

**Für eine gesicherte
Berufsbildung und
Umschulung**

NEUE TECHNIK

**ÖFFENTLICHE
LEHRWERKSTÄTTEN
FÜR AUS- UND
WEITERBILDUNG**

**ANTWORT AUF DIE
HERAUSFORDERUNG**

FR. 5.—

**Sozialistische
ArbeiterInnenpartei**

Zwei von drei Berufen des Jahres 2000 sind heute noch unbekannt. In unserem zukünftigen Arbeitsleben werden wir drei- oder viermal den Beruf wechseln müssen. Die neuen Technologien werden den bisherigen "Beruf für das Leben" aufheben. Die bestehende Berufsbildung ist diesen Umwälzungen, die einen Ausbau der Umschulung und eine permanente Ausbildung erfordern, überhaupt nicht gewachsen. Vor allem die schwächeren Schichten der werktätigen Bevölkerung drohen unter die Räder zu geraten. Die am 28. September zur Abstimmung gelangende SAP-Initiative für eine gesicherte Berufsbildung und Umschulung will dies verhindern und eine zukunftsorientierte Berufsbildung für alle schaffen.

Zürich - Lausanne - Lugano 2. Juni 1986

Sozialistische ArbeiterInnenpartei

S A P / P S O / P S L

Inhaltsverzeichnis

1. Berufsausbildung in der Schweiz: Lehrlinge im Abseits!	3
2. Weiterbildung und Umschulung: immer wichtiger	19
3. Was will die Initiative?	25
4. Lehrwerkstätten sind nicht zu teuer!	27
5. Zur Geschichte der Initiative	29
6. Das Berufsbildungssystem der Schweiz	32

1. Berufsausbildung in der Schweiz: Lehrlinge im Abseits

Die Initiative für öffentliche Lehrwerkstätten der Sozialistischen Arbeiterpartei (SAP) wurde in den eidgenössischen Räten brüsk abgelehnt. Die "Volksvertreter" argumentierten simpel: den Lehrlingen gehe es gut, das Berufsbildungssystem habe sich "bewährt" (für wen?), Lehrwerkstätten seien deshalb ein unnötiger Luxus. Abseits der parlamentarischen Tribüne tönt es jedoch ganz anders: Betriebe klagen, dass sie kaum den neuen technologischen Anforderungen entsprechend ausgebildete Facharbeiter finden, Kinder und Eltern leiden unter dem zunehmenden Selektionsdruck bereits in der Schule, Jugendliche klagen über einen Mangel an guten und zukunfts-offenen Lehrstellen, Berufsleute über eine Dequalifizierung ihrer Arbeit. Hier zeigen sich, vor allem für die Zukunft, einige Schwachstellen, bei denen die bei Annahme der Initiative ermöglichten 10'000 Lehrstellen und 5'000 Umschulungsplätze eine wichtige Rolle spielen könnten.

Mangel an zukunfts-offenen und qualifizierten Lehrstellen...

Eine absurde Situation: Unternehmer jammern, dass gut ausgebildete Maschinenmechaniker gesucht seien wie Stecknadeln im Heu, es mangle an Elektronikern, an Technikern, allgemein an Leuten, die mit den neuen Technologien umgehen können.

Auch nach Klaus Hug, Direktor des Bundesamtes für Industrie und Arbeit (BIGA) sei die Nachfrage nach wenig qualifiziertem Personal gering... der Bedarf nach qualifiziertem und einsatzfreudigem Personal dagegen könne in vielen Betrieben nicht gedeckt werden (NZZ, 1./2. Juni 1985). Für die Zukunft gilt, dass in Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen Beschäftigte "freigesetzt" würden. In Berufen mit hohen Anforderungen nimmt die Nachfrage zu. Da die verfügbare Zahl von Beschäftigten rückläufig ist, kommt es zu Mangelsituationen bei technischen und wirtschaftlichen Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen (vgl. Bilanz, 10/84).

Wer nun glaubt, die Betriebe würden diesen Mangel beheben, indem sie entsprechend zahlreiche und qualifizierte Lehrstellen anbieten, sieht sich getäuscht.

In Winterthur beispielsweise, einem Zentrum der Maschinen- und Metallindustrie, wurden bisher ganze 12 Lehrstellen pro Jahr für Elektroniker (früher: FEAM) angeboten!

Dieses Dutzend Lehrstellen wurde hundertfach umlagert von Jugendlichen, nur wenige konnten sich nach Ueberwindung unzähliger Selektionshürden einen solch begehrten Platz sichern. Heisst das nun, dass Elektroniker einfach nicht gebraucht werden? Im Gegenteil! (vgl. Kasten) Offensichtlich scheuen aber die Betriebe die im Vergleich zu anderen Berufen hohen Ausbildungskosten. Solange Ausbildung nicht rentiert, geben sich Unternehmer mit Lehrstellenangeboten äusserst zugeknöpft. Sie beklagen sich dann aber handkehrum wieder über einen Mangel an gut ausgebildeten Berufsleuten ...

Gerade hier können öffentliche Lehrwerkstätten - wie das Beispiel der "Metalli Winterthur" zeigt - eine Lücke füllen, da die Industrie oft nicht bereit oder fähig ist, wirklich genügend qualifizierte Ausbildungsgänge anzubieten.

"Für Elektroniker sollte es mehr Lehrstellen geben"

"Die Nachfrage der Wirtschaft nach ausgebildeten Elektronikern ist gross. Ebenso gross ist das Interesse der Schulabgänger an diesem Beruf. Die Zahl der Lehrstellen nimmt aber kaum zu. Hier will jetzt die Metallarbeiterschule der Stadt Winterthur einen gewichtigen Beitrag leisten.

Ausgebildete Elektroniker sind kaum zu finden. Das gilt für die Industrie ebenso wie für die Computerbranche... Das Interesse an diesem Beruf ist aber bei den jungen Leuten riesengross: Für die drei Lehrstellen bei der Winterthurer Firma K. haben sich für 1987 bereits heute 60 Schüler beworben...

Die Elektronik hat sich zwar rasant ausgebreitet, bei den Lehrfirmen ist sie aber teilweise nur zögernd in die Ausbildung eingedrungen. Insbesondere die Computerbranche bietet bis heute praktisch überhaupt keine Lehrstellen an...

Ein Lichtblick in dieser Situation ist die 1889 gegründete Metallarbeiterschule der Stadt Winterthur. Sie hat die Elektronikerlehre in ihr Programm aufgenommen und will ab 1987 jährlich 18 Schulabgängern einen Ausbildungsplatz bieten."

Die von allen Parteien und auch von Elektronikfirmen unterstützte und inzwischen auch angenommene Vorlage "ist für Winterthur besonders wichtig, denn die vorherrschende Maschinenindustrie befindet sich noch immer in einer Strukturkrise, und für den zukunftssträchtigen Elektronikerberuf bieten heute auf dem Platz lediglich fünf Firmen pro Jahr ein Dutzend Lehrstellen an. Die Metallarbeiterschule wird mit ihrer Elektroniker-Lehrwerkstätte die Zahl der Lehrstellen im ganzen Kanton, die heute etwa 150 beträgt, um mehr als 10 % erhöhen." (Tages Anzeiger, 22.2.1986)

Gerade für hochqualifizierte Berufe in der Metallindustrie spielen die bereits heute bestehenden öffentlichen Lehrwerkstätten - vorwiegend in der Westschweiz - eine hervorragende Rolle (vgl. Gonon, Müller: Öffentliche Lehrwerkstätten im Berufsbildungssystem der Schweiz, 1982).

Zwar ist es unbestritten, dass momentan nach offizieller Statistik kein genereller Mangel an Lehrstellen besteht, wie etwa in anderen Ländern.

Ein grosser Teil der Schweizer Jugendlichen ist also mit Lehrstellen eingedeckt, leider aber häufig nicht in ihren gewünschten Berufen. Viele müssen sich mit einer Lehrstelle zweiter Wahl begnügen, da für zukunftssichere Berufe eine grosse Nachfrage und ein kleines Angebot besteht.

Die Öffentlichkeit, bzw. die Unternehmer diskutieren dann, dass bestimmte Berufe "in Mode" seien. Entweder wolle die Jugend von heute nicht mehr arbeiten, oder dann habe sie "Modetorheiten" im Kopf. Zweite Wahl heisst oft auch die "Wahl" einer klein- oder mittelbetrieblichen Ausbildung.

Betrachtet man den Lehrstellenmarkt genauer, so fällt der hohe Anteil an Lehrlingen in klein- oder mittelgewerblichen Ausbildungsgängen auf. 3 von 4 Lehrlingen absolvieren ihre Lehre in einem Klein- oder Mittelbetrieb.

Gemäss einer repräsentativen Stichprobe im Kanton Zürich und Appenzell (AR) arbeiteten 1982

41 % der Lehrlinge in Betrieben, die 10 Personen umfassen,
35 % der Lehrlinge in Betrieben mit 11-100 Personen und nur
24 % der Lehrlinge in Betrieben mit über 100 Personen.

(vgl. Wettstein et al.: Die Berufsbildung in der Schweiz, Luzern 1985)

Viele dieser Betriebe bilden weit mehr Lehrlinge aus, als sie nachher tatsächlich beschäftigen können. Der Grund ist einfach:

Lehrlinge "kosten" weniger, d.h. man muss ihnen weniger hohe Löhne als Facharbeitern auszahlen und kann sie (je nach Beruf verschieden) relativ bald als vollwertige Arbeitskräfte einsetzen oder sie zumindest für Hilfsfunktionen engagieren.

BIGA-Experte N. Blattner erklärt diesen scheinbar selbstlosen Eifer der Ausbildungsbetriebe folgendermassen:

"Auch die tiefen direkten Kosten der Lehrlingsbeschäftigung in der Schweiz helfen die Beschäftigungs- und Ausbildungserfolge erklären: Während die Lehrlingslöhne in der Schweiz nur rund 17 Prozent der Durchschnittslöhne der qualifizierten Arbeitskräfte ausmachen, liegt dieser Satz in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 20 Prozent bis 33 Prozent..." ("Die Berufsbildung im volkswirtschaftlichen Strukturwandel", zit. nach Gewerkschaftsjugend 4/1985).

Dies ist auch der Grund, warum sich vor allem gewerbliche Kreise vehement gegen den Abbau der Präsenzzeit von Lehrlingen in ihren Betrieben wehren (verlängerter Schulbesuch, Freifächerkurse, Berufsmittelschule, allzu lange Einführungskurse,

Lehrlingsturnen usw.).

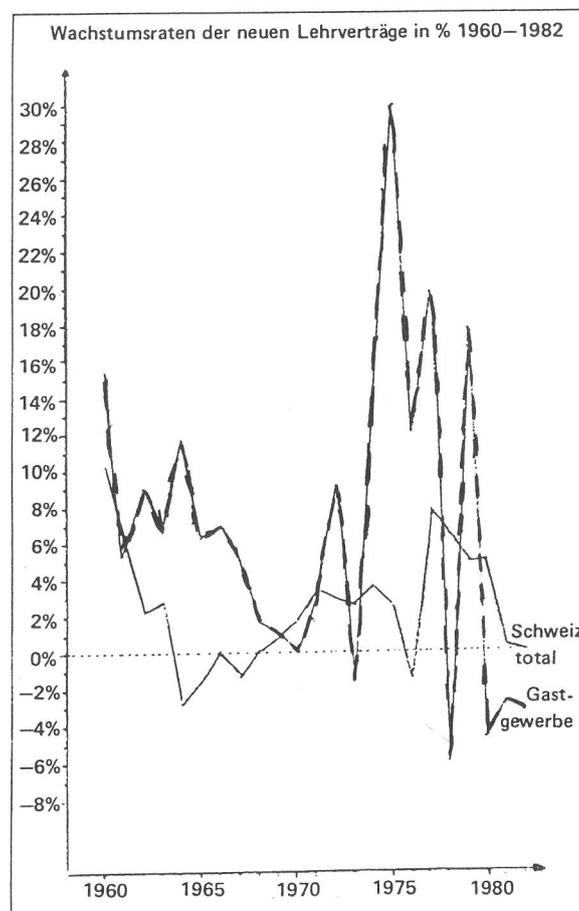
Nach Lehrabschluss sind viele dieser Jugendlichen aus gewerblichen Berufen gezwungen, Arbeitsort und oft auch den Beruf zu wechseln:

Daten der eidgenössischen Volkszählung haben gezeigt, dass jeder dritte Bäcker-, Metzger-, Verkäufer- und Coiffeurlehrling später in un- oder angelernten Stellen arbeitet: als Hilfskraft oder Angestellter der Industrie oder des Dienstleistungssektors (vgl. Basler Zeitung, 27.3.81).

Viele Jugendliche finden also Unterschlupf in Lehrstellen, welche sich letztlich als Sackgasse erweisen, da nur einem Teil von ihnen nach Lehrabschluss eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Nach der Plackerei während der Lehrzeit - mit kurzem Lernanteil und viel produktivem Einsatz - müssen sie den Job wechseln, um nicht arbeitslos zu werden. Für viele Jugendliche sind eben bestimmte gewerbliche Berufslehren verständlicherweise nicht in Mode, sondern ein "faute de mieux".

Beispielhaft ist etwa die Lehrstellenentwicklung im Gastgewerbe:

Kellner-, Koch- oder Hotelfachassistentinnenlehrstellen nehmen immer dann zu, wenn attraktivere Lehrstellen eine rückläufige Tendenz aufweisen. Die gastgewerblichen Lehrberufe weisen eine anti-zyklische Entwicklung auf. Sie verzeichnen dann die grössten Wachstumsraten, wenn allgemein eine Abschwächung oder ein Rückgang der Lehrstellen zu beobachten ist und nehmen dann ab, wenn der Lehrstellenmarkt entspannt ist.



(vgl. A. Weissen: Berufslehren im Gastgewerbe, Universität Bern 1984)

Sicher gibt es auch im Gastgewerbe wie in anderen Branchen Bemühungen, die Attraktivität der Berufslehren zu erhöhen. Trotzdem: der Bedarf an Köchen, Kellnern und Hotelfachassistentinnen in der Schweiz dürfte wohl kaum derartigen Schwankungen unterworfen sein, wie sie sich in der Lehrstellenentwicklung widerspiegeln.

In Krisenzeiten finden eben Jugendliche im Gastgewerbe Unterschlupf, während bei entspannterem Lehrstellenmarkt andere Lehren bevorzugt werden (Aehnliche Schwankungen gelten auch für Metzger, während sich bei Verkäuferlehren die Kurve nach einem sprunghaften Anstieg von 1974 bis 1980 auf einem höheren Niveau eingependelt hat, vgl. Wettstein et al., 1985).

