



Ingrid Sehrbrock

Rede

Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

DGB-Ausbildungsreport 2009

Berlin, 27. August 2009

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Ihnen heute den aktuellen DGB-Ausbildungsreport vorstellen zu können. Im Rahmen der Bildungsarbeit der Gewerkschaftsjugend wurden zwischen Herbst 2008 und Frühjahr 2009 Auszubildende in Oberstufenzentren und Berufsschulen schriftlich zur Qualität ihrer Ausbildung befragt. Die Auswertung der Fragebögen von **6.920 Auszubildenden** aus den laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) 25 meist frequentierten Ausbildungsberufen ist in die vorliegende Studie eingegangen. Zum ersten Mal haben wir dabei mit dem Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ism) zusammengearbeitet. Damit können wir Ihnen auch erstmalig repräsentative Daten zur Ausbildungsqualität in Deutschland vorstellen.

Wir wollten wissen, wie Auszubildende ihre Ausbildung selbst einschätzen. Wie steht es um Arbeitszeiten, Entlohnung und Lehrinhalte in der Ausbildung und wie sieht es danach mit einer Übernahme aus?

Auch in diesem Jahr haben wir festgestellt, dass der überwiegende Teil der Befragten mit der Qualität ihrer Ausbildung zufrieden ist. Aber nach wie vor gibt es auch Mängel, teilweise sogar schwerwiegende. Deren Ausprägung und Häufigkeit ist in den einzelnen Berufen sehr unterschiedlich. Neben der Art der Ausbildung spielt dabei insbesondere die Betriebsgröße eine entscheidende Rolle. Für den Aspekt Überstunden lässt sich das beispielsweise auf die Formel bringen: Je größer der Betrieb, desto weniger Überstunden für Azubis.

Am besten in der Gesamtbewertung schneidet in diesem Jahr der Beruf Fachinformatiker/-in ab, ein vergleichsweise junges Berufsbild, das 2008 noch auf dem achten Platz unseres Rankings gelandet ist. Auf dem zweiten Platz folgen die Industriemechaniker/-innen, die im vergangenen Jahr den ersten Platz inne hatten. Die grundsätzlich sehr hohe Ausbildungsqualität in diesem Beruf hat sich gehalten. Angehende Bankkaufleute belegen, wie im Vorjahr, den dritten Platz. In diesen Berufen und auch bei den Industrie- und Bürokaufleuten können wir von einer überdurchschnittlich guten Ausbildung sprechen.

DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Web: <http://www.dgb.de>
Tel.: 030 / 240 60 - 0
Fax: 030 / 240 60 - 324



Leider gibt es in einem Ranking immer auch ein **Schlusslicht**. Das sind im Ausbildungsreport 2009 **die zukünftigen Restaurantfachleute**. Nur einen Platz besser platziert sind die Hotelfachleute und an drittletzter Stelle finden sich die Fachverkäufer/-innen im Lebensmittelhandwerk. Erneut zeigt sich, dass insbesondere im Hotel- und Gaststättenbereich die Qualität der Ausbildung deutlich schlechter ist als in vielen anderen Berufen: Harte Arbeit, permanent viele Überstunden, ein oftmals rauer Ton und das Gefühl, ausgenutzt zu werden. Das führt bei vielen Auszubildenden in dieser Branche zu großer Enttäuschung. Die Vermittlung von Lehrinhalten wird häufig zur Nebensache. Dass die hohe Arbeitsintensität zu körperlicher und geistiger Erschöpfung führt, wundert dann nicht. Zu vielen Verantwortlichen in den Unternehmen scheint nicht bewusst zu sein, dass Auszubildende nicht dazu da sind, möglichst viel Arbeit zu erledigen. Sie stehen in einem Lernverhältnis und brauchen Anleitung und Übung, um im späteren Beruf erfolgreich sein zu können.

Im Schnitt aller Ausbildungsberufe gaben 13,4 Prozent der Befragten an, häufig oder immer **ausbildungsfremde Tätigkeiten** erledigen zu müssen. Auch dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. In Betrieben mit höchstens zehn Beschäftigten müssen fast 20 Prozent der Auszubildenden solche Aufgaben übernehmen, in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sind es 6,4 Prozent.

