOPHOTEL

Arbeiten in der Hormonachterbahn

Menschen sollen immer länger arbeiten. Doch Frauen begegnen in der zweiten Lebenshälfte gesundheitlichen Herausforderungen. Wie Betriebe die Leistungsfähigkeit von Frauen in den Wechseljahren fördern können **VON BARBARA OBERST**

Rund elf Millionen Frauen in Deutschland sind zwischen 40 und 59 Jahren alt, etwa 80 Prozent von ihnen sind berufstätig – eine nennenswerte Größe. Jede dieser Frauen ist bereits oder kommt demnächst in das Klimakterium. „Das muss sich jeder Handwerksbetrieb bewusst machen: Im Zweifelsfall ist die gute Seele des Betriebs gerade in den Wechseljahren. Wenn man sie nicht unterstützt, ist sie vielleicht plötzlich weg“, warnt Andrea Rumler davor, das Thema als Privatproblem abzutun. Denn für gut zwei Drittel der Frauen ist diese Phase mit besonderen gesundheitlichen Belastungen verbunden.

Potenzial nicht verlieren

Die Warnung ist nicht übertrieben. Die Professorin für allgemeine BWL und Marketing an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) befragte für eine Studie zum Erleben von Wechseljahren am Arbeitsplatz Betroffene. Fast ein Drittel der befragten Frauen gaben an, schon einmal aufgrund von Wechseljahressymptomen krankgeschrieben gewesen zu sein oder unbezahlten Urlaub genommen zu haben. Jede vierte Befragte überlegte,



Das Auf und Ab von Östrogen- und Progesteronspiegel gleicht mitunter einer Achterbahnfahrt. Während bei Männern der Hormonhaushalt relativ stabil ist, wirken sich bei Frauen monatlicher Zyklus, Schwangerschaft und Wechseljahre gesundheitlich massiv aus, mit Auswirkungen auf die Arbeit. Foto: Marcio – stock.adobe.com

eine Führungsposition niederzulegen oder eine neue abzulehnen, jede dritte erwog, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Zwei von fünf Frauen überlegten sogar, sich beruflich neu zu orientieren.

Wichtiger Wirtschaftsfaktor

Durch wechseljahresbedingte Ausfälle erleidet die deutsche Wirtschaft jährlich Kosten von rund 9,4 Milliarden Euro, zeigen

Berechnungen der HWR. Trotzdem gelten Auswirkungen hormoneller Veränderungen im Arbeitsleben in der Hälfte aller Unternehmen als Privatsache. Dabei können Betriebe über die Gestaltung des Arbeitsumfelds Einfluss darauf nehmen, ob Frauen trotz Hormonschwankungen leistungsfähig bleiben. Bereits kleine Stellschrauben zeigen laut Rumler Wirkung.



”

Früher waren weniger Frauen berufstätig als heute. Sie hielten die Klappe und nahmen bei Beschwerden Hormone, um zu funktionieren.“

Andrea Rumler

Professorin für allgemeine BWL und Marketing, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Foto: Uwe Neumann

- sowie Muskel- und Gelenkschmerzen (s. Artikel unten)

Jede dritte Frau zwischen 40 und 62 Jahren fühlt sich durch solche Symptome im Job beeinträchtigt (Befragung des Instituts für angewandte Marketing- und Kommunikationsforschung im Auftrag der DAK-Versicherung). Dennoch bleiben Frauen leistungsfähig, verweist Rumler auf Forschungen der US-amerikanischen Neurologin Lisa Mosconi. Sie zu behandeln wie kleine Männer, sei weder in der Medizin noch im Arbeitsleben zulässig. Sie appelliert an die Fürsorgepflicht von Arbeitgebern, ein angemessenes Arbeitsumfeld zu schaffen. Auch im Handwerk sei das möglich, ist Rumler überzeugt.