Ganz abgesehen von der inhaltlichen Fragwürdigkeit bestimmter Berufslehren, wie etwa Kellner (Lehrabbruchquote in Genf: über 70 %!) oder Hotelfachassistentin (Jargon: eidgenössisch diplomiertes Zimmermädchen) nützen auch einigermassen korrekte Ausbildungsverhältnisse z.B. einem Kochlehrling wenig, wenn er später in einem Büro oder in der Metallindustrie in einer ausbildungsfremden Tätigkeit arbeiten soll! Viele Lehrlinge - als billige Arbeitskräfte während der Lehre vom Unternehmer geschätzt - müssen sich nach Lehrabschluss nach einer neuen Stelle umsehen, um sich dort - was für ein Zynismus! - Klagen von Unternehmern anzuhören, es gäbe bezüglich neuer Technologien zu wenig qualifizierte Berufsleute!

Gerade hier könnten technologisch aktuelle Ausbildungsplätze an öffentlichen Lehrwerkstätten eine realistische Perspektive für viele Jugendliche bieten und ihnen ermöglichen, mit guten Qualifikationen auf den Arbeitsmarkt zu treten.

Sie wären dann nicht mehr länger die billige Manövriermasse der Unternehmer.

Sie müssten sich dann nicht auch auf eigene Kosten durch teure Zweitausbildungen und Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen individuell (erneut) qualifizieren.

Gute Lehrstellen sind rar: die Selektionsspirale dreht sich weiter

Da es um die wenigen begehrten zukunftsoffenen Berufslehren trotz Geburtenrückgang und "Ueberfluss" an Lehrstellen ein grosses Gedränge gibt, werden Jugendliche mit immer neuen Prüfungs- und Auswahlverfahren (zwecks Selektion!) konfrontiert.

Schon heute ist der Druck, gute Schulzeugnisse heimzubringen, sowohl was die Leistungen wie auch was das Betragen betrifft, bereits für Kinder enorm.

Die relative Knappheit an begehrten Lehrstellen weckt schon früh bei den Eltern berechtigte Aengste, dass ihre Tochter und ihr Sohn z.B. beim "Verpatzen" des Uebertritts in die Sekundarschule (Schule mit erweiterten Ansprüchen) auch weniger gute Chancen bei Bewerbungen für Lehrstellen haben.

So äussert sich etwa Frau M. Sonderegger, Ausbildungsleiterin KV, verantwortlich für die Ausbildung der 60 kaufmännischen Lehrtöchter und Lehrlinge bei der Swissair, folgendermassen:

"Es melden sich seit Jahren etwa zehnmal mehr Bewerber, als wir berücksichtigen können. Grundlage der Wahl bildet ein vom Schüler ausgefülltes Bewerbungsformular, das über seine Schulnoten und Interessen, seine Handschrift, aber auch über seine Familie, d.h. sein persönliches

Umfeld informiert. Der zugezogene Betriebspsychologe scheidet jene Bewerbungen aus, die den Anforderungen zum vorneherein nicht entsprechen: etwa, Realschüler, Sekundarschüler mit einem Notendurchschnitt unter 4,5 (!), zu wenig überzeugende Darstellung der gesamten Bewerbung, allzu entfernter Wohnort ...

Etwa die Hälfte aller Bewerber laden wir zu einem schriftlichen Test ein. Der Psychologe prüft Reaktion und Aufmerksamkeit gegenüber gestellten Aufgaben, das logische Denkvermögen... Als Folge dieses ausführlichen Tests scheidet nach gehöriger Auswertung eine weitere Hälfte aus. Die restlichen rund 50 Kandidaten werden nun zu Abklärungsgesprächen eingeladen... Hier wird endgültig über die persönliche Eignung der Kandidaten für unseren recht anspruchsvollen und vielseitigen Dienstleistungsbetrieb entschieden.

Am Ende bleibt noch die delikate und undankbare Aufgabe, so vielen und hoffnungsvollen Bewerbern eine Absage erteilen zu müssen. Dies fällt mir umso schwerer, als angesichts der Ueberzahl der Bewerbungen die besseren gegenüber den guten ausgesucht werden müssen." (aus: Berufsberatung und Berufsbildung, Nr. 2, April 1986)

Bereits der Schultypus entscheidet wesentlich über die Chance, einen Beruf, etwa das KV oder eine Elektronikerlehrstelle ergreifen zu können.

Nur einer relativ schmalen (und privilegierten) Schicht von Lehrlingen ist es möglich, überhaupt einen Beruf ihrer Wahl zu ergreifen. Viele müssen sich mit dem, was noch übrig bleibt, begnügen. Vor allem die qualifizierteren Berufsausbildungen des kaufmännischen und metallverarbeitenden Bereiches bleiben in der Regel ausschliesslich Sekundarschülern vorbehalten.

Wie weit die Betriebe mit ihren Selektionspraktiken gehen, wurde kürzlich auch in einer Reportage von M. Klemm deutlich:

Headhunting in den Sekundarschulen: Verletzen Schulauskünfte gegenüber künftigen Lehrmeistern die Amtsschweigepflicht?

"Mit schriftlich formulierten Fragen verschiedener Banken, Versicherungsgesellschaften und selbst der PTT nach schulischen Leistungen, Charaktereigenschaften und familiären Verhältnissen der Lehrstellenbewerber(innen) sehen sich die Lehrkräfte der Sekundarschulklassen seit mehreren Jahren konfrontiert. Die meisten nehmen diese "freiwillige" Aufgabe ohne Murren auf sich, im Interesse der Schüler(innen) und deren Eltern, die fast um jeden Preis den Zugang zur zukunftssträchtigen Informatikgesellschaft suchen ..." (sic!)

Mit dieser Schnüffelei soll die "crème de la crème" der Schüler eruiert werden. So will etwa die Schweizerische Bankgesellschaft vom Lehrer wissen: Wie beurteilen Sie die familiären Verhältnisse und deren Auswirkungen auf Leistung und Verhalten?

"Ungefragt flattert den Lehrer(innen) zwei Jahre nach Beginn der Banklehre (SGB) ihrer ehemaligen Schüler eine vertrauliche Berichterstattung für Lehrer und Berufsberater in den Briefkasten oder ins Lehrerzimmer. Die Noten sämtlicher KV-Fächer sind fein säuberlich aufnotiert, und im Beiblatt findet sich ein kurzer Beschrieb über Einsatz/Arbeitsinteresse, das Verhalten und das Arbeitsergebnis des Ex-Schülers. Ein harmloser Service des Dienstleistungsgewerbes oder eine

raffinierte Einflussnahme auf die Schulmeister(innen) bezüglich Schwerpunkten in der Stoffauswahl? Die Meinungen in den Lehrerzimmern sind geteilt..." (Tages Anzeiger, 30.4.1986)

Gerade die neuen Technologien sind für viele Unternehmer und Lehrer ein willkommener Vorwand, mehr Disziplin und Verausgabung zu verlangen.

Ohne entsprechende Vorleistungen gibt es keine Stelle!

Einer Vorselektion besonderer Art sind KV-Lehrlinge im Kanton Zürich ausgesetzt:

Schon vor dem Lehrbeginn Schreibmaschinenkurse?

Bald die Hälfte aller kaufmännischen Lehrbetriebe legt den Lehrstellenbewerbern den Besuch von Schreibmaschinenkursen nahe. Auch Berufsberater empfehlen dies: "So hast du eher eine Chance, die Lehrstelle zu bekommen..." (!) (Tages Anzeiger, 24.4.1985)

Lehrer, Eltern oder Jugendliche, die dieses "Spiel" nicht mitmachen wollen, gefährden das Erreichen einer gewünschten Lehrstelle.

Mädchen, Kinder von Immigranten, Jugendliche mit schlechten Schulnoten, Behinderte und Jugendliche aus ländlichen Regionen geraten durch dieses rigide Funktionieren des Lehrstellenmarktes nur allzu oft unter die Räder.

Dass die "Lehrstellenwahl" bereits durch den Schultypus und das Geschlecht vorbestimmt ist, belegt eine Studie für Zürcher Jugendliche:

Schulabschluss und Berufswahl

Deutlich ausgeprägt ist bei den Mädchen die Abhängigkeit des künftigen Tätigkeitsbereichs vom Oberstufenschultyp:

Den drei Schulzweigen Sekundar-, Real- und Oberschule kann je ein "typischer" Frauenberuf zugeordnet werden:

Jede zweite Sekundarschülerin absolviert nach Schulabschluss eine KV-Lehre (52 %), jede dritte Realschülerin macht eine Lehre als Verkäuferin (32 %) und jede zweite Oberschülerin macht eine Lehre im Gesundheits- und Pflegebereich (48 %)!

Bei den Knaben absolvieren nach Schulabschluss zwischen 30 und 40 % eine Lehre in Metallberufen. Auch hier bleiben die "anspruchsvolleren" Lehren (wie etwa Elektroniker) fast ausschliesslich den Sekundarschülern vorbehalten.

Während 30 % der männlichen Sekundarschüler eine KV-Lehre absolvieren, schrumpft der Anteil bei Realschülern auf 7 % und beträgt 0 % für Oberschüler. 24 % der Oberschüler ergreifen eine Lehre in der Baubranche, dagegen 10 % Realschüler und nur 3 % Sekundarschüler (S. Delmore, Pädagogische Abteilung, Zürich, 1985).

Es ist offensichtlich, wie stark der Lehrstellenmarkt segmentiert ist. Vor allem der Zugang zu "beliebten" Lehrstellen wird rigide vom besuchten Schultypus abhängig gemacht.

Gerade für die vom Lehrstellenmarkt benachteiligten Jugendlichen könnten öffent-

liche Lehrwerkstätten eine qualitativ gute Ausbildung ermöglichen, indem auf elitäre Selektionskriterien verzichtet wird (vgl. Kasten). Solche Ausbildungsplätze würden auch die angespannte Situation an zukunfts-offenen Lehrstellen entspannen helfen.

Oeffentliche Lehrwerkstätten - nur für Privilegierte?

Eine oft vertretene Meinung bezüglich Lehrwerkstätten besteht darin, dass man glaubt, in Lehrwerkstätten könne nur eine Elite oder allgemein Jugendliche, die eher theoretisch begabt seien, ausgebildet werden. Es ist wahr, dass viele der heute bestehenden Lehrwerkstätten infolge eines grossen Andranges streng selektionieren und explizit künftige Kader (z.B. in Metallberufen) oder künftige Meister (z.B. Söhne von Schreinermeistern, die einmal das väterliche Geschäft übernehmen sollen) ausbilden wollen.

Diese Zielsetzungen sind aber nicht zwingend. Es gibt durchaus auch heute öffentliche Lehrwerkstätten, die Ausbildungen für benachteiligte Jugendliche anbieten. Italienische Bildungsinstitutionen bilden ausländische Jugendliche in Kursen und teilweise in eigentlichen Lehren aus (wie z.B. die ECAP). Auch vom BIGA anerkannte Berufslehren können in Lehrwerkstätten für körperlich und/oder psychisch behinderte Jugendliche absolviert werden.

In den Lehrwerkstätten Basler Jugendheim (LBJ) werden Jugendliche, "die am liebsten einen grossen Bogen um die Schulbank machen würden", ausgebildet:

"Wie aus freudlosen Theoretikern gute Praktiker werden"

Die Heimerziehungsplätze der 1923 gegründeten LBJ wurden 1980 wegen schwindender Nachfrage geschlossen. Die Handwerksbetriebe hingegen, eine mechanische Werkstatt, eine Schreinerei und eine Gärtnerei blieben als halbstaatlicher, vom BIGA und Kanton subventionierter Ausbildungsbetrieb erhalten. Die Lehrwerkstätten sind heute keine Therapiestation, sondern ermöglichen als normaler Ausbildungsbetrieb Berufslehren für je 16 Mechaniker (und Werkzeugmaschinenisten), Schreiner und Gärtner und zwar für Jugendliche, die vor allem in schulischer Hinsicht unterstützt werden sollen. Auf 50 Lehrlinge entfallen 16 Ausbilder. Der Anteil der Mädchen beträgt in der Gärtnerei 50 %. Auch in der Schreinerei sind Mädchen stark vertreten.

Voraussetzung für die Aufnahme in die LBJ sind Lernwilligkeit und handwerkliches Geschick. Auch Jugendliche mit lückenhafter Schulbildung, aus "schwierigen persönlichen Verhältnissen" oder solche, die in einem gewerblichen oder industriellen Betrieb bereits einmal gescheitert sind, erhalten eine Chance (BAZ, 16.5.1986).

Frauen und Berufsausbildung

Besonders Frauen werden gerne als die stille Reserve, als Konjunkturpuffer, benutzt. Das fängt schon bei der Ausbildung an.

Zwar ist in den letzten Jahren der Mädchenanteil bei den Lehrlingen gestiegen, trotzdem sind Frauen in Berufslehren nach wie vor gegenüber männlichen Jugendlichen deutlich untervertreten: 55 % aller Mädchen absolvieren eine Berufslehre gegenüber 85 % aller Knaben.

Mädchen werden zudem fast ausschliesslich in "Frauenberufe" abgeschoben. Von fünf "Lehrtöchtern" arbeiten zwei im Büro und eine im Pflegebereich. Jede siebte arbeitet im Verkauf oder als Coiffeuse!

80 % aller BIGA-Lehrverträge entfielen 1983 auf folgende Lehrberufe (neu abgeschlossene Lehrverträge) für Mädchen:

Kaufm. Angestellte	7'969	Hotelfachassistentin	695
Verkäuferin	5'639	Köchin	645
Damencoiffeuse	1'745	Servicefachang.	508
Büroangestellte	1'481	Damenschneiderin	490
Apothekerhelferin	714	Floristin	436

(vgl. Wettstein et al., 1985)

Viele Mädchen werden nach Schulabschluss zu einem Welschlandjahr "verknurrt" (je nach Region werden 10-20 % der 16jährigen Frauen für solche "Zwischenlösungen" verpflichtet): hier dürfen sie ihre Kenntnisse im Haushalt und andere ihnen zugeschriebene Fähigkeiten vertiefen!

