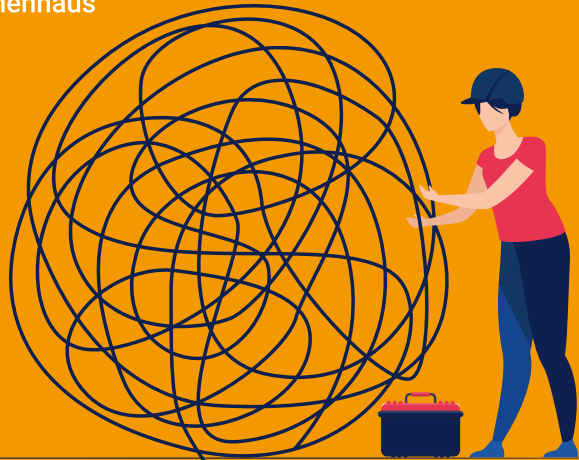




Handwerkerinnenhaus
Köln e.V.



HANDREICHUNG FÜR AUSBILDER*INNEN

AUS DER SICHT VON AUSZUBILDENDEN

von Yesim Kozan, Melek Sezek, Jana Wagenschein, Justine Wagenschein und Anderen





DIE IDEE

Seit 2018 treffen wir uns regelmäßig beim Ehemaligen-Stammtisch im Handwerkerinnenhaus. Wir, das sind Mädchen und junge Frauen, die alle am Projekt „Mädchen machen Karriere – Zukunft in Handwerk und Technik“ teilgenommen haben. Manche von uns gehen noch zur Schule, andere befinden sich in einer Ausbildung im Handwerk oder in einem anderen Bereich und manche arbeiten bereits in einem (handwerklichen) Beruf. Bei einem unserer Treffen kam das Thema Ausbildung zur Sprache. Wir tauschten uns über unsere Erlebnisse aus und merkten, dass wir teilweise sehr ähnliche Erfahrungen auf der Arbeit machen: schwierige Rahmenbedingungen, angespanntes Lernklima und Prüfungsdruck. Was uns als weiblichen Auszubildenden am Arbeitsplatz und im Berufskolleg außerdem begegnet, sind sexistische Sprüche und Verhaltensweisen von Kollegen, Vorgesetzten, Mitschülern und Kunden. Diese negativen Erfahrungen machen die Ausbildung zu einer großen Herausforderung – was also tun?

Es ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe, junge Menschen auszubilden, und wir wissen, dass Sie als Ausbilder*innen Ihr Bestes geben und uns eine gute Ausbildung ermöglichen möchten. Deswegen haben wir gemeinsam überlegt, welche Tipps wir Ihnen aus unserer Sicht geben können. Im Mittelpunkt dieser Handreichung stehen also die Fragen:

**Wie lehre ich gut?
Wie gehe ich gerecht mit
meinen Auszubildenden um?
Was kann ich als Ausbilder*in
verbessern?**

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Handreichung gute Anregungen für die Arbeit mit Ihren Auszubildenden geben zu können – zusammen kriegen wir das gewuppt!



DER TON MACHT DIE MUSIK!

Ein stressfreies und faires Miteinander am Arbeitsplatz – wer wünscht sich das nicht? In der Ausbildungszeit können wir am besten lernen, wenn wir uns im Betrieb wohlfühlen und als Menschen ernstgenommen werden.

Denken Sie an Ihre eigene Ausbildungszeit zurück: Wie haben Ihre Ausbilder*innen und Kolleg*innen Sie behandelt? Was hätten Sie sich von Ihnen gewünscht? Viele von uns machen die Erfahrung, dass wir als Auszubildende nicht ernstgenommen werden und dass uns wenig Verständnis für unsere Situation als Lernende entgegengebracht

wird. Die Begegnung zwischen uns und den Ausbilder*innen findet oft nicht auf Augenhöhe statt, sondern ist von Macht und Angst geprägt. Sympathie und Antipathie sind natürliche Gefühle, und selbstverständlich ist auch das Verhältnis von Ausbilder*innen und Auszubildenden davon beeinflusst. Sie müssen mit uns, den Auszubildenden, keine Freundschaft schließen. Aber:

Unterstützen Sie uns, indem Sie sich für ein respektvolles Betriebsklima stark machen!

