

# #start

by **orange**  
BY HANDELSBLATT

Kompass  
2023



Pflege, Umweltschutz, IT

## Top-Chancen für Quer- einsteiger !

- **Gehaltsverhandlung**  
Die besten Vergütungstipps
- **Interview**  
Installateurin und Influencerin Sandra Hunke  
über ihre erfolgreiche Doppelrolle
- **Zukunft des Handels**  
Verkaufstalente zwischen Luxus-  
marken und eigenem Webshop

→ instagram: @orange\_by\_handelsblatt



Quereinstieg in der  
Pflege: Helena Stephan  
kann sich ihre Jobs  
aussuchen.



#Quereinstieg

**„Es ist ein  
schönes Gefühl,  
dass man  
gebraucht  
wird“**



**Text** Lisa Pausch  
**Fotos** Verena Müller, Sebastian Pfitze

In Deutschland fehlen bis 2035 rund sieben Millionen Fachkräfte. Akuter Mangel herrscht besonders in den mathematisch-technischen Berufen, der IT, dem Handwerk und der Pflege. Daraus ergeben sich spannende und lukrative Jobchancen für junge Berufstätige wie Helena, Inga und Konstantin, die den Quereinstieg gewagt haben.

Informatik hatte Inga Schallock aus Bad Schwartau in der Oberstufe abgewählt – dass sie einmal vom Programmieren leben würde, hätte die heute 24-Jährige nicht gedacht: „Meine Informatiklehrerin hat mir damals geraten, lieber Kunst zu belegen.“ Nach ihrem Bachelorabschluss in Wirtschaftspraxispsychologie an der Uni Mittweida 2020 zu Beginn der Corona-Pandemie, begann Inga, sich auf dem Arbeitsmarkt umzusehen: „Die Jobperspektiven in der Marktforschung schienen mir gut“, erinnert sie sich. Doch nach ihrem Abschluss fand Inga keine passende Anstellung. Als die Akademikerin kaum noch Energie hat, weiter Bewerbungen zu schreiben, schickt ihr eine Freundin einen Link zu einem Coding-Bootcamp. Ihr Berater beim Arbeitsamt genehmigt 9.000 Euro für die dreimonatige Fortbildung. Schon nach drei Wochen bekommt die angehende Programmiererin ein Jobangebot. „Mir sind im Videocall mit meinem künftigen Arbeitgeber vor Erleichterung die Tränen geflossen“, erzählt Inga, die quasi vom Fleck weg vom Software-Start-up Qupaya engagiert wird.

### Klimahandwerk boomt

Beruflich umsteigen, flexible Arbeitszeiten aushandeln, sich finanziell sogar verbessern – dazu stehen die Chancen gut. Rekordverdächtige zwei Millionen offene Stellen meldet die Bundesagentur für Arbeit. Bei steigender Tendenz.

„Mir sind im Videocall mit meinem künftigen Arbeitgeber vor Erleichterung die Tränen geflossen“



**Inga Schallock:**  
erfolgreicher Quereinstieg als Programmiererin – der Fachkräftemangel bietet Chancen.

„In den nächsten 15 Jahren gehen knapp 13 Millionen Erwerbstätige in Rente, also etwa ein Drittel der Erwerbspersonen“, sagt Ulf Rinne vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) in Bonn. „Die nachfolgenden Generationen können das Ausscheiden der Babyboomer rein zahlenmäßig nicht ausgleichen.“ Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln fehlten schon im vergangenen Jahr beispielsweise in sozialen Berufen, in der Sozialarbeit sowie in der Kindererziehung je mehr als 20.000 Fachkräfte. Aber auch im sogenannten Klimahandwerk mangelt es an Personal.

