

HANDWERK BW – Position

Positionspapier Fachkräftesicherung– Frauen im Handwerk

Das Handwerk trägt mit rund 800.000 Beschäftigten wesentlich zur Wirtschaftsleistung und Zukunftssicherung in Baden-Württemberg bei. Zugleich ist es mit einem Mangel an ausreichenden und qualifizierten Fachkräften sowie Betriebsnachfolgern und -nachfolgerinnen konfrontiert. Dabei steht das Handwerk aktuellen Herausforderungen wie Klima- und Energiewende, Transformation der Wirtschaft und demografischer Entwicklung gegenüber. Als maßgeblicher Gestalter dieser Herausforderungen ist insbesondere das Handwerk auf seine Fachkräfte angewiesen.

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind rund 13.600 Stellen¹ in Handwerksberufen offen. Ein großes Potenzial liegt in der Erwerbsbeteiligung von Frauen: Sowohl ihr Anteil unter den Beschäftigten im Handwerk als auch ihr Arbeitszeitumfang ist deutlich ausbaufähig. Denn Frauen sind unverzichtbare Leistungsträgerinnen im traditionell geprägten Handwerk – als Auszubildende, Handwerkerin, Meisterin, Unternehmerin oder als Unternehmerfrau. Sie werden nicht nur quantitativ als Fachkräfte gebraucht, auch ihre Kompetenzen werden im Handwerk dringend benötigt.

Nach einer aktuellen Analyse des IW Köln² stieg der Frauenanteil unter den Meistern von rund 13 Prozent im Jahr 2013 auf immerhin 17 Prozent in 2024. Mit einem Anteil von jeweils rund 20 Prozent bei Auszubildenden, Gesellinnen und Gesellen, Meisterinnen und Meistern sowie in Einzelunternehmen im baden-württembergischen Handwerk ist der Frauenanteil zwar stabil, aber weiterhin nicht ausreichend. Wir brauchen Frauen zur Betriebsnachfolge, zur Gründung, als Führungskraft, Fachkraft und Auszubildende - insbesondere auch im gewerblich-technischen Handwerk – und in den Betrieben eine Haltung, die weibliche Belange einbezieht sowie weibliche Fachkräfte fördert. Um das Potenzial der Frauen zu heben, müssen die strukturellen Rahmenbedingungen dringend angepasst werden, um „Frauen im Handwerk“ auch den nötigen Handlungsspielraum für die Vereinbarkeit von Handwerk mit Familie und beruflicher Karriere zu ermöglichen.

¹ https://handwerk-bw.de/fileadmin/media/Publikationen/Fachkraeftemonitor/2025/HANDWERK_BW_Fachkraeftebedarfsmonitor_Dezember_2025.pdf
Stand 31.12.2025

² https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA-Kompakt_03-2025-Frauen-im-Handwerk.pdf



Ansprechpartner zum Thema:

Patrick Wolf

Geschäftsführer Bildung und Arbeit

Tel: 0711 263709-103

Email: wolf@handwerk-bw.de





HANDWERK BW steht für die Steigerung des Fachkräftepotenzials durch „Frauen im Handwerk“ und setzt sich auf Landesebene für die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von weiblichen Fach- und Führungskräften ein, im Schulterschluss mit Handwerks- und Partnerorganisationen. Mit dem Förderprojekt „Frauen im Handwerk“ unterstützt der Verband bereits seit 2018 mit konkreten Maßnahmen die Steigerung des Frauenanteils im gewerblich-technischen Handwerk, stärkt eine klischeefreie Berufswahl, fördert stärkenorientierte Karrierewege und trägt maßgeblich zu mehr Sichtbarkeit von Handwerkerinnen in der Öffentlichkeit bei.

