

Aus der Praxis für die Praxis – Frauenpower für GaLaBauer

Pia Präger

Zusammenfassung

Zur Sicherung des Berufsstandes zwingt der demographische Wandel auch die Branche des Garten- und Landschaftsbaus in Zukunft gewohnte Pfade zu verlassen und neue Wege zu gehen. Frauen, die bisher nur im einstelligen Prozentsatz auf den Baustellen vertreten sind, bieten ein hervorragendes Potenzial, um in guter Kooperation mit den männlichen Kollegen die steigenden Anforderungen in unserem Beruf bewältigen zu können.

Die immer noch vorhandenen Vorurteile, dass Frauen das schwache Geschlecht seien für die die Arbeit viel zu schwer ist, sollen im Beitrag ausgeräumt werden.

In den Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus, die schon mit hoher Frauenquote arbeiten, halten die Unternehmer große Stücke auf ihre weiblichen Auszubildenden und Arbeitskräfte. Dies aus gutem Grund. Gerade im Organisieren und der Bereitschaft schon früh Verantwortung auf den Baustellen zu übernehmen sind Frauen ein Gewinn. Viele Betriebe berichten, dass das Arbeitsklima wesentlich angenehmer ist, wenn Frauen mitarbeiten. Erfahrungen, die kein Betrieb missen möchte.



Bild 1: Die Harten kommen nicht nur in den Garten.

Ein großes, bisher vernachlässigtes Potenzial ist das der Frauen. Entgegen aller immer noch herrschenden Vorurteile bestätigen Unternehmer, die Frauen beschäftigen, dass dies ein Gewinn für die Betriebe ist.

Problemstellung:



Ein Großteil der Betriebe im Garten- und Landschaftsbau beklagt schon heute den herrschenden Mangel an Fachkräften. Die Anzahl der Auszubildenden ist den vergangenen Jahren erfreulich stabil, jedoch nutzen viele junge Menschen die Ausbildung als Sprungbrett für eine vielgestaltige Karriere und verbleiben nicht auf den Baustellen. Der "Knick" der Ausbildungszahlen ins Negative steht uns unmittelbar bevor. Höchste Zeit also, sich Gedanken zu machen, wie wir in Zukunft in unserer boomenden Branche attraktive Arbeitsplätze zur Verfügung stellen und diese mit fähigen und engagierten Menschen besetzen können.

Lösungsansätze und Empfehlungen



Die Zahl der Schulabgänger ist drastisch rückläufig und die Ausbildungsplätze können in Zukunft nicht mehr, wie bisher gewohnt, in ausreichender Anzahl mit jungen Menschen mit (qualifiziertem) Hauptschulabschluss besetzt werden.

Die Potenziale, die zukünftig stärker beworben werden müssen sind zum Beispiel:

- ◆ Besser qualifizierte Schulabgänger/innen mit mittlerer Reife und Abitur
- ◆ unzufriedene Menschen aus anderen Berufen
- ◆ Studienabbrecher/innen
- ◆ Migranten aus den europäischen Südländern wie Spanien, Italien, Griechenland
- ◆ und Frauen – ein großes, bisher vernachlässigtes Potenzial. Warum ?

Es grassieren Vorurteile seitens der Unternehmer wie, der Beruf sei viel zu anstrengend für Frauen, Frauen brächten das durch Männer dominierte Gefüge auf der Baustelle durcheinander, Frauen blieben den Betrieben durch Familiengründung und/oder Weiterbildung nicht dauerhaft erhalten.

In Unternehmen, die bereits Frauen beschäftigen klingt das ganz anders: Frauen können genauso zapacken wie Männer, der Baustellenton und die Umgangsformen sind angenehmer geworden, Beruf und Familie lassen sich sehr wohl verbinden.

Frauen, das schwache Geschlecht?