Arbeitsumfeld entscheidend

In der kostenlosen, für die Barmer-Versicherung angefertigten Handlungsempfehlung „Menopause@work“ hat die Wissenschaftlerin gemeinsam mit der Autorin Miriam Stein Informationen für Unternehmen zusammengetragen. Folgende Maßnahmen könnten in Absprache mit Betroffenen die Auswirkungen lindern:

- flexible Arbeitszeitmodelle und Pausengestaltung

- wo Aufgaben es zulassen, Homeoffice-Tage bei Bedarf
- angepasste, atmungsaktive Arbeitskleidung und gute Klimatisierung
- unkomplizierter Zugang zu Sanitäreinrichtungen
- Informationen bereitstellen, Team sensibilisieren

Scheu vor dem Tabu

Gerade der letzte Punkt fällt vielen schwer. Über die Hälfte der Befragten gab an, das Thema sei an ihrem Arbeitsplatz tabu. Während ein „ich hab Rücken“ gesellschaftlich und im Arbeitsumfeld unproblematisch ist, bleiben hormonell bedingte Gesundheitsthemen bisher schambehaftet und werden totgeschwiegen. Laut DAK befürchtet jede sechste Frau Benachteiligungen aufgrund der Wechseljahre. „Die gesellschaftliche und politische Aufmerksamkeit wächst – aber entscheidend ist, was in den Betrieben passiert“, betont Andrea Rumler. „Wenn wir die Fachkräfte von morgen sichern wollen, müssen wir heute über Wechseljahre sprechen.“

Weitere Tipps für Arbeitgeber

im Leitfaden „Menopause@work“: www.barmer.de/menopause-at-work

Frauengesundheit ist Teamgesundheit

Männer und Frauen werden unterschiedlich krank. Was das für den Arbeitsschutz bedeutet **VON BARBARA OBERST**

In der Medizin wie in der Arbeitswelt setzt sich immer mehr die Einsicht durch, dass Frauen andere gesundheitliche Themen haben als Männer. Wer sein Team gesund halten will, sollte bei der Gefährdungsbeurteilung immer auch darauf blicken, von wem die Arbeit ausgeführt wird und wie diese Person geschützt werden kann. Ziel ist es nicht, Frauen von bestimmten Arbeiten fernzuhalten,

sondern die Bedingungen zu optimieren – für alle.

Krank nach Geschlecht

Wo Männer bei der Arbeit vor allem durch Unfälle und Verletzungen ausfallen, berichten Frauen häufiger über Nacken-, Schulter- und Kopfschmerzen, Schlafstörungen sowie Erschöpfungszustände. Das zeigen Auswertungen der Bundesanstalt für Arbeits-

schutz und Arbeitsmedizin. Der Unterschied besteht nicht nur bei „weiße-Kragen-Berufen“, sondern auch im gewerblich-technischen Bereich, zeigen internationale Studien.

Neben dem anderen Körperbau macht auch der Hormonspiegel Frauen in vielen Punkten anfälliger. Selbst Rückenschmerzen – bei Frauen deutlich häufiger als bei Männern – können durch hor-

monelle Veränderungen verstärkt werden. Die Arbeitsbedingungen spielen hier eine große Rolle, der Hormonspiegel reagiert auf besondere Belastungen. Schichtbetrieb, häufiges schweres Heben sowie sehr lange Arbeitstage können Menstruationsstörungen und eine frühere Menopause auslösen. Eine andere Arbeitsorganisation und technische Hilfsmittel können lindern.

Viele Frauen fühlen sich selbst nicht gut über diese Zusammenhänge informiert. Das zeigt eine Forsa-Umfrage im Auftrag der IKK Classic, die mit der Aufklärungsinitiative „Hormone verstehen“ gegensteuert.

Großes Informationsdefizit

Mit das größte Tabuthema ist demnach die Menopause, also der Zeitpunkt der letzten Menstrua-

tionsblutung, nach der ein Jahr lang keine weitere Blutung folgt. Das geschieht im Schnitt zwischen dem 51. und 52. Lebensjahr. Doch schon vor der Menopause beginnen die Wechseljahre (Klimakterium oder Perimenopause). Über 30 verschiedene Symptome sind bekannt, sie können bereits zehn Jahre vor der eigentlichen Menopause beginnen – also etwa ab Anfang 40.

