



Interview

Mit Frauenpower gegen den Fachkräftemangel – bloß wie?

Foto: us

Von Frau zu Mann

Dr. Bettina Nickel, Geschäftsführerin der Johannes Nickel GmbH, und Anja Schmeer, Geschäftsführerin der Schmeer Sand + Kies GmbH gehören zu den wenigen Frauen, die in der Steine- und Erdenindustrie tätig sind. Ein Gespräch über Grenzen und Chancen für weibliche Fachkräfte in einer männerdominierten Berufswelt.

Frau Dr. Nickel, Frau Schmeer – Sie arbeiten überwiegend mit Männern zusammen. Wie geht es Ihnen damit?

Dr. Bettina Nickel: Ich habe in der Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen und Mitarbeitern generell gute Erfahrungen gemacht. Ich schätze deren Gradlinigkeit und finde es sehr angenehm, wie Männer mit Konflikten umgehen. Auseinandersetzungen nimmt man sportlich. Ist eine Sache geklärt, geht man schnell wieder an die Tagesordnung.

Anja Schmeer: Die Zusammenarbeit mit Männern ist heute Normalität geworden. Allerdings, als ich vor vielen Jahren anfang, war es als Frau tatsächlich nicht ganz einfach. Auf Tagungen zum Beispiel war ich meistens die einzige Teilnehmerin und wurde ständig gefragt, was ich denn als Frau in einem Kieswerk machen würde. Ich habe mich dann – eher scherzhaft – immer als Bagger- und Radladerfahrerinnen ausgegeben und damit ziemlich verwunderte Gesichter geerntet. Eine Frau auf einer Baumaschine – das war damals undenkbar. Im Anschluss habe ich die Menschen schon über meine eigentliche Tätigkeit im Unternehmen aufgeklärt.

War Ihre Karriere in einem klassischen Männerberuf geplant?

Dr. Bettina Nickel: Nein, eigentlich nicht. Ich habe Sozialwissenschaften studiert und mich später auf das Fachgebiet Arbeitswissenschaften spezialisiert, ich war einige Jahre als Unternehmensberaterin tätig. Es hat sich dann vor elf Jahren ergeben, dass mir unsere Familie die Geschäftsleitung unseres Unternehmens übergab.

Anja Schmeer: Als ausgebildete Hotelkauffrau habe ich eigentlich immer davon geträumt, einmal ein eigenes Hotel zu führen, nun ist daraus ein Kieswerk geworden. Ich war schon immer technisch interessiert, prägend ist auch die Tatsache, mit so einem Unternehmen durch die Familie aufzuwachsen. Da stellte sich nicht die Frage „klassischer Männerberuf“. Die Firma gibt es schon seit über 100 Jahren, viele Jahre habe ich das Unternehmen zusammen mit meinem Vater geführt, inzwischen ist mein Bruder dazugekommen. Wir führen das Unternehmen in der vierten Generation weiter.

Die Branche klagt über Fachkräftemangel. Glauben Sie, mit weiblichen Facharbeitern ließe sich das Problem lösen?

Dr. Bettina Nickel: Ich bin da ehrlich gesagt skeptisch. Um eins vorweg zu sagen: Natürlich sind junge motivierte Frauen im technischen Bereich in unserer Branche willkommen. Nach meinen Erfahrungen arbeiten Frauen oft ökonomischer als Männer, weil sie

meist sehr gut organisieren können. Vor diesem Hintergrund sind sie sehr wertvolle Mitarbeiter. Aber: Ein Job in der Rohstoffproduktion ist allen Hilfsmitteln zum Trotz anstrengend, bei manchen Arbeiten stoßen Frauen an ihre körperlichen Grenzen. Schichtarbeit ist zudem alles andere als familienfreundlich. Ein Maschinendefekt muss sofort behoben werden, egal ob zu Hause Kinder und Familie warten. Mit etwas gutem Willen ließe sich das ja alles regeln – ein Problem aber bleibt: Bei uns hat sich – trotz zahlreicher Girlsdays – noch keine junge Frau auf eine Stelle in der Produktion beworben.

Woran liegt das?

Anja Schmeer: Ein großes Problem ist die starke Konkurrenz. Wir hier im Saarland konkurrieren mit Konzernen wie Bosch, ZF und Ford um Fachkräfte und Auszubildende. Sicherlich gibt es immer mehr technisch interessierte Frauen, die aber entscheiden sich im Zweifel lieber für einen Ausbildungsplatz in einer sauberen Werkshalle als in der Gesteinsindustrie, wo es Staub und Dreck nun mal gibt. Es stimmt ja auch: Manchmal sehen wir aus wie die Schornsteinfeger (lacht).

