Lehrlingspetition und QUBI : zwei Projekte, die die Berufsbildungslandschaft verändern?

Autor(en): **Erne, Roland**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): **- (1992)**

Heft 18: **Berufsbildung : Weiterbildung**

PDF erstellt am: **30.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-584272

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Lehrlingspetition und QUBI

Zwei Projekte, die die Berufsbildungslandschaft verändern?

Interview mit René Loosli, SMUV-Sekretär der Abteilung Jugend und Berufsbildung

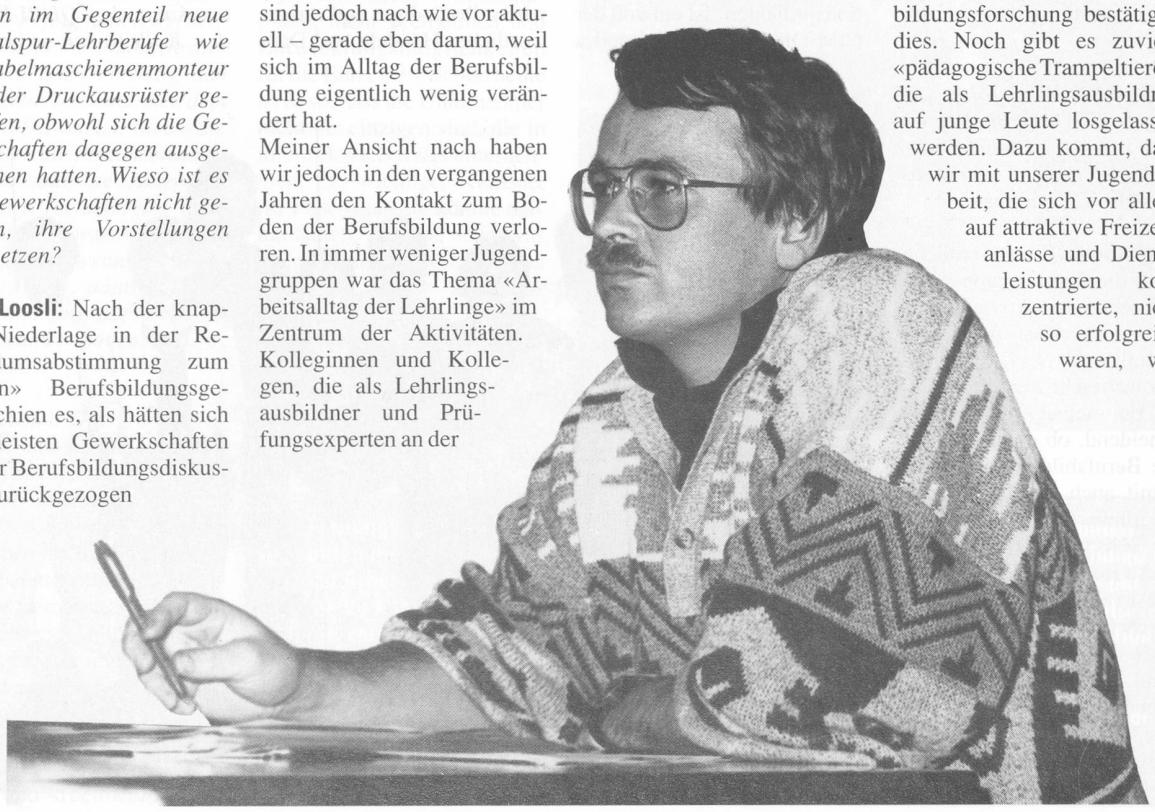
Diskussion: *In den achtziger Jahren konnten die Gewerkschaften keine grundlegenden Verbesserungen der Berufsbildung erkämpfen. Der SGB hat zwar 1989 ein neues Berufund Weiterbildungskonzept verabschiedet, doch die gewünschten Reformen konnten nicht durchgesetzt werden. Es wurden im Gegenteil neue Schmalspur-Lehrberufe wie der Kabelmaschienenmonteur oder der Druckausrüster geschaffen, obwohl sich die Gewerkschaften dagegen ausgesprochen hatten. Wieso ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, ihre Vorstellungen umzusetzen?*

René Loosli: Nach der knappen Niederlage in der Referendumsabstimmung zum «neuen» Berufsbildungsgesetz schien es, als hätten sich die meisten Gewerkschaften aus der Berufsbildungsdiskussion zurückgezogen oder ihre Schwerpunkte auf neue Themen ausgerichtet. Die meisten der im SGB-Konzept enthaltenen Vorschläge sind jedoch nach wie vor aktuell – gerade eben darum, weil sich im Alltag der Berufsbildung eigentlich wenig verändert hat.