Tipps für die Praxis



- › **Auf Augenhöhe!** Höflichkeit kennt kein Alter und keine berufliche Position. Ein respektvoller Umgang mit allen Kolleg*innen – auch mit Ihren Auszubildenden – zählt zum guten Ton und schafft ein gutes Betriebsklima.
- › **Gehen Sie uns mit gutem Beispiel voran!** Wir lernen in unserer Ausbildung, dass Pünktlichkeit, Ehrlichkeit und Sorgfalt das A und O für eine gute Zusammenarbeit und guten Kundenservice sind.
- › **Werden Sie zu einer wertvollen Ansprechperson!** Nehmen Sie sich die Zeit zum Zuhören und Nachfragen und zeigen Sie Verständnis. Offene und ehrliche Kommunikation beugt Missverständnissen vor und schafft ein gesundes Vertrauensverhältnis zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden.
- › **Sie haben einen schlechten Tag? Wir manchmal auch!** Seien Sie uns ein Vorbild und trennen Sie das Berufliche vom Privaten: Nur zu oft beeinträchtigen persönliche Launen die Zusammenarbeit und die Arbeitsatmosphäre.
- › **Stop!** Mobbing hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen. Als Ausbilder*in ist es Ihre Verantwortung, die Auszubildenden zu schützen und einzugreifen, wenn sie persönlich angegangen werden.
- › **Hut ab!** Bringen Sie Ihren Auszubildenden die Wertschätzung entgegen, die sie verdienen, wenn sie sich ins Zeug legen, um gut zu lernen, und den Betrieb mit ihren Leistungen, ihrer Motivation und ihren Ideen voranbringen.



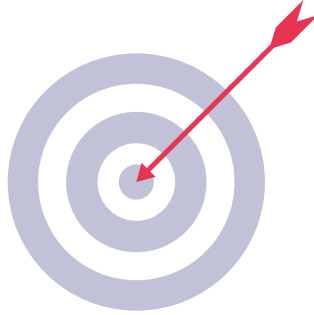
EIN GUTER RAHMEN

Grundlage einer guten Ausbildung sind gute Rahmenbedingungen. Klare Verhältnisse schaffen Verlässlichkeit und bieten Orientierung.

Leider zählt dies nicht in allen Betrieben zur alltäglichen Normalität. In der Ausbildung fehlt es uns oftmals an verlässlichen Ansprechpersonen und Informationen, beispielsweise über Abläufe in der Ausbildung, über die Rechte und Pflichten von Auszubildenden oder zu zusätzlichen

Hilfsangeboten, um Herausforderungen gut zu meistern. Außerdem haben wir die Erfahrung gemacht, dass Ausbilder*innen das ihnen entgegengebrachte Vertrauen missbrauchen und es mit Schweigepflicht, Datenschutz und Diskretion nicht so eng sehen.

Schaffen Sie einen klaren Rahmen für Ihre Auszubildenden!



Tipps für die Praxis

- › **Informieren Sie sich – informieren Sie Ihre Auszubildenden!** Berufsverbände, die Agentur für Arbeit und andere Institutionen stellen während der Ausbildung diverse Hilfsangebote zur Verfügung und klären über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden auf.
- › **Volle Transparenz!** Schaffen Sie als Vorgesetzte*r Ihrer Auszubildenden Klarheit über die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz. Was ist der rechtliche Rahmen für Gehalt, Arbeitszeit, Arbeitsschutz etc.? Was sind die betrieblichen Abläufe? Wie werden Aufgaben verteilt?
- › **Vertrauen ist gut – Vertraulichkeit ist besser!** Wenn sich Ihre Auszubildenden Ihnen mit ihrer persönlichen Lebenssituation und ihren Problemen anvertrauen, gehen Sie wertschätzend und respektvoll damit um. Achten Sie unbedingt auf die Einhaltung von Datenschutz und Schweigepflicht!
- › **Erfüllen Sie Ihre Pflicht!** Als Ausbilder*in ist es Ihre Aufgabe, die Auszubildenden auf ihren Beruf vorzubereiten. Nehmen Sie diese Aufgabe ernst, so dass sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können.
- › **Erfolg will gut vorbereitet sein!** Prüfungen sind für viele Menschen ein erheblicher Stressfaktor. Lassen Sie Ihren Auszubildenden die nötige Zeit, um sich darauf vorzubereiten.
- › **Gesundheit ist das höchste Gut!** Setzen Sie sich für Arbeitsbedingungen ein, die die Gesundheit der Auszubildenden und Kolleg*innen im Betrieb achten und schützen. Legen Sie einen hohen Maßstab an und stellen Sie sich diese Frage: Würde ich meinem eigenen Kind diese Arbeitsbedingungen zumuten? Würde ich es krank zur Arbeit schicken? Das ist auf lange Sicht auch ein Gewinn für Ihren Betrieb!