Betrachtet man die Entwicklungsgeschichte der Menschheit wird deutlich, dass die Frauen immer genauso harten Bedingungen ausgesetzt waren wie die Männer. Diese gingen auf die Jagd, die Frauen bestellten die Felder, bauten die Hütten, bekamen die Kinder, schlugen Holz, sammelten Nahrung, konservierten Fleisch, gerbten die Felle und organisierten das Gemeinwesen. Im Mittelalter befürchtete die Kirche durch die Kraft, Weisheit, Kenntnisse und Fähigkeiten der Frauen den Verlust ihrer Macht und vernichtete viele durch den Scheiterhaufen. Ein weiteres Beispiel, das dieses Vorurteil ad absurdum führt, sind die "Trümmerfrauen". Sie sind zum Symbol für den Aufbauwillen und die Überlebenskraft der Deutschen in der Nachkriegszeit geworden. Ohne ihre Schwerstarbeit wären die deutschen Städte lange Zeit Schutthalden geblieben, ohne ihre unermüdliche Tätigkeit das Überleben der Familien nicht gesichert gewesen. Die offizielle Bezeichnung lautete: Hilfsarbeiterin im Baugewerbe.

Was zeichnet eine starke Frau aus?

Starke Frauen haben nicht etwas, ihnen fehlt etwas. Sie sehen einen Mangel, dieser Mangel weckt Begehren und das macht sie stark. Weibliche Stärke lässt sich nicht messen wie die Männliche. Sie hat nichts mit Konkurrenz oder Wettkampf zu tun (wer rennt am schnellsten, wer springt am weitesten, wer hebt den dicksten Stein). Weibliche Stärke ist individuell. Jede Frau, die in den für Frauen immer noch untypischen Beruf des Garten- und Landschaftsbaus einsteigt, ist schon eine starke Frau.

Eine starke Frau geht ihren Weg und tut das was sie für richtig hält und dies unbeirrt von gesellschaftlichen Konventionen.

Sie tut Dinge, die eigentlich als unmöglich gelten.

Sie ist mutig, beharrlich, leidenschaftlich und bereit Risiken einzugehen um ihre Ziele zu verwirklichen. Starke Frauen brechen aus vorgegebenen Bahnen aus und leisten Großartiges.

Frauen als Auszubildende

Die Anzahl der weiblichen Auszubildenden lag in den letzten Jahren relativ stabil bei ca. 11%. Leider nur 11%, denn das Potenzial wird erheblich höher eingeschätzt. Es gibt sie, die Frauen, denen Blasen an den Händen und Dreck an den Schuhen, Arbeit im kollegialen Team und an der frischen Luft und ein fitter Körper lieber sind, als "Zickenkrieg" in Büro, Praxis oder Kanzlei, wo es um die neuesten High Heels, Frisuren und die längsten Fingernägel geht.

Hinsichtlich der nicht vorhandenen Pflanzenkenntnisse erlebt der Garten- und Landschaftsbau in den letzten Jahren ein Desaster sondergleichen. Dabei sind Pflanzen und deren gute Verwendung eines der wesentlichen Elemente, die unseren Beruf prägen, interessant und attraktiv machen und mit dem sich Geld verdienen lässt. Schon in der Ausbildung zeigt sich immer wieder, dass die Begeisterung für das Thema Pflanze bei weiblichen Azubis erheblich stärker ausgeprägt ist als bei den Männlichen. Dies ist vermutlich bedingt durch die Entwicklungsgeschichte der Menschen, da Frauen sich immer mit Pflanzen beschäftigt haben. Sei es als Heilerin, Sammlerin oder Bäuerin. Dieses Potenzial auf Dauer ungenutzt zu lassen, wäre für den Berufsstand ein erheblicher, nicht gut zu machender Verlust.

Der Ehrgeiz und der Wille der jungen Frauen, sich durch Fleiß, Zähigkeit und die Aneignung von Fachwissen in einem Männerberuf zu behaupten wirkt sich positiv auf die männlichen Azubis aus. Diese werden angespornt und mitgenommen.

Wie in Abb. 1 ersichtlich, schließen Frauen die Ausbildung im Durchschnitt im Alter von ungefähr 22 Jahren ab, Männer zwischen 19 und 20 Jahren. Die Grafiken der Schulbildung zeigen, dass Frauen meist mit höheren Abschlüssen in die Ausbildung einsteigen als Männer. Folgt man sich daraus, dass Frauen frühzeitig präzisere Ziele haben wenn sie die Ausbildung beginnen und dadurch hoch motiviert sind. Die Ausbilder/innen sind dadurch in einem "anderen" Maße gefordert, das Spaß macht. Männer sind bekanntlich Spätentwickler. Mit niedrigen Schulabschlüssen steigen sie im Alter von 15 bis 16 Jahren ein und ergreifen oft aus wenig durchdachten Gründen den Beruf des Landschaftsgärtners.