Meiner Ansicht nach haben wir jedoch in den vergangenen Jahren den Kontakt zum Boden der Berufsbildung verloren. In immer weniger Jugendgruppen war das Thema «Arbeitsalltag der Lehrlinge» im Zentrum der Aktivitäten. Kolleginnen und Kollegen, die als Lehrlingsausbildner und Prüfungsexperten an der Front standen, wurden nicht besonders betreut, hatten kein Forum in der Gewerkschaft, um ihre Anliegen zu diskutieren. Kurz, wir hatten wenig Möglichkeiten, unsere Reformvorschläge auch mit jenen zu bereden, die davon betroffen waren. Der Aufbau solcher Kontakte ist im SMUV und in einigen anderen Gewerkschaften erst in den letzten Jahren wieder an die Hand genommen worden. Noch stehen wir nicht dort, wo wir eigentlich sein müssten, und das hat vor allem mit unserem eigenen bisherigen Unvermögen zu tun, Basisarbeit für eine breit abgestützte und von vielen Mitgliedern getragene Berufsbildungspolitik zu leisten.

Diskussion: *Zum ersten Mal seit dem Berufsbildungsgesetz-Referendum von 1978 versucht der SGB mit der Lehrlingspetition wieder für eine ganzheitliche Berufsbildungsreform zu mobilisieren. Du bist von Anfang an am Projekt Lehrlingspetition beteiligt gewesen. Mit welchen Erwartungen seit Ihr an die Sache herangegangen, und wie sieht Deine erste Zwischenbilanz aus?*

René Loosli: In der Arbeitswelt von Lehrlingen ist noch längst nicht alles zum besten bestellt. Dies wissen wir von unseren Lehrlingen, und auch die ersten Resultate der Berufsbildungsforschung bestätigen dies. Noch gibt es zuviele «pädagogische Trampeltiere», die als Lehrlingsausbildner auf junge Leute losgelassen werden. Dazu kommt, dass wir mit unserer Jugendarbeit, die sich vor allem auf attraktive Freizeitanlässe und Dienstleistungen konzentrierte, nicht so erfolgreich waren, wie



wir uns dies gewünscht hätten. Je länger wir uns in der SMUV-Jugendmit diesen Fragen beschäftigten, um so deutlicher wurde für uns, dass wir uns auf jenes Gebiet konzentrieren müssen, wo wir unsere besten Argumente und Einflussmöglichkeiten besitzen: die Berufs- und Arbeitswelt.

Diese Diskussionen wurden auch in den anderen Jugendverbänden des SGB geführt, und so reifte der Gedanke, mit einer Lehrlingspetition wieder Schwung in die Berufsbildungsdiskussion zu bringen. Und dieser Schwung wurde in den Sektionen und Regionen auch tatsächlich umgesetzt: In den nur wenigen Wochen rund um den Aktionstag im Mai sammelten die Jugendgruppen der Gewerkschaften bis Mitte Juni rund 30 000 Unterschriften für unsere Lehrlingspetition. Damit wurde ein deutliches Zeichen gesetzt. Der Wille zu einer Reform der Berufsbildung stösst auf breite Zustimmung. Noch ist die Aktion nicht beendet, wenn auch das Ziel von 50 000 Unterschriften in greifbare Nähe gerückt ist.

Diskussion: *Wie wird es weitergehen? Wie verhindern wir, dass diese Unterschriften nicht in einer Bundeshausschublade verstauben?*

René Loosli: Ein wesentliches Ziel, die Jugendgruppen und Sektionen zu aktivieren, haben wir – zwar noch nicht überall – mit der Lehrlingspetition erreicht. Für die Zukunft ist es meiner Ansicht entscheidend, ob es uns gelingt, die Berufsbildungsarbeit und damit auch die Jugendarbeit innerhalb der Verbände und des SGB besser zu verankern. Diese Bereiche dürfen nicht – wie in der Vergangenheit oft geschehen – ins «Jugendgärtlein» verlegt werden, wo sich dann die Pflanzen im mehr oder weniger grossen Freiraum ausdehnen können. Der Bereich «Jugend und Berufsbildung» braucht die Unterstützung der ganzen Organisation. Damit meine ich nicht, dass sich jetzt alle Funktionärinnen und Funktionäre als «Jugendgurus» profilieren müssen. Vielmehr geht es darum, die nötigen Querverbindungen zur übrigen gewerkschaftlichen Tätigkeit, zum Beispiel zur GAV-Politik, zu Fragen der Aus- und Weiterbildung, zu verstärken und in den Sektionen die Berufbildungsfachleute wie Prüfungsexperten besser zu integrieren. So können wir den Druck auf Behörden und Politiker wie auch auf Arbeitgeber verstärken. Der Zeitpunkt für Reformen in der Berufsbildung scheint günstig. Stiften wir an und – bleiben wir dran!