Das boomt gerade, weil die Bundesregierung die Treibhausgase bis 2030 um 65 Prozent reduzieren will. Es gibt viel zu tun, vor allem in Sachen sauberer und bezahlbarer Energie. Arbeitsmarktexpertin Annina Hering von der Online-Jobbörse Indeed sagt: „Die Wirtschaft wird Tausende neue Fachkräfte aus dem In- und Ausland benötigen und muss die bisherigen Beschäftigten weiterbilden und qualifizieren, um die Energiewende überhaupt zu bewerkstelligen.“

### Deutlicher Gehaltssprung

Zu ihnen zählt Konstantin-Philipp Benedikt. Der 33-Jährige, der in einem Dorf in Brandenburg lebt, montiert Solarelemente auf Häusern in ganz Deutschland. Konstantins Lebenslauf ist alles andere als glatt. Der ausgebildete Zimmerer hat erst Holzhäuser und Dachstühle gebaut, dann Kulissen für Theaterstücke und Messestände. Mit Anfang dreißig hat er die Branche gewechselt: „Wenn die Bezahlung als Zimmerer besser gewesen wäre, hätte ich mich nie dafür interessiert.“ Hinzu kam mit der Corona-Pandemie, dass Live-Events vielfach durch virtuelle Veranstaltungen abgelöst werden – was ihn an der Zukunftsfähigkeit seines Jobs zweifeln ließ. Beim Solarunternehmen Enpal absolvierte Konstantin eine zweiwöchige Schulung, bevor er als Monteur anfang. Nach wenigen Monaten schon avancierte er zum Vorarbeiter, heute bildet er selbst neue Kollegen aus, darunter Köche oder auch Ungelernte.

Seine jahrelange Erfahrung auf Dächern zahlt sich aus: Bis zu 4.000 Euro brutto verdient Konstantin heute und hat damit einen deutlichen Gehaltssprung gemacht. Das monatliche Durchschnittsgehalt eines Zimmerers liegt bei rund 2.800 Euro brutto.

Photovoltaik ist sowohl für herkömmliche Stromerzeuger als auch für Kommunen und Privatkunden interessant. Betreiber von Solarparks und Vermarkter von Sonnenkollektoren brauchen dazu versierte Unterstützung. „Wir haben schon jetzt so viele Aufträge, dass wir die gar nicht alle abarbeiten können“, erzählt Ex-Zimmermann Konstantin. Der Bundesverband der Solarwirtschaft schätzt, dass der Bedarf an Fachkräften in den kommenden Jahren im mittleren fünfstelligen Bereich wachsen wird.



Steigt anderen  
gern aufs Dach:  
Klimahandwerker  
Konstantin-Philippe  
Benedikt.

Personalbedarf besteht aber auch bei Windkraft-, Geothermie- oder Wasserstofftechnologie. Verstärkung wird in allen Berufszweigen gesucht, „etwa um neue Stromspeicher- und Antriebstechnologien zu entwickeln, Öko-Dienstleistungen zu bewerben oder auch nachhaltige Finanzprodukte zu vertreiben“, sagt Jobmarktexperte Krischan Ostenrath vom Wissenschaftsladen Bonn. So kann ein technisch erfahrener Controller zu einem Windparkbetreiber wechseln, um die finanziellen Risiken neuer Anlagen zu identifizieren und zu minimieren. Oder eine junge Elektroingenieurin mit Erfahrung im Projektmanagement aus einem regionalen Maschinenbaubetrieb kann Photovoltaiksysteme bundesweit planen, ertüchtigen oder begutachten. Es gilt: je größer und bekannter ein Unternehmen, umso besser die Bezahlung – und umso lukrativer der Schritt.

„Das große Stellenangebot spielt Quereinsteigern in die Hände“, sagt Arbeitsmarktexperte

Ulf Rinne. „Forschungsergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, dass sich Beschäftigte grundsätzlich nach besseren Möglichkeiten umschauen. Doch dem Experten zufolge schätzten viele Angestellte Löhne und Gehälter bei anderen Arbeitgebern falsch ein und suchen zu wenig nach Alternativen: „Mindestens 10 Prozent der Jobs könnten zu den gegenwärtigen Lohnbedingungen nicht besetzt werden, wenn die Beschäftigten ihre Verdienstmöglichkeiten besser einschätzen würden.“ Das betreffe vor allem den Niedriglohnsektor.

