

Fachkräftesicherung im Handwerk

© Getty Images/Wikata

Karrieremöglichkeiten für Frauen

Frauenförderung im Beruf, Vielfalt im
Betrieb, Wiedereinstieg & Vereinbarkeit,
Entwicklung von und für Frauen



Gefördert
durch



Baden-Württemberg
Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit und Tourismus

»Frauen im Handwerk« ist ein Projekt im Rahmen des Programms Horizont Handwerk und ist gefördert durch das
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg.



Warum ist das Thema wichtig?

Frauen sind mit einem Anteil von 46,9 Prozent aller Erwerbstätigen¹ in Deutschland eine große Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, dennoch sind nur rund 10 Prozent der Beschäftigten im Handwerk Frauen². Gleichzeitig gehören der Fach- und Nachwuchskräftemangel sowie eine überalternde Belegschaft zu zentralen Herausforderungen für Handwerksbetriebe. Umso bedeutender kann es sein, sich das Potenzial von Frauen im Betrieb zu erschließen.

Um diese Zielgruppe als Auszubildende oder Fachkräfte anzuwerben, muss sich der Betrieb Gedanken zu Weiterbildungs- und Karrierechancen für Frauen machen.

Vielversprechende Initiativen wie das Siegel „*Handwerk ist hier auch Frauensache*“ der UnternehmerFrauen im Handwerk³ können anzeigen, dass ein Betrieb offen für Mädchen und Frauen ist und diese in der Karriere unterstützen möchte.

Erläuterung und Informationen

Vorurteile fallen lassen

Gerade in männerdominierten Branchen halten sich Vorurteile hartnäckig, wie beispielsweise, dass Frauen keine körperliche Arbeit leisten können oder nicht ins Handwerk wollen. Hier gilt es anzusetzen und an diesen Vorurteilen zu arbeiten.

Stattdessen macht es Sinn, sich auf die Vorteile gemischter Teams zu fokussieren, die unterschiedlichen Stärken miteinander zu kombinieren und ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wohl fühlen können.

Frauen gezielt ansprechen

Um Frauen für den Betrieb zu gewinnen, kann eine Personalgewinnungsstrategie sinnvoll sein, die explizit auf die Ansprache und das Anwerben von Frauen setzt. Daher ist es wichtig, sich mit der Zielgruppe, die angesprochen werden soll, auseinanderzusetzen und auf die Außenwirkung zu achten. Diese gezielten Ansprachen sind sowohl in der Berufsorientierung als auch in der Erstellung von Stellenausschreibungen wichtig.

¹ www.destatis.de (10.03.2025)

² www.destatis.de (10.03.2025)

³ www.ufh-bv.de



Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten schaffen

Berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind ein wichtiges Merkmal, wenn es um die Attraktivität eines Arbeitsplatzes geht. Daher ist es empfehlenswert, mit bestehenden, aber auch neuen Mitarbeitenden über Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. Fachkarrieren), Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Förderung zu sprechen.

Hier direkt mit den Mitarbeitenden ins Gespräch zu gehen kann dazu beitragen, dass die persönlichen Entwicklungswege und Aufstiegsmöglichkeiten klar sind, die Mitarbeitenden zufriedener und motivierter sind und es langfristig zu weniger Fluktuation in der Belegschaft kommt.

Wiedereinstieg nach Auszeit mitgestalten

Viele Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Schwangerschaft, Elternzeit oder zur Pflege von Angehörigen. Der Wiedereinstieg in den Beruf stellt dabei häufig eine Herausforderung dar – sei es durch veränderte Lebensumstände, einen längeren Abstand zum Berufsalltag, fehlende Unterstützungsangebote im Betrieb und/oder Doppelbelastungen.

Um Fachkräfte nach einer Auszeit erfolgreich zurückzugewinnen, ist es hilfreich, frühzeitig im Kontakt zu bleiben und individuelle Wiedereinstiegsmodelle zu ermöglichen.

Dazu zählen z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitangebote, Qualifizierungsmaßnahmen zur Auffrischung oder Erweiterung von Wissen sowie eine offene Willkommenskultur im Team. Ein strukturierter, gut begleiteter Wiedereinstieg stärkt die Bindung ans Unternehmen, erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und unterstützt gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – ein entscheidender Faktor für die langfristige Beschäftigung von Frauen im Betrieb.

Verweis

- [Allgemeines Gleichstellungsgesetz \(AGG\)](#)



Unterstützende Maßnahmen im Betrieb

Vorurteile aktiv hinterfragen und abbauen

Sensibilisierung für stereotype Denkmuster, z.B. durch Workshops oder interne Gespräche.

Vorteile gemischter Teams betonen

Unterschiedliche Perspektiven und Stärken sichtbar machen und gezielt fördern.

Frauen gezielt ansprechen

Stellenausschreibungen und Kommunikationsmaßnahmen gendersensibel und ansprechend formulieren.

Zielgruppenorientierte Personalgewinnung entwickeln

Aufsuchende Ansprache z.B. in Schulen, Jobmessen oder über soziale Medien, mit Fokus auf Frauen.

Entwicklungsmöglichkeiten sichtbar machen

Karrierepfade (z. B. Fach- und Führungslaufbahnen) transparent darstellen und kommunizieren.

Individuelle Förderung anbieten

Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote gezielt auf Bedürfnisse von Frauen abstimmen.

Wiedereinstieg nach Auszeiten begleiten

Rückkehrgespräche führen, passende Modelle für den Einstieg entwickeln und flexible Lösungen anbieten.

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen

Teilzeit, Gleitzeit, Homeoffice oder Jobsharing – angepasst an betriebliche Belange und Lebensrealitäten.

Pflege- und Elternzeiten aktiv unterstützen

Informationsangebote bereitstellen, verständnisvolle Kommunikation und Vertretungslösungen entwickeln.

Vorbildfunktionen sichtbar machen

Frauen in Fach- und Führungspositionen als Rollenvorbilder zeigen – intern wie extern.

Barrieren im Alltag abbauen

Praktische Maßnahmen wie geeignete Arbeitskleidung, sanitäre Einrichtungen, Umkleiden etc. mitdenken.