Deutsche Handwerks Zeitung

ANPFIFF IM BETRIEB: MITSPIELEN UND GEWINNEN!

Holen Sie sich die Stadionstimmung in Ihren Betrieb.

JETZT SCANNEN & KICKER FÜRS TEAM SICHERN!

Gewinnen Sie einen von 3 exklusiven DHZ-Tischkickern mit Handwerks-Figuren aus 11 Gewerken.
dhz.net/gewinnspiel

WEIL IHRE HÄNDE
WICHTIGERES ZU TUN
HABEN, ALS ALLES
SELBST IN DIE HAND
ZU NEHMEN.

Gemeinsam anpacken.

Stärken Sie Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement der IKK classic. Zusätzlich gibt es 500 Euro Bonus. Mehr Infos unter www.ikk-classic.de/bgm

AKTUELLES FÜR
BETRIEBSINHABER
UND VERSICHERTE

TIPPS UND TRICKS

Podcast für Arbeitgeber

 Sie verstehen Ihr Handwerk – da sind wir uns sicher. Trotzdem tauchen im Arbeitsalltag von Unternehmen und Führungskräften immer wieder neue Fragen auf. Was macht einen Arbeitgeber attraktiv? Lässt sich New Work auch im Handwerk umsetzen? Wie funktioniert ein reibungsloser Generationenwechsel im Betrieb? Welche Rolle nimmt KI mittlerweile ein? Was gibt es Neues in den Bereichen Sozialversicherung und Arbeitsrecht? Diese und viele weitere Themen diskutiert Moderator Kay Holm mit interessanten Gästen und Experten im Arbeitgeber-Podcast der IKK classic „Alles geregelt“. Hören Sie jetzt rein unter ikk-classic.de/alles-geregelt

Prävention wirkt:
Demenz vorbeugen

 Demenz ist weit verbreitet, doch man kann das Risiko, an ihr zu erkranken, aktiv beeinflussen. Viele aktuelle Studien zeigen: Bis zu etwa 45 Prozent der Demenzfälle können durch gezielte Prävention verhindert oder zumindest deutlich hinausgezögert werden. Beeinflussbare Risikofaktoren sind etwa: Bluthochdruck, Diabetes, Übergewicht, Rauchen, Schwerhörigkeit und soziale Isolation. Folgende Faktoren wirken sich positiv aus: Stressreduktion, ausreichend Schlaf, ausgewogene Ernährung, wenig Alkohol und Lebenslang lernen. Mehr dazu und warum frühes Handeln so wichtig ist, lesen Sie unter ikk-classic.de/demenz-vorbeugen

Entzündung der
Sehnenscheide

 Schrauben, tippen, heben – und plötzlich zieht es im Handgelenk bei jeder Bewegung. Eine Sehnenscheidenentzündung kann selbst kleine Handgriffe zur Qual machen. Wer die Warnsignale ignoriert und weiterarbeitet wie zuvor, riskiert einen chronischen Verlauf. Am Anfang der Therapie steht immer die Entlastung. Sie wird im Alltag oft unterschätzt, ist aber entscheidend für die Heilung. Lässt sich die Tätigkeit nicht vollständig vermeiden, sollte sie zumindest seltener und mit weniger Kraft ausgeführt werden. In der akuten Phase können Bandagen oder spezielle orthopädische Schienen das Handgelenk zusätzlich stabilisieren und entlasten. Sie sollten jedoch nicht dauerhaft getragen werden, damit die Muskulatur nicht abbaut. Viele Betroffene greifen zusätzlich zu Hausmitteln, etwa kühlenden Umschlägen oder pflanzlichen Salben. Diese können subjektiv als angenehm empfunden werden und kurzfristig Linderung verschaffen. Eine wissenschaftliche Wirksamkeit ist jedoch nicht belegt. Welche Übungen zur Schmerzlinderung dienen und wann Sie ärztlichen Rat einholen sollten, lesen Sie unter ikk-classic.de/sehnenscheidenentzuendung

Gesundheitsrisiko Präsentismus

Im Alltag ist häufig von „Fehlzeiten“ die Rede. Doch es gibt auch viele Beschäftigte, die trotz Krankheit arbeiten. Lesen Sie hier, warum das dem Betrieb oft mehr schadet als hilft.