GEWUSST WIE!

Als Fachkraft das eigene Handwerk gut zu beherrschen ist das eine – Wissen, Können und Motivation an die Auszubildenden weiterzugeben das andere!

In unserer Ausbildung sollen wir an immer neue und schwierigere Aufgaben herangeführt werden. Zu oft machen wir jedoch die Erfahrung, dass wir nicht mit den ‚richtigen‘, also berufsspezifischen Arbeiten betraut werden, sondern als Hilfskräfte einfache Aufgaben erledigen sollen. In anderen Situationen setzen die Ausbilder*innen aber auch zu viel Vorwissen voraus. Unterforderung und Überforderung entstehen dann, wenn den Ausbilder*innen die Bereitschaft oder auch die Möglichkeit

fehlen, sich uns Auszubildenden individuell zu widmen.

Viele von uns machen außerdem die Erfahrung, dass Fehler nicht sachlich diskutiert werden, wenn mal etwas schief läuft. Stattdessen wird ein persönlicher und emotionaler Vorwurf daraus gemacht und wir werden vor Kolleg*innen oder Kund*innen bloßgestellt.

Vermitteln Sie uns das Wissen und Können, was wir brauchen und räumen Sie Stressfaktoren auf der Arbeit aus dem Weg!



Tipps für die Praxis

- › **Wie wir in Köln sagen: „Jede Jeck es anders.“** Nehmen Sie sich Zeit, Ihre Auszubildenden in ihrer Individualität kennenzulernen und lassen Sie sich von ihren Fähigkeiten überraschen. Wo liegen ihre Stärken? Welchen individuellen Unterstützungsbedarf haben sie und wie können Sie als Ausbilder*in sicherstellen, dass sie genau dort gefördert werden?
- › **Haben Sie ein offenes Ohr!** Wir brauchen die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Herausforderungen anzusprechen. Seien Sie für Ihre Auszubildenden erreichbar und ansprechbar und fragen Sie ruhig selbst mal nach, welche Unterstützung sie noch brauchen können.
- › **Gemeinsam Schritt für Schritt!** Ihren Auszubildenden einfach nur einen Arbeitsauftrag zu erteilen, ist oft nicht genug. Vorgänge müssen nicht nur erläutert, sondern auch vorgemacht werden, um wirklich verstanden zu werden.
- › **Trauen Sie uns auch mal anspruchsvolle Aufgaben zu!** Mit ordentlicher Anleitung und Unterstützung wird daraus nicht nur ein Gewinn für uns selbst entstehen, sondern auch für den Betrieb.
- › **Ein roter Faden hilft!** Uns allen ist klar, dass sich jeder Arbeitsablauf aus mal mehr, mal weniger interessanten, spannenden und anspruchsvollen Teilen zusammensetzt. Klar definierte Arbeits- und Aufgabenfelder helfen, die Ausbildung möglichst stressfrei zu gestalten.
- › **Lassen Sie uns Auszubildende ausprobieren und lassen Sie uns Fehler machen!** Versuch und Irrtum sind nicht nur eine populäre Phrase, sondern ein sehr effektives Mittel des Lernens und des Sammeln von Erfahrungen – optimiert noch, wenn Sie uns gegenüber auch eigene Fehler eingestehen können! Dadurch lernen wir nicht zuletzt auch das: zu Fehlern zu stehen und sie zu kommunizieren.
- › **Eröffnen Sie uns Chancen und Möglichkeiten,** indem Sie uns viele verschiedene Arbeitsbereiche zugänglich machen und Ansprechpartner*innen zur Seite stellen. Ein echter Gewinn in der Ausbildung ist es, möglichst vielfältig angeleitet und beschäftigt zu werden.
- › **Kritik üben? Na klar!** Damit dabei ein Lerneffekt entsteht, ist es allerdings wichtig, dass Sie nicht Ihre Auszubildenden als Person kritisieren, sondern ihnen konstruktiv erläutern, wie sie ihr Verhalten oder ihre Leistung das nächste Mal verbessern können.
- › **Lob motiviert!** Sprechen Sie Ihren Auszubildenden Anerkennung für ihre Leistungen aus. Sie erkennen dadurch nicht nur ihre eigenen Fortschritte, sondern gehen auch engagiert an die nächste Aufgaben heran.