Tab. 1: Auszubildende im Gartenbau nach Fachrichtungen zum 31.12.2009 (Quelle: Berufsbildungsstatistik)

Fachrichtung	Deutschland	Männlich	Weiblich	Anteil Frauen %
Gärtner insgesamt	17.199	13.623	3.579	20,81
davon				
Garten- und Landschaftsbau	11.226	9.987	1.239	11,04
Zierpflanzenbau	3.123	1.671	1.452	46,49
Baumschule	1.269	948	321	25,30
Gemüsebau	474	291	183	38,61
Staudengärtnerei	273	123	150	54,95
Friedhofsgärtnerei	582	408	174	29,90
Obstbau	252	195	57	22,62

Tab. 2: Auszubildende nach Fachrichtungen zum 31.12.2009 in Bayern (Quelle: Berufsbildungsstatistik)

Fachrichtung	Deutschland	Männlich	Weiblich	Anteil Frauen %
Gärtner insgesamt	2.307	1.740	567	24,58
davon				
Garten- und Landschaftsbau	1.323	1.185	138	10,43
Zierpflanzenbau	630	330	300	47,62
Baumschule	150	105	45	30,00
Gemüsebau	111	66	45	40,54
Staudengärtnerei	48	21	27	56,25
Friedhofsgärtnerei	27	21	6	22,22
Obstbau	18	12	6	33,33

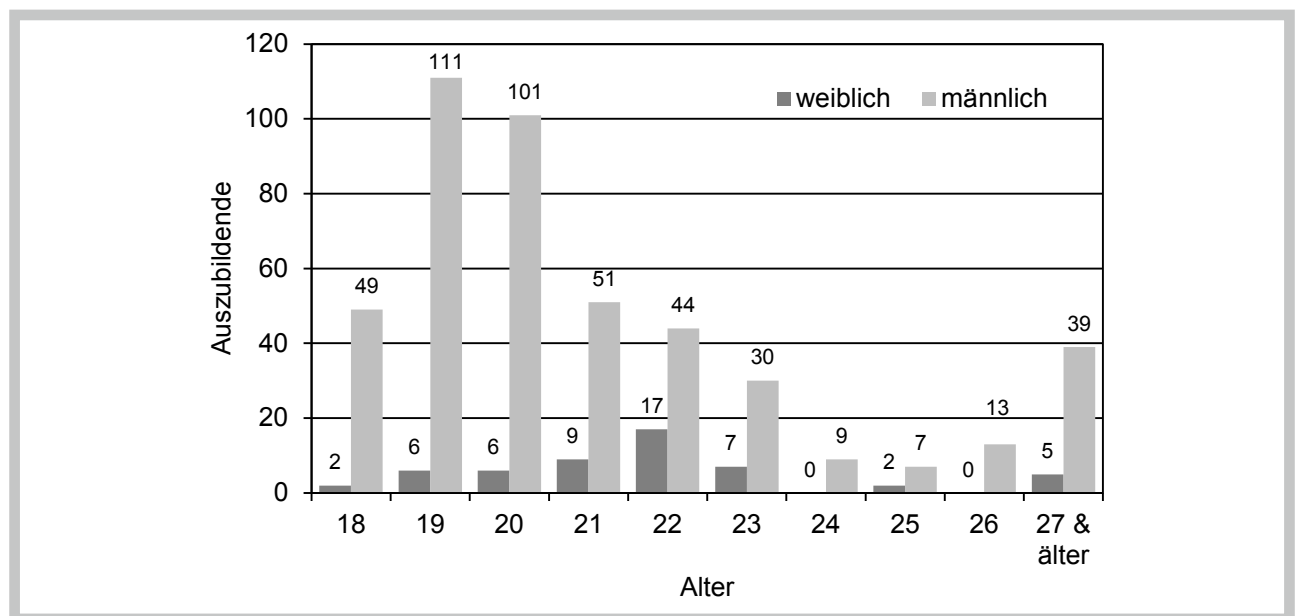


Abb. 1: Alter der Prüflinge im Garten- und Landschaftsbau Bayern 2010 (Quelle: Bayerisches Staatsministerium, Referat Berufsbildung)

