

„Frauen im Handwerk“ – Zusammenfassung der Ergebnisse

Evaluationsprojekt im Auftrag der Beratungs- und Wirtschaftsförderungsgesellschaft für
Handwerk und Mittelstand GmbH (BWHM)

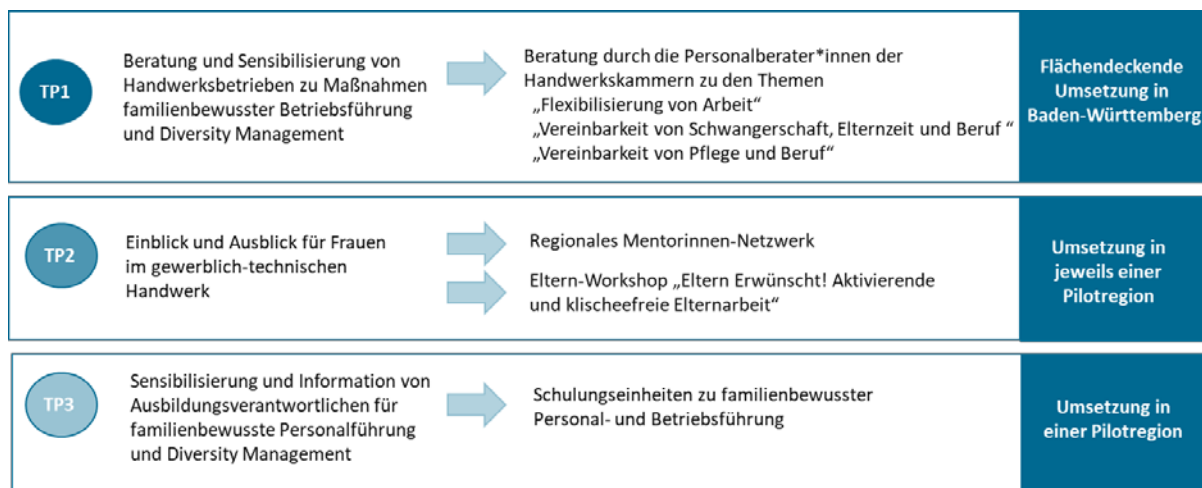
Andrea Kirchmann, Anastasia Maier, Christin Schafstädt

März 2020

Hintergrund und Zielsetzung

Das Handwerk steht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels vor der Herausforderung, Personal zu finden und langfristig zu halten. Hiermit stehen einzelne Betriebe und Unternehmen in einem Wettbewerb um die begrenzte Ressource der Fachkräfte. Um dieser Herausforderung zu begegnen führte die BWHM GmbH, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des Baden-Württembergischen Handwerkstages (BWHT), ein Informations- und Sensibilisierungsprojekt zum Thema „Frauen im Handwerk“ durch, das vom baden-württembergischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau finanziell gefördert wurde.

Im Rahmen dieses Projektvorhabens sollten konkrete Unterstützungsangebote entwickelt und umgesetzt werden, um Handwerksbetriebe als familienbewusste Arbeitgeber attraktiver zu machen. Die übergeordnete Zielsetzung bestand darin, die Erwerbsbeteiligung von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk zu erhöhen. Zudem sollte das Projekt dazu beitragen, Vorurteile gegenüber der Erwerbsbeteiligung von Frauen im gewerblich-technischen Handwerk abzubauen. So erarbeiteten verschiedene Institute¹ Handlungskonzepte, welche in Modellregionen pilotiert und vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) wissenschaftlich evaluiert wurden. Grundlegend gliederte sich das Projektvorhaben „Frauen im Handwerk“ in drei Teilprojekte (TP) und enthält insgesamt vier Maßnahmen.



Quelle: IAW-Darstellung 2020.

¹ Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (ifh) erstellte das Handlungskonzept des Teilprojekts 1; das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. der Hochschule Bielefeld konzipierte das Teilprojekt 2; das Forschungsinstitut der Berufsbildung und Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) erstellte die Materialien für das Teilprojekt 3.

