

Entwurf einer Handreichung für
Unternehmen zum Thema:

„Frauen in Männerberufen“

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
„Sprungbrett“

Projektzeitraum: 01.01.2018 – 31.12.2020

Frauen in die Männerwelten! – Ein Leitfaden für Unternehmen und Behörden

Das stereotype Geschlechterbild mit den speziellen Berufsbildern für Frauen und Männer ist gerade in den kleinen und mittleren Unternehmen noch sehr präsent.

Neueste Studien zeigen zwar einen ganz minimalen Aufwärtstrend aber die nebenstehende Grafik verdeutlicht die eingebrennten Berufswahlmuster. Diese sollten allerdings aufgebrochen werden. Die Betriebe seien "gut beraten, hier stärker über den Tellerrand zu schauen", sagte BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. "Nur so erschließen sie sich alle Potentiale, um die dringend benötigten Auszubildenden zu finden."

Frauenanteil in ausgewählten Ausbildungsberufen	2004	2015
Baugeräteführer/-in	0,0%	2,8%
Anlagenmechniker/-in	0,7%	2,4%
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	5,1%	10,3%
Fachkraft für Metalltechnik	3,5%	5,9%
Holzmechaniker/-in	5,4%	11,5%
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	2,2%	4,3%
Maler/-in und Lackierer/-in	9,4%	15,9%

Quelle: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_hintergrund_papier_girl-day_2016.pdf Fassung vom 25.04.2016

Diese Handreichung soll den Unternehmen eine Möglichkeit aufzeigen, wie sie es schaffen können, mehr weibliche Arbeitskräfte und damit auch mehr Diversität, Ideen und Knowhow in Ihrem Unternehmen zu bündeln.

Gerade in der Baubranche haben es die Frauen schwer, Fuß zu fassen. Dies deckt sich auch mit den Erfahrungen, die wir von unseren Partnern aus der Wirtschaft gesammelt haben. Viele Klein- und Mittelständische Unternehmen berichten uns davon, dass sie selber Schwierigkeiten darin sehen, Frauen in diese Männerdomänen einzugliedern.

Die Erfahrungen aus dem Projekt „Sprungbrett“

Typische Aussagen der Arbeitgeber sind:

- das Fehlen der körperlichen Voraussetzungen (z.B. Kraft)
- krankheitsbedingte Ausfälle durch Erkrankungen der Kinder
- Umstrukturierung der vorhandenen sanitären Einrichtungen
- rauer Umgangston
- ...

Aber auch die Frauen haben Bedenken bei der Wahl eines „typischen“ Männerberufes. Die größten Hindernisse, sind ihrer Meinung nach:

- der Dreck und die körperliche Belastung
- fachliche Kompetenz und technisches Verständnis
- Machogehabe
- ...

Dies sind einige der Aussagen, die von beiden Seiten immer wieder angeführt werden. Aber brauchen denn die Frauen diese Angst vor den männertypischen Berufen haben? Oder haben sie vielleicht bestimmte Fähig- und Fertigkeiten, die ihnen einige Sachen dort eher erleichtern würden?

Gerade in der Metall- und Elektroindustrie aber auch in der Lagertechnik und im Baugewerbe haben sich die Bedingungen sehr stark gewandelt. Mit Hilfe technischer Hilfsmittel wurden, nicht zuletzt dem Arbeitsschutz geschuldet, die körperlichen Belastungen an den Arbeitsplätzen deutlich reduziert. Verdeutlichen lässt sich dies gut an folgenden Beispielen:

- Im Schaltschrankbau kommen den Frauen ihre kleineren Hände sehr zu gute.
- Weiterhin ist dies für jedwede Servicetechnikerausbildung, sei es im Bereich PC, Elektrotechnik oder Kfz-Mechatronik, von großem Nutzen.
- Für die Stelle als Baugeräteführer/-in im Hoch- oder Tiefbau wird ein Führerschein und keine Kraft benötigt.
- Frauen arbeiten meist sehr filigran, was ihnen eigentlich in der Chirurgie und als Stuckateurin oder Restaurateurin Vorteile bringen sollte.
- Auch in der Schweißtechnik geht es vielmehr um Eleganz und Genauigkeit als um Kraft.
- Die ganze Lagerwirtschaft ist hochgradig automatisiert und arbeitet fast ausnahmslos mit Flurförderzeugen oder anderen Hilfsmitteln, die das Heben, das Transportieren und das Ein- bzw. Auslagern auch von recht schweren Lasten mühelos erscheinen lässt.

Die Einbeziehung von Frauen in den klassischen Männerberufen ist fast in allen Branchen möglich. Ein Arbeitgeber sollte sich fragen, ob für eine neu zu besetzende Stelle nicht auch eine Frau in Frage kommen könnte oder vielleicht sogar besser geeignet sei. Dazu gibt das eigene Stellenprofil die entscheidenden Ansatzpunkte. In der folgenden Handreichung können Arbeitgeber ohne viel Aufwand erkennen, ob sie wirklich nur einen Mann für den ausgeschriebenen Job gebrauchen können.

