

handwerk. magazin

für unternehmerischen Erfolg

WIR FÖRDERN
TAG UND
NACHT
www.lfa.de

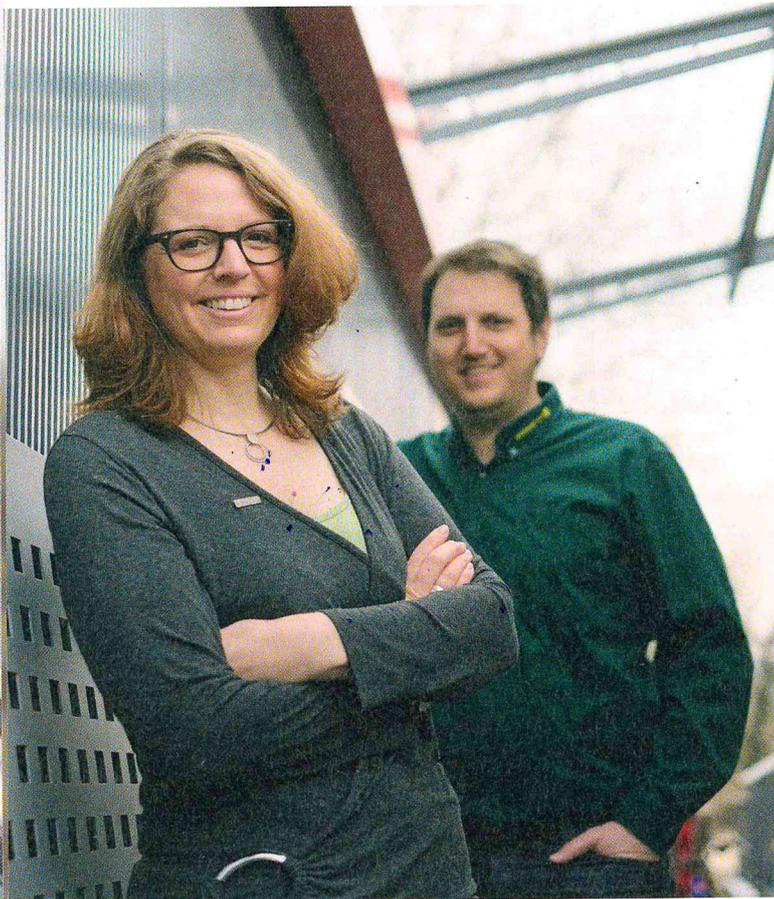
Eine von vielen:
Dachdeckermeisterin
Jana Schade führt
in Eisenach einen
Betrieb mit sieben
Mitarbeitern.

Das Handwerk wird weiblich

So verändern immer mehr Frauen die Branche

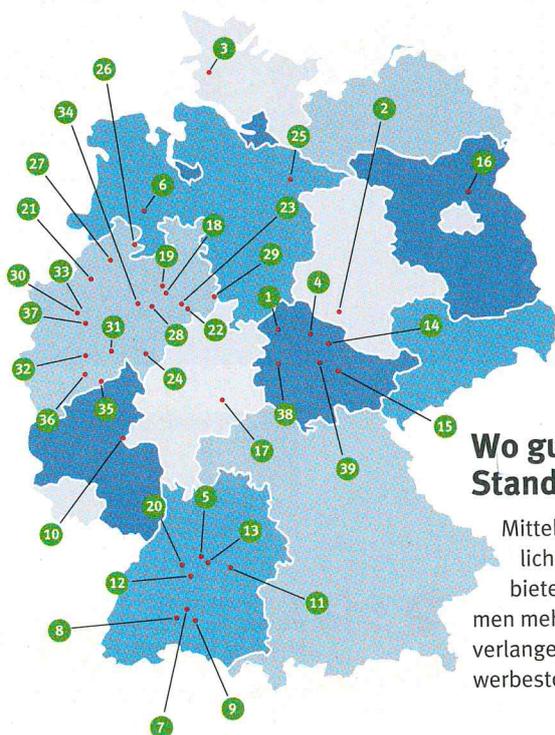
+++ Die besten Kommunen für Handwerksbetriebe +++ E-Mails richtig verwalten +++





Wie Frauen das Handwerk verändern

Yvonne Simon hat mit ihrem Mann Christian einen Metallbetrieb übernommen. Beide ergänzen sich, das macht sie erfolgreich. 12