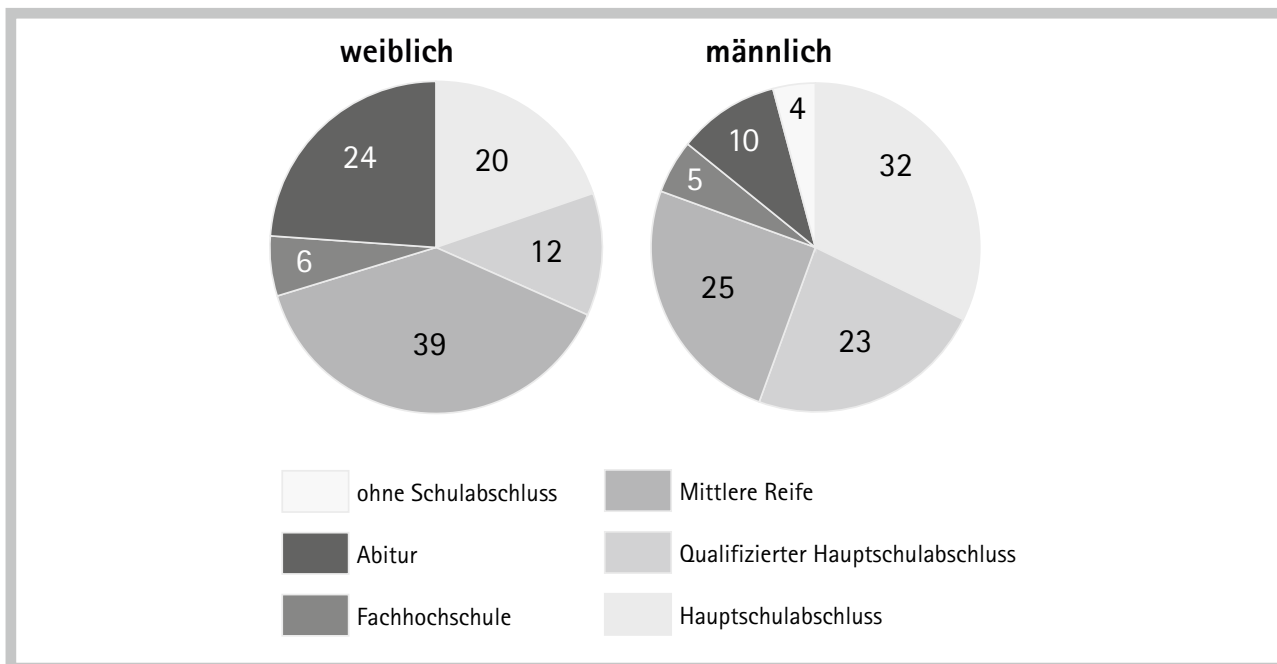


Abb. 2: Schulabschluss weiblicher und männlicher Auszubildender im Garten- und Landschaftsbau Bayern 2010 in % (Quelle: Bayerisches Staatsministerium, Referat Berufsbildung)

Sie zu motivieren, vom Lernen zu überzeugen und zu zielgerichtetem Arbeiten zu führen, kann sich als "zähes Geschäft" erweisen, das auch gute Ausbilder an ihre Grenzen bringt.

Gib mir drei starke Männer oder eine fähige Frau – Frauen auf der Baustelle

Die körperliche Belastung ist im Garten- und Landschaftsbau für Männer und Frauen gleich belastend. Der Unterschied besteht im Umgang damit. Während Männer sich oftmals untereinander messen wollen, fällt es Frauen leichter ihre Grenzen zu erkennen und auch einzugestehen. Schwere Arbeiten werden dann, den Körper schonend, zu zweit, mit Hebel, "Hirn" und Maschine erledigt.

Arbeiten Männer und Frauen im Team, ergänzen sie sich hervorragend. Jedes Geschlecht bringt eigene Qualitäten mit und fördert so die Zusammenarbeit und das Erreichen des Arbeitsziels. Aufgaben werden von Frauen anders wahrgenommen. Feinheiten finden mehr Beachtung und die Liebe zum Detail ist ausgeprägter als bei Männern. Speziell im Bereich der Privatgärten wird dies hoch geschätzt.