Vor Ort am Arbeitsplatz – aber erschöpft: Hier müssen Arbeitgeber eingreifen.

Präsentismus bedeutet, dass Menschen trotz Krankheit weiterarbeiten, obwohl sie aus medizinischer Sicht besser im Bett bleiben oder sich schonen sollten. Sie sind nicht voll leistungsfähig, fühlen sich abgeschlagen, konzentrieren sich nur schwer oder haben Schmerzen, entscheiden sich aber trotzdem dafür, zu arbeiten.

Wirtschaftlich riskant

Das mag auf den ersten Blick wie besonderes Engagement wirken. Doch tatsächlich ist es sowohl gesundheitlich als auch wirtschaftlich riskant.

Regelmäßiger Präsentismus kann dazu führen, dass sich Erkrankungen verlängern oder chronifizieren. Erkrankungen, die bei rechtzeitiger Schonung schnell abgeklungen wären, können sich unnötig in die Länge ziehen. Auch chronische Beschwerden wie Rückenschmerzen, Migräne oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen verschlimmern sich, wenn der Körper keine ausreichende Erholungszeit bekommt. Langfristig kann das zu erhöhten Fehlzeiten führen. Und: Bei infektiösen Erkrankungen besteht das Risiko, dass sich

Kolleginnen und Kollegen anstecken und dadurch weitere Ausfälle entstehen.

Fehlerquote steigt

Für Betriebe ist Präsentismus problematisch, denn kranke Mitarbeitende sind langsamer, unkonzentrierter und machen mehr Fehler. Das kann Projekte verzögern, zu Fehlerkosten führen oder die Qualität der Arbeit beeinträchtigen. Nicht zuletzt prägt Präsentismus die Kultur im Unternehmen. Wenn sichtbar ist, dass nur diejenigen Anerkennung bekommen, die immer erreichbar sind, verstärkt das den

Druck auf alle. So entsteht ein ungesunder Kreislauf.

Gut vorsorgen

- Firmeninhabende oder Führungskräfte sollten daher:
- die Arbeitsintensität realistisch bemessen
 - ein funktionierendes Ausfallmanagement mit klaren Vertretungsregelungen etablieren
 - Aufgaben transparent verteilen
 - ausreichende personelle Ressourcen sicherstellen

Führungskräfte als Vorbild

Kommunizieren Sie Ihren Mitarbeitenden klar, dass Regeneration im Krankheitsfall legitim und notwendig ist. Gleichzeitig prägen Sie durch Ihr eigenes Verhalten, wie mit Krankheit umgegangen wird. Eine gesundheitsförderliche und vertrauensvolle Arbeitskultur kann dazu beitragen, dass Beschäftigte im Krankheitsfall ohne zusätzlichen Druck gesundheitsgerechte Entscheidungen treffen.

Gesund im Betrieb

Erfahren Sie hier, wie die Maßnahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden unterstützen können: ikk-classic.de/bgm



Ihre persönliche Auszeit – und die Kasse zahlt mit

Sie sind beruflich stark gefordert, arbeiten im Schichtdienst oder haben unregelmäßige Arbeitszeiten? Dann sind die IKK Aktiv-Tage genau das Richtige für Sie.

Der Rücken schmerzt, der Kopf ist voll und irgendwann ist einfach die Luft raus. Viele kennen dieses Gefühl: Dauerstress, Verspannungen, vielleicht erste Warnzeichen wie erhöhter Blutdruck. Der Alltag läuft zwar weiter, doch das eigene Wohlbefinden bleibt auf der Strecke. Dabei lohnt es sich, früh gegenzusteuern.