Wo gute Standorte sind

Mittelstandsfreundliche Kommunen bieten Unternehmen mehr Service und verlangen weniger Gewerbesteuer. 28

Trends

- 8 **Porträt**
Sebastian Erwig hat seine Autowerkstatt frauenfreundlich gemacht
- 9 **Meldungen**
Mittelstand • Digitalisierung • Finanzierung • Zukunftshäuser

Titelthema

- ▶ 12 **Frauen im Handwerk**
Wie sie führen, was sie anders machen als Männer

Markt

- 20 **Gebäudeenergieberater**
Energetische Sanierung mit Einbruchschutz verbinden
- 24 **Interview**
Für EU-Generaldirektor Daniel Calleja-Crespo steht der Meisterbrief nicht zur Debatte
- ▶ 28 **Kommunen**
Die besten Standorte für Handwerksbetriebe
- 30 **Branchencheck**
Umsatzplus in der Bauwirtschaft
- 32 **Meldungen**
Wirtschaftsministerium und ZDH • Handwerkskonjunktur • Geburtstag

Betrieb

- 34 **Azubi-Studie**
Handwerk kommt gut bei Lehrlingen an
- 40 **Direktmarketing**
Stammkunden müssen gepflegt werden
- 44 **Entscheidungsfindung**
Auch das Bauchgefühl spielt eine wichtige Rolle
- 48 **Meldungen**
Webseiten-Analyse • Buchtipps • Messen • Autotest • Arbeitsschutz

Finanzen

- 50 **Betriebshaftpflicht**
Basisschutz für jeden Handwerksbetrieb
- 54 **Serie Finanzierung**
Private Investoren statt Hausbank
- 58 **Betriebsrente**
Funktioniert auch bei kleinen Unternehmen
- 60 **Krankenversicherung**
Prioritäten bei Zusatzversicherungen richtig setzen
- 62 **Meldungen**
Finanzierung • Versicherungen • Anlegertipp

▶ Themen der Titelseite

Alle Online-Ergänzungen dieser Ausgabe

Setzen Sie das hier Geschriebene in die Tat um: Ausführliche Marktübersichten, Checklisten, Videos, Musterverträge, Themenseiten und Co. helfen Ihnen dabei! Die bei den einzelnen Beiträgen angekündigten Inhalte finden Sie unter handwerk-magazin.de/04_2015

Online-Legende

- Themenseite
- Download
- Rechner
- Video
- Bildergalerie
- Selbsttest / Quiz
- Newsletter

Wie Frauen das Handwerk verändern

Management. Der Frauenanteil im Handwerk steigt: bei Meisterprüfungen, Gründungen und in der Geschäftsführung. Frauen verändern das Handwerk. Wie das in der Praxis aussieht, berichten Frauen in verschiedenen Positionen.

Autorinnen Cornelia Hefer, Kerstin Meier
Fotograf Bert Bostelmann

Frau, blond und kaum Erfahrung als Chefin im Handwerk: Als Jana Schade bei ihrer Bank als junge Gründerin einen Kredit für eine neue Halle beantragte, hatte sie denkbar schlechte Karten: „Ich war 25, stand plötzlich allein mit dem Betrieb da und bin auch noch in meinen schmutzigen Arbeitsklamotten zum Bankgespräch gefahren“, erinnert sich die 43-jährige Dachdeckermeisterin. 1997 hat die gelernte Bauzeichnerin mit ihrem damaligen Lebensgefährten das Unternehmen Dachbau Krieg in Eisenach (Thüringen) gegründet. Als die Beziehung in den ersten Gründungsjahren scheiterte, zog sich ihr Partner aus der Firma zurück. Jana Schade, die damals noch Krieg hieß, stand plötzlich vor der Alternative: weitermachen und die notwendige Meisterprüfung im Dachdeckerhandwerk absolvieren oder wieder irgendwo als Bauzeichnerin arbeiten.

Gründerin Jana Schade

„Mich durchboxen zu müssen war eine prägende Erfahrung – und gut fürs Ego.“

Dachdeckermeisterin Jana Schade (43) führt in Eisenach (Thüringen) einen Betrieb mit sieben Mitarbeitern. Den Erfolg musste sich die gelernte Bauzeichnerin gerade in den ersten Jahren hart erarbeiten.