Bild 2: Der Hingucker auf unseren Baustellen

Die Zahl der beschäftigten Frauen liegt laut den Ergebnissen der Diplomarbeit von Joana Strangmüller aus dem Jahr 2011 bei ca. 15%. Grundlage war die Befragung von 33 Betrieben in Bayern mit gut 1.000 Beschäftigten. Von diesen 154 Frauen sind ca. 80% als Bauleiterin, Planerin, Bürokauffrau, Helferin, Auszubildende oder Sekretärin beschäftigt, 20% als Landschaftsgärtnerin. Dies sind rund 3% aller Arbeitnehmer in den befragten Betrieben. Zu wenig, wenn man die Vorteile für Baustelle, Team und Betrieb auch hinsichtlich der Außenwirkung betrachtet. Ursache hierfür ist, dass viele Frauen die Ausbildung als gute Basis für ein Studium oder eine anders geartete berufliche Karriere nutzen.

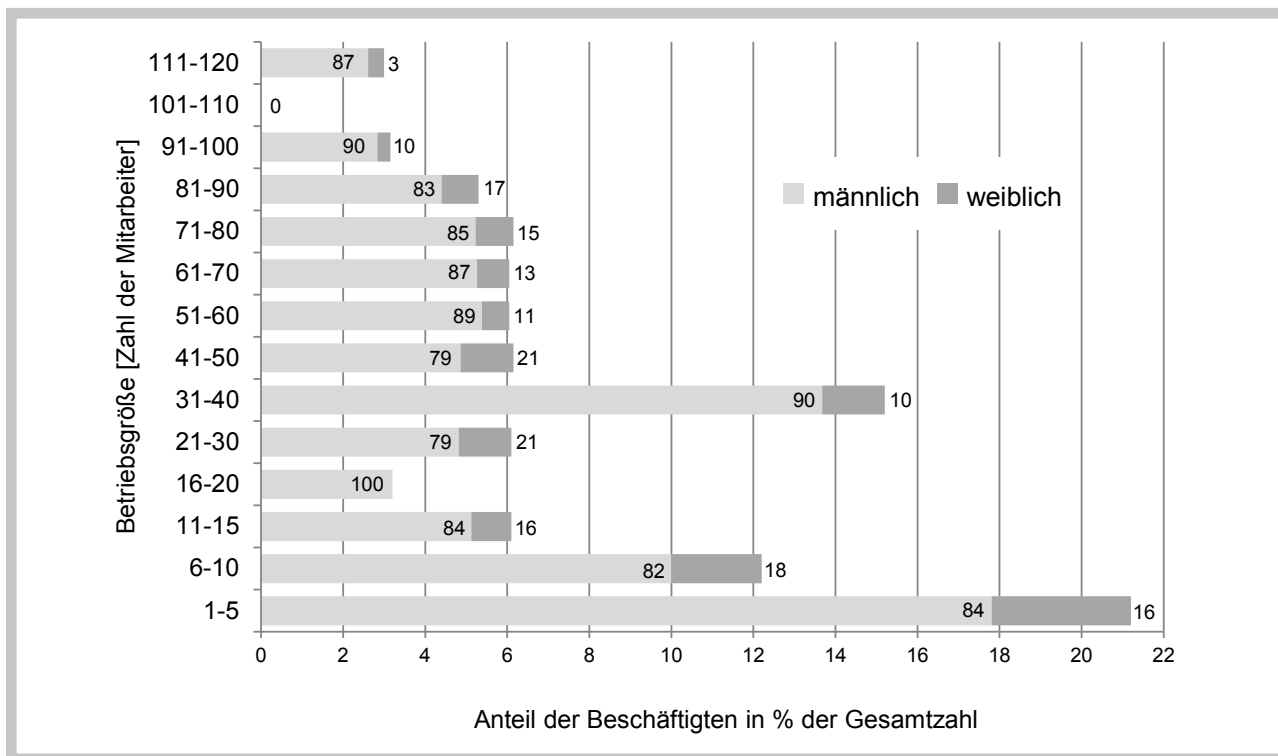


Abb. 3: Beschäftigte im Garten- und Landschaftsbau. Anteil der Frauen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (Quelle: Diplomarbeit J. Strangmüller)