Bezeichnenderweise stehen den Mädchen die Lehren mit umfassender Bildung kaum offen. Bei den 1jährigen Lehrgängen machen die Mädchen 65 % aus, bei den 2jährigen 62 % und bei den 3jährigen 52 %. Bei 4jährigen Lehren sind Mädchen nur noch mit 8,5 % vertreten! Facharbeiterberufe sind ihnen weitgehend verschlossen, deshalb auch die tiefen Löhne ("Frauenlöhne"). Jede vierte Frau absolviert nach Schulabschluss keine weitere Ausbildung! (vgl. Die Volkswirtschaft 10/85)

Natürlich sind Mädchen bei den jugendlichen Arbeitslosen übervertreten. Hingegen sind kaum Mädchen an technischen Schulen (oder anderen entsprechenden höheren Schulen) anzutreffen. Nicht nur die Ausbildungsdauer ist für Mädchen kürzer und oft qualitativ schlechter, sondern auch nach Lehrabschluss sind Arbeitsmarktchancen, berufliche Entfaltungs- oder gar Aufstiegsmöglichkeiten gering. Trotz der viel gepriesenen "Gleichberechtigung" (in der Nacharbeit?, im Militär?) wird nach wie vor der Haushalt als wichtigster Ort des "Wirkens" von Frauen (als Arbeit ohne Erwerb) gesehen.

Dass Lehrwerkstätten hier eine wichtige Rolle spielen können, beweisen die bereits bestehenden. In Zürich werden an der öffentlichen Lehrwerkstätte für Schreiner 30 % Frauen ausgebildet! Auch in anderen Lehrwerkstätten werden Frauen in "Männerberufen" ausgebildet (vgl. Kasten).

Ein Tag im Leben von Edith Hausmann

Edith Hausmann, 23, lernte ursprünglich Konditorin-Confiseuse und lässt sich nun an der staatlichen Lehrwerkstätte Basel (LWB) zur Maschinenmechanikerin ausbilden. In der Schweiz gibt es erst ein paar wenige Frauen, die diesen "Männerberuf" ausüben ...

"Als es in meiner ersten Stiffti zur Konditorin-Confiseuse auf die Schlussprüfung zuging, sagte ich zum Chef, ob ich dieses und jenes mal versuchen könne, weil ich es gar nicht kannte. Ich selber musste mich



einsetzen, damit ich überhaupt einigermaßen richtig auf die Prüfungen vorbereitet war... Hier wird uns angeboten, was wir später beherrschen müssen."

"In der Lehrwerkstatt stellen wir Drehbänke und Schraubstöcke her und montieren dann auch selber die einzelnen Teile zusammen. Das ist ja genau das Interessante daran, wenn du siehst, wie von Grund auf so ein Drehbank entsteht..."

In jeder Abteilung hat es einen eigenen Lehrmeister, und im ganzen Betrieb arbeiten nur Lehrlinge und Lehrmeister. Klar, die Lehrmeister haben viel zu tun, aber du kannst sie fragen, und sie sind immer da. Wir haben schon Drehbänke nach Afrika geschickt, die wir gemacht haben. Oder kleinere Betriebe aus der Umgebung kaufen Maschinen von uns, die relativ billig sind..."

"Als Maschinenmechanikerin muss ich darauf achten, immer auf dem laufenden zu sein, besonders die ganze Materie mit diesen computergesteuerten CNC-Maschinen... In der Schule haben wir Informatik. Wir arbeiten mit Computern, befassen uns mit dem Aufbau des Computers, lernen einfache Programme eingeben und zusammenstellen. Wir lernen das ganze System kennen... Ich bin davon allerdings nicht besonders begeistert..."

"Viele Kollegen meinten: Warum willst du noch vier Jahre lernen, nachher findest du sowieso keinen Job. Aber darauf wollte und konnte ich nicht schauen. Ich wollte nicht mein Leben lang Konditorin bleiben, nur weil mir klar war, dass man immer Pralinen und Torten essen wird. Ich wollte etwas Neues lernen, und ich wollte es jetzt!"

Es kommt darauf an, wie die Leute eingestellt sind. Der Chef meiner Schwester (sie lernte ebenfalls Maschinenmechanikerin an der öffentlichen Lehrwerkstätte in Basel, Anm. Verfasser) freute sich, eine Frau als Maschinenmechanikerin einzustellen... Ich hoffe, diese Ansicht kommt immer mehr..."

"Es gibt Arbeitgeber, die offen sagen, diese Fließbandarbeit ist gut

für Frauen aber nicht für Männer. Kein Mann würde das mitmachen. Weshalb machen es die Frauen - nicht weil sie dümmer sind, sondern weil sie keinen anderen Job finden und darauf angewiesen sind, auch noch den letzten Dreck zu machen, um etwas Geld zu verdienen und dann eben das Maul zu halten!

Was sind vier Jahre Ausbildung, wenn du nachher vierzig Jahre arbeitest in deinem Leben?... Ich bin überzeugt, dass viele Menschen unzufrieden sind mit sich, weil sie zu wenig ausprobiert haben im Leben. Für viele ist es selbstverständlich, dass man immer dasselbe macht, weil man es mal so gelernt hat." (Tages Anzeiger Magazin, 20/85)

Lehrlingsausbildung: Veraltete Reglemente, oft Drill und viel Leerlauf

Immer wieder dringen da und dort kleinere Skandale an die Öffentlichkeit: Vor allem Mädchen und ausländische Jugendliche sind Opfer von angebotenen Lehrstellen und "Anlehren ohne Berufsschule". Teure Privatschulen oder Schnupperlehren gegen Bezahlung gaukeln den Betroffenen vor, es werde etwas Brauchbares und Nützliches gelernt. Auch Volontariate (ohne Lohn) sind üblich, z.B. bei Coiffeuren, welche für 6 Monate Mädchen als "Shamponeusen" anstellen.

Solche Praktiken werden immer wieder als Ausrutscher von einzelnen schwarzen Schafen gebrandmarkt. Dass aber auch bei scheinbarer Einhaltung der Berufsreglemente nicht alles Gold ist, was glänzt, wurde kürzlich bei einer Abschlussprüfung für Karosseriespengler in Zürich deutlich:

"44 Prozent der Karosseriespengler-Lehrlinge aus dem Kanton Zürich sind im Frühjahr bei der Abschlussprüfung durchgefallen. Dieser eklatante Misserfolg kam für Lehrlinge, Lehrmeister, Berufsschullehrer sowie für den kantonalen Berufsschulinspektor überraschend..."

Dieses Fiasko ist für die Ausbilder scheinbar unerklärlich, denn:

"Der Verband hat sich sehr bemüht... wie Berufsbildungssekretär Alois Renggli betonte. Unter anderem wurde für die überbetrieblichen Einführungskurse, die für alle Lehrlinge obligatorisch sind, in Urdorf ein Ausbildungszentrum eingerichtet. Man schuf einen Modellehrgang und orientierte die Lehrmeister an einer sehr gut besuchten Tagung (sic!) über die Anforderungen des neuen Prüfungsreglementes."

Wo orten denn Berufsschulinspektor und Autospengler H., Präsident des Zürcher Verbandes, einen gewichtigen Teil dieses Misserfolges? Es ist kaum zu glauben, bei den Lehrlingen!:

"H. vermutet, dass viele die Prüfung zu leicht genommen haben: Manche machten ohne weiteres ganz oder halbstündige Kaffeepausen und wurden dann mit ihrer Arbeit nicht fertig... Eine grosse Unbekümmertheit stellte auch der Berufsschulinspektor fest..."

E. Ladner, der als Berufsschullehrer den Ursachen des Misserfolges nachgeht, kommt hingegen zu anderen Schlüssen:

"Fällt ein Lehrling an der Lehrabschlussprüfung durch, so wird der Misserfolg oft genug nur ihm allein angelastet..."

"Lehrlinge berichten immer wieder, sie hätten während ihrer Lehrzeit neben Autowaschen und 'Rost machen' kaum Arbeiten im Stil der Lehrabschlussprüfung absolviert. Zudem hätten ihre Alltagsarbeiten viel eher aus 'Richten' bestanden als aus 'Neuanfertigungen'. Wen wundert es, wenn nun an manchen Orten zu hören ist, der Lehrmeister setzt den

Lehrling in erster Linie als billige Arbeitskraft ein, nicht zuletzt, um die Kosten des Einführungskurses (etwa 3'000 Franken) zu amortisieren?"

"Dass sämtliche im Ausbildungsreglement aufgeführten Arbeiten auch geübt werden müssen, und es bei weitem nicht genügt, diese Tätigkeiten nur im kurzen, zu Beginn der Lehre durchgeführten Einführungskurs 'gelernt' zu haben..." dürfte wohl, wenn es tatsächlich um Ausbildung ginge, klar sein!

"Einigen Strukturelementen der kleingewerblichen Berufsausbildung muss dringend mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Lehrziele sind zu revidieren, die Ausbildungsqualität ist zu heben. Geschieht dies nicht, dürfen wir uns nicht wundern, wenn der Ruf nach öffentlichen Lehrwerkstätten lauter wird, da die jetzt zuständigen Kräfte ihrer Pflicht offenbar nicht in genügender Weise nachkommen.

P.S.:

Welchen Lohn erhalten nun die Karosseriespengler, die die Prüfung nicht bestanden haben? Beim Karosseriegewerbe-Verband tendiert man zu Lehrlingslöhnen (d.h. statt 2'100 Fr. nur 600 Fr.), "denn die Durchgefallenen sollen jetzt nicht produktive Arbeiten leisten, sondern ihre Ausbildungslücken füllen." (!)

(Tages Anzeiger, 3.5.1985 und 24.7.1985)

Die schönsten Ausbildungsreglemente nützen wenig, wenn sie als Alibi dienen, Lehrlinge halten zu können.

Auch Lehrmeisterkurse und Einführungskurse nützen wenig, wenn die tatsächliche Ausbildung nur den kleinsten Teil der "Lehrzeit" einnimmt. Viele Ausbildungsreglemente sind zudem antiquiert und hinken dem technologischen Stand oft weit hinterher.

Als Lehrling ist man bezüglich tatsächlicher Ausbildungsbereitschaft sehr stark dem Good-Will der Unternehmer ausgesetzt. Und diese interpretieren die Gesetze recht hemdsärmelig; obwohl die meisten Bestimmungen eigentliche Gummiparagraphen sind, sind Verletzungen der Vorschriften durchaus üblich, wie eine Untersuchung in Bern zum Jahr der Jugend (1985) bestätigte:

"Fast drei Viertel der Lehrbetriebe verletzen laufend Vorschriften des eidgenössischen Berufsbildungsgesetzes..."

Durchgeführt wurde die Umfrage im Einverständnis mit den Schulleitungen und dem Kantonalen Amt für Berufsbildung von der Jugendkonferenz der Stadt Bern, einem von der Stadt subventionierten Verein, der sich mit Jugendfragen befasst. Rund 900 Lehrlinge und Lehrtöchter, die an der Gewerbeschule, der Kaufmännischen Berufsschule und der Berufsschule für Verkaufspersonal und Apothekenhelferinnen den Unterricht besuchen, füllten den Fragebogen aus.

Dabei zeigte sich, dass 23 Prozent der Gewerbeschüler in ihrem Lehrbetrieb mehr als die vorgeschriebenen maximal neun Stunden pro Tag zu arbeiten haben. Schon fast üblich sind Ueberstunden in den Berufen des Gastgewerbes: 43 Prozent der befragten Lehrlinge arbeiten länger, als dies gesetzlich zulässig ist.

In den kaufmännischen Berufen ist der Anteil jener Lehrtöchter und Lehrlinge, die gesetzwidrig berufsfremde Arbeiten - Botengänge, Reinigungsarbeiten usw. - zu verrichten haben, mit 40 Prozent besonders hoch..."

Nicht nur die Arbeitszeit wird in unzähligen Verordnungen umgangen, sodass Lehrlinge je nach Saison bis zu 50 Stunden arbeiten müssen, auch nachts und sonntags (Gärtner müssen regelmässig am Sonntag Pflanzen giessen), auch der Freifachbesuch - nach Gesetz bis zu einem halben Tag pro Woche - wird oft von den Arbeitgebern schlichtweg untersagt. Auch das Arbeitsbuch, das während der Arbeitszeit geführt werden müsste, wird von 86 Prozent der Befragten in der Freizeit erledigt.

"Alles in allem: 73 Prozent der befragten Stifte gaben an, dass in ihrem Lehrbetrieb eine oder mehrere Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes verletzt würden... Besonders häufig sind die Uebertretungen des Gesetzes in Kleinbetrieben..." (Basler Zeitung, 11.3.1985)

Dass unter solchen Umständen die Arbeitsqualität sichtlich leidet, braucht kaum noch weiter ausgeführt zu werden...

Ausbildung ist oft veraltet

Nicht nur je nach Branche oder Beruf, sondern auch je nach Betrieb sind die Ausbildungsverhältnisse total unterschiedlich. Nur wenige Betriebe bilden nach dem aktuellen Stand der Technologie aus, selbst wenn vereinzelt neue Maschinen vorhanden sind. Stattdessen verlassen sich Lehrmeister lieber auf das (oft veraltete) Ausbildungsreglement. Selbst bei neuen Ausbildungsreglementen wird im Betrieb auf Diszipliniermethoden alter Schule nicht verzichtet: so etwa der Drill mit der Feile in der Metallindustrie ("Eisen erzieht"), der auch unternehmerfreundlichen Kreisen nicht immer ganz geheuer zu sein scheint:

"Ganz besondere Aufmerksamkeit ist auch der Ausbildung der Lehrlinge zu widmen. Zugegebenermassen ist die Arbeit am Schraubstock nach wie vor ein hervorragendes Mittel zur Disziplin, aber Disziplin allein genügt nicht, das Kennen und Verstehen von Vorgängen der modernen Fertigung muss nach Abschluss der Lehre auch vorhanden sein." (Prof. Matthias, Leiter des Instituts für Werkzeugmaschinenbau und Fertigungstechnik an der ETH Zürich, Tagesanzeiger, 29.11.84)

Gerade im Bezug auf neue Technologien fehlt vielen Betrieben schlicht die Infrastruktur, die Zeit oder auch das Ausbildungspersonal, um Lehrlingen (aber auch älteren Facharbeitern!) den Umgang mit CNC-Maschinen (computergesteuerte Werkzeugmaschinen) oder mit EDV im kaufmännischen Bereich zu vermitteln. Wollen Lehrlinge sich dies aneignen, bleibt ihnen nur die Möglichkeit, solche Kenntnisse in Freifachkursen (falls möglich!) oder in der Freizeit am Homecomputer nachzuholen. Auch das Vorhandensein neuer Modellehrgänge und neuer Maschinen ist oft keine Garantie, dass Lehrlinge auch tatsächlich die Möglichkeit einer Ausbildung erhalten, denn diese Maschinen sind oft störanfällig, kostspielig und teuer, sodass oft nur ein kleinster Teil der Ausbildungszeit für den Umgang mit neuen Technologien bleibt.