„Eisenach ist eine kleine Stadt, ich hatte Verantwortung für die Mitarbeiter, und die meisten Berufskollegen glaubten sowieso, dass ich es nicht schaffe“, bringt Jana Schade die damalige Situation auf den Punkt. Schließlich siegte ihr Kampfgeist und sie beschloss, die Firma al-

► Statistik

Frauen sind im Handwerk auf dem Vormarsch

Langsam, aber stetig streben inzwischen immer mehr Frauen im Handwerk eine Führungsposition oder Selbständigkeit an. Längst sind dabei nicht mehr nur die klassischen Frauenberufe gefragt.

In welchen Gewerken Frauen ihren Meisterbrief machen



Quelle: ZDH-Statistik, Berichtszeitraum 2013, Absolventinnen

Frauenanteil bei den Meisterprüfungen



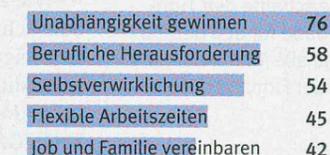
in Prozent; Quelle: ZDH-Statistik, Basis: bestandene Meisterprüfungen

Frauenanteil bei Betriebsinhabern



in Prozent; Quellen: ZDH/IfH Uni Göttingen, Schätzung 2015

Warum Frauen gründen



in Prozent; Quelle: Fachhochschule des Mittelstands, Studie „Gründerinnen im Handwerk“



Nachfolgerin Jana Brenner

„Auf dem Bau wird einer Frau nichts geschenkt. Das ganze Umfeld ist männlich geprägt und konservativ.“

Spenglerin Jana Brenner (36) übernahm vor 13 Jahren die Essig Flaschenerie und Sanitär GmbH in Calw, Baden-Württemberg, von ihrem Großvater in der vierten Generation. Ihr Erfolg: Sie schaffte den Turn-Around für den Betrieb und alle Mitarbeiter sind in der Firma geblieben.

lein weiterzuführen. Dafür erhielt sie zwar kein Geld von der Bank, wohl aber eine Ausnahmegenehmigung von der Kammer. So konnte sie parallel zum Betriebsalltag die Meisterschule im hessischen Kassel absolvieren. Eine in Kombination mit den engen finanziellen Mitteln extrem stressige Zeit, der sie heute – als erfolgreiche Unternehmerin mit sieben Mitarbeitern – durchaus auch positive Seiten abgewinnen kann: „Das Durchboxenmüssen war eine prägende Erfahrung und richtig gut fürs Ego.“

Erfolgsfaktor Selbstbewusstsein

Immer mehr Frauen haben wie Jana Schade Freude an der Verantwortung. Das belegen die Zahlen. Deutlich mehr Frauen als noch vor zehn Jahren absolvieren ihre Meisterprüfung und bereits 22 Prozent sitzen auf dem Chefesessel eines Handwerksbetriebs. Gerade in den männerdominierten Gewerken stehen Frauen aber vor der Herausforderung, sich gegen althergebrachte Strukturen durchzusetzen. Das geht nur mit Kraft und Selbstbewusstsein.

Wie entscheidend das Selbstbewusstsein für den Schritt der Frauen in die Selbstständigkeit ist, zeigt der aktuelle Gründungsmonitor der KfW-Mittelstandsbank. So gab es 2013 mit einem Frauenanteil von 43 Prozent so viele weibliche Gründerinnen wie noch nie in der Geschichte der Bundesrepublik.

Doch haben Frauen häufiger Bedenken als Männer, dass ihre fachlichen und kaufmännischen Fähigkeiten nicht zur Führung eines Be-

triebs ausreichen. Daniela Jäkel-Wurzer, die mit Kerstin Ott eine aktuelle Studie zur „Töchternachfolge in Familienbetrieben“ erstellt hat (siehe Kasten rechts), konnte dieses Phänomen bei vielen Nachfolgerinnen beobachten: „Frauen trauen sich weniger zu und zweifeln. Sie brauchen einen guten Rückhalt.“

Ein Blick in die Statistik der Meisterprüfungen zeigt, dass die im Handwerk tätigen Frauen inzwischen zumindest fachlich mächtig aufgeholt haben: Betrug der Frauenanteil 1992 noch magere elf Prozent, geht inzwischen knapp jeder fünfte Meisterbrief an eine Frau (siehe Chart Seite 13). Klaus Müller, Geschäftsführer des „Instituts für Mittelstand und Handwerk“ an der Universität Göttingen, hat gemeinsam mit Katarzyna Haverkamp im Auftrag des niedersächsischen Sozialministeriums die Rolle der Frauen im Handwerk untersucht.