ÜBERBLICK

In drei Handlungsfeldern positioniert sich HANDWERK BW, um die Erwerbstätigkeit und Betriebsführung von Frauen im Handwerk zu steigern:

- Potenziale mobilisieren und stärken
- Rahmenbedingungen schaffen
- Attraktivität bieten

Für mehr Frauen im Handwerk brauchen wir:

1. Klischeefreie Berufsorientierung in allen Alters- und Bildungsstufen
2. Ausgewogene und zeitgemäße Darstellung des Handwerks – insbesondere auch adressiert an Eltern und Familien, die großen Einfluss auf die Berufsentscheidung haben
3. Praxisfundierte und verbindliche MINT-Förderung als konkrete Technik- und Handwerksförderung in allen Schularten, Implementierung handwerklich-technischer Angebote im Unterricht in Kooperation mit dem Handwerk
4. Weibliche Fach- und Führungskräfte in den Handwerksbetrieben fördern
5. Frauen in die Betriebsnachfolge und Gründung im Handwerk stärker einbeziehen
6. Mutterschutz für alle bei gleichzeitiger Absicherung des Betriebs während Schwangerschaft, Ausfallzeiten und Mutterschutzphase. Kostenübernahme von Betriebshilfen im Handwerk.
7. Gebündelte Beratung und Informationen für Selbstständige und Betriebe zu Fragen rund um Familie und Beruf.
8. Verlässlichkeit sowie qualitativer und quantitativer Ausbau der Kinderbetreuung, auch im ländlichen Raum
9. Verlässlichkeit der schulischen Unterrichtszeiten, Ausbau der verlässlichen Ganztagesangebote an Schulen
10. Bessere Angebote und Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
11. Gezielte Förderung von Fortbildungen für Frauen im Handwerk



1. Potenziale mobilisieren und stärken

Sachstand

In der Öffentlichkeit herrscht viel zu oft eine veraltete Vorstellung über das Handwerk. Besonders in der Berufswahl machen sich die Klischees deutlich bemerkbar. Für (junge) Frauen kommen technisch orientierte Berufe weiterhin viel zu selten in Betracht, anstatt Beruf und Karriere entsprechend der eigenen Interessen und Fähigkeiten zu wählen. Handwerkerinnen oder Quereinsteigerinnen finden oftmals nach einer Phase der Erwerbsunterbrechung nur schwer zurück in den Beruf oder kehren in Teilzeit in den Betrieb zurück.

Position

Bei der Berufswahl müssen Vorbehalte und veraltete Klischees gegenüber dem Handwerk abgebaut werden. In der Öffentlichkeit brauchen wir weibliche Vorbilder, Erfolgsgeschichten und Stärkung von weiblichen Fach- und Führungskräften im traditionell männlich geprägten Handwerk. Wir fordern wieder mehr und verbindliche technische Angebote an Schulen aller Schulformen, in denen sich Kinder und Jugendliche ausprobieren, Fertigkeiten erwerben und tüfteln können. Dazu bedarf es mehr weiblicher Vorbilder für die Schülerinnen und Schüler z. B. bei den MINT-Lehrkräften. So kann transportiert werden, dass technisch-naturwissenschaftliche Berufe aufgrund von Interessen, Neigung und Fähigkeiten gewählt werden – und nicht nach Geschlecht. Reale Vorteile des Handwerks hinsichtlich der Attraktivität, Karriere- und Berufsperspektiven, des Verdienstes und Zukunftsorientierung müssen kommuniziert werden. Schule, Öffentlichkeit und Politik sehen wir hier in der Pflicht, ein zeitgemäßes Bild des Handwerks zu transportieren.