Nicht umsonst sind die bestehenden öffentlichen Lehrwerkstätten bei Eltern und Jugendlichen beliebt. Denn im Gegensatz zu vielen Lehrstellen (besser: Leerstellen) steht hier tatsächlich die Ausbildung im Vordergrund. Untersuchungen belegen, dass die Absolventen der Lehrwerkstätten als qualifizierte Berufsleute nach Lehrabschluss keine Schwierigkeiten haben, einen ihren Vorstellungen ent-

sprechenden Arbeitsplatz zu finden.

Lehrwerkstätten sind dringend nötig!

Allen gegenteiligen Beteuerungen zum Trotz befindet sich die Lehrlingsausbildung vor allem im Hinblick auf künftige Anforderungen in einer Krise.

Es besteht ein Mangel an genügend qualifizierten Lehrstellen, die technologisch auf einem aktuellen Stand sind. Es mangelt allerdings nicht nur an Quantität sondern auch an Qualität.

In vielen Betrieben ist die Ausbildung veraltet. Es wird oft an antiquierten Ausbildungsreglementen festgehalten. Statt eine solide Grundausbildung zu vermitteln, werden die beruflichen Tätigkeiten immer weiter aufgeteilt und zersplittert.

In vielen Betrieben fehlen die Maschinen, das Personal und die Lehrmittel, um eine zeitgemässe Ausbildung zu garantieren.

In Zeiten verschärfter Konkurrenz und infolge des Technologiewettlaufs bleibt für die Lehrlingsausbildung wenig übrig. Die Betriebe "ersparen" sich eine intensive Ausbildung, die Zeit, Nerven und Geduld erfordert. Die Ausbildung tritt oft hinter kurzfristige Bedürfnisse der Betriebe zurück. Von solider, systematischer, vollständiger, theoretisch fundierter, technologisch adäquater und anwendungsorientierter beruflicher Ausbildung kann nur selten gesprochen werden!

Was fehlt, sind vorwiegend berufsspezifische und anwendungsorientierte technologische Kenntnisse und Fähigkeiten.

Diese werden weder in den Einführungskursen, noch im Berufsschulunterricht, noch durch hobbymässige Beschäftigung mit Videos und Heimcomputern vermittelt.

Die vom BIGA seit 1985 verordneten und an den Berufsschulen eingeführten 20 Lektionen Informatik sind da nur ein Tropfen auf den heissen Stein und gehen ausserdem zulasten der ohnehin schon knapp bemessenen Allgemeinbildung.

Was hat das Berufsbildungsgesetz gebracht?

Das seit 1978 gegen den Widerstand der Gewerkschaften und Linken angenommene und seit 1980 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz wird oft als massvolle Reform der bestehenden Berufsbildung angepriesen. Bei genauerem Hinsehen erweist sich allerdings der mit dem Gesetz anvisierte Ertrag der "Reform" als dürftig:

Lehrmeisterkurse sind nun zwar obligatorisch und sollen diejenigen ausbilden, die Lehrlinge unterweisen. Allerdings werden solche Kurse oft nur von Personen besucht, die offiziell die Ausbildungsverantwortung tragen. Diejenigen, die sie am nötigsten hätten, besuchen sie häufig nicht. Ausserdem stossen diese Kurse bei vielen Lehrmeistern auf grosse Skepsis. Dies ist ein Grund, warum auch im 6. Jahr des neuen BBG diese Kurse nur zum Teil realisiert sind, in der Westschweiz existieren solche kaum!

Harzig auch die Einführungskurse, die die Lehrlinge ausserhalb des Betriebes in mehrwöchigen Kursen in überbetrieblichen Ausbildungs- und Lehrwerkstätten in den Grundfertigkeiten ausbilden sollen: bestimmte

lokale, regionale und branchenübergreifende Verbände weigern sich schlichtwegs, solche durchzuführen. Immer noch gibt es keine Einführungskurse für KV-Lehrlinge!

Freifachkurse, Berufsmittelschulbesuch, Stützkurse hängen oft vom Good-Will des Unternehmers ab oder auch vom vorhandenen Angebot an den Schulen: auch hier tut sich wenig bis nichts.

Die Anlehre, von Befürwortern als Möglichkeit, für "schwache" Jugendliche einen Beruf zu erlernen, empfohlen, spielt zwar im schweizerischen Berufsbildungssystem eine minime Rolle: 2300 Anlehrverhältnisse, dies entspricht 1985 1 % der Lehrverhältnisse. Trotzdem belegen Studien, dass jeder zweite (!) Anlehrling nicht in eine Anlehre, sondern in eine Lehre gehört! (vgl. Oehler, J.: Zwischen Lehre und Anlehre, Aarau, 1985)

Skandalös sind die Bedingungen für Jugendliche, die nach Lehrabschluss an das Technikum (HTL) wollen. Trotz immer wieder beklagtem Techniker-mangel können (nach BIGA-Ermittlungen) jährlich 1'000 junge Berufsleute diese Schulen nicht besuchen (trotz erfüllter Aufnahmebedingungen!), weil es an Plätzen mangelt. Rigide Selektion und hohe Durchfallquoten sind immer noch übliche Praktiken. Ein Drittel (von 6'372 HTL-Absolventen 1'791 im Jahr 1984/85) absolviert ein Abendtechnikum, d.h. während 4 1/2 Jahren werden neben einer 80-, teilweise sogar 100 prozentigen Berufsarbeit, drei Mal abends und samstags Kurse besucht! Klar, dass viele diese Bedingungen kaum durchhalten...

Auch Turnen ist im Jahre 1986 nur für die Hälfte der Lehrlinge Realität. Es fehlt nicht nur an Hallen, sondern auch an der Bereitschaft der Unternehmer, Zeit dafür zu Verfügung zu stellen...

Viele Neuerungen bestehen vor allem auf dem Papier und ändern oft wenig an der betrieblichen Ausbildungspraxis. Einführungskurse "entlasten" häufig Unternehmer von Ausbildungsaufgaben. Auf die laufende Zersplitterung der Berufe, auf die Veränderung der Technologie gibt das Gesetz keine Antwort.

Dies scheint auch in BIGA-Kreisen gespürt zu werden. "...Eine auf die qualitative Erneuerung der Produkte und Prozesse ausgerichtete Wirtschaftsentwicklung entspricht eine qualitative Erneuerung der Bildungspolitik." (Die Volkswirtschaft 1, 1986)

Auch der Mangel an genügend zukunftsorientierten Lehrstellen - dies trotz genügend Interessenten seitens der Jugendlichen einerseits und trotz dem erwiesenen Bedürfnis der Betriebe andererseits - sind ein deutlicher Ausdruck einer Krise der Berufsausbildung.

Konnten bisher Jugendliche in technologisch rückständigen oder in handwerklich-kleingewerblichen Bereichen "zwischenlagert" werden, um später dann halbqualifiziert oder kaum qualifiziert im Büro oder in der Metallindustrie eine Anstellung zu finden, so wird dies künftig (bei steigendem Qualifikationbedarf) kaum möglich sein.

Statt mehr schlecht als recht ausgebildete Jugendliche,

die nach Lehrabschluss oft von Dequalifizierung und Stellenwechsel bedroht sind,
statt in falschen Berufen ausgebildete Jugendliche,

die nach Lehrabschluss in ausbildungsfremde Tätigkeiten ausweichen müssen
statt arbeitslose Jugendliche,

(jeder fünfte Arbeitslose ist noch nicht 25 Jahre alt, im Oktober 84 waren dies

immerhin 7'833 junge Erwachsene)

fordern wir zukunfts offene Ausbildungen an öffentlichen Lehrwerkstätten, die Jugendlichen eine Perspektive bieten.

Die bei Annahme der Initiative möglichen 10'000 Lehrstellen und 5'000 Umschulungsplätze in Lehrwerkstätten könnten sehr wohl helfen, den Mangel an qualitativ hochstehenden Lehren wenigstens teilweise zu beheben.

Gerade die Benachteiligten des Lehrstellenmarktes (Mädchen, Jugendliche aus ländlichen Regionen, Kinder von Immigranten, Behinderte, Jugendliche mit Schul-schwierigkeiten), denen beschwörerische Formeln wie "das Berufsbildungssystem hat sich bewährt" wenig nutzen, könnten dadurch neue Chancen wahrnehmen.

Die Berufsbildung in Unternehmerhänden spaltet die Jugendlichen in eine privilegierte Schicht und in einen grossen Teil Benachteiligter.

Die Ausbildung vieler Jugendlicher wird den unmittelbaren unternehmerischen Profitinteressen geopfert. Die Lehrwerkstätten-Initiative (LWS-Initiative) fordert deshalb:

Ausbildung statt Profit!

2. Weiterbildung und Umschulung: immer wichtiger!

Die technische Entwicklung verschiebt den Schwerpunkt der Berufsausbildung: weg von der Grundausbildung hin zu einer permanenten Weiterbildung (Wir verstehen hier unter "Weiterbildung" alle Massnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung u.a.). Konzeption und Inhalt dieser Ausbildung müssen also für jede Stufe des Erwerbslebens neu überdacht werden, denn das geltende System ist noch weitgehend geprägt vom alten Modell der Lehre eines "Berufes für das Leben".

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) hat daraus zwei Schlussfolgerungen gezogen ("Für eine Berufsbildung der Zukunft", SGB-Konzept 1985). Erstens sollen die heute über 300 offiziell anerkannten Lehrberufe reduziert und entspezialisiert, d.h. in Berufsfelder zusammengefasst werden. Dies soll zweitens den Weg ebnen in Richtung eines Berufsbildungssystems mit breiter Grundausbildung, die im Laufe des Erwerbslebens durch Weiterbildung an veränderte Erfordernisse angepasst werden kann.

Individuelle oder gesellschaftliche Bewältigung?

Aber eine solche Forderung, die sicherlich korrekt ist, muss auch konsequent durchdacht werden, der permanenten Ausbildung muss die Bedeutung gegeben werden, die ihr zukommt: Sie darf nicht länger die Ausnahme bleiben, sondern muss zur Regel werden. Das heisst, dass dieses Problem nicht mehr als individuelles (nach der Devise: "Hilf dir selbst"), sondern als gesellschaftliches Problem angegangen werden muss, welches umfassende Lösungen fordert.

Betroffen sind bei weitem nicht nur die Jugendlichen, die eine Lehre beginnen. Alle ArbeiterInnen stehen vor der Gefahr, beruflich an den Rand gedrückt zu werden; vor allem die älteren ArbeiterInnen, die wiedereinsteigenden Frauen, die ImmigrantInnen usw. bekommen es zu spüren: das Fehlen einer breiten Grundausbildung und einer permanenten Weiterbildung, das noch verstärkt wird durch sprachliche und kulturelle Hindernisse, können für diese Gruppe von Lohnabhängigen die Anpassung an die neuen Qualifikationserfordernisse verunmöglichen.

Arbeitslosigkeit und Ausbildungsdefizit

Die Notwendigkeit zur Umschulung wird durch die Krise noch erhöht. Trotz aller Besonderheiten des schweizerischen Arbeitsmarktes und selbst in Anbetracht der wirtschaftlichen Erholung muss die Schweiz mit einer ständigen und wahrscheinlich höheren Arbeitslosigkeit rechnen. Diese Tendenz ist in der Statistik ansatzweise erkennbar:

- In der Krise 1974/76 wurden 330'000 Arbeitsplätze vernichtet. Die offiziell ausgewiesene Arbeitslosenzahl stieg in jener Zeit nur um 25'000.
- In der Rezession von 1982/83 verschwanden 65'000 Arbeitsplätze. Wiederum stieg die offiziell ausgewiesene Arbeitslosenzahl um lediglich 25'000.
- 1984 entsprach die Veränderung der Arbeitslosenzahl bereits in etwa der Bewegung der Erwerbsbevölkerung (d.h. etwa der Zahl der Arbeitsplätze). Der Aus-

gleich durch die "Manövriermasse" aus ImmigrantInnen und Frauen, die nach Bedarf in ihr Heimatland oder an den Herd zurückgeschickt werden, funktioniert nicht mehr reibungslos.

- Was wird die nächste Rezession (1987/88) bringen? Die Tendenz der obengenannten Zahlen lässt ein Ansteigen der offiziell ausgewiesenen Arbeitslosigkeit als ziemlich wahrscheinlich erscheinen.

Je weiter die Arbeitslosigkeit steigt, desto dringender werden Massnahmen zur beruflichen Umschulung. Bereits heute, wo von einem entspannten Arbeitsmarkt gesprochen werden kann, ist ein guter Teil der offiziell 20'000 bis 25'000 Arbeitslosen deshalb beschäftigungslos, weil die geforderten beruflichen Qualifikationen nicht angepasst wurden, mithin aus Gründen eines Ausbildungsdefizits.

Die Céat (Communauté d'étude pour l'aménagement du territoire: Studie über "Perfectionnement professionnel et assurance-chômage: propositions pour une stratégie", Nationalfonds-Projekt Nr. 9) schreibt, dass 8'000 Arbeitslose deshalb so schwer vermittelbar sind, weil "entweder ihre Rentabilität nicht unmittelbar gesichert ist, ihre beruflichen Qualifikationen überholt sind oder ihre Arbeitsmotivation und Anpassungsfähigkeit angezweifelt werden."

Es stellt sich also folgende Frage: Wieweit entspricht das heutige System der permanenten Ausbildung und Umschulung den obengenannten Herausforderungen?

Stiefmütterliche Behandlung der Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung (und zum Teil die Umschulung) wird auf gesetzlicher Ebene durch das Berufsbildungsgesetz (BBG Art. 41 und 50) definiert. Es gewährt Bundenssubventionen bei arbeitsbegleitenden Ausbildungen im Hinblick auf den Erwerb eines Fähigkeitszeugnisses (EFA, Eidgenössischer Fähigkeitsausweis) sowie an Berufsbildungs-, Umschulungs- und Institutionen zur Vorbereitung auf die technischen und besonderen Lehranstalten. Dieses Gesetz hat folglich nur die Funktion, diese verschiedenen Kurse zur beruflichen Weiterbildung zu unterstützen. Ein umfassendes Konzept für die permanente Ausbildung existiert also nicht. Die folgenden Feststellungen stehen in auffallendem Kontrast zu jener Selbstzufriedenheit, die in diesen Fragen von offizieller Seite zur Schau gestellt wird.

- Nur 2 % der Fähigkeitszeugnisse werden von Erwachsenen erworben. Die Betriebe sind in der Tat wenig geneigt, einen ungelernten Erwachsenen im Hinblick auf eine nachzuholende Berufsausbildung zu unterstützen. Noch viel schlimmer sieht die Lage für wiedereinsteigende Frauen aus.