Was viele nicht wissen: Krankenkassen unterstützen genau das mit Zuschüssen für Gesundheitsreisen und zertifizierte Präventionskurse. Ein paar Tage rauskommen, aktiv etwas für sich tun und neue Kraft schöpfen – das ist oft günstiger als gedacht.

Rückentraining, Stressbewältigung
und mehr

Gesundheitsreisen sind keine klassischen Kurzurlaube, sondern kompakte Präventionsangebote. Voraussetzung für die Förderung ist die Teilnahme an zertifizierten Kursen wie Rückentraining, Yoga, Walking oder Stressbewältigung. „Wer diese vor Ort absolviert, kann sich einen Teil der Kosten von der Krankenkasse erstatten lassen“, erklärt IKK-Pressesprecherin Juliane Mentz. Auch einzelne Krankenkassen wie die IKK classic bezuschussen solche Angebote.

Gebucht wird in der Regel über spezialisierte Anbieter, etwa unter www.akon.de/ikk-classic. Je nach Modell wird der Zuschuss direkt verrechnet oder im Nachhinein erstattet. Versicherte zahlen nur ihren Eigenanteil für Unterkunft und Anreise. Bei vielen Krankenkassen kann die Teilnahme an den Präventionskursen zusätzlich für das persönliche Bonusprogramm angerechnet werden.

Gemeinsam gute Routinen entwickeln

Am Reiseziel zeigt sich schnell, worum es geht: bewusst bewegen, richtig atmen und zur Ruhe kommen. Dabei trifft man meist auf eine bunte Mischung von Teilnehmern – Freundesgruppen, Paare ebenso wie Alleinreisende. Die Kurse sind qualitätsgeprüft und werden von geschulten Fachkräften geleitet. „Gesundheitsreisen setzen genau da an, wo viele im Alltag nicht weiterkommen: Sie schaffen einen geschützten Rahmen, um neue Routinen auszuprobieren“, so Mentz. „Entscheidend ist, dass man das Gelernte anschließend auch zu Hause weiterführt.“ Zuschüsse und Bedingungen einzelner Krankenkassen können sich unterscheiden. Wichtig ist, auf zertifizierte Kurse zu achten und frühzeitig zu buchen.

Wer auch bei wenig Zeit im Alltag für seine Gesundheit vorsorgen möchte, für den kann ein aktiver Kurzurlaub wie die IKK Aktiv-Tage genau das Richtige sein.



Planen Sie Ihre Auszeit

Mehr über die IKK Aktiv-Tage erfahren Sie unter: ikk-classic.de/aktiv-tage



Der Duft von Hoffnung

Mitten durchs Kriegsgebiet, vorbei an Militär-Checkpoints und durch Nächte mit Drohnenalarm: Ella Kamps reiste für ihre Stiftung „Brot gegen Not“ tief in die Ukraine, um eine Bäckerei für ein Kinderheim aufzubauen. Das Ziel: Menschen mit dem Handwerk ein Stück Würde zurückzugeben **VON STEFFEN GUTHARDT**

Als Ella Kamps in den Kleinbus steigt, hat sie ihren Kindern längst einen Brief geschrieben. „Nur für den schlimmsten Fall...“, sagt sie mit leiser Stimme. Drei Wochen lang habe sie mit sich gerungen, ob sie die gefährliche Reise in die Ukraine wirklich antreten soll. Bauchmensch sei sie, erzählt Kamps, kein ängstlicher Typ. Aber eben auch Mutter von zwei Kindern. Am Ende siegte der Drang, helfen zu müssen. 17 Stunden dauert die Fahrt zu dem Kinderheim, wo eine voll ausgestattete Ausbildungsbackstube der Stiftung „Brot gegen Not“ entstand. Partner sind die Organisation „Saving an Angel“ von Musiker Rea Garvey und Ivan Stuckert mit der Gesellschaft „Bochum-Donetsk“ und „Helping Hands“.