Forderungen

1. Klischeefreie Berufsorientierung in allen Alters- und Bildungsstufen
2. Ausgewogene und zeitgemäße Darstellung des Handwerks – insbesondere auch adressiert an Eltern und Familien, die großen Einfluss auf die Berufsentscheidung haben
3. Praxisfundierte und verbindliche MINT-Förderung als konkrete Technik- und Handwerksförderung in allen Schularten, Implementierung handwerklich-technischer Angebote im Unterricht in Kooperation mit dem Handwerk; mehr weibliche Lehrkräfte als Vorbilder in den MINT-Fächern
4. Weibliche Fach- und Führungskräfte in den Handwerksbetrieben fördern
5. Frauen in die Betriebsnachfolge und Gründung im Handwerk stärker einbeziehen



2. Rahmenbedingungen schaffen

Sachstand

Der Einstieg von Frauen im Handwerk scheitert oft daran, dass nötige Voraussetzungen nicht erfüllt sind – seien es die Infrastruktur in Betrieben bzw. Einrichtungen oder nicht mit den Arbeitsanforderungen kompatible Betreuungsangebote. Für die Kinderbetreuung sowie die Pflege von Angehörigen braucht es flexible Lösungen. Betriebsinhaberinnen fehlt eine ausreichende Absicherung während der Schwangerschaft und Mutterschaft. Frauen haben insgesamt weniger Vermögen³, gepaart mit mehr Teilzeitbeschäftigung und dem Gender Pay Gap. Dies wirkt sich negativ auf die Eigenkapital- und Haftungsvermögens-Situation von Gründerinnen aus. Dabei benötigen gerade Handwerksgründungen oftmals höhere Anfangs- und Vorhaltungsinvestitionen, beispielsweise für Maschinen, Fahrzeugflotte oder Werkstattausstattung. Daher sind eine genderspezifische Beratung und gezielte Förderprogramme anzustoßen.

Die unzureichende Kinderbetreuung belastet in zweifacher Hinsicht: Die Betreuung in frühkindlichen Bildungseinrichtungen führt zu mehr Chancengleichheit unabhängig von der Herkunft der Kinder – und sichert damit langfristig das Fachkräftepotenzial und den Wirtschaftsstandort. Doch trotz dieser Erkenntnis gibt es zu wenige Kinderbetreuungsangebote, sowohl bezogen auf die verfügbaren Plätze als auch bezogen auf die benötigten Öffnungszeiten. Immer wieder fallen erwerbstätige Eltern aufgrund von kurzfristigen Betreuungsengpässen in ihrem Beruf aus, und Beschäftigungswillige – meist Mütter – können bei fehlender Kinderbetreuung nicht wie gewünscht einer mit der Familie kompatiblen Beschäftigung nachgehen.

Bessere Pflegeangebote für Angehörige erhöhen die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch die Reduzierung von Pflegebelastungen. Dazu gehören neben der Ausweitung der formellen Pflege auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.

Position

Betriebliche Rahmenbedingungen dürfen eine Erwerbsbeteiligung von Frauen durch starre Vorgaben oder Vorbehalte nicht verhindern.

Betriebe können dies unterstützen und bei Infrastruktur, Personalplanung und -entwicklung sowie entgeltlichen und arbeitszeitlichen Maßnahmen gendergerechter agieren. Auch verlässliche Betreuungs- und Unterrichtszeiten in Kitas und Schulen sind notwendig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Betriebe müssen darin gestärkt werden, flexible Lösungen für Familien – und insbesondere für Frauen – zu finden.

³ <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2025.pdf>;
https://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.484030.de/markus%20grabka_gender-wealth-gap.pdf
<https://www.wtwco.com/de-de/news/2022/11/weltweite-studie-frauen-besitzen-zum-renteneintritt-nur-drei-viertel-des-vermoegens-von-maennern>



In der Personal- und Betriebsberatung sowie an öffentlichen Beratungsstellen werden qualifizierte Ansprechpersonen benötigt. Nur sie können Betriebe wie auch Beschäftigte fundiert über Regelungen und Möglichkeiten zielführender Rahmenbedingungen und Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten.

Bei der Kinderbetreuung und in der Unterrichtsversorgung müssen übergreifend strukturell bessere und verlässliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit berufstätige Eltern ihren Beruf ausüben können und die Familie verlässlich betreut ist.