Dr. Bettina Nickel: Für Männer, die im Steinbruch arbeiten, geht oft ein Kindheitstraum in Erfüllung. Nichts Schöneres als Herr über einen echten Muldenkipper zu sein, da gehören Staub und Dreck einfach dazu. Es liegt in der Natur der Sache, dass die meisten Frauen an einem staubigen Arbeitsplatz nichts Traumhaftes entdecken können.

Anja Schmeer: Erschwerend hinzu kommt auch der geringe Bekanntheitsgrad unserer Branche. Wenn ich sage, dass unsere Firma Betonzuschläge produziert, schauen die Leute schon ein bisschen komisch. Kaum jemand weiß, was das ist und wie wichtig unsere Produkte sind. Ich finde, in diesem Punkt hat unsere Industrie viel zu spät gegengesteuert.

Dr. Bettina Nickel: Nicht zuletzt kann es gerade für junge Frauen schwierig werden, sich in der Arbeitswelt eines Steinbruchs zurechtzufinden. Die Arbeitskultur, d.h. die Kommunikation, Arbeitsweisen und Umgangsformen sind über Jahrhunderte stark männlich geprägt, eine männliche Domäne, so wie ein Fussballverein oder die Bundeswehr. Da können Frauen auch schon mal als „Eindringlinge“ empfunden werden.

Gibt es denn – abgesehen von Verwaltungsaufgaben – überhaupt geeignete Arbeitsplätze für Frauen in Steinbruch oder Kieswerk?

Anja Schmeer: Durchaus. Im Führerhaus eines Lkw sind Frauen sehr gut aufgehoben, das ist ja praktisch wie Autofahren. Es ist auch kein Problem, Frauen fürs Radlader- oder Baggerfahren zu schulen. Wir haben eine Büromitarbeiterin, die technisch interessiert ist und einige Fahrzeuge auf unserem Hof führen kann. Die Möglichkeit wäre gegeben, dass sie einspringt, wenn – im wahrsten Sinne des Wortes – Not am Mann ist. Problem ist bloß, dass sich viele Frauen die Maschinen nicht zutrauen, da ist Überzeugungsarbeit gefragt.

Dr. Bettina Nickel: Im Labor bei der Baustoffprüfung arbeiten einige Frauen, genauso wie an der Waage. Diese Arbeit hat ja auch etwas von einer Kassiererin, die mit dem Kunden abrechnet, nur in etwas größerer Dimension als im Supermarkt.

Frau Schmeer – Ihr Unternehmen trägt ein von der IHK Saarland verliehenes Siegel für Familienfreundlichkeit. Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen?

Anja Schmeer: Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei familiären Problemen, die sich auf die Arbeit auswirken. In den Bereichen, in denen es machbar ist, wie in der Verwaltung, sind unsere Mitarbeiter angehalten, zuerst die Probleme zu Hause zu lösen und dann mit einem freien Kopf zur Arbeit zu kommen. Wir haben auch Strategien entwickelt, um Mitarbeitern ein Weiterarbeiten zu ermöglichen, die plötzlich einen Angehörigen pflegen müssen. Der Fall ist noch nicht eingetreten, wir sind aber darauf vorbereitet. Ich muss allerdings dazu sagen, dass wir Mittel-

ständler uns Familienfreundlichkeit auch nicht in allen Bereichen leisten können. Ein Mitarbeiter aus der Produktion, der in Elternzeit geht, würde uns schon sehr wehtun, zumal wir angesichts des Fachkräftemangels kaum eine Chance hätten, Ersatz zu finden.

Wie sollte die Steine- und Erdenindustrie Ihrer Meinung nach zukünftig mit dem Thema weibliches technisches Personal umgehen?

Dr. Bettina Nickel: Wichtig ist, realistisch zu bleiben und sich zu überlegen, was geht und was nicht. Meiner Ansicht nach muss man die Belegschaft auf eine Kollegin, eine Auszubildende oder Vorgesetzte vorbereiten. Man muss mit den Mitarbeitern sprechen, was Frauen leisten können und wo es Grenzen gibt.



