

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 | Mila 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

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**

Exportpreis Bayern – jetzt bewerben

Noch bis spätestens **31. Juli** können sich kleine und mittelständische Handwerksunternehmen mit bis zu maximal 100 Vollzeitbeschäftigten für den Exportpreis Bayern bewerben. Gesucht sind innovative Strategien, die zum Erfolg auf internationalen Märkten führen. Dafür kommen von den in Summe fünf Kategorien die beiden Bereiche „Handwerk“ und „Genussland“ (für das Lebensmittelhandwerk) in Frage. Die Preisträger erhalten eine individuell gefertigte Tro-

pähe, eine Urkunde, ein digitales Gewinnersiegel sowie einen professionell produzierten Image-Film über ihr Unternehmen, den sie auf Messen einsetzen können. Die feierliche Preisverleihung findet in diesem Jahr am 17. November abends in der Handwerkskammer in München statt. Auf die Gewinner wartet damit eine große Bühne. **DHZ**

Mehr Infos zum Wettbewerb und die Online-Bewerbung unter <https://www.exportpreis-bayern.de>

„Nicht infrage stellen, sondern weiterentwickeln“

Der Bayerische Handwerkstag (BHT) setzt sich in einem Schreiben an die bayerische Staatsregierung entschieden für den Erhalt der Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen ein. „Diese schafft gezielte Anreize für Verbraucherinnen und Verbraucher, handwerkliche Leistungen legal zu beauftragen und ordnungsgemäß abzurechnen. Gerade in der schwierigen konjunkturellen Lage entfaltet die Regelung eine doppelte Wirkung, indem sie die Auftragsvergabe an legal arbeitende

Handwerksbetriebe sicherstellt und damit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Schwarzarbeit leistet“, betont BHT-Präsident Franz Xaver Peteranderl. „Die Steuerermäßigung macht sich auch auf der Einnahmenseite des Staates durch die Gewinnbesteuerung der Betriebe sowie die Lohnbesteuerung der Beschäftigten bemerkbar. Gleichzeitig entlastet sie private Haushalte zielgerichtet, vor allem im unteren und mittleren Einkommensbereich. Diesem Ziel hat sich die

Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag ausdrücklich verpflichtet“, ergänzt BHT-Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Hüpers. Die Steuerermäßigung ermöglicht es privaten Haushalten, 20 Prozent der in der Handwerkerrechnung ausgewiesenen Arbeits-, Fahrt- und Maschinenkosten steuerlich geltend zu machen – bis zu einem Höchstbetrag von 1.200 Euro pro Jahr. Der BHT-Präsident: „Eine Kürzung würde Fehlanreize zulasten der legalen Wirtschaft setzen.“ **DHZ**

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

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**

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

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

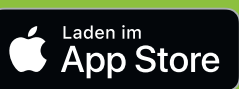
powered by



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**

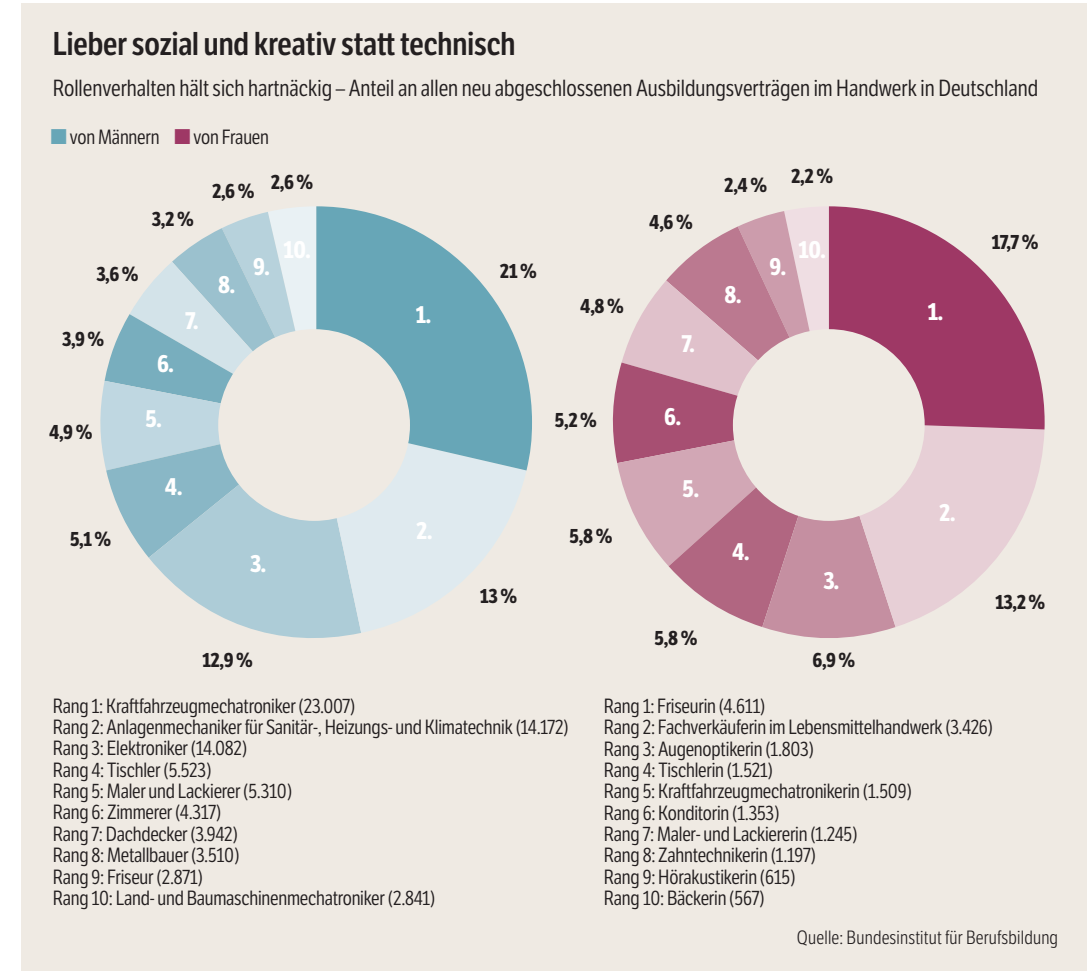
Die Hälfte der Menschheit sind Frauen, doch beim Handwerk kommt davon nur ein Rinnsal an. Schon den Weg einer dualen Ausbildung wählen nur 36 Prozent der Frauen, Tendenz sinkend. Im Handwerk gehen gerade einmal 19,2 Prozent der Ausbildungsverträge 2025 auf Frauen zurück und das in ausgesuchten Bereichen: 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

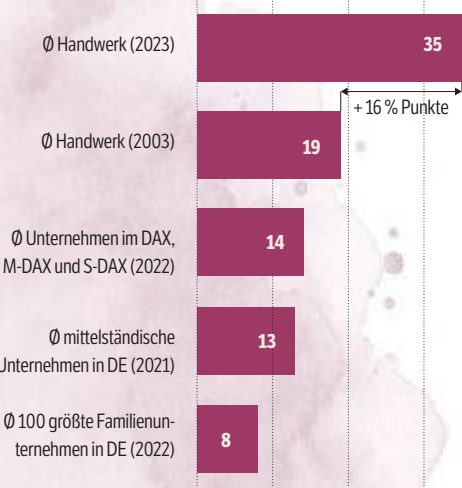
Ob als Auszubildende, Meisterin, Chefin oder Kammerpräsidentin: Frauen übernehmen im Handwerk vielfältige Rollen. Doch die Zahlen bleiben ernüchternd – nur jede dritte Beschäftigte ist weiblich, bei den Auszubildenden ist die Quote über Jahre sogar gesunken. Woran das liegt und was sich ändern muss, 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