Oder Angestellte unterschätzen den Wert ihres eigenen Könnens beziehungsweise wie dringend Unternehmen fähige Mitarbeitende benötigen. So wie die frisch umgeschulte Programmiererin Inga Schallock: „Ich habe so wenig gefordert, dass die Firma von sich aus mein Gehalt höher angesetzt hat.“ So lange sie in ihrer Heimat bei Lübeck bleiben kann und mit ihrem Hund rausgehen kann, wann sie möchte, schätzt sie sich bereits glücklich.

### **Bitkom: „Wir brauchen jede Frau“**

Dabei sind gerade im IT-Sektor finanziell große Sprünge machbar. Als Junior Software Engineer begann Inga beim Nürnberger Unternehmen mit einem Einstiegsgehalt, das zwischen 2.000 und 3.000 Euro brutto pro Monat liegt. Mit gezielten Arbeitgeber- oder auch Branchenwechseln ist für eine Kraft wie sie mittelfristig eine deutlich höhere Vergütung erzielbar. Arbeitsmarktexpertin Annina Hering: „Als IT-Leiterin mit mehrjähriger Berufserfahrung und umfassender Kenntnis komplexer IT-Systeme ist etwa ein sechsstelliges Jahresbruttogehalt drin.“

Die Ausgangslage für erfolgreiche Gehaltsverhandlungen ist gut – auch für Quereinsteigerinnen wie Inga Schallock. „Wir brauchen jede Frau, die Lust hat, die digitale Zukunft mitzugestalten“, sagt Susanne Dehmel vom Digitalverband Bitkom. Fast 140.000 IT-Fachleute fehlen in der deutschen Wirtschaft. Sechs von zehn IT- und Telekommunikationsunternehmen in Deutschland sind einer repräsentativen Studie des Bitkom zufolge überzeugt, dass dieses Fachkräfteproblem ohne gezielte Aktivierung weiblicher Kräfte nicht zu lösen sein wird. Um die bisherige Männerdomäne aufzubrechen, gibt es inzwischen Schulungsanbieter, die weiblichen Teilnehmern Rabatte gewähren. Es gibt Women in Tech und andere Netzwerke, in denen sich Frauen gegenseitig unterstützen, auch wenn es um das Auftreten am Verhandlungstisch mit einem potenziellen Arbeitgeber geht.

Außerdem denken Arbeitgeber verstärkt darüber nach, wie sich für ihre Angestellten Berufs- und Privatleben besser vereinen lassen. So arbeiten in Ingas Unternehmen alle Beschäftigten im Homeoffice. „Es sollte in unserem Leben nicht an erster Stelle um Arbeit gehen“, steht auf

## #interview

### **Fachkräftemangel als Chance für Inklusion: Drei Fragen an Bertolt Meyer, Psychologe und Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Technischen Universität Chemnitz.**

#### **Herr Professor Meyer, welche Chancen birgt der Fachkräftemangel für Inklusion?**

Unternehmen sind dazu gezwungen, Fachkräfte in Bevölkerungsgruppen zu finden, in denen sie früher nicht rekrutiert haben, weil es ihnen zu mühsam war.

#### **Kennen Sie Beispiele für erfolgreiche Inklusion?**

Ein Automobilunternehmen hat ein Berufsförderungswerk für gehörlose Menschen in seiner Nähe kontaktiert. Sie haben sich erkundigt, was zu tun ist, um gehörlose Menschen in die Ausbildung zu integrieren. Zwei Ausbildungsmeister in dem Werk haben dann Gebärdensprache gelernt. Das Unternehmen hat auch einen Gebetsraum für Mitarbeitende eingerichtet und sie haben überlegt, wie sie Rücksicht nehmen können auf Menschen, die den Fastenmonat Ramadan begehen.