Zwischen Checkpoints und Drohnenalarm

Von Polen aus geht es ins Land hinein, vorbei an Kontrollpunkten, Schlagbäumen, Uniformen. Manchmal steht der Bus stundenlang. Es herrscht Stille, bis plötzlich die Sirenen zu heulen beginnen. Nachts meldet eine App Drohnenalarm. In Kiew heult viermal in einer Nacht die Warnung auf. Die Züge, sagt Ella Kamps, seien inzwischen zu riskant geworden, weil Infrastruktur bevorzugt angegriffen werde. Im Auto sei es sicherer. Wer an Krieg denkt, denkt an Trümmer. Doch was Ella Kamps auf der Fahrt sieht, ist meist weniger offen sichtbar, als sie erwartet hatte. Zerstörtes werde schnell weggeräumt, erzählt man ihr, damit die Menschen den Krieg nicht an jeder Straßenecke vor Augen haben. Und doch ist er überall.

Das Ziel liegt zwei Stunden außerhalb von Kiew, in ländlicher Gegend. Ein Kinderheim, dessen genauer Ort aus Sicherheitsgründen nicht genannt wird. Hier leben Kinder, die ihre Eltern verloren haben, Kinder aus zerstörten Familien, traumatisierte Jungen und Mädchen – und auch Mütter mit kleinen Kindern, die sonst keinen Platz hätten.

Begegnungen, die in Erinnerung bleiben

Als die Gruppe ankommt, warten die Kinder schon. Sie haben ein Plakat gemalt, sie singen zur Begrüßung. Dann läuft ein Mädchen auf Ella Kamps zu, nimmt ihre Hand und lässt sie nicht mehr los. Über eine Übersetzerin erfährt Kamps: Das Kind lebt mit zwei Geschwistern hier, die Eltern sind tot. Gegenüber steht die Großmutter. Sie beginnt zu erzählen, bricht ab, weint. Ella Kamps weint mit. „Ich war, glaube ich, eine Viertelstunde da, und dann stand ich schon mit der Oma im Arm und habe geweint“, sagt sie. „Da war ich sofort tief ergriffen.“

Vier Jahre Krieg haben das Land verändert. Aber sie haben den Menschen nicht ihren Stolz genommen. „Das ist ein unwahrscheinlich starkes Volk“, sagt Ella Kamps. „Und was sie eigentlich gar nicht wollen, ist, dass jemand helfen muss.“ Hilfe werde angenommen, weil sie nötig sei. Aber nicht aus einer Opferhaltung heraus. Was die Menschen wollten, sei Normalität – so viel wie unter diesen Umständen möglich.

Genau hier setzt das Projekt von „Brot gegen Not“ an. Die Stif-



Schritt für Schritt zur Selbstversorgung: In der Ausbildungsbackstube in der Ukraine lernen die Frauen das Backen von Brot.

Fotos: Stiftung Brot gegen Not



Ein Gefühl von Wärme und Gemeinschaft: Zu Ostern wurden für das Kinderheim Hefehasen und Stockbrot über offenem Feuer gebacken.



Sehnsucht nach Geborgenheit: Ella Kamps ist sichtlich bewegt von der Zuneigung, die ihr die traumatisierten Kinder entgegenbringen.

”

Brot stillt Hunger. Das Bäckerhandwerk kann aber noch mehr: Es schafft Arbeit, Tagesstruktur, Selbstachtung und Perspektive.“