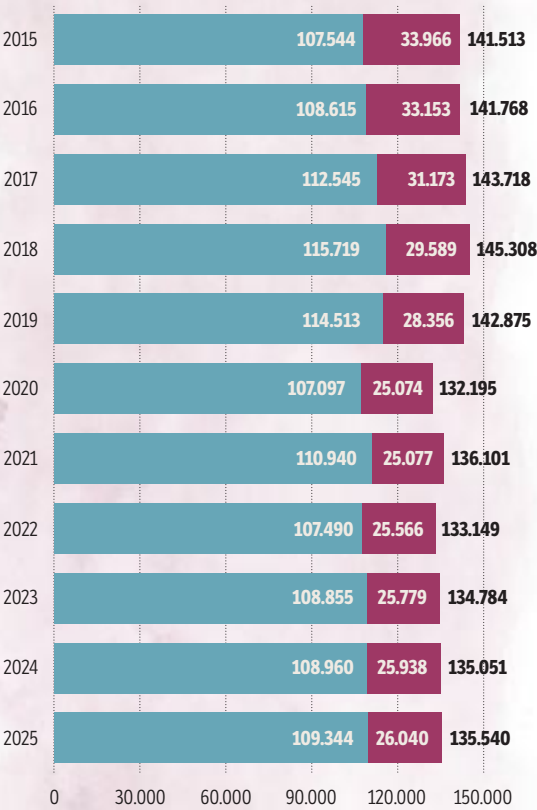
Beschäftigte und Auszubildende

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

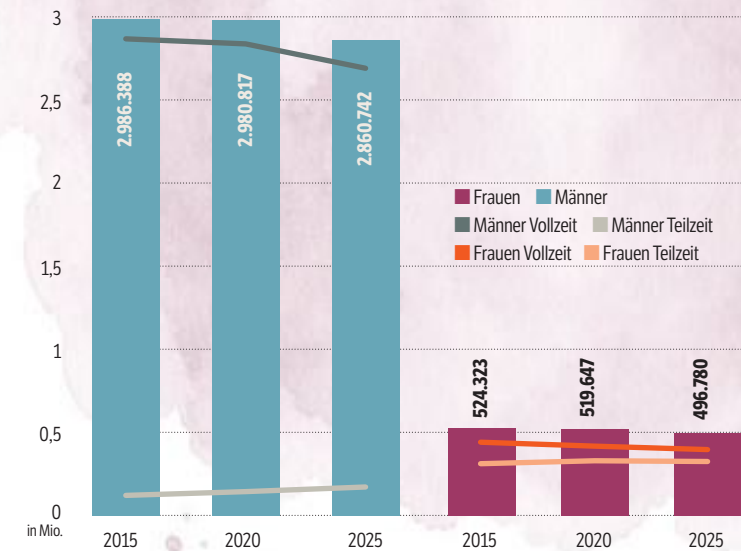


■ Männer ■ Frauen
■ neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

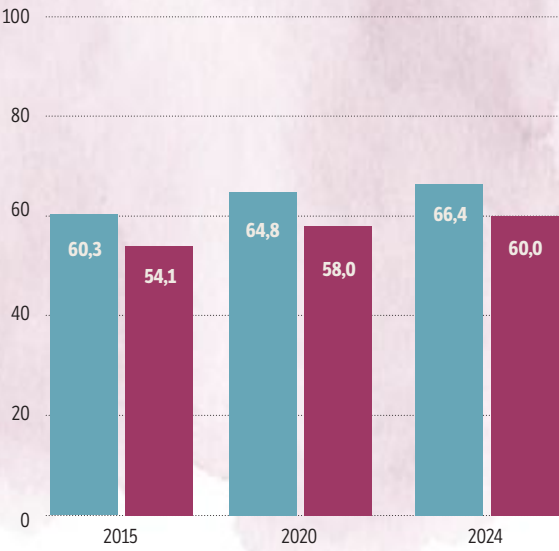
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September

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



Illustration: Daniela Meier | KI generiert

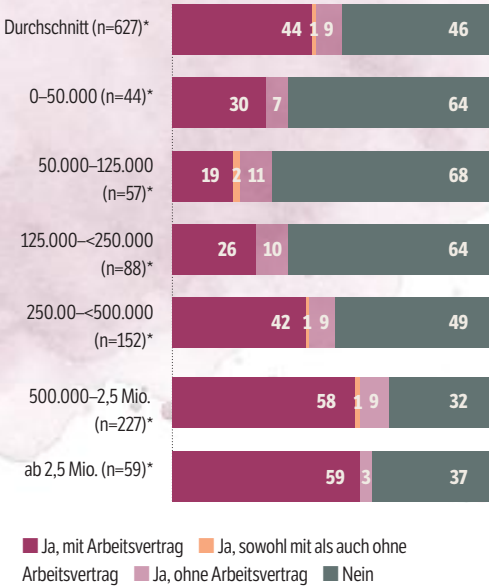


Unternehmerfrau und Chefin

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 %



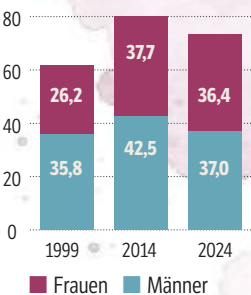
*Jahresumsatz des Betriebs in Euro; Quelle: LFI-Frauenstudie 2023



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 möglicherweise 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 Betriebsbüros 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 FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN

Ich möchte meine Begeisterung weitergeben

Der Malergeselle Nikolai Ubikitan hat beim Renovieren von Kirchenburgen in Rumänien neue Techniken kennengelernt

INTERVIEW: ALEXANDER TAUSCHER

Dass man als Malermeister bereits in der Ausbildung äußerst spannende Projekte begleiten kann, beweist Nikolai Ubikitan. Er hat bei der Calabrese Malermeisterbetrieb GmbH in München seine Lehre abgeschlossen. In dieser Zeit war er mehrfach über Erasmus+ im rumänischen Siebenbürgen und half beim Renovieren der dortigen Kirchenburgen mit. Als junger Geselle möchte Nikolai noch einmal an dem Projekt in Martinsdorf teilnehmen. Im DHZ-Interview erzählt er von seiner Leidenschaft für den Beruf und dieses Projekt.

Nikolai, was hatte Sie damals inspiriert, eine Ausbildung zum Maler und Lackierer zu starten?