Noch sind die Ergebnisse des Forschungsprojekts nicht öffentlich, doch wie Müller gegenüber handwerk magazin in einer ersten Einschätzung feststellte, zeigt sich bei den Inhaberinnen von Handwerksbetrieben ein klarer Trend: „Die typischen Frauenberufe Friseur, Schneider und Kosmetik sind nach wie vor stark vertreten, doch immer mehr Frauen gründen in den Gesundheitsberufen und auch im Raumausstatterhandwerk.“ Wichtig ist es laut Müller, generell noch mehr Frauen in die männerdominierten Branchen zu bekommen.

Dachdeckermeisterin Jana Schade fände es zwar auch „cool und klasse“ einen weiblichen

► Führungskultur

Was Frau anders macht

Wie verändert eine Frau als Nachfolgerin den Familienbetrieb? Die Studie von Daniela Jäkel-Wurzer und Kerstin Ott zeigt, was anders läuft.

1. Weniger Ellenbogen. Erst einmal Erfahrung außerhalb des eigenen Betriebs sammeln, später dann dort mit einem kleinen Projekt starten und sich Schritt für Schritt Vertrauen und Respekt erarbeiten: Töchtern geht es nicht darum, so schnell wie möglich den „Alten“ wegzubekommen, sondern sie setzen ganz bewusst auf eine längere Tandem-Führung im Team mit dem Vater, die bei 60 Prozent sogar länger als zwei Jahre dauert. So können sie sich in Ruhe einarbeiten, und der Vater später leichter loslassen.

2. Offene Kommunikation. Wollte der Vater noch jeden Stundenzettel persönlich abzeichnen, setzen die Töchter auf eine offene Informationspolitik und Mitarbeiter, die eigenverantwortlich denken und handeln. Der partnerschaftliche Führungsstil kommt nicht nur bei der jüngeren Mitarbeiter-Generation gut an, sondern ist auch die Basis, um notwendige Veränderungen im Team umzusetzen.

3. Mehr Familie. Dem Vater nahefeiern und rund um die Uhr arbeiten? War früher der Verzicht auf die Familie auch für Töchter selbstverständlich, wollen sie heute Chefin und Mutter sein. Um beides zu schaffen, setzen sie auf ein Team aus engagierten und eigenverantwortlich handelnden Mitarbeitern, die jedoch selber auch die Chance bekommen, Karriere und Familie bestmöglich miteinander zu vereinbaren.

4. Größeres Netzwerk. Töchter neigen im Gegensatz zu vielen Söhnen nicht zur Selbstüberschätzung, sondern wissen sehr genau, wo ihre jeweiligen Stärken und Schwächen liegen. Um den notwendigen Freiraum für die Familie zu schaffen, bilden sie sich sehr gezielt weiter und delegieren das, was sie nicht so gut können, bewusst an externe Spezialisten. Diese Impulse von außen sind ein echter Pluspunkt in den meisten Traditionsbetrieben, die oft zu sehr „im eigenen Saft“ schmoren.

5. Behutsames Wachstum. Auch Töchter wollen viele Dinge im Unternehmen verändern, aber nicht radikal, sondern idealerweise im Einklang mit den Werten und Wurzeln des Betriebs. Aus Respekt vor der Leistung des Vaters setzen sie auf ein organisches Wachstum, das die beteiligten Menschen mitnehmen möchte. Während Söhne von Beginn an vor allem die Zahlen im Fokus haben, legen Frauen zunächst viel Wert auf Personalführung und Marketing.

Azubi einzustellen, kann sich aber im Gegenzug keine 50-jährige Gesellin im Baustellenalltag vorstellen: „Ich war drei Jahre lang jeden Tag mit draußen, das ist ein Knochenjob, den ich jetzt nicht mehr machen möchte.“ Mit Unterstützung einer Halbtagskraft sorgt sie heute dafür, dass ihre sieben Mitarbeiter genügend Arbeit haben, nimmt Kundentermine wahr, organisiert die Baustellen, kümmert sich um die Finanzen – und um ihren achtjährigen Sohn.