Wenn Azubis sich dagegen wehren, Toiletten zu schrubben oder die Zöglinge des Chefs zum Kindergarten zu bringen, ist das keine persönliche Empfindlichkeit, sondern ihr gutes Recht. Nach dem Berufsbildungsgesetz sind ausbildungsfremde Tätigkeiten eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann. Aber Auszubildende haben viel zu verlieren und lassen deshalb auch viel über sich ergehen. Daher sind sie auf eine systematische Kontrolle der Kammern angewiesen, die – wenn es sein muss – auch Sanktionen verhängen, bis zum Entzug der Ausbildungsberechtigung. Wenn die Kammern jedoch erst dann einen Betrieb aufsuchen, wenn Klagen kommen, ist es oft schon zu spät. Die Ausbildungsberaterinnen und –berater der Kammern müssen auch unangemeldet Betriebe besuchen.

Dass eine gute **fachliche Anleitung** nicht gleichbedeutend mit einer insgesamt guten Ausbildung ist, zeigt das Beispiel der Bankkaufleute. Obwohl sie zum Spitzentrio gehören, liegen sie bei der fachlichen Anleitung nur auf einem durchschnittlichen elften Platz.

In diesem Zusammenhang möchte ich kurz auf die Ausbildereignungsverordnung (**AEVO**) eingehen, die seit 1. August 2009 wieder gilt. Mit unserem gemeinsamen Protest mit den Arbeitgebern im Handwerk ist es uns gelungen, dieses für die Qualität der Ausbildung so wichtige Instrument wieder in Kraft zu setzen. Denn das von politischer Seite erhoffte Plus an Ausbildungsplätzen seit 2003 ist ausgeblieben. Dagegen hat die Ausbildungsqualität zwangsläufig gelitten, da durch das Aussetzen der AEVO jeder ausbilden durfte, der eine Berufsausbildung vorweisen konnte.

So hat das Bundesinstitut für Berufsbildung bereits 2007 festgestellt, dass in Betrieben, die sich erst nach Aussetzung der AEVO zur Ausbildung entschlossen haben und die über kein entsprechend qualifiziertes Personal verfügten, 29 Prozent Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen waren. Werden dagegen nach AEVO qualifizierte Ausbilder eingesetzt, brechen „nur“ 13 Prozent ihre Lehre ab. Wieder ein Beispiel, dass sich Deregulierung nicht lohnt.

Aber auch bei der wieder erstrittenen AEVO müssen die Qualitätskriterien erweitert werden: Wer ausgebildet, darf selbst nicht stehen bleiben. Deshalb brauchen Ausbilderinnen und Ausbilder ein Recht auf regelmäßige Weiterbildung zu fachlichen und pädagogischen Fragen.

Bei den **Überstunden** hat es gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von zwei Prozentpunkten gegeben. Im Ausbildungsreport 2009 geben 42 Prozent der Befragten an, regelmäßig Mehrarbeit leisten zu müssen. Dabei zeigen sich wieder deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. So berichten fast 72 Prozent der zukünftigen Restaurantfachleute und 65 Prozent der angehenden Köche/Köchinnen von regelmäßigen Überstunden. Bei den Industriemechaniker/-innen in spe sind es dagegen weniger als 20 Prozent.

Deutlich verbessert hat sich allerdings die Vergütung der geleisteten Überstunden. Gaben im Vorjahr noch knapp 64 Prozent an, einen Ausgleich in Form von zusätzlicher Freizeit oder Bezahlung zu erhalten, stieg dieser Wert im Ausbildungsreport 2009 auf fast 70 Prozent. Aber noch immer erhalten fast 20 Prozent gar keinen Ausgleich. Etwa 10 Prozent der Auszubildende hat dazu keine Angaben gemacht – gegenüber 2008 ein Rückgang von 6 Prozentpunkten. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Jugendliche heute besser über ihre Rechte Bescheid wissen, als noch vor einem Jahr.

