

# Ausbildungsqualität spielt eine große Rolle

Der Betrieb Herbert Straube & Sohn Malermeister GmbH bildet derzeit drei Azubis im Maler- und Lackiererhandwerk aus. Das Besondere daran: Alle drei sind Frauen.

Die Initiative „Frauen stärken das Handwerk“ hat mit Elvin Gökce, Michelle Teich und Melanie Stöber über ihre Berufswahl und die Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb gesprochen und gleich vorab: Wir sind begeistert von der Motivation, Überzeugung und Energie der jungen Frauen.

Ihre Ausbildung begannen die drei Frauen in unterschiedlichen Malerbetrieben. Den jeweiligen Ausbildungsplatz fanden sie über Recherchen im Internet und fingen die Ausbildung voller Motivation an. Bereits in der Bewerbungsphase machten sie allerdings die Erfahrung, dass Frauen im Handwerk nach wie vor keine Selbstverständlichkeit sind: Sie erhielten schriftliche Absagen mit der Begründung, der Betrieb stelle keine Frauen ein.

Das erste Lehrjahr war geprägt von Diskriminierung, Ausbeutung und Mobbing. So unterschiedlich die Frauen und ihre Erfahrungen sind, eines haben sie gemeinsam: einen starken Willen, eine überdurchschnittlich hohe Motivation und Leidenschaft für ihr Handwerk. Freunde und Familien gaben Rückhalt und auch die HWK Berlin unterstützte sie. So gelang ein reibungsloser Wechsel des Ausbildungsbetriebes zu Malermeister Straube.

## Ausbildung bei Malermeister Straube: Qualität und respektvoller Umgang

Markus Straube, Inhaber des Familienbetriebes in dritter Generation, hatte mit dem Thema Ausbildung nach mehreren Abbrüchen fast abgeschlossen. Nun bildet er erstmalig Frauen aus und ist begeistert. Es sei bemerkenswert, dass sie ihren Berufswunsch nicht aufgegeben hätten. Man merke, dass sie sich bewusst für den Beruf entschieden haben und das Handwerk wirklich erlernen möchten. Aus Betriebssicht sei das ungemein wichtig. Bei Straube wird viel Wert auf Qualität und handwerkliches Können gelegt. Diese Wertschätzung spüren die Auszubildenden jeden Tag. Die Kollegen nehmen sich bei Fragen Zeit und teilen gerne ihr Fachwissen und ihre Erfahrungen. Alle Mitarbeitenden pflegen einen wertschätzenden Umgang



Michelle Teich und Melanie Stöber auf der Baustelle

miteinander. „Hier wird niemand angeschrien“. So sind die drei Lehrlinge bereits im zweiten Ausbildungsjahr eine Entlastung für das Team. „Uns wird viel Vertrauen entgegengebracht. Wir haben sogar schon eine Lehrbaustelle alleine gemacht“ erzählen sie stolz und begeistert. Zudem sei ihre Rolle klar: Sie sind Lehrlinge, die neben der Arbeit Zeit für die Berufsschule und Prüfungen brauchen. „Hier sind wir keine billigen Arbeitskräfte“.

## Was machte den Betrieb für die Azubis so attraktiv?

Im Interview wird deutlich, der Betrieb punktete bereits im Bewerbungsgespräch. Besonders positiv fiel auf, dass neben dem Inhaber ein Geselle anwesend war. Für die potenziellen Auszubildenden wurde damit gleich ein wirkliches Interesse an ihnen deutlich. Zudem fand eine Klärung der gegenseitigen Erwartungen statt. Die Bewerberinnen wurden nach ihren Fähigkeiten und Interessen gefragt und erfuhren viel über den Betrieb, die Arbeitsorganisation und die Unternehmenskultur. „Ich wurde gefragt, was ich lernen möchte. Das wurde ich vorher noch nie gefragt.“ Bei Straube wird das Thema Ausbildungsqualität ernst genommen: Lehre

wird als Aufgabe verstanden, Zeit und Geduld werden investiert. Dafür erhält der Betrieb gut qualifizierte Fachkräfte, ein „return on investment“.

## Frauen als Maler- und Lackiererinnen: ein Unterschied?

Frauen oder Männer zu beschäftigen sei prinzipiell kein Unterschied, schließlich komme es auf Fachlichkeit und Persönlichkeit an, sagt M. Straube. Insgesamt sei der Umgang in gemischten Teams freundlicher und die Atmosphäre produktiver, davon profitierten alle. Für ihn zählt die Motivation der jungen Frauen, die stecke auch die anderen Kollegen an.

Insbesondere Kunden reagierten sehr positiv auf die jungen Malerinnen. Für seine offene Unternehmenskultur lässt sich der Betrieb Straube aktuell mit dem Gütesiegel „Chancengleichheit im Handwerk“ auszeichnen, das sich explizit an kleine Handwerksbetriebe richtet.