Nikolai Ubikitan: Ich hatte mich intensiv mit der Berufswahl beschäftigt. Diese Richtung im Handwerk war für mich attraktiv, da man auf verschiedenen Baustellen im Einsatz ist und damit viel rumkommt. Man kann sich



Nikolai Ubikitan
Malergeselle

Foto: Nikolai

gestalterisch und technisch breit entwickeln. Auch der Einsatz von Farben hatte mich sehr interessiert. Über ein Praktikum habe ich schließlich den passenden Ausbildungsbetrieb gefunden. Denn schon im Praktikum habe ich in wichtige Bereiche des Maler- und Lackiererhandwerks hineinschnuppern können. Ganz praktisch habe ich mir gedacht, dass ich diese ganzen Fertigkeiten später auch mal in der eigenen Wohnung oder im eigenen Haus nutzen kann.

Sie haben auch gemerkt, wie vielfältig dieses Handwerk ist ...

Eindeutig! Es ist viel mehr als nur das Streichen von Wänden. Wir sind Teil des Handwerks, dass die Energie- und Klimawende mitgestaltet. Zurück zum Streichen: Ich habe auch viel über klimafreundliche Farben gelernt, in denen keine Kunststoffe verwendet werden.

Während der Ausbildung waren Sie dreimal beim Projekt der Renovierung von Kirchenburgen. Wie kam es dazu?

In der Berufsschule wurde das Projekt ausführlich vorgestellt. Ich fand es auf Anhieb interessant, dass ich in Rumänien Techniken erlernen und anwenden kann, die über meine Ausbildungsinhalte hier hinausgingen. Die Chance, mit jungen Menschen aus mehreren Ländern gemeinsam Kirchenburgen zu sanieren, ist in dieser Form einmalig.

Welche Aufgabe hat ein Maler und Lackierer bei der Sanierung dieser

besonderen historischen Gebäude?

Wir haben dort in Rumänien beispielsweise den Putz an den alten Decken und Wänden abgeschlagen und dann alles neu verputzt. Das Innenleben der Burgen haben wir in vielfältigen Farben neugestaltet. Eine neue Erfahrung war für mich zum Beispiel die Arbeit an den aus Holz gefertigten Decken und den speziellen Trägern, die wir hier so nicht verwenden. Bei uns gibt es vorgefertigte Fenster, die man einbaut, dort konnten wie vielfältigste Formen einsetzen, zum Beispiel auch runde Fenster. In Deutschland ist es üblich, dass wir auf den bestehenden Grundstein bauen. In Rumänien haben wir den Grundstein geschaffen.

Sie waren dreimal als Azubi in Rumänien – haben Sie in jedem Lehrjahr etwas Neues gelernt?

Im ersten Lehrjahr haben wir begonnen, neue Räume zu schaffen, zum Beispiel einen neuen Boden

für eine Küche. Und so lernten wir in jedem Lehrjahr immer Neues hinzu. Als Geselle möchte ich mein Wissen nun an die Lehrlinge weitergeben – zum Beispiel mit Techniken zum Verputzen, die wir in Deutschland so nicht nutzen. Daher plane ich noch eine vierte Reise nach Rumänien. Ich hoffe, ich kann mit meiner Erfahrung den Nachwuchs so zu begeistern, wie mich selbst diese Arbeit dort bis heute begeistert. Die Handwerkskammer ist seit dem Jahr 2022 offiziell für Erasmus+ akkreditiert. Seitdem wurden knapp 200 Mobilitäten in 15 verschiedene Länder ermöglicht. Dabei unterstützt die Kammer bei der Suche nach einem passenden Praktikumsbetrieb im Ausland und koordiniert den Aufenthalt zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Maria Mutzel aus dem bundesweiten Netzwerk „Berufsbildung ohne Grenzen“ berät gerne individuell unter Telefon 089 5119-222 oder per E-Mail unter maria.mutzel@hwk-muenchen.de.

Auf neuestem Stand lernen

Hochmoderne SHK-Werkstätten in Traunstein eröffnet

Die Handwerkskammer hat ihr Ausbildungsangebot in Traunstein ausgebaut. Neben dem Bildungszentrum (BZ) in den Mühlwiesen wird nun in der Sonntagshornstraße 14 in den neuen SHK-Werkstätten unterrichtet. Auszubildende in den Bereichen Sanitär, Heizung, Klima und Spenglerei bekommen hier in hochmodernen Räumen die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Bis zu 500 Lehrlinge aus den Landkreisen Traunstein, Berchtesgadener Land, Mühldorf, Altötting, Rosenheim, Bad Aibling, Miesbach und Bad Tölz werden pro Jahr ausgebildet. Die Werkstätten sind schon länger in Betrieb, wurden nun offiziell eröffnet – im Beisein von Gästen aus Handwerk, Berufsschule und Politik. BZ-Leiter Andreas Pfaffinger betonte, dass Kam-

mer und Innungen gut Hand in Hand zusammengearbeitet und das Projekt erfolgreich auf die Beine gestellt hätten. Kammer-Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Hüpers sagte, dass die neuen Werkstätten auch ein Zeichen für Investition in die Zukunft seien. „Das SHK-Handwerk bekommt komplett neue Werkstätten in dem von der Handwerkskammer erworbenen Objekt. In der ÜLU werden die Auszubildenden mit der Qualität unterrichtet, die landauf, landab so geschätzt ist.“ Josef Pflügl, Obermeister der SHK-Innung Traunstein, erinnerte an den zeitlichen Vorlauf des Neubaus und überreichte eine Fahne seines Gewerkes. Pflügl selbst, so ergänzte BZ-Leiter Pfaffinger, habe den hartnäckigen Anstoß für dieses Großprojekt gegeben.



(v.l.n.r.) Andrea Jochner-Weiß (Landrätin), Petra Koll (Lehrerin), Barbara Dietl (Studium & Berufsberatung, Agentur für Arbeit), Andrea Martin (Schulleiterin Gymnasium), Katharina Kleinmond (Koordinatorin für berufliche Orientierung, Gymnasium Weilheim), Stephan Kiermair (Team Nachwuchsförderung der Handwerkskammer), Michael Andrä (Kreishandwerksmeister), Roland Streim (Geschäftsführer Kreihsa Oberland) und Christiane Wurm (Kreientwicklung LRA) sowie Schüler des Gymnasiums.

Foto: LRA Weilheim

Entdecker-Tour Weilheim

Erstmals war das Gymnasium mit an Bord

Die „Entdecker-Tour Handwerk“ im Landkreis Weilheim ist in diesem Jahr in die sechste Runde gegangen. Dabei verwandelte sich das Bildungszentrum (BZ) in eine lebendige Werkstatt. Schülerinnen und Schüler konnten verschiedene Handwerksberufe hautnah erleben. Erstmals beteiligte sich das Gymnasium Weilheim mit seinen 9. Klassen und insgesamt 140 Interessierten an der inzwischen traditionellen Aktion. „Es ist ein wichtiges Signal, dass wir mit der Entdecker-Tour inzwischen auch Gymnasien erreichen“, freute sich Landrätin Andrea Jochner-Weiß. „Das Handwerk bietet hervorragende Karrierechancen – und genau diese Vielfalt möchten wir allen jungen

Menschen zeigen.“ Viele Handwerker engagierten sich an diesem Tag ehrenamtlich und nahmen sich Zeit, um ihre Berufe vorzustellen. Vertreten waren beispielsweise Bäcker und Friseure, Elektriker und Kfz-Mechatroniker. „Der direkte Kontakt ist durch nichts zu ersetzen“, betonte der Geschäftsführer der Kreishandwerkerschaft Oberland, Roland Streim. „Wenn die Schüler selbst etwas ausprobieren, merken sie schnell, ob ihnen die Arbeit liegt – das ist viel mehr wert als jede Broschüre.“ In den Werkstätten des BZ konnten die jungen Menschen auch bei Feinwerkmechanikern oder Metallbauern über die Schulter schauen und bei Schreibern oder Zimmerlern selbst Hand anlegen. Im

Durchgang der verschiedenen Stationen haben die Schüler dann Brotzeitboxen gebaut, die sie mit nach Hause nehmen konnten. Und das ging so: Der Korpus wurde bei den Metallbauern gebogen, beim Schreiner die Deckel gefräst und bei den Malern verziert. Der Inhalt wurde bei den Bäckern selbst gebacken.