- Laut einer Scope-Untersuchung aus dem Jahre 1980 hatten 60 % aller Lohnabhängigen die Gelegenheit, sich mindestens einmal in ihrem Erwerbsleben beruflich weiterzubilden. Eine Aufschlüsselung dieses Mittelwertes nach den verschiedenen Kategorien wirkt jedoch ernüchternd: Der gleiche Anteil - der im übrigen zwischen 1970 und 1980 unverändert geblieben ist (siehe SGB-Konzept 1985) - beträgt 80 % beim Kader, 59 % bei den Angestellten und Beamten und nur 37 % bei den ArbeiterInnen. Die bestehende berufliche Weiterbildung ist also ein weiteres Selektionsinstrument, das jene bevorteilt, die ohnehin schon eine Berufsbildung haben. Damit werden bestehende Unterschiede zwischen Qualifizierten und Unqualifizierten

noch vertieft.

- Die berufliche Weiterbildung wird weiterhin als Ausnahme- und nicht als Regelfall behandelt. Der Beauftragte für berufliche Weiterbildung bei Georg Fischer AG erklärt, dass in den 21 grössten Industrieunternehmen der Schweiz lediglich zwischen 0,3 und 2,0 % aller ArbeiterInnen von Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen betroffen seien. 1983 beliefen sich die dafür aufgewendeten Mittel pro ArbeiterIn (ohne Lehrlinge) auf sage und schreibe 13,37 Franken!

- Ueberdies sind die Aufwendungen der Unternehmen für Weiterbildungsbelange konjunkturabhängig. Weil Ausbildungsinvestitionen nicht kurzfristig Ertrag abwerfen, halten die Unternehmen in Rezessionszeiten mit solchen Ausgaben zurück. In den gleichen 21 Unternehmen verminderte sich der Personalbestand zwischen 1978 und 1983 um 18 %, wogegen die Anzahl der Ausbildungsverantwortlichen um 52 % abnahm! ("Revue syndicale", 2/1984, S. 67).

Bloss Karrierevorbereitung und Elitebildung

- Das bestehende System ist von seiner Struktur und seinem Inhalt her auf eine Karrierevorbereitung und Elitebildung angelegt: Höhere Fachschulen, Abendtechnikum usw. Dieses System ist nicht darauf angelegt, die permanente Ausbildung für alle zu ermöglichen. Dies wird schon am Fehlen eines gesetzlich garantierten bezahlten Bildungsurlaubs ersichtlich. Dies alles führt dazu, dass die ArbeiterInnen den Preis für die neuen Technologien bezahlen müssen.

Balmer, Gonon und Straumann stellen dazu fest (Projekt I+Q, Pädagogisches Seminar der Universität Bern) :

"Die Weiterbildungsmöglichkeiten und Requalifizierungsmassnahmen für ältere Facharbeiter in den Betrieben sind bescheiden. Zwischen einer kurzfristigen Anpassungsfortbildung (ein bis mehrere Tage) und einer Weiterbildung für betriebliche Kaderpositionen klafft eine grosse Lücke. Trotz eigeninitiativen Bemühungen... finden nur wenige einen adäquaten fachlichen Zugang zu den neuen Technologien. Oft sind sie auf Weiterbildungsangebote von privaten Institutionen oder Schulen angewiesen. Neue Technologien haben nicht nur Schichtarbeit in der Produktion wieder verstärkt ermöglicht, es muss auch wieder vermehrt abends, in der Freizeit gelernt werden. Die Sorge für den Erhalt der Qualifikation geht über die Arbeitszeit hinaus. Heimcomputer und Abendkurse begleiten die betriebliche Innovation.

Die in den Abendkursen angebotene Weiterbildung entspricht oft nicht den Bedürfnissen der Facharbeiter: sie ist zu elementar bzw. den betrieblichen Problemen bezüglich Maschinenführung oder Produkteinnovation nicht adäquat: so sind beispielsweise die angebotenen Programmiersprachen andere als diejenigen, welche in der realen Produktion verwendet werden.

Die technologiebedingte Dequalifizierungsfolgen werden heute vielfach ohne entsprechende Gegenmassnahmen dem einzelnen Facharbeiter aufgebürdet. Diese Individualisierung bewirkt Unsicherheiten, Aengste, Resignation und Demotivierung." Schematisch kann man also sagen, dass die Kurse am Arbeitsort der raschen Anpassung der Arbeitenden (mit Ausnahme der Kader) dienen, während die Abendkurse

auf eine Karriere oder eine Hobbytätigkeit ausgerichtet sind.

- Die Weiterbildung in Informatik bestätigt das. Eine kürzlich erschienene Unternehmerstudie schätzt, dass bis 1990/95 folgende Bedürfnisse an qualifiziertem Personal zu decken seien: 800'000 BenutzerInnen von Computern und 90'000 ComputerspezialistInnen. Der bedeutende Mangel an Ingenieuren und qualifizierten Arbeitskräften auf diesem Gebiet zeigt den Rückstand in der Ausbildung. Wer wird alle diese Leute ausbilden, fragen sich die Unternehmer sorgenvoll?

Infolge des Fehlens einer mittelfristigen Politik fehlt die Infrastruktur. Die Migros hat als erste die Möglichkeiten dieses Marktes entdeckt: Sie hat mit ihren Klubschulen, die den Zugang zur Informatik eröffnen, rasch den ersten Platz erobert. Diese "Migroisierung" der Weiterbildung ist bezeichnend für die Lage, und man wird daran zweifeln dürfen, ob sie den Weg zum Heil darstelle.

Zusammengefasst beruht die gegenwärtige Sackgasse darauf, dass die Weiterbildung als individuelle und nicht als gesellschaftliche Frage behandelt wird. So wird ihre Durchführung der freien Initiative verschiedener Verantwortlicher überlassen, wobei das Angebot an Schulung weitgehend durch private Interessen beeinflusst wird, während die Nachfrage, vor allem der ArbeiterInnen, durch eine Anzahl sozialer Hindernisse blockiert ist.

Eine Umschulung, die nichts verhütet

Für die Umschulung der Arbeitslosen enthält das Arbeitslosenversicherungsgesetz (Avig) in Art. 59ff. die gesetzlichen Grundlagen, die unter dem Titel "Massnahmen zur Verhütung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (Präventivmassnahmen)" zusammengefasst sind. Sie sollen die "Vermittlungsfähigkeit" der Arbeitslosen verbessern, ihre geografische und/oder berufliche Mobilität insbesondere durch Umschulung, Weiterbildung oder Eingliederung. Die Massnahmen gelten aber nur für Arbeitslose, deren Vermittlung "unmöglich oder stark erschwert" ist.

Die Massnahmen bestehen in Leistungen der Versicherung für Arbeitnehmer, die mit Zustimmung des Arbeitsamtes einen Kurs für Umschulung/Weiterbildung/Eingliederung besuchen -

- für Institutionen, die solche Kurse organisieren (bis maximal 50 % der Ausgaben)
- für schwervermittelbare Versicherte, die in einem Betrieb mit vermindertem Lohn eingearbeitet werden.

1984 haben die kantonalen Arbeitsämter 4'000 Gesuche um Kursbesuch gutgeheissen. 1985 waren es 5'000 (für 40 Arten von Kursen). An das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) wurden 1984 71 Gesuche für die Organisation von Umschulungskursen gerichtet, 1985 waren es 101. Eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten des neuen Avig zog eine Studie (Studie über "Perfectionnement professionnel ...") folgende Bilanz:

"Die gesetzlichen Regelungen haben zur Folge, die Verantwortung für die Anwendung der Präventivmassnahmen den Arbeitsämtern der Kantone und Gemeinden und den regionalen Partnern zuzuschieben (...) Diese Verantwortung hat jedoch nur geringe Wirkungen zur Folge. Die meist verbreitete Haltung (...) ist die Passivität der meisten beteiligten Partner: Arbeitslose und Unternehmen, Sozialpartner, Aus-

bildungsinstitute und Verwaltungen."

Wen wundert das? Die Arbeitslosigkeit ist psychologisch schwer zu ertragen und bewirkt Resignation und Isolierung; der Abgrund zwischen der vorhandenen und der für einen neuen Beruf benötigten Qualifikation macht die Sache nicht leichter. Für die Unternehmen gehören die Arbeitslosen nicht mehr zum Personal und sie entlasten sich, indem sie dem Staat die Last für die Arbeitslosigkeit zuschieben. Im Klartext: Sozialisierung der Verluste! Für sie ist es rentabler, einen Qualifizierten einzustellen als einen Arbeitslosen umzuschulen. Auf seiten der Gewerkschaften gibt es auch wenig Initiative, denn sie sind durch die Verwaltung der AL-Versicherung ausgelastet. Die staatlichen Aemter schliesslich (denen das Gesetz nur die ergänzende Rolle zuweist) haben oft weder die Mittel noch die Fähigkeit, wirksame Massnahmen durchzuführen.

Voraussehbare Lücken

Der Schluss ist zwingend: Die auf dem Papier existierenden "Präventivmassnahmen" werden zu wenig genutzt, selbst dort, wo sie möglich wären.

Dazu kommt ein zweites Hindernis. Nach dem Gesetz sind die "Präventivmassnahmen" für die schwervermittelbaren Arbeitslosen bestimmt. Was passiert, ist jedoch das Gegenteil: die relativ "begünstigten" Arbeitslosen können sie in Anspruch nehmen, während die anderen keinen Zugang erhalten (Studie über "Perfectionnement professionnel, S. 40 ..."). Die individuellen Massnahmen werden vor allem von Arbeitslosen benützt, die bereits über einige Trümpfe für die berufliche Wiedereingliederung verfügen. Die kollektiven Massnahmen aber sind selten und stossen konstant auf Schwierigkeiten.

All diese Grenzen der "Verhütung" waren vorauszusehen. Man musste naiv oder unehrlich sein, um glauben zu machen, dass ein Arbeitsloser oder eine Arbeitslose sich in einigen Monaten mit einem greifbaren Ergebnis umschulen könne. Nehmen wir ein Beispiel: einen Kurs von drei Wochen in Informatik. Es reicht gerade für das ABC dieses Fachs, gibt aber keinerlei Qualifikation, um eine Stelle zu finden. Der "Abstand zwischen kurzfristigen Stellenofferten und der langfristigen Nachfrage seitens der Arbeitslosen, die Zeit zur Umschulung benötigt" fordert zu seiner Ueberbrückung eine andere und viel breitere Anstrengung (Studie über "Perfectionnement professionnel...").

Mehr öffentliche Lehrwerkstätten, ein Gebot der Stunde

Früher waren berufliche Weiterbildung und Umschulung meist Mittel für den beruflichen Aufstieg, der z.B. mit einem Lehrabschlusszeugnis begann.

Heute sind sie für alle Lohnabhängigen eine dringende und dauernde Notwendigkeit, um im raschen technischen Wandel überhaupt einen normal bezahlten Arbeitsplatz finden oder erhalten zu können. Sie erfordern einerseits die Verallgemeinerung des bezahlten Bildungsurlaubs durch Gesetz und Vertrag und andererseits eine nationale Weiterbildungspolitik, die heute weitgehend fehlt.

Unsere Volksinitiative für eine gesicherte Berufsbildung und Umschulung kann

natürlich allein die klaffenden Lücken der permanenten Weiterbildung nicht ausfüllen. Ihre Verwirklichung würde indessen mindestens 5'000 zusätzliche Plätze für Weiterbildung und Umschulung zur Verfügung stellen. Sie könnte damit einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der folgenden Ziele einer nationalen Berufsbildungspolitik leisten:

1. Steigerung der heute sehr begrenzten Zahl von Erwachsenen, die eine berufliche Grundausbildung nachholen können. Das kann auf zwei Arten geschehen:

- Verkürzte Ausbildung in einer öffentlichen Lehrwerkstätte (z.B. innert 2 Jahren) im Beruf, in dem der/die Betreffende Erfahrungen gesammelt hat. Die Arbeitslosenversicherung deckt die Lohnbedürfnisse.

- Ausbildung am Arbeitsort mit der Möglichkeit, Ausbildungslücken durch Kurse in der öffentlichen Lehrwerkstätte zu schliessen.

2. Aufbau und Ausbau der Infrastruktur zur Durchführung von Weiterbildungskursen während der Arbeitszeit - statt am Abend, wo Uebermüdung den Lernerfolg und die Gesundheit schädigt.

3. Durchführung von Weiterbildungskursen, die sich an den längerfristigen Qualifikationsbedürfnissen orientieren und die weder von kurzfristigen, anarchischen Schwankungen des Arbeitsmarktes noch von den Rentabilitätsbedürfnissen privater, gewinnorientierter Schulen abhängig sind.

4. Entwicklung von zwischenbetrieblichen Kursen über neue Technologien und Verfahren, die nicht allzu spezifisch nur auf einen Betrieb oder oft sogar nur auf eine Betriebsabteilung zugeschnitten sind. Eine solche Ergänzungsausbildung zur Grundausbildung wird immer wichtiger - sowohl in bezug auf Betriebe mit technologischem Rückstand wie in bezug auf die Computerisierung und "Industrialisierung" der Dienstleistungen und des Gewerbes.

5. Sicherung eines Angebots von Kursen, die unabhängig von den Schwankungen der Konjunktur und der jeweiligen Ausbildungsbereitschaft der Unternehmer eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeit offerieren und die Arbeitslosen und anderen interessierten Lohnabhängigen wirkliche, mittelfristige Perspektiven der Berufsbildung und der Arbeitsplätze eröffnen.

Die heute vorhandenen, erfolgreichen Ansätze zeigen, dass gut geführte öffentliche Lehrwerkstätten diese Aufgaben erfüllen und in Zusammenarbeit mit allen Betroffenen die Rolle der Animation und Koordination von Ausbildungsprogrammen für Arbeitslose und andere Lohnabhängige zum Nutzen aller spielen können.

Nur ein Erfolg unserer Initiative kann indessen bewirken, dass diese Ansätze wirklich ausgeweitet werden, weil sie sowohl den politischen Antrieb liefert wie die Finanzierung sicherstellt - auf Kosten der Unternehmer, die aus besserer Berufsbildung letztlich Nutzen ziehen.

Auf einen Punkt ist noch besonders hinzuweisen. Das Arbeitslosenversicherungsgesetz öffnet den Weg zu bezahlter Umschulung und Weiterbildung nur den Arbeitslosen oder unmittelbar durch Arbeitslosigkeit Bedrohten. Die Initiative aber eröffnet allen diese Möglichkeit. Nur sie wirkt tatsächlich präventiv. Sie bildet so tatsächlich einen Grundstein für den dringend nötigen Ausbau der beruflichen Weiterbildung und Umschulung. Dass sie ebenso das Angebot an Lehrstellen für die Jugend entscheidend verbessert, sei hier nur in Erinnerung gerufen.