#### **Welche Bevölkerungsgruppe wird in den kommenden Jahren Ihrer Meinung nach am meisten profitieren?**

Dazu kann ich keine seriöse eindeutige Vorhersage machen. Wahrscheinlich aber werden mehrere Gruppen profitieren: Menschen mit Migrationshintergrund und Geflüchtete, Menschen mit Behinderung und ältere Arbeitnehmende.



der Unternehmenshomepage und auch: „Kümmere dich um deine Kinder, wenn sie es brauchen, ohne dafür extra freizunehmen.“ Von so viel Flexibilität profitieren Frauen wie Männer gleichermaßen. Ein Kollege von Inga arbeitete mehrere Wochen von der portugiesischen Küste aus. Er meldete sich schon mal so im Chat: „Die Wellen sind jetzt gut, ich bin für die nächsten drei Stunden weg.“

Und so ist ein Gehaltsplus allein nicht immer das ausschlaggebende Argument für den beruflichen Umstieg. „Die Generation Z sucht Selbstverwirklichung vor allem in der Freizeit und in sozialen Kontakten“, sagt Christoph Weinert, der an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg mehrere Studien zu Recruiting-Trends geleitet hat. „Diese Nachwuchskräfte sind sich zwar ihrer unsichereren Zukunft bewusst, haben aber auch einen großen Wunsch nach freier Entfaltung.“ Das müssten Arbeitgeber in Zukunft noch viel stärker berücksichtigen, um Talente zu gewinnen.

### Schon jetzt fehlen 200.000 Pflegekräfte

Helena Stephan dachte, sie könnte sich zwischen Kunst und freier Wirtschaft entfalten, als sie während Corona frisch von einer privaten Fachschule für Design abgeht. Auch die heute 24-Jährige schreibt erfolglos Bewerbungen: Wo Kontaktbeschränkungen galten, gab es keine Veranstaltungen,

keine Werbung, keine Flyer mehr zu gestalten. „Die vielen Absagen haben an meinem Selbstbewusstsein genagt“, sagt sie. Eine berufliche Alternative musste her.

Auf die Pflegebranche kam Helenas Mutter am Küchentisch. „Wie wäre es mit einer Ausbildung zur Krankenschwester?“, fragte sie. Eine gute Idee, fand ihre Tochter, „schließlich kümmere ich mich mit um meine jüngste Schwester, die schwerstbehindert ist“, erzählt Helena. „Körperpflege, Sauerstoffversorgung, das mache ich fast täglich.“ Und auf ihre erste Bewerbung für einen Ausbildungsplatz erhielt Helena sofort die Zusage einer Klinik am Bodensee. Kein Wunder bei dem chronischen Personalmangel in Kliniken und Pflegeeinrichtungen. Schon jetzt fehlen 200.000 Pflegekräfte, hat das Institut der deutschen Wirtschaft berechnet, bis 2035 könnte diese Zahl auf eine halbe Million ansteigen. Wenn überhaupt, dauert es laut Bundesgesundheitsministerium im Schnitt 212 Tage, um einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin zu finden.

Helena steht inzwischen kurz vor dem Abschluss ihrer Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin. Als künftige examinierte Pflegekraft ist sie überaus gefragt, der Jobmarkt ist riesig – und Helena ist erleichtert: „Es ist ein schönes Gefühl, dass man gebraucht wird und man überall hingehen kann.“ #



Sandra Hunke ist nicht nur Installateurin, sondern macht sich auch als Model und Influencerin für Frauen in Handwerksberufen stark. Im Interview verrät die 30-Jährige, warum der erste Porsche schneller für Handwerks-Azubis in Sicht ist als für Studenten und wie sie ein spanisches IT-Girl blass aussehen ließ.

**Sandra, im Handwerk sind viele Jobs männlich dominiert, Frauen dürfen erst seit 1994 überhaupt im Baugewerbe arbeiten. Wieso hast du dich für eine Lehre zur Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik entschieden?**

Rote Haare, Sommersprossen, schlaksig – in der Schule war ich ein Mobbingopfer. Nachmittags flüchtete ich in die Fliesenleger-Werkstatt meines Vaters. Dort konnte ich die Welt vergessen und lernen, wie man Bretter schneidet, Beton mischt und Löcher bohrt. Als Teenager habe ich dann viel Zeit im Bad verbracht, um mich für Partys hübsch zu machen. Damals habe ich beschlossen, Installateurin zu werden und Bäder zu bauen – kleine Wellness-Oasen und Schminktempel.