Ella Kamps
Vorständin Stiftung
„Brot gegen Not“

tung aus Düsseldorf, die Heiner Kamps vor mehr als 25 Jahren gegründet hat, möchte nicht nur Hilfsgüter verteilen. Sie baut Backstuben auf. Nicht als Symbol, sondern als Struktur. Auch in der Ukraine wird inzwischen täglich frisches Brot gebacken – für die Kinder im Heim und für die Menschen in der Umgebung. Oliver Flodman, gelernter Bäcker und hauptamtlicher Projektleiter der Stiftung, richtete die Backstube vor Ort ein und begann sofort mit der Ausbildung. Er stieß auf hochmotivierte Menschen. Zugleich werden vor Ort Frauen im Bäckerhandwerk geschult, damit aus Versorgung Schritt für Schritt Selbstversorgung wird. Gerade in der Ukraine, sagt Ella Kamps, habe sie diese Haltung stark gespürt: „Wenn sie die Fähigkeiten haben, sagen sie: Danke – aber jetzt wollen wir selber machen.“

Für Ella Kamps ist genau das der Unterschied zwischen akuter Hilfe und nachhaltiger Hilfe. „Lebensmittel sind irgendwann ver-

braucht“, sagt sie. „Dann beginnt eine endlose Schleife. Unser Ansatz ist, den Menschen etwas zu geben, mit dem sie selbst weitermachen können: Know-how, Geräte, Fähigkeiten. Brot stillt Hunger. Das Bäckerhandwerk kann aber noch mehr: Es schafft Arbeit, Tagesstruktur, Selbstachtung und Perspektive.“

Im ukrainischen Kinderheim bekommt dieser Gedanke eine fast elementare Form. Denn Brot ist dort nicht nur Grundnahrungsmittel. Es ist ein Versprechen. „Der Duft von frisch gebackenem Brot ist für jeden Menschen etwas Positives“, sagt Ella Kamps. „Gerade für die Kinder bedeutet das Sicherheit. Wenn Brot da ist, ist das Grundnahrungsmittel da. Das ist die erste Stufe zur Normalität.“ An Ostern wurden in der neuen Backstube Hefehasen gebacken, später Stockbrot über dem Feuer. Nach einem Gottesdienst verteilte das Team 400 Brote. Für Kinder, die Krieg, Flucht und Verlust erlebt

haben, sind solche Momente mehr als schöne Bilder. Sie stiften Erinnerung – an Wärme, an Gemeinschaft, an etwas, das bleibt. „Bestimmte Gerüche vergisst man nie“, sagt Ella Kamps. „Ich glaube, dieses Ostern werden die Kinder nicht vergessen.“

Ausbilden für ein selbstbestimmtes Leben

Ähnliches erlebt sie auch im Senegal, wo die Stiftung nicht nur eine Bäckerei, sondern auch eine Schule mit aufgebaut hat. Rund 20 Menschen arbeiten dort und die Bäckerei trage sich inzwischen zunehmend selbst. Weltweit betreut „Brot gegen Not“ rund 20 Projekte, dazu kommen kleinere sogenannte Micro-Bakeries. In diesen Projekten lernen vor allem Frauen, mit einfachen Öfen und Grundkenntnissen Brot oder Gebäck herzustellen und auf Märkten zu verkaufen. Dazu gehören Warenkunde, Kalkulation und der Blick für Wirtschaftlichkeit – also genau jene handwerk-

lichen und kaufmännischen Grundlagen, die aus einer Tätigkeit ein kleines Gewerbe machen können. Auch darin zeigt sich, warum Handwerk in einer Stiftungsarbeit so gut funktioniert: Es ist konkret. Es lässt sich weitergeben. Und es verbindet Versorgung mit Qualifikation. „Wir kommen nicht und gehen, sondern wir bleiben“, sagt Ella Kamps. Die Stiftung bleibt dauerhaft vor Ort, stößt neue Projekte an, finanziert Öfen, Lieferfahrzeuge oder weitere Ausstattung.

Ella Kamps ist überzeugt, dass auch das Projekt in der Ukraine lange bestehen wird und sich das Land wieder aufrichten kann. Die Menschen dort hätten die Fähigkeiten, den Willen und die Kraft dazu. Sie selbst will zurückkehren in das Kinderheim, das sie nach der ersten Viertelstunde schon so tief erschüttert hat. Es ist ein Ort der Verluste – und zugleich ein Ort, an dem mit Hilfe des Handwerks etwas Neues beginnt.