3. Was will die LWS-Initiative?

- Gesicherte Berufsausbildung für alle
- Gesicherte Weiterbildung und Umschulung für alle

Gesicherte Berufsausbildung für alle

Durch die Schaffung von LWS-Ausbildungsplätzen für die berufliche Grundausbildung (Lehre) von Jugendlichen, die durch das Funktionieren des Lehrstellenmarktes benachteiligt sind.

Aehnlich wie die Gesamtwirtschaft ist der Lehrstellenmarkt periodischen Schwankungen unterworfen. Auch in Zeiten, wo rein quantitativ kein Lehrstellenmangel herrscht, haben Mädchen, Kinder von Immigranten, Jugendliche ohne Schulkarriere oder mit schlechten Noten, Behinderte und Jugendliche aus ländlichen Regionen weniger Chancen, eine breite, zukunfts offene und beschäftigungssichere Ausbildung zu absolvieren, als ihre gleichaltrigen KollegInnen. Lehrwerkstätten können diese Chancenungleichheit ausgleichen, indem durch entsprechende Aufnahmekriterien genau diese Jugendlichen bevorzugt würden.

Die Initiative verlangt, dass Kantone und Regionen bevorzugt werden, die wegen ihrer Wirtschaftsstruktur ein schlechtes Ausbildungsangebot haben.

Anders als auf dem Lehrstellenmarkt kann bei den Lehrwerkstätten darauf geachtet werden, dass nur beschäftigungssichere Ausbildungsberufe angeboten werden.

Wie bei den schon bestehenden Lehrwerkstätten könnte darauf geachtet werden, dass entsprechend den Anforderungen des technologischen Wandels auf ein breites berufliches Tätigkeitsfeld vorbereitet wird, das auch nach Abschluss der Grundausbildung den ständigen Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen erleichtert. In den Genuss der Ausbildungsvorteile der Lehrwerkstätten sollen auch Lehrlinge der Privatwirtschaft (v.a. des Gewerbes) gelangen, welche oft von grossen Unterschieden in der Ausbildungsqualität betroffen sind, indem diese in den Lehrwerkstätten überbetriebliche Ausbildungskurse absolvieren könnten.

Gesicherte Weiterbildung und Umschulung für alle

Durch die Schaffung von Ausbildungsplätzen (Theorie und Praxis) zur Weiterbildung und Umschulung erwachsener ArbeitnehmerInnen, deren Berufsausbildung durch die zunehmende Verbreitung neuer Technologien in allen Berufen veraltet.

Die berufliche Weiterbildung und Umschulung bekommt eine immer grösser werdende Bedeutung. Wir müssen uns mit der Idee vertraut machen, dass ArbeitnehmerInnen in Zukunft drei- bis viermal in ihrem Leben den Beruf wechseln müssen. Weder die Unternehmer noch der Staat haben eine zusammenhängende Antwort auf dieses Problem. Privatbetriebe schulen nur auf die beschränkten Erfordernisse ihrer technolo-

gischen Systeme um und degradieren Arbeitnehmer zu deren Anhängsel. Private Bildungsinstitute schlagen Kapital aus der Zukunftsangst von Arbeitnehmern, deren individuellen Anstrengungen mangels Uebersicht oft in teuren Schmalspurkursen enden. Die Bestimmungen des Arbeitslosengesetzes betreffen nur die bereits arbeitslos gewordenen Berufsleute.

Auch wenn Lehrwerkstätten nicht alle diese Probleme lösen, können sie doch ein sofort realisierbarer Bestandteil einer dringend notwendigen Konzeption der beruflichen Weiterbildung und Umschulung sein. Dass Lehrwerkstätten dies können, beweisen die bereits bestehenden Lehrwerkstätten in der Schweiz: Die meisten der über 50 Lehrwerkstätten bieten qualitativ hervorragende Weiterbildungs- und Umschulungskurse für Erwachsene an!

Eidgenössische Volksinitiative für eine gesicherte Berufsbildung und Umschulung

Im Bundesblatt veröffentlicht am 3. Februar 1981

Die unterzeichneten stimmberechtigten Schweizer Bürgerinnen und Bürger stellen hiermit, gestützt auf Art. 121 der Bundesverfassung und gemäss dem Bundesgesetz vom 17. Dezember 1976 über die politischen Rechte, Art. 68ff, folgendes Begehren:

Die Bundesverfassung wird wie folgt ergänzt:

Art. 34 octies (neu)

1 Der Bund führt ein Recht auf vollwertige Berufsbildung ein, dessen Durchführung den Kantonen obliegt, und das insbesondere folgende Zwecke verfolgt:

- a Sicherung einer vollwertigen, mindestens dreijährigen Berufsausbildung für Jugendliche, die keine Lehrstelle oder keine andere Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung nach ihrer Wahl finden, sowie für jene, die durch ihre Schulbildung benachteiligt sind. Frauen, Kinder von ausländischen Arbeitskräften sowie Behinderte sind besonders zu berücksichtigen.
- b Einrichtung von zusätzlichen praktischen Ausbildungskursen für Jugendliche, die eine Berufsausbildung absolvieren.
- c Schaffung von Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für jene Personen, die dies wünschen, ohne Unterschied nach Geschlecht, Alter oder Nationalität.

2 Der Bund beauftragt die Kantone, zu diesen Zwecken Lehrwerkstätten und andere Ausbildungsstätten zu errichten.

- a Speziell zu berücksichtigen sind dabei Kantone und Regionen, die von strukturellen Verschiebungen in bestimmten Berufen in besonderem Masse betroffen sind oder die allgemein über ein geringes Angebot an vielseitigen Lehrstellen

bzw. Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen.

- b Die so eingerichtete Ausbildung ist darauf auszurichten, auf ein breites berufliches Tätigkeitsfeld vorzubereiten und nach Abschluss dieser Ausbildung den ständigen Erwerb neuer beruflicher Qualifikationen zu erleichtern.
- c Eine Lehre in diesen Ausbildungsstätten führt zum eidgenössischen Fähigkeitsausweis und ist den anderen Berufslehren gleichgestellt.
- d Der Besuch dieser Ausbildungsstätten ist kostenlos. Jugendliche und Erwachsene, welche diese Ausbildungsstätten besuchen, erhalten ein Ausbildungshonorar, dessen Höhe mindestens der jeweiligen Arbeitslosenunterstützung entspricht.

3 Die Finanzierung dieser Massnahmen erfolgt durch:

- a Beiträge der Arbeitgeber, die sich im Minimum auf 0,5% der Lohnmasse belaufen. Mindestens 75% der Kosten dieser Lehrwerkstätten werden durch diese Beiträge gedeckt.
- b Subventionen von Bund und Kantonen.
- c Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung zur Finanzierung der Ausbildungshonorare jener Personen, die eine Umschulung absolvieren.

Übergangsbestimmung:

Die Ausführungsgesetzgebung ist innert 3 Jahren nach Annahme der Initiative durch Volk und Stände zu erlassen.

Aeberli, Fredy, Arbenalstr. 349, 8045 Zürich; Amsler, Fritz, Brahmsstr. 4, 8003 Zürich; Anderfuhren, Verena, Elisabethenstr. 46, 3014 Bern; Anor, Alexandre, 50 av. Crozet, 1210 Châtelaine; Bianchi, Andrea, Masanserstr. 21, 7000 Chur; Froidevaux, André, Riehenring 191, 4058 Basel; Grossniklaus, Peter, Adlerstr. 7, 4052 Basel; Loertscher, Clive, Chauderon 20, 1003 Lausanne; Mader, Anita, via San

Gottardo 65, 6900 Massagno; Magnin, Claire, J. Violette 4, 1205 Genève; Masnata, François, Bon Abri, 1801 Fenil-Vevey; Mattmüller, Felix, General Guisanstr. 8, 4054 Basel; Nanchen, Gabrielle, 3941 Icogne; Osterwalder, Fritz, Neuhauserstr. 5, 8500 Frauenfeld; Sergi, Giuseppe, via Indipendenza, 6883 Novazzano; Thévenaz, Michel, rue de Candolle 13, 1205 Genève; Vuilliomonet, Georges, Höhenweg 34, 4102 Binningen; Zulauf Sylviane, Avenir 61, 2503 Biel.

4. Lehrwerkstätten sind nicht zu teuer!

Was kosten Lehrwerkstätten? Wer finanziert sie? Der Initiativtext verlangt bewusst nicht eine fixe Anzahl Lehr- und Umschulungsplätze, damit diese veränderbar bleibt. Festgelegt ist aber der Finanzierungsmodus:

75 % bezahlen Arbeitgeber, indem sie 0,5 % der Lohnsumme ihrer Betriebe abgeben.
25 % bezahlen Bund, Kantone und die Arbeitslosenversicherung (ALV)

Dass die Arbeitgeber die Hauptlast der für die Produktion notwendigen Ausbildungskosten zahlen, ist richtig. Ausser den Kosten für die Berufsschulen und Einführungskurse tragen sie die Ausbildung der Lehrlinge ja bereits heute. Diese Kosten sind jedoch schwer zu bestimmen. Das BIGA schreibt 1980 dazu:

"Per Saldo dürfte die Lehrlingsausbildung für die Mehrzahl der Betriebe wenigstens kein Verlustgeschäft sein, was ein gewisses direktes Interesse der Wirtschaft an der Betriebslehre erklärt".

Wenn die Unternehmer und der Bund etwas mehr zur Beseitigung von Ungleichheiten des Berufsbildungssystems und für Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen ausgeben, findet die SAP das völlig richtig. Immerhin gab der Bund 1982 für die Berufsbildung bloss 13 % der gesamten Bildungsausgaben aus. Für eine Ausbildung am Gymnasium zahlt er vier mal mehr, an der Uni gar acht mal mehr. Ausserdem sind in den letzten Jahren im Rahmen allgemeiner Subventionskürzungen die Ausgaben für die Berufsausbildung gekürzt worden. Dies in einem Moment, wo durch die Entwicklung der neuen Technologien die breite Berufsausbildung für alle immer wichtiger wird.

Welches sind nun aber die Kosten für die Ausbildung in Lehrwerkstätten?

Durch den Finanzierungsmodus (75 % Arbeitgeber/25 % Bund, Kantone, ALV) ergibt sich für das Jahr 1982 eine Minimalsumme von rund 800 Mio. Franken. Damit könnten ca. 10'000 Berufslehrplätze und ca. 5'000 Umschulungs- bzw. Weiterbildungsplätze finanziert werden. Diese Kosten sind tragbar und richtig eingesetzt!

Finanzdemagogie des Bundesrates:

Mit dem Argument der Finanzen ist schon manche Initiative in der Bevölkerung politisch erledigt worden. Noch selten aber mit derart plumpen und falschen Berechnungen, wie sie in der ablehnenden Botschaft des Bundesrates zur Initiative vom 22.8.1984 angestellt werden:

Anstatt mit den von uns berechneten 800 Mio. zu rechnen, wird dort mit der tatsächlich riesigen Summe von 2,1 Milliarden Stimmung gegen die Initiative gemacht.

Diese Fehlrechnung entstand, weil der Bundesrat pro Jahr und Ausbildungsplatz mit Fr. 140'000.- Investitionskosten (Bau, Ausstattung, Landerwerb) rechnet, wie wenn diese jährlich wieder neu aufgewendet werden müssten. Dies ist ein Unsinn, weil die Gebäude ja nicht jedes Jahr abgebrochen und neugebaut, Maschinen nicht jedes Jahr neu gekauft werden müssten!

Eine langfristige Amortisation von 20 Jahren ergäbe mit den Zahlen des Bundesrates für das Jahr 1982 Amortisationskosten von 105 Mio. Somit kann die Finanzierung von Lehrwerkstätten wieder ins rechte Licht gerückt werden:

Arbeitgeberbeiträge	75 %	Fr. 603 Mio.
Bund, Kantone, ALV	25 %	Fr. 201 Mio.

Gesamtsumme 1982		Fr. 804 Mio.
		=====
15'000 Ausbildungsplätze (vgl. Bundesrat S. 17)		Fr. 706 Mio.
Amortisationskosten	5 %	Fr. 105 Mio.

Gesamtaufwand		Fr. 811 Mio.
		=====

Die hier fehlenden 7 Mio. können gedeckt werden, wenn ein weiterer Fehler aus der bundesrätlichen Botschaft herausgestrichen wird:

In seinen Berechnungen geht der Bundesrat von einem Ausbildungshonorar für Lehrlinge von Fr. 80.- pro Tag, also Fr. 1760.- pro Monat aus, da die Initiative ein "Ausbildungshonorar" fordert, dessen Höhe mindestens der jeweiligen Arbeitslosenunterstützung entspricht (2.d.). Die zur Zeit der Initiativtextformulierung gültigen Gesetze und Verordnungen ergaben ein Ausbildungshonorar von ca. Fr. 1'000.-. Die seit dem Inkrafttreten des neuen Arbeitslosengesetzes gültigen, höheren Ansätze sind als Ausbildungshonorar zu hoch, weil sie in keinem Verhältnis zu den heute bezahlten Lehrlingslöhnen stehen. Redimensionieren wir sie wieder auf Fr. 1'000.-, was in der Kompetenz des Bundesrates liegt und bei Annahme der Initiative sicher getan würde, gingen vom Gesamtaufwand mehr als 9 Mio. ab, womit sogar eine positive Rechnung entstände.

Bei diesen Zahlenschiebereien ist noch in Betracht zu ziehen, dass

- nicht für jede Lehrwerkstätte ein neues Gebäude erstellt werden muss: bereits bestehende Berufsschulhäuser o.ä. könnten erweitert, leerstehende bundes- oder kantonseigene Gebäude könnten umgebaut werden;
- bundes- oder kantonseigene Landreserven frei gemacht werden können.

Die Berechnungen des Bundesrates sind unhaltbar und dienen dazu, den Leuten Angst vor unabsehbaren finanziellen Folgen der Initiative einzujagen.

5. Zur Geschichte der Initiative

Als die SAP sich 1978 entschied, der Berufsausbildung - insbesondere der Forderung nach öffentlichen Lehrwerkstätten - einen wichtigen Stellenwert im Erscheinen der Partei zu geben, war die wirtschaftliche und politische Situation verschieden von der heutigen. Die 1974/75er Rezession war vorbei gegangen, ohne direkt sichtbare Spuren zu hinterlassen. Trotzdem liessen die bürgerlichen Kräfte alle Projekte der reformoffenen Zeit der Hochkonjunktur auf Sand laufen und leiteten die technologischen Umstrukturierungen ein.