## Was würden Sie anderen Frauen empfehlen?

Die drei jungen Frauen sind glücklich mit ihrer Berufswahl und der Ausbildung im Betrieb Straube. Für Frauen, die sich für das Malerhandwerk interessieren, haben sie folgende Tipps: Wer gerne handwerklich und körperlich arbeite, sei hier richtig, mit dem Staub und Schmutz müsse frau sich anfreunden, das gehöre dazu. Nicht hinnehmen möchten sie hingegen Kommentare, die ihre Kompetenz aufgrund des Geschlechts anzweifeln. Dafür wünschen sie sich auch mehr Unterstützung der Öffentlichkeit. Wenn Grenzen überschritten werden, empfehlen sie, zunächst das Gespräch zu suchen. Wichtig sei, nicht stehenzubleiben, sondern den Weg zu gehen. Bei den drei jungen Frauen sind wir uns sicher, dass das gelingt!

Autorinnen  
S. Keindorf, M.Prescher, k.o.s GmbH

Termine in Kürze Internet E-Mail

Weitere Informationen:  
[www.starkes-handwerk-berlin.de](http://www.starkes-handwerk-berlin.de)

straube & sohn



## Das sollten Sie beachten:

### Tipps für Betriebe

- Ausbildung auf Webseite präsent verankern
- Freie Lehrstellen einstellen unter [www.farbe-bb.de](http://www.farbe-bb.de) und weiteren Ausbildungsplattformen
- Lehre als Aufgabe ernstnehmen
- Zeit und Geduld investieren
- Heterogene Teams als Bereicherung verstehen

### Tipps für Ausbildungsinteressierte

- Spaß an körperlicher Arbeit
- Keine Angst vor Dreck und Schmutz (kann man abwaschen)
- Externe Anlaufstellen, Beratungsstellen nutzen
- Gut über den Betrieb/Ausbildung informieren und vergleichen
- Auf Auszeichnungen, Zertifikate u. Ä. achten
- Praktikum hilft, Entscheidungen zu fällen

## Wichtiger Hinweis

Ab dem 1.10.2017 muss im Ausbildungsvertrag festgelegt werden, ob der vom Auszubildenden zu führende Ausbildungsnachweis handschriftlich oder digital geführt wird. (Grundlage ist eine Änderung, die am 5.4.2017 in Kraft getreten ist, siehe § 13, Satz 2, Nr. 7, BBiG).

Die Ausbildungsnachweise müssen bei der Anmeldung zur Prüfung durch den Auszubildenden und dem Ausbilder persönlich unterschrieben bzw. mit einer elektronischen Signatur versehen sein.

Da zum aktuellen Zeitpunkt die Berufsausbildungsvertrags-Formulare keine Auswahlfelder zum Führen des Ausbildungsnachweises vorgesehen haben, empfehlen wir

Ihnen für Verträge ab dem 1.10.2017 im Berufsausbildungsvertrag unter **Punkt F, Sonstige Vereinbarungen** entsprechend zu vermerken für welche Variante sie sich entschieden haben. Somit vermerken Sie bitte **Das Berichtsheft ist handschriftlich oder digital zu führen.**

Grundsätzlich gilt:  
*Ausbildende haben Auszubildende zum Führen des Ausbildungsnachweises anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist die Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen (§ 14 Abs. 2, BBiG).*

## VON NICHTS KOMMT NIEMAND

Mit talentiertem Nachwuchs die Zukunft im Handwerk meistern



„Tausende von Lehrstellen bleiben im Handwerk unbesetzt.“ „Fachkräftemangel – das Handwerk braucht mehr junge Leute!“ Solche oder ähnliche Meldungen sind nahezu täglich den Medien zu entnehmen.

Welche Möglichkeiten haben Handwerksbetriebe, geeignete Stellenbewerber zu finden? Die Frage lautet daher: Mit welchen Mitteln begeistert man junge Menschen fürs Handwerk und wie erreicht man potentiellen Nachwuchs?

Autor Udo Hermann gibt mit seinem Ratgeber „Von nichts kommt niemand“ umfassend Antwort auf die Frage, wo und wie im Handwerk talentierte Auszubildende und Gesellen gefunden und langfristig an das eigene Unternehmen gebunden werden. Als selbstständiger Schreinermeister bildet Udo Hermann erfolgreich in seinem Betrieb aus. Seine Auszubildenden zählen bei der Gesellenprüfung regelmäßig zu den Besten ihres Ausbildungsjahrgangs.

Auflage 2016 / 180 Seiten, Hardcover  
ISBN 978-3-7783-1018-2, Preis: 34,90 €