Teamwork statt Kasernenton

Dabei schätzt sie es besonders, als Unternehmerin frei über ihre Zeit verfügen zu können. „Die Mitarbeiter arbeiten sehr selbständig, ich teile am Morgen die Baustellen mit ein, nachmittags kümmere ich mich dann um meinen Sohn.“ Natürlich hat es auch bei Dachbau Krieg einige Zeit gedauert, bis sich die Mitarbeiter daran gewöhnt hatten, dass die Chefin nicht mehr ständig im Betrieb ist. Doch inzwischen hat das Team den partnerschaftlichen Führungsstil verinnerlicht und der Betrieb ist in den letzten sieben Jahren stetig gewachsen.

„Jetzt läuft es richtig rund und ich könnte sogar noch einen Mitarbeiter einstellen“, freut sich Jana Schade. Noch hat sie keinen passenden Kandidaten gefunden. Das liegt zwar vorwiegend am Fachkräftemangel. Allerdings kann sie sich auch an einen Gesellen erinnern, der mit ihr als Chefin nicht zurechtkam. „Manche brauchen die Autorität und das Hierarchiedenken, das gibt es bei uns nicht, hier dominiert das Team.“

Mit dieser Einstellung befindet sich Jana Schade in guter Gesellschaft mit anderen Frauen in Führungspositionen. So hat auch die Studie zur „Töchternachfolge“ gezeigt, dass sich nach der Übernahme durch die Tochter in 41 Prozent der Fälle die Führungskultur verändert: weg von dem meist patriarchalisch geprägten Stil des Seniors hin zu mehr Teamorientierung, Offenheit und Transparenz.

Alte Führungsstrukturen aufbrechen

Den patriarchalisch geprägten Stil des Seniors im Handwerksbetrieb kennt Jana Brenner nur zu gut aus eigener Erfahrung. Die Essig Flaschenerie und Sanitär GmbH in Calw war komplett auf ihren Großvater Heinrich Essig ausgerichtet. „Er war ein Patriarch wie aus dem Bilderbuch. Alles im Betrieb lief über ihn“, sagt Unternehmerin Jana Brenner.

Die Nachfolge der Enkelin ergab sich aus einer Notsituation, eher ein Zufallskonstrukt. Mit 76 Jahren erkrankte Heinrich Essig schwer an Krebs. Jana Brenner war damals 24 Jahre, mit Gesellenbrief in der Tasche, studierte aber noch Betriebswirtschaftslehre Fachrichtung

„Die Übergabe an die Tochter läuft meist viel harmonischer ab als an den Sohn.“



Foto: Christiane Bechter

Daniela Jäkel-Wurzer, Expertin für Familienachfolge und Mitbegründerin der Initiative „Generation Töchter“.

Handwerk an der Dualen Hochschule in Stuttgart. Die Übergabe des Handwerksbetriebs spielte sich im Krankenzimmer des Großvaters ab. „Er hat mir dort sein Lebenswerk übergeben. Und mich in wichtige Bereiche der Geschäftsführung eingeweiht, die nur er kannte“, sagt die Unternehmerin im Rückblick. Allerdings habe der Großvater, ganz der Patriarch alter Schule, ihr „die Übernahme des Betriebs bis zum Schluss nicht zugetraut“, so Jana Brenner. Nach vier Monaten starb Heinrich Essig und am nächsten Morgen stand die damals 24-Jährige vor den männlichen Mitarbeitern und erklärte ihnen, dass sie den Betrieb jetzt weiterführt.

Chance oft erst in der Not

So dramatisch die Betriebsübernahme von Jana Brenner auch klingt, ist sie gerade im Handwerk nicht ungewöhnlich. „Frauen bekommen ihre Chance oft erst in Notsituationen“, beobachtet Christina Völkers, Leiterin der Koordinierungsstelle zur Frauenförderung bei der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, in der Praxis. „Gerade Männer der älteren Generation wollen ihr Lebenswerk schützen und an erster Stelle bei der Nachfolge steht dann oft der Sohn“, so Völkers weiter.

Meisterfrau 1990: Maria Fleuren ist als Unternehmerin aktiv und wird den Betrieb an ihren Sohn Max übergeben.



Allerdings steigt durch Nachwuchs- und Fachkräftemangel auch der Druck auf das Handwerk, auf das Potenzial von gut ausgebildeten Frauen zurückzugreifen. Klar erkannt hat das der Bundesverband der Unternehmerfrauen im Handwerk. „Es muss ganz selbstverständlich werden, dass die Töchter, genauso wie die Söhne, für die Unternehmensnachfolge in Frage kommen“, forderte die Bundesvorsitzende Heidi Kluth auf dem Bundeskongress 2014. Für eine weibliche Nachfolge sprechen auch weniger Konflikte innerhalb der Familie. „Die Übergabe an die Tochter läuft meist viel harmonischer ab als an den Sohn“, erklärt die Expertein für Familiennachfolge Jäkel-Wurzer.