Das Projektvorhaben erstreckte sich über einen Zeitraum von September 2018 bis Dezember 2019. Die Umsetzung der einzelnen Teilprojekte (auch als Pilotierungsphase bezeichnet) erfolgte von Juni bis September 2019. In diesem Zeitraum fand auch die Evaluation statt. Das Evaluationsdesign sah eine Kombination qualitativer und quantitativer Untersuchungsmethoden vor. Aufgrund der Heterogenität in Konzeption und Umsetzung der konzipierten Maßnahmen des Projekts, wurde für jede Maßnahme ein eigenes Evaluationskonzept entwickelt. Das Ziel der Evaluation war es, einen detaillierten Einblick in die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen zu erhalten, die Pilotumsetzungen zu bewerten und Handlungsempfehlungen abzuleiten. Aufgrund sehr geringer Fallzahlen, welche durch die geringe Anzahl an Pilotstandorten resultierte, war es im Rahmen der Evaluation nicht möglich, Aussagen bezüglich der Wirkungen der einzelnen Maßnahmen zu treffen². Es konnten jedoch die Umsetzungserfahrungen der einzelnen Teilprojekte beschrieben sowie allgemeine Hinweise formuliert werden, die bei der Umsetzung für künftige Projekte zu berücksichtigen sind.

Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Das Teilprojekt 1 richtete sich an die Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg mit dem Ziel der *Sensibilisierung und Beratung zu familienbewusster Betriebsführung und Diversity Management*. Ein zentraler Baustein für die Umsetzung dieses Teilprojekts war die Erarbeitung von Beratungsmaterialien für drei zentrale Themenfelder. Die Personalberater*innen aller acht baden-württembergischen Handwerkskammern sollten die Beratungsmaterialien in ihr Beratungsportfolio aufnehmen und Handwerksbetriebe bedarfsorientiert beraten.

Mit der Evaluation des Teilprojekts 1 wurde der Frage nachgegangen, inwieweit die baden-württembergischen Handwerksbetriebe Kenntnis über die Beratungsmaterialien hatten und eine Beratung in Anspruch genommen hatten. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Beurteilung der Beratungsmaterialien durch die Personalberater*innen. Die leitfadengestützten Expertengespräche mit den Personalberater*innen der Handwerkskammern konzentrierten sich auf den Entwicklungsprozess der Materialien, die Einbindung der Personalberater*innen bei der Erstellung der Materialien sowie auf die Bewertung der Materialien. Der Einsatz der Materialien im Beratungsprozess konnte nicht evaluiert werden, da sich die Materialien zum Zeitpunkt der Evaluation noch nicht im Einsatz befanden.

Im Allgemeinen bewerteten die Personalberater*innen ihre Einbeziehung in den Entwicklungsprozess als positiv. Die Beratungsmaterialien wurden nach der Überarbeitung unter Einbezug der Personalberater*innen inhaltlich als gut und hilfreich beurteilt. Kritisch hinterfragt wurde jedoch die Praxisnähe der Materialien. Verbesserungsbedarf wurde vor allem in der visuellen Ausgestaltung gesehen, da diese als zu klischeehaft beurteilt wurde.

Mit dem Aufbau eines *regionalen Mentorinnen-Netzwerkes* im Teilprojekt 2 wurde das Ziel verfolgt, ein Unterstützungsangebot für weibliche Auszubildende im gewerblich-technischen Handwerk zu konzipieren, um junge Frauen, die noch am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen, mit erfahrenen Frauen in Führungspositionen in Handwerksunternehmen zusammenzuführen. Durch eine solche Vernetzung sollten die jungen Frauen in ihrem gewählten Beruf bestärkt werden, um vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Mit der Evaluation dieser Maßnahme wurde der Frage nachgegangen, wie ein Mentorinnen-Netzwerk ausgestaltet sein sollte, um junge Frauen während ihrer Ausbildung im Handwerk begleiten zu können und um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Es wurden leitfadengestützte Expertengespräche mit verantwortlichen Akteuren der organisierenden Handwerkskammer sowie mit teilnehmenden Mentorinnen geführt.

² Das Teilprojekt 1 wurde in Baden-Württemberg flächendeckend pilotiert. Die zwei Maßnahmen des Teilprojekts 2 wurden jeweils an einem Standort umgesetzt, ebenso wie das Teilprojekt 3.

