Frauen* im Handwerk

Welche strukturellen Veränderungen wünschen sich Frauen im Handwerk, um ihre Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern?

Rebecca Gaida, Sophia Obermann und Ana-Zoë Singer (Studierende der Pädagogischen Hochschule Freiburg)

1. Einleitung

Das Handwerk ist in Deutschland nach wie vor **stark männlich geprägt**. Trotz gesellschaftlicher und politischer Bemühungen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit sind **Frauen* in handwerklichen Berufen deutlich unterrepräsentiert**. Gleichzeitig gewinnt das Handwerk vor dem Hintergrund des **Fachkräftemangels** zunehmend an Bedeutung.

Die vorliegende Arbeit untersucht die Situation von Frauen im Handwerk mit Fokus auf strukturelle Barrieren, berufliche Erfahrungen und fördernde Faktoren für den Berufseinstieg und -verbleib.

2. Erkenntnisinteresse und Forschungsstand

- Ausgangspunkt ist die Annahme, dass **Geschlecht eine zentrale Strukturkategorie** beruflicher Kontexte darstellt (West & Zimmerman, 1987; Riegraf, 2010)
- Berufe sind **nicht geschlechtsneutral organisiert**, sondern:
  - reproduzieren Geschlechterverhältnisse
  - strukturieren Anerkennung, Zugang und Aufstieg (Schmid-Thomae, 2012)
- Das Handwerk ist historisch und kulturell **männlich kodiert** und trägt zur **Reproduktion hegemonialer Männlichkeit** bei (Schmid-Thomae, 2012)

3. Frauen* im Handwerk – zentrale Befunde in der Literatur

- Frauen* sehen sich mit **Stereotypen und Kompetenzzweifeln** konfrontiert:
  - körperliche und technische Leistungsfähigkeit wird infrage gestellt
  - *Prove-it-again-Bias*: kontinuierlicher Leistungsnachweis erforderlich (Weber-Lewerenz, 2024)
- Weitere dokumentierte Mechanismen:
  - **Mansplaining**, **Tightrope Bias**, **Hyperfeminisierung** oder Anpassung an männliche Normen,
  - **Sexualisierung** und sexuelle Belästigung,
  - **institutionelle Ausschlüsse** (Schmid-Thomae, 2012; Weber-Lewerenz, 2024)
- **Strukturelle Barrieren**:
  - unflexible Arbeitszeitmodelle
  - fehlende sanitäre Infrastruktur
  - geringe Zahl weiblicher Vorbilder (Weber-Lewerenz, 2024)

4. Methodisches Vorgehen

Forschungsdesign: qualitativ, explorativ **Methode:** problemzentrierte Interviews (Witzel, 2000) **Stichprobe:** n = 4 Frauen*
Durchführung: Präsenz & Online (25–40 Min.) **Auswertung:** Pragmatisches Auswertungsverfahren nach Riegel (o. J.)

5. Ergebnisse der Interviews

> Du musst als Frau immer doppelt so gut sein, um ernst genommen zu werden – das ist halt irgendwie einfach so, dann ist man's halt.

> Kriegen sie das hin […] oder können sie nur den Rührlöffel schwenken? Also, ich sag mal, so Sprüche kamen, aber muss man drüberstehen.

Ausbildung & Qualifizierung

- Sexismus und Kompetenzzweifel bereits in Berufsschule
- Lern- und Förderbedingungen stark **betriebsabhängig**
- Mentoring und Netzwerke **wertvoll, aber selten**
- Frühe praktische Erfahrungen prägen **Selbstvertrauen & Interesse**

Entwicklung & Aufstieg

- Zugang zu Führungspositionen **untransparent, traditionell geprägt**
- Frauen* müssen **Kompetenz sichtbar machen**
- Selbstständigkeit = Chance für **Kontrolle & Flexibilität**, erfordert aber **Ressourcen & Unterstützung**
- Erfolg oft abhängig von **Partner*innen, Familie & Betrieb**

Vereinbarkeit & Care-Arbeit

- Flexible Arbeitszeiten entlasten, **reduzierte Stunden begrenzen Aufstieg**
- Mutterschaft = **Karrierekiller** (Elternzeit, Teilzeit)
- Unsichtbare Mehrfachbelastung durch Care-Arbeit

Betriebskultur & Arbeitsalltag

- Raue, abwertende Kommunikationskultur
- Körperliche Leistungsfähigkeit wird oft unterschätzt, Infrastruktur an **männliche Normen angepasst**
- Frauen* müssen **Zugehörigkeit aktiv herstellen**
- Sexismus = häufig, individuell bearbeitet; Unterstützung durch **Kolleg*innen & Chefs** entscheidend

Gesellschaft & Kultur

- Frühe Geschlechtersozialisation prägt **Berufswahl & Selbstvertrauen**
- Sichtbarkeit & Repräsentation = **Motivation & Vorbildfunktion**
- Image des Handwerk: körperlich belastend, rau
- Frauen* müssen **Kompetenz immer unter Beweis stellen**

Politik & Institutionen

- Handwerk in Schule & Berufsorientierung unterrepräsentiert
- Förderprogramme und Mentoring **nicht flächendeckend**
- Mindeststandards fehlen: Sanitäranlagen, Werkzeuge, Diskriminierungsregeln
- Institutionelle Unterstützung kann Integration fördern und Barrieren abbauen

6. Zentrale Veränderungswünsche

- **Klare betriebliche Regeln gegen Sexismus & Diskriminierung**
- **Sensibilisierung von Führungskräften**
- **Verlässliche Förder- und Mentoringstrukturen**
- **Transparente Karriere- und Aufstiegswege**
- **Vereinbarkeit von Führung, Familie und Teilzeit**
- **Mehr Sichtbarkeit und institutionelle Unterstützung**
- **Verbindliche Standards**

7. Ambivalenzen

Die befragten Frauen* erleben **strukturelle Ungleichheiten** im Handwerk, etwa bei Führungsaufgaben, Mutterschaft und Arbeitsorganisation, häufig als gegebene Realität – teilweise nehmen sie diese gar nicht als Problem wahr. Statt umfassender Veränderungen setzen sie auf **individuelle Anpassung**, Akzeptanz und strategisches Handeln, um handlungsfähig zu bleiben. Ihre Erfahrungen zeigen ein **Spannungsfeld** zwischen objektiven Barrieren und subjektiv empfundenen Handlungsspielräumen.

Literatur

Pädagogische Hochschule Freiburg
Université des Sciences de l'Education · University of Education