Forderungen

6. Mutterschutz für alle bei gleichzeitiger Absicherung des Betriebs während Schwangerschaft, Ausfallzeiten und Mutterschutzphase. Kostenübernahme von Betriebshilfen im Handwerk.
7. Gebündelte Beratung und Informationen für Selbstständige und Betriebe zu Fragen rund um Familie und Beruf.
8. Verlässlichkeit sowie qualitativer und quantitativer Ausbau der Kinderbetreuung, auch im ländlichen Raum
9. Verlässlichkeit der schulischen Unterrichtszeiten, Ausbau der verlässlichen Ganztagesangebote an Schulen
10. Bessere Angebote und Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege



3. Attraktivität bieten

Sachstand

Trotz zukunftsweisender Inhalte und einer positiven Wahrnehmung wandelt sich das Ansehen des Handwerks nur sehr langsam in der Gesellschaft. Dabei bietet gerade die Betriebsgröße von KMU viele Vorteile durch persönliche Prägung, kurze Wege, flexible Lösungen. Ein zentrales Anliegen ist die Betriebsnachfolge. In den nächsten Jahren stehen unzählige Betriebsübergaben an, aber es fehlt an Interessentinnen und Interessenten. Müssen diese Betriebe mangels Nachfolge schließen, ist die Gewährleistung elementarer und zukunftsweisender Handwerkerleistungen massiv gefährdet, verschärft durch weitere Faktoren wie bürokratische Hürden und Rahmenbedingungen.

Die Nachfolgelücke im Handwerk ließe sich verkleinern, wenn mehr Frauen gezielt für die Betriebsübernahme gewonnen werden könnten. Für das Potenzial an Meisterinnen, Technikerinnen, Führungskräften und Quereinsteigerinnen braucht es sichtbare berufliche Wege und passende Unterstützung. Stattdessen begegnen Frauen typischen Hürden in der Betriebsnachfolge: männlich geprägte Netzwerke, zu wenig sichtbare Vorbilder und geringe Transparenz wie auch Unterschiede bei Kapitalzugang und Sicherheiten wie auch immer wieder eine höhere Risikoaversion bei Frauen durch familiäre Verpflichtungen. Führung in Teilzeit ist kaum etabliert.

Position

Frauen sind als Fachkräfte im Handwerk unersetzlich. Die Rahmenbedingungen und die attraktiven Karrierewege im Handwerk müssen in der Gesellschaft bekannter und positiver konnotiert sein. Einstieg, Aufstieg, Quereinstieg und Wiedereinstieg müssen im Handwerk für Frauen gut machbar sein. Dazu gehört auch, berufliche Qualifizierung zu fördern.

Wir sehen eine selbstverständliche Platzierung von Frauen in Führung, in Ausbildung und Meisterschule bis hin zur Nachfolge und Neugründung. Die Etablierung einer offenen Nachfolgeplattform mit Suchprofilen könnte zusammen mit einer zielgruppenorientierten Unterstützung und der Hilfe bei Finanzierungsfragen erheblich dazu beitragen, dass sich mehr Frauen in die Gründung und Nachfolge trauen.

Forderungen

11. Gezielte Förderung von Fortbildungen für Frauen im Handwerk



Verweise:

<https://www.zdh.de/presse/veroeffentlichungen/pressemitteilungen/bessere-familie-beruf-vereinbarkeit-auch-fuer-unternehmerinnen/>

ZDH Familienpolitik:

<https://www.zdh.de/themen-und-positionen/zdh-positionen/zdh-kompakt/familienpolitik/>

[Meisterhafte Frauen im Handwerk - iwd.de](https://www.iwd.de)

https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/KOFA_kompakt_und_Studien/2025/KOFA-Kompakt_03-2025-Frauen-im-Handwerk.pdf

https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/ifm_materialien/dokumente/IfM-Materialien-309_2025.pdf

Mutterschutz für alle – Positionspapier:

[mfa-positions-papier.pdf](https://www.mfa.de/mfa-positions-papier.pdf)