Die nächste Entdecker-Tour Handwerk dreht im Oktober ihre Runden. Dann können sich die Mittelschulen, die Waldorfschule und die Montessori-Schulen im Landkreis beteiligen. Organisiert wird die Tour von der Kreishandwerkerschaft Oberland, dem Bildungszentrum der Handwerkskammer sowie dem Landratsamt Weilheim-Schongau gemeinsam mit ihren Kooperationspartnern.

Elternzeit gestalten

Online-Seminar für Selbstständige

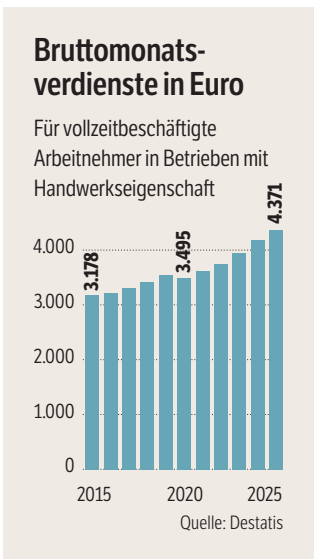
Die Organisation der Elternzeit ist gerade für Selbstständige oft sehr herausfordernd. In einem Online-Seminar der Handwerkskammer am **9. Juli von 8 bis 9.30 Uhr** gibt es einen Rundumblick von den sozial- und arbeitsrechtlichen bis zu den zivil- und wirtschaftsrechtlichen Themen. Rechtsanwält Holger Scheiding und Betriebsberater Michael Hadersdorfer stehen nach dem Vortrag für individuelle Fragen zur Verfügung.

Anmeldung per E-Mail unter recht.veranstaltungen@hwk-muenchen.de. Für Fragen im Vorfeld steht Laurin Baier unter laurin.baier@hwk-muenchen.de oder telefonisch unter 089 5119-187 zur Verfügung

Tag des Handwerks

In den Bildungszentren

Seit dem Schuljahr 2022/2023 ist der Tag des Handwerks verpflichtend für alle allgemeinbildenden Schulen im Freistaat. Jährlich öffnen auch die Bildungszentren der Kammer ihre Türen für den potentiellen Nachwuchs. In diesem Jahr liefen die Aktionen in der Woche vom 11. bis 15. Mai. Insgesamt waren über 2.300 Schülerinnen und Schüler aus 31 Schulen gekommen – darunter 16 Gymnasien, 13 Realschulen, zwei Wirtschaftsschulen und zwei Förderschulen. Die jungen Menschen konnten Handwerksberufe hautnah erleben. Unter anderem wurden die Bereiche Elektrotechnik, Metall, Bau, Holz, Friseur, Gesundheitsberufe, Textil und Kfz-Technik vorgestellt.



IMPRESSUM

Handwerkskammer für München und Oberbayern

Max-Joseph-Straße 4
80333 München
Tel. 089/5119-0
Internet: www.hwk-muenchen.de
Verantwortlich:
Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Hüpers



Kammer-Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Hüpers (links) und Josef Pflügl, Obermeister der SHK-Innung Traunstein, hissen gemeinsam die Fahne.

Foto: Witzentzeller

Neue Fachkräfte für unsere Werkstätten

Kfz-Innung München-Oberbayern spricht Gesellen frei

Im festlichen Ambiente des Löwenbräukellers hat die Kfz-Innung München-Oberbayern ihren Nachwuchs gefeiert. 346 Kfz-Mechatroniker wurden offiziell freigesprochen und in den Gesellenstand erhoben. Außerdem wurden 49 Automobilkaufleute für den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung geehrt. Obermeister Johann Bader würdigte die Leistungen der Absolventen und betonte die große Bedeutung gut ausgebildeter Fachkräfte für die Zukunft. „Das Kfz-Handwerk lebt von engagierten jungen Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und sich stetig

weiterzuentwickeln.“ Die Absolventinnen und Absolventen hätten mit ihrem erfolgreichen Ausbildungsabschluss eine wichtige Grundlage für ihren weiteren beruflichen Weg geschaffen. Auch Kammerpräsident Franz Xaver Peteranderl ließ es sich nicht nehmen, den frischgebackenen Gesellen persönlich zu gratulieren. Traditionell wurden die Jahrgangsbesten auf der Bühne separat ausgezeichnet. Sie erhielten neben den Gesellenbriefen jeweils einen Bildungsgutschein. Die Freestyle-Artists „Drum Stars“ sorgten mit Musik und Performance für großen Applaus.



Obermeister Johann Bader (rechts) ehrt die prüfungsbesten Kfz-Mechatroniker und Automobilkaufleute gesondert auf der Bühne. Foto: Simon Schneider

Röling folgt auf Kotter

Wechsel an der Spitze der Kreishandwerkerschaft Traunstein-Berchtesgadener Land

Die Kreishandwerkerschaft Traunstein-Berchtesgadener Land als Dachorganisation für 13 Innungen in den Landkreisen Traunstein, Berchtesgadener Land und in kleinen Teilen Altötting und Mühldorf hat eine neue Führung. An deren Spitze steht nun Michael Röling als Nachfolger von Gerhard Kotter, der wie seine beiden Stellvertreter nicht mehr zur Wahl angetreten war. Röling, der zugleich Obermeister der Maler-Innung Traunstein ist, wurde für die kommenden drei Jahre ohne Gegenstimmen gewählt. Seine Stellvertreter sind für den Landkreis Traunstein Andreas Weinzierl, zugleich Obermeister der Schreiner-Innung Traunstein, und für den Landkreis Berchtesgadener Land Ingenieur Andreas Graßl. Sie wurden ebenfalls ohne Gegenstimmen gewählt. Der scheidende Kreishandwerksmeister Kotter betonte in seiner Rede, dass er mit ein wenig Wehmut beende. „Es ist ein Moment, der mich bewegt - und auf den ich mit großem Stolz zurückblicke!“ In seiner Rückschau erinnerte er an die Herausforderungen der vergangenen neun Jahre und

nannte als Beispiel die Corona-Zeit. Zu den großen Erfolgen seiner Amtszeit zählte er die Neubauten der Berufsschulen in Freilassing und Traunstein. „Ich bin dankbar und stolz, an diesen wichtigen Zukunftsprojekten mitwirken zu dürfen.“ Kotter bedankte sich bei den Menschen, die ihn in den vergangenen neun Jahren in seinem Ehrenamt unterstützt hätten und fügte hinzu. „Ich wünsche meinem Nachfolger sowie unserer gesamten Kreishandwerkerschaft weiterhin viel Kraft, Erfolg und eine starke gemeinsame Zukunft!“ Der neue Kreishandwerksmeister betonte in seiner Antrittsrede, er nehme die Aufgabe „mit großem Respekt und großer Motivation an“. Man wolle das Handwerk „wie der sichtbarer machen und stabil aufstellen“, so Röling. Der scheidende Kreishandwerksmeister Kotter wurde schließlich zum Ehrenkreishandwerksmeister der Innung ernannt und erhielt die goldene Ehrennadel der Handwerkskammer. Seinem bisheriger Stellvertreter Thomas Aigner wurde als Dank für seine Leistungen für das Handwerk die Ehrenurkunde verliehen.