In der aktuellen Befragung hat uns besonders interessiert, welche **Unterschiede es zwischen den Beurteilungen durch junge Männer und Frauen** gibt. Dazu haben wir die 25 untersuchten Berufe aufgeteilt in männlich dominierte, weiblich dominierte und sonstige Berufe ohne eindeutige Dominanz eines Geschlechts. Die Ergebnisse sind so eindeutig wie erschreckend: Während z. B. bei 61 Prozent in „Männerberufen“ die Überstunden ausgeglichen werden, ist das nur in 46 Prozent der „Frauenberufe“ der Fall.

Das setzt sich bei den Urlaubstagen fort: Junge Metallbauer oder Elektroniker haben im Durchschnitt glatte drei Tage mehr Urlaub, als junge Friseurinnen, Hotelfachfrauen oder medizinische Fachangestellte. Und auch was den gewünschten Zeitpunkt des Urlaubs angeht, ziehen die Frauen den Kürzeren. 20 Prozent in weiblich dominierten Berufen geben an, ihre Wünsche würden immer berücksichtigt, in den „Männerberufen“ sind das fast 37 Prozent.

Diese Ungleichbehandlung zeigt sich auch bei der Ausbildungsvergütung. In männlich dominierten Ausbildungsberufen liegt sie um mehr als 100 Euro bzw. fast 22 Prozent höher als in weiblich dominierten Berufen. Wie Sie aus vielen anderen Studien wissen, stehen die Chancen schlecht, dass junge Frauen dieses Manko im Laufe ihres Berufslebens abstreifen können. Denn auch erwachsene Frauen verdienen im Schnitt rund 23 Prozent weniger, als ihre männlichen Kollegen.

Ein Grund ist ganz sicher, dass die „Frauenberufe“ unter den Top 25 (*Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Friseurin, Hotelfachfrau, med. Fachangestellte, zahnmed. Fachangestellte*) überwiegend in sehr kleinen Betrieben erlernt werden. Die Arbeit lastet auf wenigen Schultern und eine Dienstleistung muss auch dann erbracht werden, wenn eine Kollegin krank ist oder Urlaub hat. Für die Wünsche und Bedürfnisse der Azubis bleibt da meist wenig Spielraum. In einem Metallbetrieb mit 500 Angestellten dagegen hat es der zumeist männliche Auszubildende leichter.



Ich weiß sehr gut um die ökonomischen Zwänge, die in kleinen Betrieben herrschen. Trotzdem dürfen Frauen nicht länger dafür bestraft werden, dass sie Dienstleistungen erbringen, Menschen pflegen oder beruflich Kinder erziehen. Unsere Gesellschaft muss umdenken. Denn warum sollte die Arbeit eines Elektrikers mehr wert sein, als die Arbeit einer medizinischen Fachangestellten? Und da wir diese Debatte schon lange führen und sicher auch noch länger führen müssen, bleiben gesetzliche Mindestlöhne ein Etappenziel. Denn in einigen der genannten „Frauenberufe“ würden Mindestlöhne die finanzielle Lage der Frauen deutlich verbessern.

Dies ist nur ein Beispiel dafür, dass es ohne klare Vorgaben der Politik nicht geht, wollen wir echte Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt erreichen. Wie es gehen kann, zeigen unsere europäischen Nachbarn. Frankreich z. B. hat ein Gesetz zur Entgeltgleichheit verabschiedet und in Norwegen wurden Regeln für die Besetzung von Aufsichtsräten erlassen. Auch die Bundesregierung sollte das Thema Gleichstellung in der nächsten Legislaturperiode mit mehr Verve angehen. Es reicht nicht aus, auf eine gestiegene Frauenerwerbsquote zu verweisen. Wissen wir doch, dass dies vor allem auf mehr Teilzeitarbeit von Frauen zurückzuführen ist – ein großer Teil davon unfreiwillige Teilzeit.

Darüber hinaus müssen wir uns weiter bemühen, junge Frauen auch auf andere Berufe aufmerksam zu machen – wie übrigens Männer auch. Dieses Ziel vor Augen würden sich viele Benachteiligungen fast automatisch erledigen. Und typische Männer- und typische Frauenberufe passen eigentlich auch nicht mehr ins 21. Jahrhundert.