Jana Brenner kam dagegen zum Zug, weil weder der Sohn noch ihr Bruder den Betrieb des Großvaters übernehmen wollten. Der Sprung ins kalte Wasser stellte sich als Herausforderung dar. „Die Firma stand kurz vor der Insolvenz: hohe Personalkosten, das Forderungsmanagement vernachlässigt, notwendige Investitionen hat mein Großvater nicht mehr getätigt. Es stand auf der Kippe, ob ich das schaffe.“ Jana Brenner hat die Probleme angepackt und nach und nach abgearbeitet: die Flaschnerei ausgebaut, Forderungen eingetrieben und viel in die Betriebsausstattung investiert. Wichtig war ihr

► Porträt Maria Fleuren

Eine der Ersten

Vor 25 Jahren wurde Maria Fleuren „Meisterfrau 1990“. 2015 veranstaltet handwerk magazin den Wettbewerb „Unternehmerfrau“ zum 25. Mal.

Meisterfrau traf eigentlich schon 1990 nicht mehr auf Maria Fleuren zu. Denn aufgrund eines schweren Autounfalls ihres Mannes Norbert war sie damals alleinige Geschäftsführerin der Fleuren Prozessautomatisierung in Kleve am Niederrhein.

Maria Fleuren ist mit 60 Jahren immer noch aktive Unternehmerin und führt die Fleuren Elektro-Technik GmbH mit 45 Mitarbeitern. In den vergangenen 25 Jahren hat sie den Betrieb auf drei Standbeine ausgerichtet: Engineering, Elektrotechnik und ein Sachverständigenbüro.

Den Betrieb, den Maria Fleuren mit ihrem Team aufgebaut hat, sieht sie als ihr Lebenswerk. Umso mehr freut die Unternehmerin, dass ihr zweiter Sohn Max, nach dem Studium die Firma übernimmt. An den Ruhestand denkt sie aber noch lange nicht. „Wichtig ist, dass der Betrieb gut läuft, bis der Junior die Nachfolge antritt“, so die Unternehmerin. Ihr Lebensmotto: „Ein menschlicher Umgang mit Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten.“



nach der Übernahme vor allem, Fachwissen aufzubauen. Heißt, drei Tage führte sie den Betrieb, zwei Tage in der Woche besuchte sie die Meisterschule in Stuttgart.

Der Umgang mit den männlichen Kollegen auf den Baustellen fiel dennoch schwer: „Auf dem Bau wird einem nichts geschenkt. Bauleiter, Architekten und die Mitarbeiter der anderen Gewerke sind Männer, das ganze Arbeitsumfeld ist männlich geprägt und sehr konservativ“, sagt die Unternehmerin. Ähnlich erging es Jana Brenner anfangs mit ihren Mitarbeitern. Allerdings entwickelte sich schnell eine gegenseitige Symbiose, wie sie sagt. „Wir waren, damit der Betrieb läuft, zwingend aufeinander angewiesen, und das hat funktioniert.“

Kraftakt: Unternehmerfrau

Mittlerweile haben sie alle 13 Mitarbeiter als Chefin akzeptiert. Und alle sind nach der Übernahme im Unternehmen geblieben. Ähnlich wie Dachdeckermeisterin Jana Schade setzte auch Jana Brenner nach der Übernahme auf den Teamgedanken, Offenheit, klare Regeln und Ansagen und vor allem auf mehr Eigenverantwortung des Einzelnen. „Mein Führungsstil ist natürlich ein anderer als bei meinem Großvater. Aber die Mitarbeiter wissen jetzt, sie können sich auf mich als Chefin verlassen, und das zählt“, sagt Jana Brenner 13 Jahre nach der Übernahme des Betriebs.