Dem scheidenden Kreishandwerksmeister Gerhard Kotter (links) wurde von seinem Nachfolger Michael Röling die Urkunde zur Ernennung zum Ehrenkreishandwerksmeister überreicht. Foto: Wittenzellner



Achtung Aufnahme: Die beiden Azubis Miso Brankovic (links) und Seit-Veli Abdul-Vaap zu Gast im spanischen Schulradio. Foto: Mutzel

Von der Kfz-Werkstatt ins Radio

Oberbayerische Kfz-Azubis dürfen bei einer Erasmus+ Praktikumsreise nach Spanien vors Mikrofon

Ein Erasmus+-Vernetzungstreffen in Bordeaux Ende 2024 hatte den entscheidenden Impuls gebracht - bei einem Treffen der Mobilitätsberaterin der Handwerkskammer und der Koordinatorin des spanischen Berufsbildungszentrums IES Maria Ibars. Denn es entstand die Idee, Auszubildende aus Oberbayern für Praktika in die ostspanische Hafenstadt Dénia zu entsenden. Da die Handwerkskammer Erasmus+-akkreditiert ist und somit eigene EU-Fördermittel für Auslandspraktika hat, war der Weg für die erste Reise frei. Damit die teilnehmenden Kfz-Auszubildenden gut ins Praktikum starten konnten, begleiteten außerdem Maria Mutzel, Beraterin im Netzwerk „Berufsbildung ohne Grenzen“, und der Berufsschullehrer Andreas Messian die Gruppe in den ersten Tagen nach Spanien. Dort besuchten sie den Berufsschul-Unterricht und die Bildungszentren. Sie sprachen mit

Lehrern und über die unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Spanien und Deutschland und verschiedene Unterrichtsmethoden. Außerdem wurden die späteren Praktikumsbetriebe ausgelotet. Daraufhin nutzten sechs Kfz-Auszubildende aus dem 2. und 3. Lehrjahr die Chance, ihren beruflichen Horizont zu erweitern. Vier von ihnen arbeiteten knapp drei Wochen in Valencia - unter anderem in Betrieben der Marken SEAT S.A. und Mercedes-Benz Group sowie in freien Werkstätten. Zwei weitere Auszubildende sammelten Erfahrung in Dénia. Und plötzlich saßen zwei Lehrlinge vor dem Mikrofon: Im Schulradio des IES Maria Ibars erzählten die beiden Azubis Miso Brankovic und Seit-Veli Abdul-Vaa von ihren Eindrücken und Erfahrungen während des Auslands-Praktikums. Zum Programm gehörte auch ein spontan arrangierter Besuch des Berufsbildungszentrums IES Benicalap

in Valencia. Dort stießen sie auf einen außergewöhnlichen Ausbildungsberuf, nämlich die Herstellung der berühmten Fallas-Figuren. Diese monumentalen, oft satirischen Skulpturen aus Holz und Pappmaché werden beim gleichnamigen Festival in Valencia ausgestellt. Das wiederum führte dazu, dass eine Münchner Schreinerin ein sechswöchiges Praktikum in einem darauf spezialisierten Atelier absolvieren kann. Im nächsten Frühjahr sollen dann erstmals Auszubildende aus Dénia zu einem Gegenbesuch nach München kommen. Maria Mutzel betont: „Das Projekt zeigt eindrucklich, wie wertvoll europäische Mobilität für das Handwerk ist. Durch gezielte Vernetzung und die Erasmus+-Akkreditierung der Kammer entstehen hochwertige Praktikumsplätze, neue berufliche Perspektiven und wertvolle internationale Erfahrungen für die nächste Generation von Fachkräften.“

Boys oder Girls – Hauptsache Talente

Schülerinnen und Schüler entdeckten das Maler- und Lackierer-Handwerk

Der 23. April galt als bundesweiter so genannter „Girls' Day“, also als Mädchen-Zukunftstag. Bei der Maler und Lackierer Innung Region München Dachau waren Girls an diesem Tag genauso willkommen wie Boys. Rund 100 Schülerinnen und Schüler, darunter etwa 60 Gymnasiasten, waren der Einladung gefolgt. Geschäftsführer Ricardo Schmidbauer: „Uns ist natürlich klar: Wir lotsen nicht alle direkt ins Handwerk. Aber wenn am Ende des Tages einige Vorurteile weniger und dafür ein paar Aha-Momente mehr im Kopf bleiben - dann haben wir schon viel erreicht.“ Genau das war passiert. Die begleitende Lehrerin erklärte zu Beginn dieses Praxis-Schnuppertages, dass für viele ihrer Gymnasiasten das Handwerk ein klares „No-Go“ sei. Umso erfreuter war die Innung, als eine Schülerin später sagte: „Okay, das hätten wir jetzt echt anders erwartet, eigentlich ist's doch ganz cool.“ Schmidbauer betont die besondere Bedeutung der Lehrer als Multiplikatoren in der Berufs-



Innungsbetriebe standen den Schülern bei allen Themen rund um die Berufsausbildung Rede und Antwort. Foto: Maler und Lackiererinnung

orientierung. „Wenn ein Lehrer selbst nicht vom Handwerk überzeugt ist, erreicht diese Meinung schnell eine ganze Klasse - also rund 28 junge Menschen auf einen Schlag. Genau deshalb gilt: Wir begeistern nicht nur Schüler, sondern auch die, die sie beraten.“ Christina Breunig, Leiterin des Bildungszentrums der Innung, erklärte den jungen Menschen die vielfältigen Möglichkeiten im Handwerk. Besonders spannend war für viele Gymna-

siasten: das Thema duales Studium. Anschließend konnten die Schüler selbst Hand anlegen. In Gruppen ging es durch sechs Stationen - von den Werkstätten der Maler, Fahrzeuglackierer sowie Schilder- und Lichtreklamehersteller über die Inhouse-Messe bis hin zum digitalen Lackieren. Highlight war der Brillux Showtruck. Außerdem waren sieben Innungsbetriebe dabei, die sich den Schülern für mögliche Bewerbungen präsentierten.