Während Jahren schon war man sich in breiten Kreisen einig, dass die Berufsausbildung in einer Krise sei und reformiert werden müsse. Die Bürgerlichen verstanden darunter aber vor allem die Ausmerzung der grössten Misstände und Anachronismen, anfänglich um die Abwanderung der Jugendlichen in die Mittelschule zu bremsen. Immerhin diskutierte die Eidgenössische Expertenkommission zur Vorbereitung eines neuen Berufsbildungsgesetzes Anfang der 70iger Jahre ernsthaft über den von einigen Bürgerlichen und dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund vorgetragenen Vorschlag, das "duale System" der Meisterlehre (heute: Berufslehre) durch ein System mit Lehrwerkstätten zu ersetzen. Die sogenannte Kommission Grübel kam jedoch zu folgendem Schluss: "In ihrer überwiegenden Mehrheit erachtet die Kommission die Meisterlehre auch weiterhin als die zweckmässige Form unserer Grundausbildung. Eine Umstellung auf eine ausschliessliche Ausbildung in Lehrwerkstätten liesse sich schon aus praktischen Gründen nicht verwirklichen. Heute werden nur rund 5 % aller Lehrlinge in Lehrwerkstätten ausgebildet (Tatsächlich waren es damals keine 2 %; die SAP schätzt, dass nach Annahme der LWS-Initiative 5-10 % aller durch das BIGA reglementierten Berufslehren absolvierenden Lehrlinge in Lehrwerkstätten lernen würden. Die Red.)... Im grossen und ganzen hat sich die Meisterlehre durchaus bewährt. Sie trägt der besonderen Struktur der Schweiz mit ihren zahlreichen Kleinbetrieben angemessen Rechnung und geniesst den grossen Vorteil der ständigen Verbundenheit mit der beruflichen Praxis. Allerdings muss sie in verschiedenen Belangen wesentlich verbessert sowie den heutigen und, soweit dies zur Zeit schon überblickt werden kann, auch den künftigen Erfordernissen angepasst werden."

1980 wurden dann die "Verbesserungen" in der Form des neuen Berufsbildungsgesetzes rechtskräftig: Sie bestanden in der gesetzlichen Festsetzung der

1. Anlehre
2. Lehrmeisterkurse
3. Einführungskurse für Lehrlinge
4. Modell-Lehrgänge (als Konkretisierung der BIGA-Ausbildungsreglemente)
5. Freifächer
6. Stützkurse
7. Berufsmittelschule
8. Schweizerischen Institutes für Berufspädagogik (SIB)

Im Gesetz sind keine griffigen Massnahmen enthalten, die eine Antwort auf die beginnenden Veränderungen im technologischen Bereich (zunehmende Spezialisierung der Lehrberufe, Umschulungs- und Weiterbildungsnotwendigkeit, EDV-Ausbildungs-

konzept) noch auf die durch die Krise ausgelösten beträchtlichen Schwankungen auf dem Lehrstellenmarkt gegeben hätten. Weil die Grossindustrie andere Ausbildungsbedürfnisse hat als das Gewerbe, in dem 3 von 4 Lehrlingen ausgebildet werden, wurden dem Gesetz im vorbereitenden politischen Seilziehen praktisch sämtliche Reform-Zähne gezogen. Das Polit-Patt-Gesetz brachte deshalb weder Lehrlingen noch Unternehmern entscheidende Resultate, weshalb der am wenigsten an einer Veränderung interessierte Gewerbeverband zufrieden feststellt:

"Alles in allem haben sich in den vergangenen Jahren durch das BBG keine revolutionären Umwälzungen ergeben. Diese werden auch in den kommenden Jahren ausbleiben" (NZZ, 24.5.82).

Dies ist auch kein Wunder, denn gerade die Gewerbler haben viele Massnahmen, die sich zu Gunsten der Lehrlinge hätten auswirken können, in der Praxis verhindert (Freifächer) oder nur schleppend und unternehmerfreundlich eingeführt (Lehrmeisterkurse, Modellehrgänge, Einführungskurse). Das Gesetz ist aber so angelegt, dass es den Unternehmern die Möglichkeit offenlässt, ihre Interessen durchzusetzen. So wurde z.B. die neue Bildungskategorie der Anlehre geschaffen, um angeblich den Schulschwachen auch eine reglementierte Ausbildung zu ermöglichen. Ihre zahlenmässige Bedeutung ist gering. Sollte aber das Bedürfnis nach schmalspurgebildeten Arbeitskräften stark steigen, wäre bereits ein unternehmerfreundliches bildungspolitisches Instrument vorhanden.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) erschien zu Beginn der Diskussion um das Gesetz noch mit einem Konzept, das die Abschaffung der Meisterlehre forderte: "Das heutige System der Meisterlehre genügt in seiner jetzigen Form modernen Ansprüchen nicht mehr ... Die Grundausbildung hat deshalb in eigentlichen Fachschulen oder Lehrwerkstätten zu erfolgen." (Gewerkschaftliche Rundschau Nr. 2, 1971). In den Auseinandersetzungen um das Gesetz wichen SGB und SP Schritt um Schritt zurück. 1974 präsentierten sie noch ein Alternativgesetz, das im Rahmen des bestehenden Systems Verbesserungen enthielt (Ausbau des obligatorischen Berufsschulunterrichtes). 1978 ergriffen sie dann das Referendum, ohne jedoch eine inhaltliche Alternative anzubieten. Immerhin brachte es das Referendum auf 44 % der Stimmen. Die später folgende Kampagne für die Unterstellung der Lehrlinge unter die Gesamtarbeitsverträge wurde nur von einigen aktiven Jugendgruppen (v.a. GBH) getragen, versandete aber schliesslich, nachdem während Jahren keine Resultate erzielt wurden. Ausserdem bot sie den um die Auswirkungen der neuen Technologien besorgten Gewerkschaftsmitgliedern keine Perspektive. Das Ende 1985 präsentierte neue Berufsbildungskonzept des SGB schlägt vor, die Berufsausbildung auf drei gleichwertige Säulen abzustützen: Betrieb, Berufsschule und Einführungskurse. Wenn man sich überlegt, wo diese Einführungskurse durchgeführt werden sollen, merkt man, dass bei der Realisierung des SGB-Konzeptes ein vielfaches an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen neu geschaffen werden müssten, als bei der Annahme der LWS-Initiative verwirklicht würden. Damit wird die Meisterlehre viel grundsätzlicher in Frage gestellt als durch die LWS-Initiative. Obwohl das Berufsbildungskonzept also weiter geht als die Initiative, wird diese paradoxerweise nicht explizit unterstützt. Obwohl das Konzept eine Reihe von wichtigen und guten Vorschlägen in die Diskussion bringt, ist die LWS-Initiative heute der einzige

konkrete politische Vorschlag, der die diskriminierenden Auswirkungen bürgerlicher Berufsbildungspolitik beantwortet und einen Weg weist aus der Unsicherheit, der alle Lohnabhängigen durch die kapitalistische Umstrukturierung ausgesetzt sind. Als wir im Februar 1981 die Initiative lancierten, standen in der öffentlichen Diskussion die Probleme im Zentrum, welche der Lehrstellenmangel und seine Folgen den Lehrlingen verursachte. Beim Formulieren des Textes war bereits klar, dass Umschulung und Weiterbildung in Zukunft eine immer zentralere Rolle einnehmen würden. Als im Zuge der Rezession 82/83 die Umstrukturierungen beschleunigt wurden, wurden auch die negativen Auswirkungen der kapitalistischen Anwendung der neuen Technologien deutlicher spürbar denn je.

In der Berufsbildungspolitik fährt man jedoch fort, immer spezialisiertere Berufe zu schaffen, deren Qualitäten extrem schwanken. Das daraus folgende Bedürfnis nach ständiger Weiterbildung, eventuell sogar Umschulung, kann wegen Fehlens geeigneter Plätze nicht befriedigt werden. Sich weiterzubilden wird der Initiative der einzelnen überlassen, zur Freude zahlreicher privater Institute. Oft findet in Betrieben eine Umschulung auf ein neues technologisches System statt, die an andern Arbeitsplätzen wertlos ist und oft mit Dequalifizierungen verbunden ist.

Die Forderung nach der Schaffung von mehr Lehrwerkstätten hat seit der Lancierung dramatisch an Aktualität gewonnen.

6. Das Berufsbildungssystem in der Schweiz

Lehrlinge

Alljährlich haben ca. 120'000 Jugendliche ihre obligatorische Schulpflicht erfüllt (sämtliche Zahlen aus: Gonon/Müller: Oeffentliche Lehrwerkstätten im Berufsbildungssystem der Schweiz, 1982, S. 10, und Wettstein et al.: Die Berufsbildung in der Schweiz, 1985, S. 80-83). Etwa 10 % von ihnen beginnen direkt zu arbeiten, ca. 15 % absolvieren eine Mittelschule (Matura oder Diplom) oder ein LehrerInnenseminar. 70-75 % beginnen eine berufliche Grundausbildung in irgendeiner Form. Ca. 20 % in einem Bereich, der nicht durch das Berufsbildungsgesetz geregelt ist: Kurzlehre, Krankenpflege, soziale Berufe, Kunst, Landwirtschaft etc. Nur ca. 55 % aller Schulaustretenden (jährlich ca. 65'000) schliessen einen vom BIGA anerkannten Lehrvertrag ab. Insgesamt stehen jährlich ca. 185'000 Jugendliche in einer der über 400 BIGA-Lehren, die zwischen 1 und 4 Jahren dauern. Der Anteil der Mädchen liegt bei 35 %, der Anteil der AusländerInnen bei 10 %.

Gesetze, Behörden, Verbände

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) gilt nur für die Bereiche Handel, Industrie, Handwerk, Banken, Versicherungen, Transport- und Gastgewerbe und Hauswirtschaft. In wichtigen anderen Bereichen können die Kantone bestimmen: Diese haben z.B. dem Roten Kreuz die Ausbildung des paramedizinischen Personals, den kaufmännischen Vereinen die kaufmännischen Berufsschulen übertragen. Ueberhaupt haben die Kantone beim Vollzug des BBG und seiner Verordnung (BBV) grossen Spielraum, indem die kantonalen Berufsbildungsgesetze und Vollzugsverordnungen eng den lokalen wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst werden. Dies geschieht zunächst durch die Zusammensetzungen der parlamentarischen Kommissionen, in denen Industrie und Gewerbe sehr auf gute Vertretung achten. In den Vernehmlassungsverfahren werden nochmals die "zuständigen" Verbände (Industrieverbände, Gewerbeverbände, Fachverbände und Gewerkschaften) konsultiert. Schliesslich werden diesen "Sozialpartnern" bestimmte Ausführungsaufgaben direkt übertragen:

- das Erarbeiten von Ausbildungsreglementen und entsprechenden Modell-Lehrgängen bzw. ihre Anpassung an veränderte Verhältnisse
- Durchführung der Lehrabschlussprüfungen
- Beteiligung an der Aufsicht über die Lehrstellen
- Beteiligung an Schul- und Fachkommissionen
- Führen von Berufsschulen (z.B. Schweiz. Kaufmännischer Verein)
- Durchführen von Einführungskursen für Lehrlinge
- Durchführung von Lehrmeisterkursen

Angesichts ihrer Stärke und Politik haben die Gewerkschaftsverbände wenig Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten.

Vollzugsbehörde des Bundes ist das dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement unterstellte Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA). Dessen ca. 40 MitarbeiterInnen umfassende Abteilung für Berufsausbildung soll folgende Aufgaben

erfüllen:

- Oberaufsicht über den Vollzug des BBG und der BBV
- Ausarbeitung und Erlass der Ausbildungs- und Prüfungsreglemente für die praktische Ausbildung
- Ausarbeitung und Erlass der Lehrpläne für den beruflichen Unterricht
- Begutachtung von Einführungskursreglementen
- Schulung von Prüfungsexperten
- Ueberwachung von Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen

Vollzugsorgane der Kantone sind die Kantonalen Aemter für Berufsbildung, je nach Kanton dem Erziehungs- oder Volkswirtschaftsdepartement unterstellt. Sie sollen folgende Aufgaben erfüllen:

- Aufsicht und Inspektion über Lehrbetriebe und Berufsbildungsinstitute (Berufsinspektoren oder auch Ausbildungsberater genannt)
- Genehmigung oder Auflösung von Lehrverträgen
- Errichtung und Organisation von Berufsschulen
- Durchführen der Lehrabschlussprüfung
- Organisation der Berufsberatung

Die Berufslehre (oder Meisterlehre)

Ihre berufliche Grundausbildung erwerben ca. 97 % der Lehrlinge in einer Berufslehre: während 3 bis 4 Tagen im Lehrbetrieb, während 1 bis 2 Tagen in der Berufsschule.

In der traditionell handwerklichen Berufslehre arbeiten Lehrlinge eng mit Lehrmeister, FacharbeiterInnen oder Oberstiften zusammen und schauen ihnen die Arbeitsweise ab. Entsprechend werden sie zuerst für Hilfs- später für anspruchsvollere Arbeiten eingesetzt. Oft eben auch für berufsfremde oder allgemein unbeliebte Nebenjobs. Dies betrifft ca. 3/4 aller Lehrlinge, weil fast 75 % aller Lehrstellen angeboten werden von Klein- oder Mittelbetrieben des Gewerbes mit unter 50 Beschäftigten (50 % von Betrieben mit unter 10 Beschäftigten, vgl. Häfeli et al., 1981, S. 77).

Bei der industriellen Form der Berufslehre kommen die Lehrlinge zuerst in eine betriebsinterne Lehrwerkstätte (!) oder in ein Lehrlabor, wo sie von speziellen Ausbildungsleitern unterrichtet werden. Oft bleiben sie bis zu 40 % der Lehrzeit dort, üben das Gelernte in der übrigen Zeit in der Produktion, wobei in Abständen von einigen Monaten in einem Rotationsprinzip der Arbeitsplatz oder die Abteilung gewechselt wird. Diese Ausbildungsform ist nur in Grossbetrieben möglich, die auch technologisch den kleineren Betrieben meist überlegen sind. Nur 13 % aller Lehrlinge arbeiten jedoch in Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 50-200; 14 % arbeiten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten (S. 77).

Das neue BBG erklärte Einführungskurse in überbetrieblichen Ausbildungsstätten für obligatorisch. Dieser neue Lernort soll helfen, die Mängel der Kombination Betrieb/Berufsschule (Betriebs- bzw. Produktionsgebundenheit der Ausbildung, mangelnde Koordination, fehlende Systematik) durch das Vermitteln grundlegender Fertigkeiten und Methoden auszugleichen. Die Kurse sind noch nicht überall

Realität. Einige der mit der Durchführung beauftragten Berufsverbände verweigern sogar die Durchführung (Kaufmännischer Verein), andere bauen sich mit Bundes- und Kantongeldern pompöse überregionale Ausbildungszentren (Lehrwerkstätten!), die auch gleich für die Meisterausbildung benutzt werden können (z.B. Ausbildungszentrum des Baumeisterverbandes bei Sursee LU). Oft finden die Kurse in bestehenden Berufsschulgebäuden, in einer bestehenden öffentlichen Lehrwerkstatt (!) oder in geeigneten Privatbetrieben statt. Ihre Dauer ist sehr unterschiedlich, zwischen 70 und 600 Stunden.