Dr. Bettina Nickel. Foto: privat



Anja Schmeer. Foto: privat

Anja Schmeer: Andersherum sollten auch Frauen dabei unterstützt werden, sich in einer männlichen Berufswelt zurecht zu finden, zum Beispiel über ein entsprechendes Coaching oder einen Workshop, in dem die unterschiedlichen Kommunikationsmuster von Männern und Frauen thematisiert werden. (Interview: us) ☐☐☐

Mit starker Taktik zu mehr Frauenpower

Wenn Not am Mann ist, besinnt man(n) sich der Frauen. So ist es auch beim Thema Fachkräftemangel. Weibliche Hände, die Schweißgerät und Bagger führen, sind auch in der Steine- und Erdenindustrie willkommen. Höhere Löhne und die Aussicht auf Führungspositionen scheinen der Damenwelt jedoch wenig Antrieb zu verleihen, die Festung Steinbruch und Kieswerk zu erobern. Seit Jahren liegt an den Berufsschulen in Wiesau, Erfurt und Moers der Anteil weiblicher Auszubildender bei Null und das obwohl immer mehr Unternehmen Girlsdays veranstalten. Einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zufolge scheint die Mühe auch in anderen technischen Bereichen zu verpuffen. Immer noch arbeiten rund 60 % der Frauen in Frauendomänen, also in Berufen mit einem Frauenanteil von mindestens 70 %. Der Frauenanteil in Produktionsberufen (Agrarberufe, verarbeitende Berufe, Technik, Ingenieurwesen) liegt dagegen seit 35 Jahren gleichbleibend bei knapp 20 %, ist über die Zeit sogar noch leicht gesunken. Bleibt also doch nur die Kapitulation? Wollen die Damen einfach nicht?

Tatsächlich ist bei diesem Feldzug eine kluge Taktik gefragt, die leider noch niemand erfunden hat. Somit kann es einem leicht ergehen, wie der Bundeswehr, die vor knapp zwei Monaten mit einer gut gemeinten Frauenkampagne auf die falsche Fährte geriet. Die Werbeplakate zeigte die Zielgruppe in frauentypischen Situationen, sprich vor dem Kleiderschrank, im Schuhgeschäft, als Mutter mit Kindern. Auf allen Fotos waren dezente Bundeswehrutensilien wie Feldkleidung oder Uniform eingearbeitet, wohl um zu suggerieren: Mädels, in diesem Job könnt ihr ganz ihr selbst sein. Der Vorwurf, man würde die holde Weiblichkeit auf Kinder und Mode reduzieren, sind nicht das Problem. Frauen tragen nun mal Röcke, Make-up und Pumps – tja, und manche haben sogar Kinder. Die Kampagne ist deswegen daneben, weil sie verwirrt. Frau muss sich fragen: Worum geht's hier eigentlich? Um ein Freizeitangebot? Oder suchen die bei der Bundeswehr eine neue Schuhverkäuferin oder Erzieherin für den Wehrkindergarten? Erst auf den zweiten Blick wird klar: Ach, die wollen ja weibliches Gardemaß für die Kampffjets, fürs Kommando, für die Waffe. Frauen, die tatsächlich für einen solchen Job infrage kämen, haben da schon längst weggeschaut, einfach weil sie einen Kleiderschrank ihrem Alltag zuordnen und nicht mit einem Beruf verbinden.

Die große Frage bleibt: Welcher Typ Frau wählt einen männlichen Beruf, wie einen in der Steine- und Erdenindustrie, wo neben Köpfchen auch Muskeln gefragt sind? Im Grunde ist es ganz einfach und doch wieder schwer. Es sind Frauen, die noch in der Berufsfindungsphase stecken, die aber schon ganz genau wissen, dass es kein klassischer Frauenjob sein soll! Diese Gruppe möchte eben nicht Sekretärin oder Krankenschwester werden. Ihr Beruf soll anders sein, sich deutlich vom Privatleben unterscheiden. Zugegeben – diese Gruppe ist (noch) klein und schwer zu identifizieren. Vom Typ her sind diese Frauen nicht zwingend burschikos - meist sogar sehr weiblich, erfüllen Klischees wie Schuhtick, Dekowahn und Fürsorglichkeit. Was diese Gruppe eint, ist oft ein großes Unabhängigkeitsbedürfnis. Auf gute Verdienstmöglichkeiten springen diese Frauen eher an als ihre Geschlechtsgenossinnen. Weiteres Merkmal ist ein hohes Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten – nach dem Motto: „Was ich nicht kann, das werde ich schon lernen.“ Die Steine- und Erdenindustrie ist gut beraten, sich auf diese Gruppe zu konzentrieren und ihnen das Angebot eines nicht alltäglichen Jobs zu machen, anstatt wahllos alle weiblichen Personen anzupeilen, die zufälligerweise morgens vorm Kleiderschrank stehen. Es bleibt ein hartes Stück Arbeit, Frauen für technische Berufe zu gewinnen. Es ist wie im wahren Leben: Da findet Mann ja auch nicht immer gleich die Richtige. (us)