Weniger Aufwand fürs Büro

B2B DemoDay zeigt Lösungen

Der Alltag im Handwerk ist geprägt von Bürokratie, knappen Fachkräften und steigenden Kosten. Gleichzeitig fehlt oft die Zeit, sich intensiv mit neuen digitalen Lösungen zu beschäftigen. Genau hier setzt der „B2B DemoDay“ am **29.6. von 16 bis 19 Uhr** im Kammeraal der IHK an. Dort präsentieren 20 ausgewählte Anbieter und Start-ups ihre Lösungen speziell für mittelständische Betriebe. Sie zeigen, wie man die Büroarbeit reduzieren und Abläufe im Betrieb verbessern kann. Es geht auch um den effizienten Einsatz von Mitarbeitern. Die Veranstaltung richtet sich an Inhaber und Geschäftsführer von Handwerksbetrieben sowie an Betriebsleiter und Verantwortliche für Organisation und Prozesse, die dort individuell beraten werden können.

Für Mitgliedsbetriebe ist der Eintritt frei. Anmeldung unter <https://shorturl.at/7022y>

Gründertreffen

Am 2.7. in Eichstätt

Die Wirtschaftsförderung des Landkreises Eichstätt lädt zum dritten so genannten „Gründungs-Stammtisch“ ein. Gründer oder Interessierte erhalten praxisnahe Einblicke und werden dabei über die Unterstützungsangebote informiert. Außerdem gibt es einen Workshop zum Überzeugenden so genannten „Elevator-Pitch“, also Kurz-Präsentation, die nicht länger als zwei Minuten dauert. Hier wird gezeigt, wie sich Geschäftsideen auf den Punkt bringen lassen - mit Tipps für einen klaren und wirkungsvollen Auftritt. Die kostenfreie Veranstaltung findet am **2. Juli ab 17 Uhr** im Coworkingspace Oaktown Office in Eichstätt statt.

Anmeldung unter <https://shorturl.at/7kAUu>

Digitale Technik

Webinar

Das Kompetenzzentrum Energieeffizienz durch Digitalisierung unterstützt im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums Handwerksbetriebe gezielt bei der Umstellung auf digitale Technologien in der Heizungstechnik. Es geht im Kern um neue Chancen für das SHK- und Elektrohandwerk.

In einem kostenlosen Webinar am **30. Juni von 10 bis 11 Uhr** zeigen die Experten anhand von Praxisbeispielen, wie die Digitalisierung im Heizungskeller aussehen kann. Darüber hinaus gibt es Einblicke in E-Learning-Angebote für das Handwerk sowie in den Handwerksbetrieb der Zukunft mit Serviceverträgen und wiederkehrenden Einnahmen.

Anmeldung unter <https://shorturl.at/1jJhp>

Sommer der Berufsausbildung

Thüringer Handwerk zeigt jungen Menschen Karrierechancen mit Zukunft

Die Entscheidung für einen Beruf gehört zu den wichtigsten Weichenstellungen im Leben junger Menschen. Orientierung, persönliche Einblicke und direkte Kontakte zu Betrieben sind dabei wichtiger denn je. Mit dem „Sommer der Berufsausbildung“ bieten die drei Thüringer Handwerkskammern zahlreiche Informations- und Mitmachangebote für Schülerinnen und Schüler, Eltern und Ausbildungsbetriebe an.

Das Handwerk wirbt dabei mit einer klaren Botschaft: Wer sich für eine Ausbildung entscheidet, findet nicht nur einen sicheren Beruf, sondern auch spannende Entwicklungsmöglichkeiten und starke Gemeinschaften. Passenderweise lautet das Motto der Imagekampagne des Handwerks aktuell „Karriere mit Gefühl“. Für Stefan Lobenstein, Präsident des Thüringer Handwerkstags, bedeutet das: „Mit Sinn arbeiten, Gemeinschaft erleben und in einem Beruf wachsen, der echte Perspektiven bietet.“

Ein wichtiger Baustein des Aktionssummers sind Ferienpraktika. Schülerinnen und Schüler können in den Sommer- und Herbstferien Handwerksbetriebe kennenlernen und erhalten dafür über die Praktikumsprämie des Freistaats Thüringen 120 Euro pro Woche.

Umfangreiches Angebot der Kammern

Besonders umfangreich ist das Angebot der Handwerkskammer Erfurt. Über die Sommerferien hinweg beraten Bildungsexper-



Praktische Einblicke statt grauer Theorie: Der „Sommer der Berufsausbildung“ ermöglicht Jugendlichen das Kennenlernen von Handwerksberufen und unterstützt Ferienpraktika durch die Praktikumsprämie des Freistaats Thüringen. Foto: www.amh-online.de

Ausbildungsmessen und Berufsorientierung in Thüringen

- | | | | |
|---|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ 28. August: Berufs- und Fachkräftemesse, Föriztal■ 29. August: Regionalmesse, Altenburg■ 29. August: JobPerspektive, Arnstadt | <ul style="list-style-type: none">■ 4./5. September: „InKontakt“, Bad Blankenburg■ 5. September: Ausbildungsbörse, Gera■ 9./10. September: Forum Berufsstart, Erfurt | <ul style="list-style-type: none">■ 11./12. September: Ausbildungsbörse, Gotha■ 19. September: RAM, Sonneberg■ 24. September: Berufs-Infobörse, Sömmerda | <ul style="list-style-type: none">■ 26. September: BBK Beruf. Bildung.Karriere, Mühlhausen■ 26. September: Berufemarkt, Wartburgkreis■ 26. September: Abend der Berufe, Weimar |
|---|--|--|--|

ten täglich zu freien Lehrstellen, Praktika und den rund 130 Ausbildungsberufen im Handwerk. Ergänzt wird die Ausbildungshotline durch Webinare wie „Bewerben leicht gemacht“, digitale Elternabende, Online-Sprechstun-

den für Menschen mit Migrationsgeschichte sowie Informationsveranstaltungen für Ausbildungsbetriebe. Darüber hinaus präsentiert sich das Handwerk auf zahlreichen Berufsmessen in Nord- und Mittelthüringen. Höhepunkt

ist das Forum Berufsstart am 9. und 10. September in Erfurt, Thüringens größte Berufsorientierungsmesse.

Die Handwerkskammer für Ostthüringen setzt auf persönliche Einblicke in den Berufsalltag. In

Videoclips berichten Auszubildende als Handwerksbotschafter über ihre Erfahrungen und zeigen, warum sie sich für einen Handwerksberuf entschieden haben. Praxisnah wird es auch bei der „HandwerkXperience“ am

Gründungs Ideen, Wachstumsgeschichten und Nachfolgeprojekte

Auch Handwerksunternehmen können sich für „ThEx Award – Der Thüringer Gründungspreis“ bewerben

Der Freistaat Thüringen sucht wieder seine besten Gründungs- und Nachfolgegeschichten: Bis zum 9. September 2026 können sich Gründerinnen, Gründer und Unternehmensnachfolger für den „ThEx Award – Der Thüringer Gründungspreis“ bewerben. Insgesamt stehen Preisgelder in Höhe von 71.000 Euro zur Verfügung. Die Verleihung findet am 17. November in Erfurt statt.

Ausgezeichnet werden innovative Geschäftsideen, erfolgreiche Unternehmensentwicklungen und gelungene Nachfolgelösungen. Gerade für das Handwerk bietet der Wettbewerb eine Bühne, um erfolgreiche Gründungen und Übernahmen sichtbar zu machen.