Insgesamt wurde die Maßnahme von den umsetzenden Akteuren als überaus wichtig erachtet. Als wichtige Erfolgsfaktoren für ein gut funktionierendes Mentoring stellten sich Zeit, persönliche Kontakte und räumliche Nähe heraus. Vor dem Hintergrund vieler interessierter Meisterinnen und Betriebsinhaberinnen gestaltete sich die Akquise der Mentorinnen problemlos. Es konnten Mentorinnen gewonnen werden, die sich bereits in diesem Feld engagierten und somit ein großes Interesse für das Thema und die Förderung junger Frauen mitbrachten. Den Mentorinnen wurde durch die Handwerkskammer eine Ansprechperson zur Verfügung gestellt, welche sie bei Fragen oder Problemen kontaktieren konnten. Wie die Mentorinnen wurden auch die Mentees direkt für eine Teilnahme angesprochen. Bei der Akquise der Mentees wurde Wert daraufgelegt, deren Betriebe miteinzubeziehen.

Wichtige Kriterien für das Matching waren die räumliche Nähe und die persönliche Situation der Auszubildenden. Abweichend von der Konzeption wurden nicht nur gewerksübergreifende, sondern auch gewerksidentische Tandems gebildet. Insgesamt kamen acht Tandems zustande, davon sechs gewerksübergreifend und zwei gewerksidentisch. Bei den gewerksidentischen Tandems erwiesen sich die bereits vorhandenen Kenntnisse über das Berufsfeld als vorteilhaft.

Der **Eltern-Workshop zur klischeefreien Berufsorientierung** im Teilprojekt 2 richtete sich an Eltern und Erziehungsberechtigte, um diese darüber zu informieren, wie sie ihre Kinder bei der Berufsorientierung unterstützen können. Im Rahmen eines Eltern-Workshops sollten Geschlechter-Klischees im Berufsorientierungsprozess abgebaut und für eine Ausbildung im gewerblich-technischen Handwerk – insbesondere von Mädchen – geworben werden. Mit der Evaluation dieser Maßnahme wurde der Frage nachgegangen, ob ein Workshop das geeignete Instrument ist, Eltern das Thema klischeefreie Berufsorientierung näherzubringen. Es wurde ein leitfadengestütztes Experteninterview mit der für die Organisation und Umsetzung verantwortlichen Person geführt. Zudem fand eine standardisierte schriftliche Befragung der am Workshop teilnehmenden Eltern (n=13) statt. Durch die Teilnahme des Evaluationsteams am Workshop erfolgte zudem eine teilnehmende Beobachtung.

Der Workshop verfolgte einen ganzheitlichen und interaktiven Ansatz, was dazu führte, dass die Veranstaltung auch für Schüler*innen geöffnet wurde und eine aktivere Einbeziehung der Eltern und Schüler*innen in den Workshop erfolgte. Gerade die Interaktion mit den teilnehmenden Eltern und Schüler*innen wurde von den Verantwortlichen als sehr positiv empfunden. Des Weiteren wurde die Praxisnähe des Vortrags auf Basis einer Werkstattführung von den teilnehmenden Eltern als sehr positiv beurteilt. Insgesamt sahen sich die meisten teilnehmenden Eltern durch den Workshop besser über die Ausbildungswege im Handwerk informiert und werteten den Workshop als eine hilfreiche Unterstützung im Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder.

Im Teilprojekt 3 wurden **Lehr-Lernmaterialien** erstellt, die im Rahmen des vierten Teils der Meisterausbildung im Handwerk Anwendung finden sollten. Das Teilprojekt 3 richtete sich an Dozierende der Meisterausbildung mit dem Ziel künftige Führungskräfte zu familienfreundlicher Personal- und Betriebsführung zu informieren und zu sensibilisieren.

Mit der Evaluation dieses Teilprojekts wurde der Frage nachgegangen, wie der Einsatz des Lehr-Lernmaterials erfolgte und wie dies von den beteiligten Akteuren beurteilt wurde. Es wurden zwei leitfadengestützte Expertengespräche mit den für die Pilotierung verantwortlichen Akteuren, darunter auch die dozierende Person, geführt. Des Weiteren wurde eine schriftliche Klassenraumbefragung mit den Teilnehmenden eines Meistervorbereitungskurses (n=12) durchgeführt.