# „Ich wollte selbst Bäder bauen – kleine Wellness-Oasen und Schminktempel“

Interview Astrid Oldekop

**Und wie bist du dann Model geworden?**

Im zweiten Lehrjahr habe ich die Wahl zur „Miss Handwerk“ gewonnen und war auf einem Kalender zu sehen. Eine TV-Produktionsfirma buchte mich daraufhin für „Das Aschenputtel-Experiment“: Als Mädchen aus einfachen Verhältnissen, das schon mehr Kloverstopfungen beseitigt als Kuchen gebacken hatte, sollte ich mit einem It-Girl aus Spanien zehn Tage lang das Leben tauschen.

**Witzige Idee. Wie war das?**

Am Flughafen in Marbella lief dieses It-Girl erst mal an mir vorbei. Sie suchte eine Klempnerin, in ihrer Vorstellung ein ungepflegtes Mannweib. Als sie mich entdeckte, war es mit ihrer guten Laune vorbei. Beim Strand-Shooting sah ich richtig gut aus neben ihr. Zwei Millionen Zuschauer fanden mich sympathisch und Modelagenturen entdeckten mich.

**Warum hast du dich dann nicht vom Handwerk abgewendet?**

Ich könnte schon lange von meinen Honoraren als Model und Influencerin leben, doch ich liebe die Baustelle! Also arbeite ich derzeit an sieben Tagen die Woche: Drei Tage auf der Baustelle, da saniere,

**Powerfrau: Sandra Hunke ist nicht nur Influencerin und Model, sondern auch Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.**



#### #kurzvita

**Sandra Hunke, gebürtig aus der Gemeinde Schlangen bei Detmold in NRW, hat eine dreijährige Ausbildung als Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik gemacht. Ihre Lehre und die ersten Jahre Berufserfahrung machte sie in einem Betrieb, der Heizungen und Bäder einbaute. Seit zweieinhalb Jahren ist die heute 30-Jährige angestellt bei einem Betrieb in Paderborn, der Bäder plant, baut und saniert. Nebenbei ist Hunke selbstständige Unternehmerin. Sie arbeitet als Model, Content Creator und Autorin.**

„Frauen müssen wissen, dass sie im Handwerk willkommen sind, Chefs müssen verinnerlichen, dass Frauen gute Mitarbeitende sind.“

repariere und baue ich Bäder. Und die restlichen vier Tage und nach Feierabend bin ich Model, Autorin und Influencer – ich nenne mich selbst lieber Content Creator.

#### **Hast du nie daran gedacht, die Drecksarbeit anderen zu überlassen?**

Vor ein paar Jahren wollte eine Modelagentur mich nach Mailand holen, doch ich wollte meinen Beruf nicht aufgeben. Heute werde ich gerade deshalb gebucht: Models sind nicht nur Werbefläche, sondern Botschafterin. Weil die Kunden selbstbewusste Frauen suchen, kommen sie auf mich. Sie suchen nicht nur ein hübsches Gesicht, sie wollen das Klempner-Model, das Baumädchen.

#### **Hast du auf dem Bau eigentlich selbst Vorurteile gegenüber Frauen erlebt?**

Mit meinen Zöpfen und der Brille wirke ich jünger, als ich bin. Da werde ich mit 30 noch immer gefragt, ob ich das überhaupt kann. So etwas zum Beispiel passiert den männlichen Kollegen nicht.

#### **Und wie lief es in der Ausbildung?**

Als ich 2011 begonnen habe, war ich das einzige Mädchen der Klasse. In der Berufsschule gab es keine Frauen-Umkleidekabine, also musste ich mich zum Sport in der Besenkammer umziehen. Ein Berufsschullehrer meinte, ich sei doch viel zu sehr Frau und solle besser Friseurin werden. Solche Sätze haben mich geprägt und genau deshalb setze ich mich heute für Frauen im Handwerk ein.