Während Spenglerin Brenner und Dachdeckerin Schade sich als erfolgreiche Unterneh-

merinnen in klassischen Männer-Gewerken durchsetzen, ist die Rolle der Unternehmerfrau im Handwerk emotional vielschichtiger. Schade und Brenner haben sich als Einzelkämpferinnen behauptet, Unternehmerfrauen und Mitgeschäftsführerinnen wie Yvonne Simon müssen sich im Betrieb und in der Familie durchsetzen. Das ist oft ein Kraftakt. „Man ist täglich in verschiedenen Rollen aktiv: in der Geschäftsführung gegenüber Mitarbeitern und Kunden und gleichzeitig als Ehefrau, Mutter und Schwiegertochter. Das ist nicht immer einfach, diese Rollen auch im Betriebsalltag klar zu trennen“, erklärt Yvonne Simon.

Die 35-Jährige lernte ihren Mann Christian Simon im Wirtschaftsingenieur-Studium in Schweinfurt kennen. Gleich nach dem Abschluss wechselte das Paar vom Hörsaal in den Betrieb von Christians Eltern. Er startete als Betriebsleiter der Simonmetall GmbH im hessischen Tann mit 35 Mitarbeitern, Yvonne Simon als Assistentin der Geschäftsführung, also ihrer Schwiegereltern, zuständig für Marketing, Planung und Kundenbetreuung. „Gleich nach dem Studium war das ein krasser Schritt. Ich fing praktisch bei null an“, sagt Yvonne Simon im Rückblick. Einen wichtigen Hebel, diesen Schritt erfolgreich zu schaffen, sieht sie in der permanenten Fort- und Weiterbildung. „Um bei aktuellen Themen wie dem Mindestlohn am Ball zu bleiben und die persönliche Weiterentwicklung mithilfe von Mediatoren voranzubringen“, so Yvonne Simon.

Unternehmerfrau Yvonne Simon

„Eine Nachfolge im Familienbetrieb läuft nie reibungslos. Das ist viel emotionale Arbeit.“

Yvonne (35) und Christian Simon (36) sind nach dem Studium bei der Simonmetall GmbH im hessischen Tann eingestiegen. Yvonne Simon setzt auf Weiterbildung, um auch bei handwerkspezifischen Themen am Ball zu bleiben.



Foto: Henning Angerer

„Gut ausgebildete Frauen sind ein Gewinn, weil sich beide Partner dann die Verantwortung im Betrieb teilen.“

Heidi Kluth, Bundesvorsitzende der Unternehmerfrauen im Handwerk.

► **Wettbewerb Unternehmerfrau im Handwerk**

Starke Frauen gesucht

handwerk magazin schreibt wieder den Wettbewerb „Unternehmerfrau im Handwerk“ aus. Be-

Wettbewerb. Zum 25. Mal schreibt handwerk magazin den Wettbewerb „Unternehmerfrau im Handwerk“ aus. Mit dem Preis werden die Leistungen der Frauen im Handwerk gewürdigt und einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Die beiden Siegerinnen erhalten je 2500 Euro Preisgeld.

Kandidatinnen. Bewerben können sich Handwerksmeisterinnen, Mitgeschäftsführerinnen und arbeitende Ehefrauen oder Partnerinnen in Handwerksbetrieben.

Verfahren. Der Preis wird in zwei Kategorien verliehen: für selbständige Unternehmerinnen und für arbeitende Partnerinnen.

Jury. Eine unabhängige Jury wertet die Bewerbungen aus und wählt zwei Gewinnerinnen aus. In der

werben können sich selbständige Unternehmerinnen und arbeitende Unternehmerinnen.



Jury sitzen Heidi Kluth und Margit Niedermaier vom Bundesverband der Unternehmerinnen, Finanzexpertin Christine Deibert, Verleger Alexander Holzmann und Chefredakteur Olaf Deininger.

Preisverleihung. Sie findet am 16. Oktober 2015 auf dem Bundeskongress der Unternehmerinnen in Erfurt statt.

Verfahren. Die Kandidatinnen bewerben sich selbst. Oder sie werden vom Partner, Mitarbeitern, einer Handwerksorganisation vorgeschlagen.

Bewerbung. Die Bewerbungsunterlagen und weitere Infos gibt es als Download auf: handwerk-magazin.de/unternehmerfrau-2015.

Einsendeschluss: 30. April 2015.

„Gut ausgebildete Frauen, die aktiv mitarbeiten und gestalten, sind ein Gewinn für jeden Handwerksbetrieb, weil sich dann beide Partner die Verantwortung teilen“, erläutert die Bundesvorsitzende UFH Heidi Kluth. „Frauen, die ins Handwerk gehen, brauchen Fachwissen in wichtigen Bereichen, die nicht an Mitarbeiter delegiert werden können wie Finanzen, Marketing oder Personalplanung. Nur so können sie strategische Entscheidungen für das Unternehmen treffen“, ergänzt Claudia Schlembach, Beraterin mit Schwerpunkt Familienunternehmen. Außerdem ist eine gute Ausbildung und Qualifikation für Frauen die beste Absicherung, auch wenn dem Mann etwas passieren sollte.