Die entwickelten Lehr-Lernmaterialien wurden inhaltlich als gut erachtet und sinngemäß, aber nicht deckungsgleich in das bestehende Unterrichtsmaterial integriert. Aufgrund der Lehrerfahrung der dozierenden Person wurden auf dialogische Szenen und Rollenspiele verzichtet, da diese ungern von den Kursteilnehmenden durchgeführt werden.

Insgesamt zeigten die Expertengespräche, dass die Sensibilisierung für eine familienfreundliche Betriebsführung als ein sehr wichtiges Thema im Rahmen der Fachkräftegewinnung und -sicherung angesehen wurde. Die Verankerung im Meistervorbereitungskurs wurde als eine Chance bezeichnet, notwendige Veränderungen im Betriebsverhalten bezüglich des Einstellungsverhaltens oder der Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen anzustoßen.

Hinweise für die Umsetzung ähnlicher Projekte

Die Evaluation der Teilprojekte des Projektvorhabens „Frauen im Handwerk“ hat einige Faktoren offengelegt, welche sich positiv oder negativ auf die Umsetzung ausgewirkt haben. Aus diesen Erkenntnissen ergeben sich allgemeine Hinweise, die bei einer Umsetzung ähnlicher Projekte berücksichtigt werden sollten:

➤ Längerer Zeitraum für die Durchführung

Der sehr enge Pilotierungszeitraum von 4 Monaten stellte insbesondere für die Organisation und Durchführung der Maßnahmen der Pilotregionen eine große Herausforderung dar. Den meisten Handwerkskammern und Bildungsakademien blieb nur wenig Zeit, die entwickelten Konzepte in die Praxis zu überführen. Insbesondere die Akquise von Mentorinnen und Mentees und ein passgenaues Matching musste unter großen Zeitdruck erfolgen. Die Maßnahmenumsetzung unter derart restriktiven Vorgaben muss daher als kritisch bewertet werden.

➤ Engagierte Akteure

Das Projektvorhaben lebte vom Engagement aller Beteiligten. Ein solches Engagement ist wichtig für die Durchführung von Projektvorhaben. Sind die verantwortlichen Akteure nicht vom Sinn und Zweck des durchzuführenden Projekts überzeugt oder haben Zweifel, so wirkt sich dies auch auf andere Beteiligte aus. Um ein solches Engagement sicherzustellen, bedarf es einer möglichst frühzeitigen Einbindung aller relevanten Umsetzungsakteure.

➤ Keine Verwendung von Stereotypen / Notwendigkeit einer Gendersensibilität

Grundsätzlich sollte bei der Erstellung von Konzepten sowie Beratungsmaterialien eine Gendersensibilität zugrunde gelegt werden. Das bedeutet, dass in Schrift und Bild stets darauf geachtet werden muss, keine vorherrschenden Stereotype aufzugreifen und Vorurteile zu verstärken.

➤ Einbeziehung der Perspektive der Betriebe

Die Perspektive der Betriebe konnte im Rahmen dieser Evaluation nicht berücksichtigt werden. Diese müssen jedoch bezüglich der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Handwerk als relevante Einflussgröße angesehen werden. Angesichts der vielen Initiativen des Landes Baden-Württemberg hinsichtlich der Frauenförderung, Berufswahlförderung oder Allianzen zur Fachkräftesicherung mag es verwundern, dass sich an der Situation nur wenig geändert hat und Frauen nach wie vor im gewerblich-technischen Handwerk unterrepräsentiert sind. Es drängt sich bei der Betrachtung dieser Tatsache der Verdacht auf, dass es weniger an der beruflichen Orientierung der Schülerinnen oder der Unterstützung der Eltern bei der Berufswahl liegen könnte, als vielmehr an den Betrieben selbst, welche den Zugang zum Handwerk erschweren oder sogar verschließen. So brechen sich alle Vorhaben und Initiativen an der Zielsetzung der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, wenn die jungen Frauen nicht eingestellt werden oder angesichts von Diskriminierungserfahrungen die Ausbildung abbrechen und aus dem Handwerk abwandern. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels als kritisch zu beurteilen.