#### **Was kannst du tun?**

Immer wieder schreiben mir junge Frauen, dass sie ins Handwerk wollen, aber die Eltern nicht einverstanden seien. Mit denen telefoniere ich schon mal, um sie für die Berufswahl ihrer Tochter zu begeistern.

#### **Welche Eigenschaften sollten weibliche Nachwuchskräfte denn mitbringen, egal ob in der Tischlerei oder als Elektrikerin?**

Sie brauchen technisches Verständnis, sollten keine Angst vor Dreck haben und nicht auf den Mund gefallen sein.

#### **Vorurteile gegen Frauen im Handwerk sind offenbar noch weit verbreitet ...**

Ja, leider. Das Rollenbild in der Gesellschaft ist ein Problem. Als ich einmal nach der Arbeit in den Supermarkt gefahren bin, war ich voller Staub, denn ich hatte den ganzen Tag gestemmt. An der Kasse schaute mich ein kleines Mädchen mit großen Augen an. Wir lächelten uns an. Doch die Mutter sagte: „So was musst du später nicht anziehen.“

#### **Wie hast du reagiert?**

Erst mal war ich sprachlos, später hatte ich die Idee zum Kinderbuch „Bella Baumädchen“.

**So was wie „Bob der Baumeister“ für Mädchen?**

Jungs, aber auch Mädchen müssen früh mit dem Handwerk in Berührung kommen. Mit dem Buch können Eltern ihren Kindern zeigen, dass Frauen erfolgreich werkeln können.

**Früh übt sich ...**

Ja, das ist aber längst nicht alles: Frauen müssen wissen, dass sie im Handwerk willkommen sind, Chefs müssen verinnerlichen, dass Frauen gute Mitarbeitende sind.

**Wie kann das Handwerk attraktiv für junge Leute werden?**

Die Menschen wissen zu wenig über die Berufschancen im Handwerk. Dabei sind die Verdienstmöglichkeiten super und man kann schnell Karriere machen, denn es herrscht großer Fachkräftemangel.

**Rund 136.000 offene Stellen im Handwerk verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit. Kannst du mal ein Beispiel geben, was so attraktiv an einem Handwerksberuf im Vergleich zum Studium ist?**

Bei meinen Besuchen in Schulen sage ich scherzhaft: „Wenn ihr im Handwerk erst eine Ausbildung

„Die Menschen wissen zu wenig über die Berufschancen im Handwerk.“

absolviert, dann die Meisterprüfung ablegt und euch danach beruflich selbstständig macht, fährt ihr schon euren ersten Porsche, während die meisten Schulkollegen noch mit dem Monatsticket zur Uni unterwegs sind.“

**Zuzupacken liegt nicht jedem oder jeder.**

Das Handwerk ist bereits an vielen Stellen digital. Ich baue zum Beispiel Wasserhähne ein, die sich per App steuern lassen. Und jeden Abend schicke ich meinem Chef Fotos von den Fortschritten auf der Baustelle. Ach, und auf Instagram zeige ich, dass man auf gepflegte Fingernägel stehen und trotzdem erfolgreich mit den Händen arbeiten kann. #

Anzeige

*Pascoe*  
Naturmedizin seit 1895

## Pflanzliches Beruhigungsmittel Pascoflair®

- für innere Ruhe
- entspannt bei nervöser Unruhe, z. B. aufgrund von Stress
- unübertroffen: 425 mg Passionsblume pro Tablette<sup>1</sup>
- ohne Titandioxid

<sup>1</sup> in Bezug auf die Passionsblumenextrakt-Menge pro Tablette (IH-Galaxy)

Pascoflair® - Wirkstoff: Passionsblumenkraut-Trockenextrakt. Bei nervösen Unruhezuständen. Enthält Sucrose und Glucose. Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie die Packungsbeilage und fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker. Pascoe pharmazeutische Präparate GmbH, D-35383 Gießen