Familie darf nicht zu kurz kommen

Den besten Beweis für diese Aussage lieferte Maria Fleuren (siehe Kasten Seite 16). Die Weiterbildung als „Betriebswirtin des Handwerks“ halfen ihr nach einem schweren Autounfall ihres Mannes, den gemeinsamen Elektrobetrieb in Kleve erfolgreich weiterzuführen. Für diese herausragende Leistung erhielt die Unternehmerin vor 25 Jahren von handwerk magazin die Auszeichnung „Meisterfrau 1990“. 25 Jahre später will die Redaktion von handwerk magazin wieder die Leistungen von Frauen im Handwerk würdigen und einer großen Öffentlichkeit vorstellen. 2015 werden allerdings zwei starke Frauen ausgezeichnet: eine Unternehmerfrau und eine Unternehmerin (siehe Kasten oben).

Auch Yvonne Simons Leistungen als Unternehmerin und Nachfolgerin im Handwerk wurden bereits anerkannt: 2014 zeichnete der Bundesverband UFH sie als „Unternehmerfrau 2014“ auf dem Bundeskongress in Lübeck aus. Trotz dieser Anerkennung stellt sie aber klar: „Eine Nachfolge im Familienbetrieb ist nie reibungslos. Das ist viel emotionale Arbeit, denn hier treffen mindestens zwei Generationen im Betrieb aufeinander und damit auch verschiedene Vorstellungen von Führung und persönliche Befindlichkeiten.“

Ähnlich wie die Unternehmerinnen Schade und Brenner legt auch Yvonne Simon Wert auf Teamarbeit, das partnerschaftliche Miteinander und darauf, Verantwortung an Mitarbeiter zu delegieren. Dieser Führungsstil schafft Zeit für die Familie. „Der Betrieb darf nicht alles dominieren. Es muss genug Zeit für die Kinder und Hobbys mit dem Partner geben. Das hilft, den Kopf mal wieder frei zu bekommen“, betont die Mutter von zwei Töchtern.

Auf den weiblichen Nachwuchs, das Potenzial gut ausgebildeter Frauen, wird das Handwerk in den nächsten Jahren dringend angewiesen sein. Und diese Frauen werden ihre eigenen Vorstellungen von Führungsstil, Unternehmenskultur und Organisation in die Betriebe einbringen. Sie werden diesen Wirtschaftsereich damit langfristig verändern. ■

cornelia.hefer@handwerk-magazin.de
kerstin.meier@handwerk-magazin.de

Online

Themenseite Frauen im Handwerk
Noch mehr wichtige Infos zum Thema. handwerk-magazin.de/frauen



LADEN SIE AUF NUMMER SICHER. DIE PEUGEOT AVANTAGE

EDITION



BARPREIS für den Boxer Advantage

ab € 27.190,-*

KUNDENVORTEIL für den Boxer Advantage Pro

bis zu € 2.610,-**

PEUGEOT EMPFIEHLT TOTAL

Abb. enthalten Sonderausstattung.

- bott-Innenwandverkleidung „vario protect-light“ und bott-Fußbodenplatte „vario“
- Ladungssicherungskoffer inkl. Halter
- Halterung für Unterlagen
- Anbindungspunkte zum nachträglichen Einbau einer bott-Fahrzeugeinrichtung
- LängenvARIABLE Spannstangen
- Inkl. Airline-Zurrschiene (bei Modellen Expert und Boxer)



Die Advantage Edition ist auch als Bipper, Partner und Expert erhältlich.
*UVP zzgl. MwSt. und Überführungskosten für einen PEUGEOT Boxer Advantage. Bei allen teilnehmenden Partnern. **Maximale Ersparnis beim Kauf eines Sondermodells PEUGEOT Boxer Advantage Pro L4H2 435 HDi 150 STT gegenüber der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers für ein vergleichbar ausgestattetes Serienfahrzeug. Die Angebote gelten bei allen teilnehmenden Händlern.

PEUGEOT BOXER AVANTAGE



PEUGEOT PROFESSIONAL

Foto: Holmann Medien