KEIN KAVALIERS- DELIKT

Ein gutes Betriebsklima zu pflegen, bedeutet, Vielfalt zu leben und zu respektieren. Vermeintliche Witze auf Kosten von Auszubildenden, Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen aufgrund ihres Geschlechts, ihres Aussehens, ihrer Herkunft, ihrer körperlichen Einschränkungen oder ihrer sexuellen Orientierung sind weder lustig noch eine Banalität, sondern schlicht verletzend und am Arbeitsplatz – wie überall! – verboten.

Gerade wir Mädchen und jungen Frauen sind im Beruf häufig mit Diskriminierung konfrontiert und viel zu selten schaffen die Betriebe einen sicheren Raum, in dem wir davor geschützt sind. Diskriminierende und sexualisierte Übergriffe gegenüber Mädchen und Frauen am Arbeitsplatz gehören immer noch zur Normalität. „Mir als Frau wurde nichts zuge-
traut!“, „Ich musste immer 150% geben, damit meine Leistungen als gleichwertig mit denen meiner männlichen Kollegen anerkannt werden“, „Mein Aussehen wurde ständig kommentiert“ und „Mir wur-

den unangemessene und intime Fragen zu meinem Privatleben gestellt“, erzählen einige von uns über die Erfahrungen in ihrer Ausbildung – insbesondere, wenn sie z.B. im Handwerk arbeiten und damit einen ‚geschlechtsuntypischen‘ Beruf gewählt haben.

Häufig wird das von Vorgesetzten, Kolleg*innen, Ausbilder*innen und auch Kund*innen ausgehende diskriminierende Verhalten einfach ignoriert, geduldet oder noch verstärkt, statt dagegen vorzugehen. Viele von uns fühlen sich in diesen Situationen alleingelassen: Es fehlen starke und faire Stimmen der Ausbilder*innen, die der Diskriminierung die rote Karte zeigen und uns den Rücken stärken.

**Stehen Sie
an unserer Seite!**



Tipps für die Praxis

- › **Tragen Sie zu einer guten Arbeitsatmosphäre bei!** Ihre Aufgabe als Ausbilder*in und insbesondere als Betriebsleiter*in ist nicht nur die Vermittlung fachlicher Inhalte, sondern auch die Wahrung eines guten Betriebsklimas.
- › **Seien Sie aufmerksam!** Nehmen Sie die Beschwerden ihrer Auszubildenden ernst und fragen Sie sie, welche Unterstützung sie sich von Ihnen wünschen.
- › **Sie haben sich entschieden, Mädchen in einem ‚typischen Männerberuf‘ oder Jungen in einem ‚typischen Frauenberuf‘ auszubilden?** Prima! Stehen Sie hinter dieser Entscheidung und machen Sie sich dafür stark, dass alle Auszubildenden unabhängig von ihrem Geschlecht fair und mit Respekt behandelt werden.
- › **Greifen Sie sofort ein!** Eine große Klappe von Kolleg*innen oder Kund*innen ist kein Kavaliersdelikt. Sie als Person mit Autorität und Vorbildfunktion befinden sich in der Position, bei Diskriminierung einzuschreiten und sie zu untersagen.
- › **Übung macht die Meister*innen!** Andere vor Diskriminierung zu schützen, ist nicht immer leicht, aber man kann es lernen. Und Sie bekommen es vielfach positiv zurück – von den Menschen, für die Sie sich einsetzen.
- › **Keine Chance den Vorurteilen!** Üben Sie sich als Ausbilder*in in einer objektiven, sachlichen Sichtweise: So lassen sich – vielleicht sogar nur unbewusste – Diskriminierungen vermeiden, bei denen die Beurteilung einer Person lediglich auf äußere Merkmale reduziert wird.



Textentwurf: TextElefant | Design: Melanie Grob | Illustrationen: slidesgo, pch.vector, macrovector / Freepik

NOCH FRAGEN?

FRAGEN SIE IHRE AUSZUBILDENDEN.

Handwerkerinnenhaus Köln e.V.
Kempener Str. 135 | 50733 Köln
Telefon: 0221/73 90 555
mail@handwerkerinnenhaus.org

www.handwerkerinnenhaus.org

Mit freundlicher Unterstützung der
KURT & MARIA
DOHLE STIFTUNG