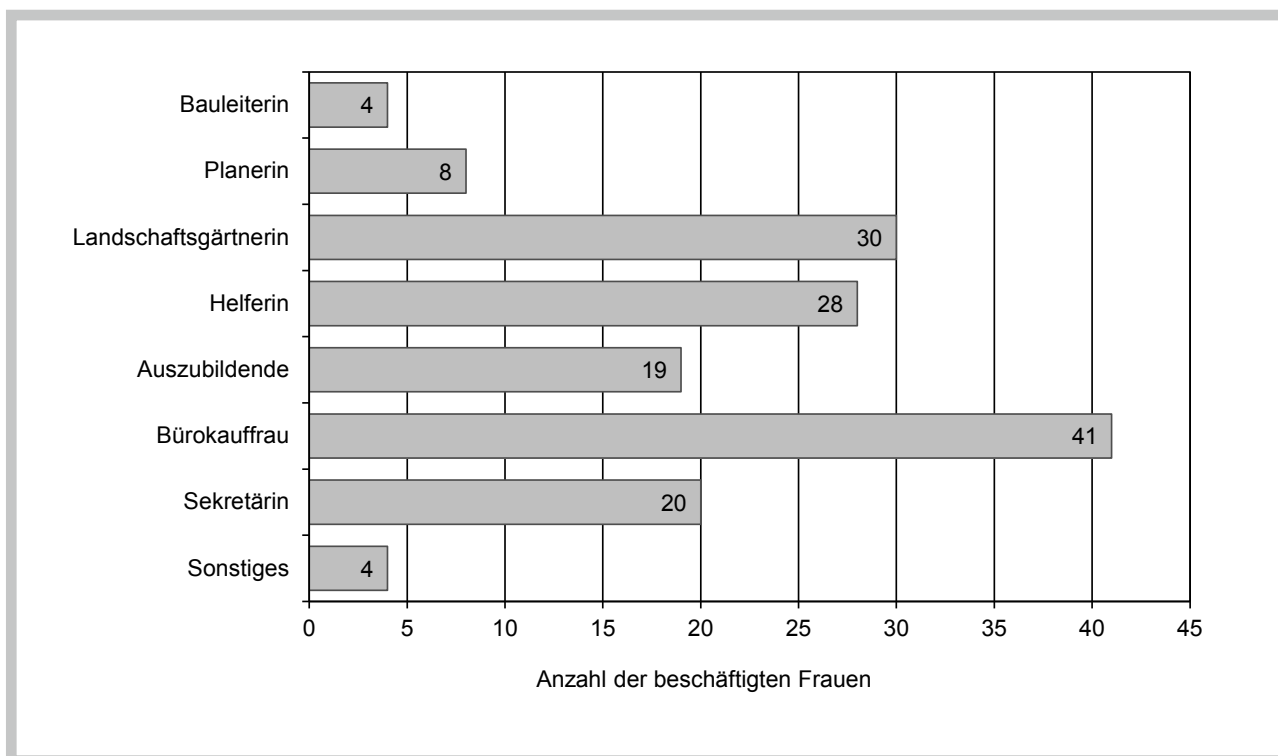


Abb. 4: Aufgabenbereiche der Frauen im Garten- und Landschaftsbau (Quelle: Diplomarbeit J. Strangmüller)

Frauen in Führungspositionen

In der Führungsebene dünnt sich der Anteil der Frauen weiter aus. In den befragten Betrieben sind nur 1% der beschäftigten Frauen in Führungspositionen und als Planerin oder Bauleiterin beschäftigt. Etwa 14 von 1200 Mitgliedsbetrieben des Verbandes in Bayern und Baden- Württemberg sind in den Händen von Frauen. Dies entspricht gut 1%.

Schade, denn Frauen führen im Allgemeinen anders:

- ◆ Sie legen am Arbeitsplatz größeren Wert auf partnerschaftliche, soziale Beziehungen als auf die Einhaltung von Hierarchien und sehen Macht als Verantwortung und nicht als Herrschaft.
- ◆ Frauen besitzen kreative Potenziale zur Lösung und Nutzung von Konflikten und verfügen über flexible Strategien, auch hinsichtlich des persönlichen Stressmanagements. Sie gehen oft unkonventionelle Wege und zeigen innovative Fähigkeiten.

Alles Potenziale, die den gesellschaftlich erwünschten und ökonomisch begründeten Innovationen, sowie einem teamorientierten Führungsstil eher entsprechen als der traditionell männliche.