Auszeichnungen in vier Kategorien

Der Preis wird in vier Kategorien vergeben. In der Kategorie „Gründen“ können sich Gründungsinteressierte sowie Unternehmer bewerben, die seit höchstens einem Jahr am Markt sind. Die Kategorie „Durchstarten“ richtet sich an junge Unternehmen, die bereits wirtschaftliche Erfolge vorweisen können. Für Handwerksbetriebe besonders interessant ist die Kategorie „Nachfolgen“, in der gelungene Unternehmensübernah-

men ausgezeichnet werden. Darüber hinaus wird mit dem Sonderpreis „Impulsgeberin“ eine Gründerin oder Unternehmerin geehrt, die mit ihrem Engagement besondere Akzente setzt.

Um die Gründerinnen, Gründer und Unternehmen bestmöglich zu unterstützen, bietet der Gründungspreis neben den Preisgeldern auch die Chance, das vielfältige Beratungs- und Vernetzungsangebot des ThEx zu nutzen. Zudem steht den Bewerbern vorab ein professionelles Pitch-Training zur optimalen Vorbereitung auf die Präsentation vor der Jury zur Verfügung.

Seit Einführung des Wettbewerbs wurden rund 1.500 Bewerbungen eingereicht. Rund 85 Prozent der bisherigen Preisträger sind auch Jahre nach ihrer Auszeichnung erfolgreich am Markt aktiv, so die Veranstalter. Der ThEx Award wird vom Thüringer Zentrum für Existenzgründungen und Unternehmertum (ThEx) organisiert. Dieses wird durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Landwirtschaft und Ländlichen Raum aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und des Freistaates Thüringen gefördert.

Weitere Informationen und Bewerbung: www.thex-award.de

Sichtbar bleiben in schwierigen Zeiten

Handwerksbetriebe profitieren von kostenfreier Messeberatung und attraktiven Förderungen

Das Handwerk in Thüringen steht vor großen Herausforderungen. Fachkräftemangel, steigende Kosten und ein zunehmend umkämpfter Markt erschweren es vielen Betrieben, neue Kunden zu gewinnen und qualifizierte Mitarbeiter zu finden bzw. langfristig zu binden. Gleichzeitig wächst der Druck, sich als attraktiver Arbeitgeber und leistungsfähiger Betrieb sichtbar zu positionieren. Umso wichtiger ist es, aktiv auf potenzielle Auftraggeber, Auszubildende und Fachkräfte zuzugehen.

Kostenfreie Messeberatung

Eine wirkungsvolle Möglichkeit hierfür ist die Teilnahme an Messen. Ob Fach-, Karriere- oder Verbrauchermesse: Sie bieten Handwerksbetrieben die Chance, ihre Leistungen persönlich zu präsentieren, Vertrauen aufzubauen und neue Kontakte zu knüpfen. Gerade der direkte Austausch vor Ort ermöglicht es, Kompetenzen sichtbar zu machen und sich im Wettbewerb zu behaupten. Dennoch verzichten viele Unternehmen auf einen Messeauftritt – häufig aus Sorge vor hohen Kosten oder organisatorischem Aufwand sowie fehlender Erfahrung in der Umsetzung.

Genau hier setzt die Messeberatung an: Mitgliedsbetriebe der Thüringer Handwerkskammern können eine kostenfreie Messeberatung in Anspruch nehmen. Ziel ist es, Betriebe bei der Auswahl geeigneter Veranstaltungen zu unterstützen, den Aufwand realistisch einzuschätzen, Fördermöglichkeiten aufzuzeigen und den Weg zu einem erfolgreichen Messeauftritt zu erleichtern. Dabei werden sowohl regionale als auch überregionale Messeformate berücksichtigt, die für das jeweilige Gewerk besonders relevant sind.

„Viele Betriebe unterschätzen den Mehrwert einer guten Vorbereitung. Schon ein erstes Beratungsgespräch hilft dabei, passende Messen zu finden, Zielgruppen zu definieren und Fördermittel sinnvoll einzusetzen. Aber auch Fragen zur Standgestaltung, Besucheransprache und Nachbereitung spielen eine wichtige Rolle“, erklärt Messeberaterin Katharina Etzel.

Attraktive Fördermöglichkeiten

Besonders attraktiv sind die Fördermöglichkeiten für Thüringer Handwerksbetriebe: Unter bestimmten Voraussetzungen können die Kosten für Messebau und

Standgestaltung mit bis zu 50 Prozent gefördert werden. Dadurch werden Messebeteiligungen auch für kleine und mittlere Unternehmen wirtschaftlich interessant und deutlich besser planbar. Neben finanzieller Unterstützung spielt auch die strategische Vorbereitung eine wichtige Rolle, um den Messeauftritt zielgerichtet und wirkungsvoll zu gestalten.

Präsenz zeigen, Betrieb positionieren

Gerade in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten gilt es, Chancen aktiv zu nutzen und Präsenz zu zeigen. Messen bieten dafür eine Plattform, auf der Handwerksbetriebe aus Thüringen ihre Stärken sichtbar machen und sich im direkten Vergleich mit Wettbewerbern positionieren können. Die Handwerkskammer Erfurt unterstützt die Thüringer Handwerksbetriebe dabei mit einer kostenfreien Messeberatung. Diese hilft, geeignete Veranstaltungen zu identifizieren, Fördermöglichkeiten auszuschöpfen und einen professionellen Messeauftritt zu planen.

Weitere Informationen: Katharina Etzel, Messeberaterin, Tel. 0361 6707 4300, E-Mail: ketzel@hwk-erfurt.de

12. August in Gera und am 13. August in Zeulenroda. Jugendliche besuchen dabei regionale Ausbildungsbetriebe, lernen Werkstätten kennen und können sich selbst ausprobieren. Zudem präsentiert sich das Handwerk beim Beachvolleyball-Event „Gera Beach“ Ende August mit einem Aktionstag und zahlreichen Informationsangeboten.

In Südthüringen stehen individuelle Beratung und praktische Erfahrungen im Mittelpunkt. Kostenfreie Ferienworkshops im Juli und August laden Schüler dazu ein, Handwerk und Naturwissenschaften praxisnah kennenzulernen. Über das Schülertelefon erhalten Jugendliche Unterstützung bei Fragen zu Berufswahl, Bewerbung und Praktikum. Beim Online-Angebot „Handwerks-Check“ können sie ihre Stärken analysieren und sich gezielt auf Bewerbungen vorbereiten. Mit dem Karriere- und Aktionstag „Handwerk all-in“ am 12. September auf dem Bildungscampus BTZ Rohr-Kloster öffnet die Handwerkskammer Südthüringen zudem ihre Werkstätten für Interessierte.

Landesweite Ausbildungsmessen

Auch auf Ausbildungsmessen sind die Thüringer Handwerkskammern in den kommenden Wochen landesweit präsent. Die Veranstaltungen ermöglichen persönliche Gespräche mit Betrieben und Experten der Kammern und bieten wertvolle Einblicke in die vielfältigen Ausbildungswege des Handwerks.

INFLATIONS RATE

Verbraucherpreise höher als im Vorjahr

Die Verbraucherpreise in Thüringen sind im Mai 2026 durchschnittlich um 2,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Nach Mitteilung des Landesamtes für Statistik lag der Indexstand bei 125,8 (Basis 2020=100).