Im Rahmen des Projektes Sprungbrett erklärte sich einer unserer Partner aus der Wirtschaft bereit, einen solchen Fragebogen zu bearbeiten. Er war sehr überrascht über das Ergebnis.

Branche: Lager & Logistik
 Stellenbezeichnung: Fachkraft für Lagerlogistik

Tätigkeitsfelder	Tätigkeiten	Kompetenzen	Mann	Frau	Bemerkungen
Wareneingang	Annahme	Kommunikation	+	+++	Fremdsprachen- kenntnisse von Vorteil
		Aufmerksamkeit	++	++	
	Kontrolle	Sorgfalt	++	+++	
		Umsicht	+	++	
	Entladung	körperliche Belastbarkeit	+++	+	durch entsprechende Hilfsmittel unterstützen
		Flexibilität	++	+	
	Einlagerung	Genauigkeit	++	+++	
		Übersicht	++	++	
			15	17	
Warenausgang	Kommissionierung	Genauigkeit	++	+++	
		Schnelligkeit	+++	++	
	Verpacken	Sorgfalt	++	+++	
		Fingerfertigkeit	+	+++	
	Beladung	räumliche Vorstellungskraft	++	+	
		körperliche Belastbarkeit	+++	+	durch entsprechende Hilfsmittel unterstützen
	Tourenplanung	organisatorisches Denken	++	++	
		geografisches Wissen	++	+	erlernbar
			17	16	
Allgemeines		Umgang mit Flurförderzeugen	+++	+	Voraussetzung ist ein Lehrgang
		Sauberkeit	+	+++	
		Güterpflege	++	+++	
		Kundenfreundlichkeit	++	+++	
		technisches Verständnis	+++	+	für kleine Reparaturen
			11	11	



Stellenbezeichnung¹:

Tätigkeitsfelder ²	Tätigkeiten ³	Kompetenzen ⁴	Mann ⁵	Frau ⁵	Bemerkungen ⁶
Allgemeines					

Ausfüllhilfe:

1. Festlegung der Stellenbezeichnung
2. Überlegung in welchen Bereichen die neu Arbeitskraft eingesetzt werden soll
3. Unterteilung in anfallenden Tätigkeiten
4. Auflistungen der wichtigsten Kompetenzen für jede Tätigkeit
5. Bewertung (aus eigener Erfahrung)
 - + schreibe ich eher nicht zu
 - ++ trifft im Allgemeinen zu
 - +++ typische Eigenschaft
6. Gedanken über mögliche Verbesserungen im Unternehmen festhalten

Sollten Sie dann erkennen, dass eine Frau den ausgeschriebenen Job ebenso erledigen könnte, wie die Herren der Schöpfung, schließen sich natürlich auch schon die nächsten Fragen an.

Wie familienfreundlich ist mein Unternehmen?

Welche Anforderungen und Veränderungen bringen diese Frauenarbeitsplätze mit sich?

Was sagt das Arbeitnehmerkollektiv?

...

Um diese Fragen zu klären, ist die BTH GmbH ein kompetenter Partner. Auch können Sie sich Hilfe bei den zuständigen Stellen Ihrer Kammer, Landesregierung und Berufsgenossenschaft suchen. Es besteht also kein Grund, die neu gewonnene Erkenntnis tief unten in der Schreibtischschublade zu vergraben. Gehen Sie es an und erweitern Sie ihre Personalakquise.

Zum Abschluss noch ein kurzer Hinweis zu den Sanitären Einrichtungen.

Hinweise und Vorgaben	In meinem Unternehmen	Erfüllt?
sanitäre Einrichtungen für männliche und weibliche Arbeitnehmer	bis 10 Mitarbeiter reicht eine abschließbare Toilette mit extra Vorraum für Waschbecken	
	im Baustellenbetrieb reicht die mobile Außentoilette mit Möglichkeit zum Händewaschen	
	Toilette darf bis zu 100m vom Arbeitsplatz entfernt sein.	
Umkleiden und Duschen	bis 10 Mitarbeiter reicht eine, wenn es zeitliche Regelungen zur Benutzung gibt und die Räume von innen verschließbar sind	

Quellenangaben:

- https://www.bibb.de/dokumente_archiv/pdf/a24_hintergrundpapier_girl-day_2016.pdf
- <https://berufenet.arbeitsagentur.de>
- <https://www.jugend-und-finanzen.de/alle/aktuelles/anteil-der-frauen-in-typischen-maennerberufen-steigt-laut-bibb-analyse>
- <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-kompakt-2019-wie-unternehmen-beschaefigungspotenziale-von-frauen-noch-besser-nutzen-koennen>
- https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_62503_62553.htm