Männer sind vom Mars, Frauen von der Venus

Auch im Umgang mit Privatkunden sind die weiblichen Qualitäten ein Gewinn für die Branche.

95% der Privatgärten sind in "Frauhand", der "heilige Rasen" ist "Männersache". Durch die Erfahrungen mit Handwerkern aller Art, wenden sich die Kundinnen, wenn sie die Wahl haben, gerne vertrauensvoll an eine Fachfrau, damit ihre Wünsche und Anliegen auch verstanden, berücksichtigt und umgesetzt werden.

Frauen sind weniger besessen von der eigenen planerischen Idee als Männer und vermeiden "Hau-Ruck-Verfahren". Einfühlungsvermögen, psychologisches Geschick, Ruhe und Besonnenheit führen zu einem vertrauensvollen Verhältnis und zu einer entkrampften Zusammenarbeit gerade auch mit schwierigen Kunden.



Bild 3: Frauen sind der Hammer ...,



Bild 4: ... egal ob im Tiefbau,



Bild 5: ... oder im Mauerwerksbau.

Hinweise für die Praxis



Im Garten- und Landschaftsbau bilden 29% der Betriebe aus, in der Bauwirtschaft 70%, in der Industrie 60%. Dieser erheblich höhere Anteil ist bedingt durch die Anzahl und die Größe der auszubildenden Betriebe in Bauwirtschaft und Industrie.

Da im Garten- und Landschaftsbau rund 66% der Betriebe Kleinunternehmen mit 1 bis 4 Mitarbeitern sind, ist die Ausbildungsquote im Vergleich als unterdurchschnittlich zu werten.

Es besteht dringender Nachholbedarf, dass vor allem gute Kleinbetriebe an der eigenen Fortbildung arbeiten und ihren Betrieb fit machen, um Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Zudem muss deutlich mehr Engagement, Phantasie und Kreativität von allen in der grünen Branche gezeigt werden, um die Ausbildung und somit die Sicherung der Fachkräfte für die Zukunft zu gewährleisten. Der Verband unterstützt tatkräftig, Aktionen müssen aber durch Kollegen und Kolleginnen auf regionaler Ebene erfolgen.

In der Bauwirtschaft liegt der Anteil der weiblichen Azubis bei 20%, in der Industrie bei 32%. Vertrauen in die Frauen erfordert in vielen Betrieben des Garten- und Landschaftsbaus noch ein Umdenken und Engagement, um den Beruf für Frauen attraktiv zu machen.

Gemäß der alten Managerregel: Man muss sich verändern, bevor man sich verändern muss.

Kritische Anmerkungen

Es wird im Beitrag bewusst stellenweise etwas überzogen formuliert und pauschalisiert. Mir ist bewusst, dass es bei Frauen und Männern immer "solche und solche" gibt und geben wird.

Pia Präger

Gartengestaltung Argenbühl/Eglofstal

Literatur

Branchenportrait Garten- und Landschaftsbau – Institut der deutschen Wirtschaft, Consult GmbH, Unternehmensbefragung 2012

Diplomarbeit Silvia Adolphy – Uni Duisburg, 2004

Bachelorarbeit Joana Strangmüller – Weihenstephan, 2011

Die Referentin



Pia Präger – Gärtnermeisterin im GaLaBau

1980–1982 Ausbildung zur Gärtnerin Fachrichtung Baumschule

1983 Betriebsgründung Garten- und Landschaftsbau Pia Präger

1989–1990 einjährige Fachschule für Gartenbau in Wiesbaden (LVA), Abschluss als staatl. geprüfte Wirtschaftlerin, Fachrichtung Gartenbau; Prüfung zur Gärtnermeisterin im Garten- und Landschaftsbau

2010–2011 alw Freising: Fortbildung zur Sachverständigen im Garten- und Landschaftsbau; Prüfung zur zert. Sachverständige im Garten- und Landschaftsbau

Ehrenamtliche Tätigkeit:

seit 2007 Mitglied im Prüfungsausschuss für Landschaftsgärtner/innen Schwaben

seit 2010 stellv. Bezirksvorsitzende der Region Schwaben

seit 2013 Mitglied im Präsidium VGL Bayern

Hobbys: Reiten, Gartenarbeit, Fotografieren, Landwirtschaft