Wie bereits im letzten Monat wurden in allen Hauptgruppen Steigerungen verzeichnet. Die Jahresteuersatzrate für Nahrungsmittel fiel mit 0,9 Prozent moderat aus. Bei Fleisch und Fleischwaren wurden Preissteigerungen von 3,5 Prozent beobachtet. Im Gegensatz zu dieser Steigerung konnten Speisefette und Speiseöle nach den starken Preisanstiegen in den Jahren 2024 und 2025 weiterhin eine Senkung verzeichnen (-13,1 Prozent).

Obwohl die Jahresteuersatzrate nicht so hoch ausfiel wie im letzten Monat, zeigte der Bereich Verkehr weiterhin den höchsten Anstieg aller Hauptgruppen (+7,7 Prozent). Ohne Heizöl und Kraftstoffe hätte die Teuerungsrate im Monat Mai bei 2,0 Prozent gelegen.

IMPRESSUM

Verantwortlich: Thomas Malcherek, Fischmarkt 13, 99084 Erfurt, Tel. 03 61/6707-3502, Fax 03 61/6707-93502, E-Mail: kommunikation@hwk-erfurt.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!

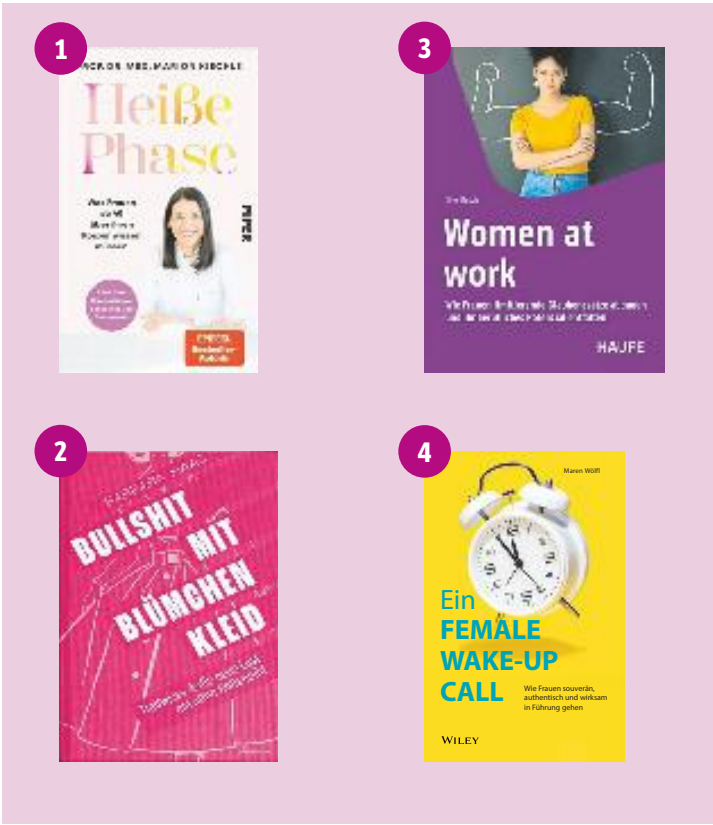
Rund neun Millionen Frauen in Deutschland sind in den Wechseljahren. In dieser Zeit verlieren sie ihre Fruchtbarkeit und viele befürchten, dass damit auch ihre Attraktivität und ihr gesellschaftlicher Wert sinken. Das Wissen darüber, was in der Phase wirklich passiert, ist selbst bei Betroffenen sehr 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

DHZ
Ausgabe 12: 10.07.2026
Anzeigenschluss:
30.06.2026



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, Südtüringen, 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 Wörrle, janatashina.woerlle@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. 030/88554615, karinbirk@gmx.de

Redaktion Brüssel: Hajo Friedrich, Tel. 0032/495508108, europa@holzmann-medien.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: Jan Peter 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: DE507315000000000101709, 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 Verwaltung 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 gezeichneten 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.

Verbreitete 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.

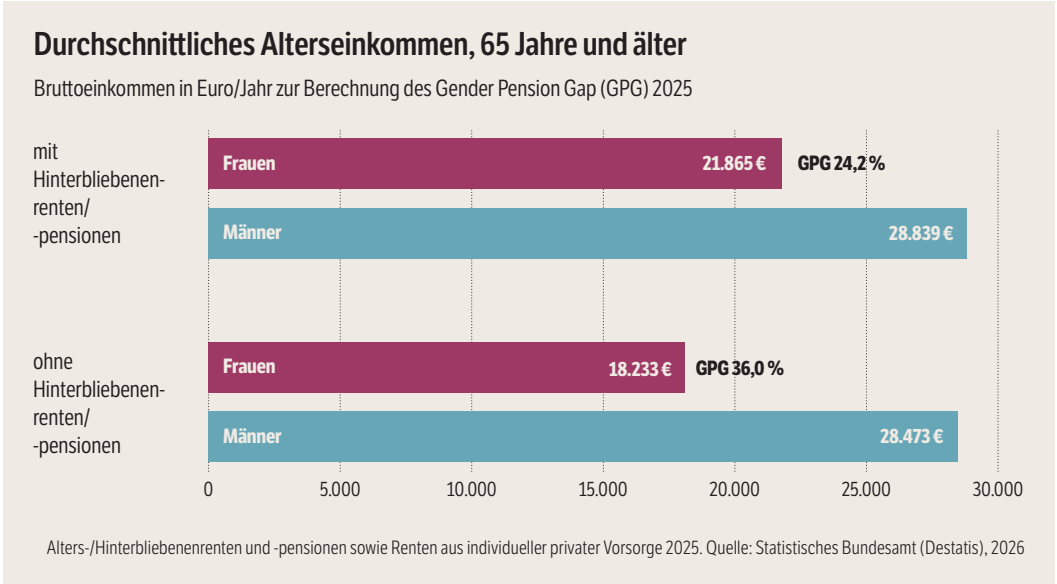
Die Konsequenz daraus könne nur lauten: mehr finanzielle Bildung - und zwar an den entscheidenden Lebensstationen.

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 Kinderproblem. „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





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 Niedriglohnsektor arbeiten“, sagt die IAB-Expertin.

Auf der einen Seite schrumpft die Industrie, auf der anderen Seite steigen die Löhne im Niedriglohnsektor 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 zum 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**

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.

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 Behandlungsart 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**

„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 · 0 21 53 / 4 09 84 - 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

STAPLER & ARBEITSBÜHNEN

NOBLEIFT

CPD30-A2JGS, Vierradstapler

16.900€

33% BAFA-FÖRDERUNG MÖGLICH

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

AUS- UND WEITERBILDUNG

Sachverständiger
Ausbildungs-Lehrgänge für die Bereiche
Bau- KFZ- EDV-
Bewertungs-Sachverständiger
Sachverständiger für Haustechnik
Bundesweite Schulungen/Verbandsprüfung
modal Sachverständigen Ausbildungszentrum
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

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**

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*
*Berechnung von zusätzlich 1 Zeile

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 zuzusenden. 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 fernzuhal-

ten, 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.

DHZ

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 Herzkreislauf-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.

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.

Gesund im Betrieb

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



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“

fung 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.