Oeffentliche Lehrwerkstätten

Ca. 3 % aller Lehrlinge der gewerblich-industriellen BIGA-Berufe absolvieren schon heute ihre Lehre in einer öffentlichen Lehrwerkstätte, deren wichtigstes Merkmal es ist, die gesamte praktische und theoretische Grundausbildung in derselben Institution, losgelöst vom Druck der Produktion zu vermitteln. Dies im Unterschied zur Lehre im Betrieb, wo hauptsächlich an Arbeitsplätzen gelernt wird, die nicht in erster Linie zur Ausbildung, sondern zur Produktion und Dienstleistung bestimmt sind. Ueber 50 LWS bieten in 14 Kantonen über 4'000 Lehrlingen anerkannterweise qualitativ überdurchschnittliche Lehrstellen an. Leider sind die Aufnahmekriterien derart gestaltet, dass anstatt den durch den Lehrstellenmarkt Benachteiligten nur Jugendliche mit besten Schulleistungen aufgenommen werden. Lehrwerkstätten mit privater Trägerschaft (z.B. ECAP in Bern) zeigen aber, dass sich Lehrwerkstätten hervorragend eignen, benachteiligten Jugendlichen eine gute Lehre zu ermöglichen, wenn entsprechende Aufnahmekriterien gelten. Vor allem die technisch-industriellen Lehrwerkstätten der Metall-, Uhren- und Elektrobranche beweisen, dass Lehrwerkstätten hochaktuelle, zukunftssträchtige Lehrstellen anbieten können, mit denen Lehrlinge beste Beschäftigungschancen haben. Ebenso nehmen Lehrwerkstätten schon heute neben der Grundausbildung von Lehrlingen wichtige Nebenfunktionen wie Einführungskurse für Lehrlinge und Weiterbildungsangebote für Berufsleute aus der Privatwirtschaft wahr.

Lehrstellenmarkt

Die Zahl der Lehrstellen ist abhängig vom Willen und den Möglichkeiten der Unternehmer, Lehrlinge auszubilden. Nur ca. 20 % aller Betriebe bilden überhaupt Lehrlinge aus. Ein Ausgleichsfond, der von nicht ausbildenden Betrieben gespiesen wird zur Ausrichtung von Beiträgen an ausbildende Betriebe - wie in der BRD - existiert nicht. Eine staatliche Ausbildungsvorschrift ist unter marktwirtschaftlich-kapitalistischen Bedingungen undenkbar. Weil Unternehmer marktorientiert wirtschaften, unterliegt auch das Lehrstellenangebot marktwirtschaftlichen bzw. gewinnorientierten Kriterien. Es entsteht ein Lehrstellenmarkt, der - unabhängig von der Zahl der SchulabgängerInnen und ihren Berufswünschen - marktwirtschaftlichen Schwankungen unterworfen ist. Staatlich können diese Schwankungen nur beeinflusst werden durch das kompensatorische Angebot von Lehrstellen (z.B. in öffentlichen Lehrwerkstätten), die den durch den Lehrstellenmarkt benachteiligten

Jugendlichen zukunfts- und beschäftigungssichere Ausbildungen sichern.

Berufe

Die "freie Berufswahl" ist nicht nur wegen Schwankungen des Lehrstellenmarktes eine schönfärberische Illusion, sondern auch wegen den schnellen Veränderungen der Qualifikationsanforderungen und der unternehmerfreundlichen Berufspolitik des BIGA: Zwar sind 400 Lehrberufe anerkannt, 91 % der Lehrlinge lernen aber in 20 Berufen. Die Hälfte aller Mädchen erlernen 2 (zwei!) Berufe (Kaufmännische Angestellte und Verkäuferin); 2/3 erlernen 4 Berufe (zusätzlich: Damencoiffeuse und Büroangestellte). Jährlich genehmigt das BIGA neue, von den Unternehmern vorgeschlagene Spezialausbildungen. Damit schlagen die u.a. durch die technologischen Umstrukturierungen bedingten Qualifikationsveränderungen auf die Berufsbildung durch. Neben den psychologischen Folgen der inhaltlichen Zerstückerung und Verarmung der Arbeitsfelder ergeben sich für die Lehrabgänger verheerende Folgen für die Beschäftigungschancen. Schon heute zeigen Untersuchungen, dass jeder 5. Lehrabgänger innerhalb von 18 Monaten den Beruf wechselt, davon die Hälfte in Tätigkeiten, in denen sie mit den erworbenen berufsspezifischen Kenntnissen wenig anfangen können. Der Druck zur individuellen Weiterbildung wird gross. Zynischerweise deckt sich diese Entwicklung genau mit der Unternehmerforderung nach mehr Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer.

Die dringende Notwendigkeit einer Reduzierung der Lehrberufe auf wenige Kern- oder Schlüsselberufe ist ein wesentlicher Bestandteil des Berufsbildungskonzeptes des SGB. Für die Realisierung solcher Neuerungen bieten sich Lehrwerkstätten dank ihrer Unternehmerunabhängigkeit geradezu an. Die dringende Notwendigkeit eines breiten, überindividuellen, überbetrieblichen und beschäftigungspolitisch sinnvollen Weiterbildungs- und Umschulungsangebotes wird somit deutlich.

(sap) Neue Technologien – Umstrukturierung. Ohne umfassende Berufsausbildung, ohne umfassende Weiterbildungsmöglichkeit werden viele zu billigen Anhängseln der neuen Technik!

Die eidgenössische Volksinitiative "Für eine gesicherte Berufsbildung und Umschulung" kommt dieses Jahr zur Abstimmung. Sie will verhindern, dass eine Manöverarmee von Un- und Schlecht ausgebildeten entsteht. Für dieses Ziel, für diese Abstimmung brauchen wir auch *Deine Hilfe*: 40'000 Franken für eine *gesicherte Berufsbildung und Umschulung*. 40'000 Franken für eine *wirkungsvolle Abstimmungskampagne!*

Der harte Widerstand der Unternehmer

"Bei der Berufsausbildung gibt es nichts zu ändern, weil alles müstergültig ist." Mit diesen verführerischen Tönen weibeln Unternehmerverbände und bürgerliche Parteien landauf und landab gegen unsere Initiative. In Wirklichkeit sind sie aber selbst besorgt um die Ausbildung angesichts der neuen Technik. Sie wissen, dass es heute an breit ausgebildeten Leuten mangelt. Aber sie wollen nicht, dass alle breit ausgebildet sind. Für sie ist das ein Luxus, was für uns

Für den Abstimmungsplakatausgang brauchen wir mindestens

40 000 Franken für Lehrwerkstätten

Mit Fr. 20.– finanzierst Du uns 1 Plakat
Mit Fr. 40.– finanzierst Du uns 2 Plakate
usw. (gegen oben keine Grenze)

Bitte sende uns Plakate für eine gesicherte
Berufsausbildung und Umschulung.

Konto: Aktionskomitee PC 80–31'368 Zürich

Eine Initiative mit brisantem und aktuellem Inhalt

Wer eine breite, umfassende Ausbildung hat, kann weniger schnell zum Anhängsel einer Maschine degradiert werden, das hin- und hergeschoben wird.

Die heutige Anwendung der neuen Technik fordert eine Spitzenausbildung für wenige und nur eine minimale Ausbildung für breite Schichten. Diese werden zu langweiliger, besonders ermüdender und erst noch schlecht bezahlter Arbeit verurteilt.

Die neuen Technologien werden betriebsweise eingeführt. Wer das Pech hat, in einem Betrieb ausgebildet zu werden oder zu arbeiten, wo es keine neue Technik gibt, verliert oder bekommt nicht die notwendige Qualifikation.

Darum fordert unsere Initiative:

- Mindestens 10'000 Ausbildungsplätze und 5000 Umschulungsplätze zusätzlich in öffentlichen Lehrwerkstätten.
- Diese zusätzlichen Ausbildungsplätze sollen eine umfassende Ausbildung bieten. Sie sind vor allem für jene reserviert, die sonst keine Ausbildung erhalten oder die in eine Schmalspurlehre abgeschoben werden: *Frauen, Schulschwache, Gastarbeiterkinder.*
- Die Finanzierung sollte durch den Bund, die Kantone und einen Unternehmerbeitrag erfolgen.

alle *Notwendigkeit* ist. Sie wollen weiterhin in der Schweiz allein über die Berufsbildung entscheiden.

Wir wollen mitreden bei der Berufsbildung. Dazu haben wir jetzt eine Chance!

Die Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) die Frauenkommission, der VPOD, der GBH – sie alle haben sich an ihren Kongressen für die Unterstützung unserer Initiative ausgesprochen.

Rede auch Du mit bei der Berufsbildung, hilf auch Du uns, zusammen haben wir mehr zu sagen, sende für die Abstimmungskampagne.

Du kannst auch mithelfen, die Initiative für die Abstimmung bekannt zu machen:

0 Fordere bei uns Material, das Du in Deiner Partei/Gewerkschaft/Verband verteilen kannst. Schaue, dass einE SprecherIn von uns dort eingeladen wird.

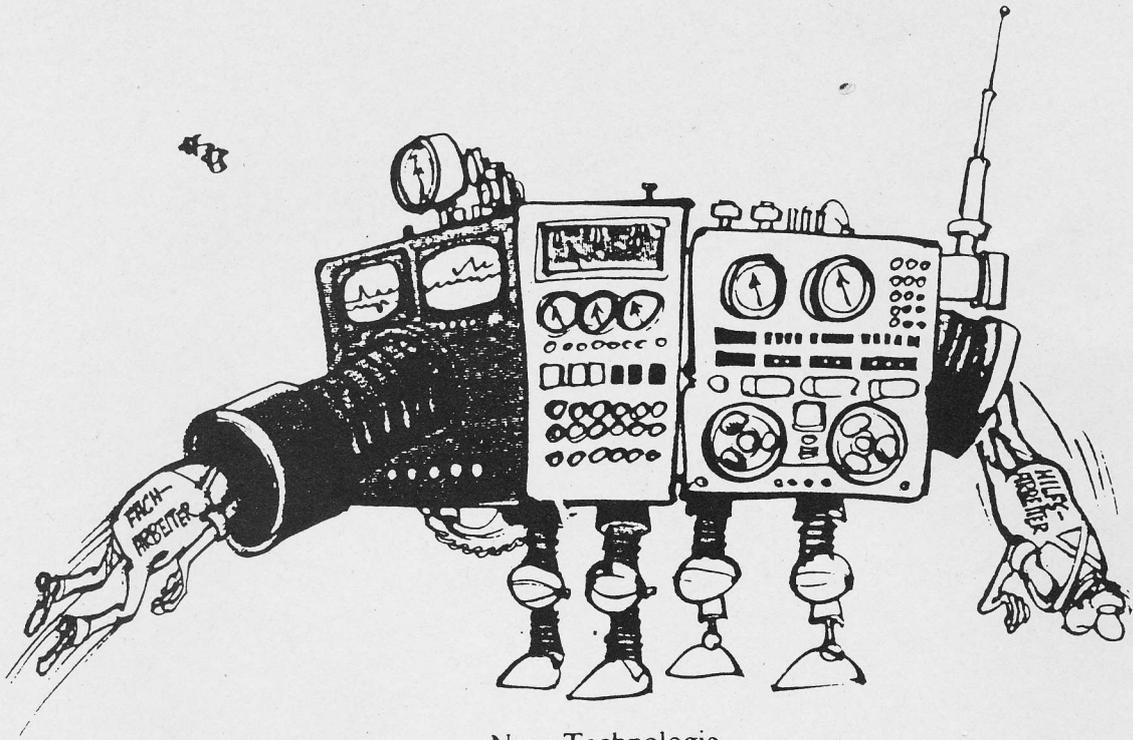
0 Mach mit bei der lokalen Abstimmungskampagne für die Initiative.

0 Schicke uns gute Ideen, für das Plakat, für einen Slogan usw.

Einsenden an SAP, Postfach 299, 8031 Zürich, oder die SAP-Sektion in Deiner Stadt.

Adressen der SAP/PSO/PSL

Aargau: Pf. 554, 5001 Aarau
Pf. 1134, 5401 Baden
Basel: Postfach, 4002 Basel
Tel. 061/23 15 82
Bern: Postfach 1221, 3001 Bern
Tel. 031/23 82 09
Postfach 13, 2500 Biel 4
Tel. 032/22 95 47
Fribourg: Case 28, 1700 Fribourg 6
Genève: Case 858, 1211 Genève 3
Tel. 022/20 68 02
Luzern: Pf. 252, 6000 Luzern 6
Neuchâtel: Case 1532, 2002 N'tel
Case 829, 2300 La Chaux-de-Fonds
Schaffhausen: Pf. 2269, 8200 Schaffhausen
Solothurn: Pf. 1605, 4601 Olten
Vaud: 3, rue Chaucrau, 1003 Lausanne
Tel. 021/23 05 91
Case 485, 1400 Yverdon
Tessin: CP 2400, 6901 Lugano
Zug: Pf. 2239, 6300 Zug 2
Zürich: Pf. 476, 8401 Winterthur
Pf. 299, 8031 Zürich
Tel. 01/44 90 10
SAP/PSO/PSL Nat. Sekretariat:
Postfach 299, 8031 Zürich
Tel. 01/42 00 55



Neue Technologie

Abonniert **bresche**

- Ich bestelle ein Jahresabonnement (22 Nrn.)
in einem unverschlossenen Umschlag Fr. 55.-
- ein Unterstützungsabonnement Fr. 100.-
- ein Auslandsabonnement Fr. 80.-
- Ich möchte ein Probeabonnement
7 Nummern (anstatt Fr. 17.50) nur Fr. 13.-
- Ich möchte gratis drei Probenummern erhalten
- Ich möchte mit der SAP Kontakt aufnehmen

Für ein Neuabonnement genügt die Einzahlung auf unser Postscheckkonto 80-38'421, Zürich. Beginn der Auslieferung nach Geldeingang. (Bitte leserlich schreiben und Art des gewünschten Abonnements vermerken.)

Name: _____

Adresse: _____

PLZ: Ort: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Einsenden an: SAP, Postfach 299, 8031 Zürich