Diskussion: *Innerhalb des SMUVs kümmerst Du Dich nicht nur um die Berufsausbildung, sondern im Rahmen des QUBI-Projekts auch um die Weiterbildung. Kannst Du das Projekt und die daran beteiligten Partner kurz vorstellen?*

René Loosli: Das Projekt «QUBI» (Qualifizierung und Beratung in sozialen Innovationsprojekten) ist ein von der CIM-Offensive des Bundes gefördertes Projekt für Klein- und Mittelbetriebe, das zum Ziel setzt, Beiträge zur technischen und sozialen Entwicklung des Werkplatzes Schweiz zu leisten. Im Gegensatz zu den Thesen zur Innovation in der schweizerischen Maschinenindustie, die wir gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband ASM verabschiedet haben, handelt es sich beim QUBI-Projekt um ein reines SMUV-Projekt. Ausgangspunkt für unser Projekt war eine erste Situationsdarstellung, die wir in der Broschüre «Fabrikarbeit hat Zukunft» publiziert haben.
Mit der arbeitsteiligen Betriebsorganisation (Taylorismus) wurde eine Arbeits- und Organisationskultur eingeführt, die eine massive Verarmung der Arbeitswelt mit sich brachte. Zugespitzt lässt sich formulieren: Alles, was in einem Betrieb getan werden muss, muss zuerst im Detail geplant, dann in einzelne Arbeitsschritte zerlegt, dann durch andere erledigt und am Schluss wieder durch andere kontrolliert werden. In solchen Organisationsformen wird selbständiges und verantwortliches Handeln und Denken der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer systematisch untergraben. Die meisten Ingenieure und Techniker, die heute CIM-Lösungen anbieten, halten dennoch an einer arbeitsteiligen Betriebsorganisation fest. Hier wird nun – durch Technik unterstützt – noch besser für andere geplant, in Echtzeit kontrolliert, welche Maschinen ausgelastet sind, und welche nicht, ganze Fabrikationszweige sollen ferngesteuert und überwacht werden können. Diese Art von Technikeinsatz ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wünschbar.
Durch unsere QUBI-Beratungsgespräche und Qualifizierungsprogramme in den Betrieben wollen wir Alternativen zur tayloristischen Betriebsorganisation vermitteln. Dabei hoffen wir, dass der wirtschaftliche Wandel, das immer raschere Innovationstempo auch den Arbeitgebern vor Augen führt, dass eine traditionelle arbeitsteilige Betriebsorganisation überhaupt nicht effizient und flexibel ist.

Diskussion: *Welche Antworten kann das QUBI-Projekt den KollegInnen geben, die*

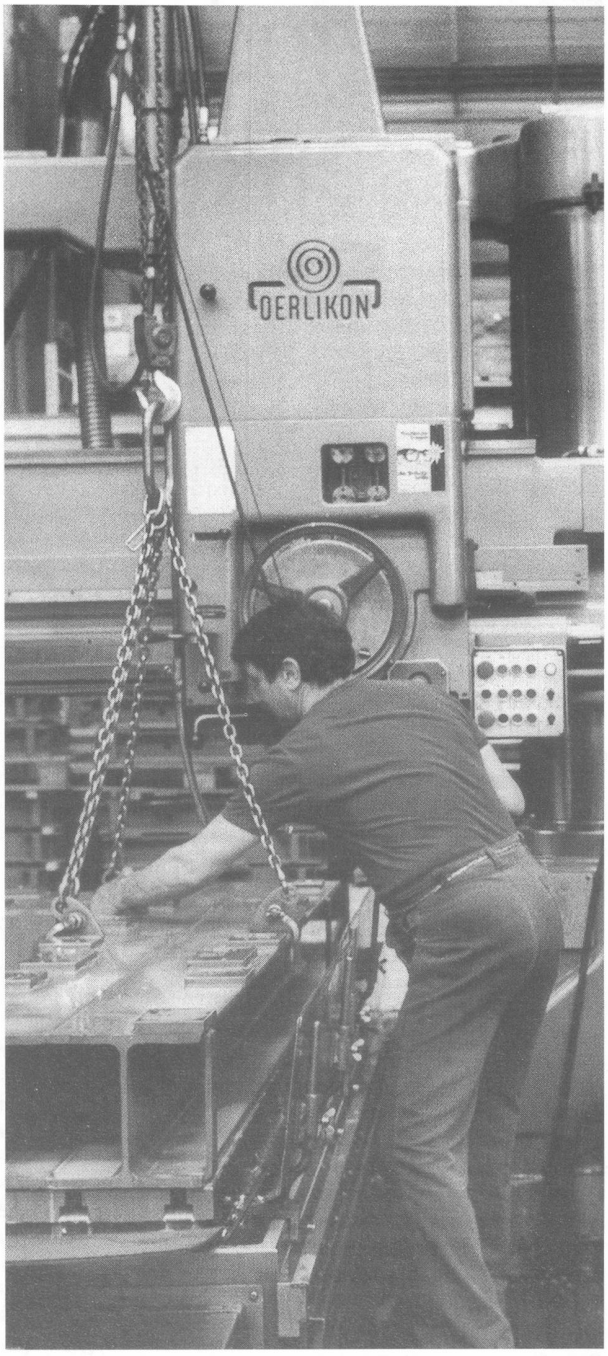
QUBI-Team

bei der rasanten Entwicklung der Technologie nicht mehr mitkommen und in prekären Arbeitsbereichen oder in der Arbeitslosigkeit landen? Wie kann der drohenden Spaltung der ArbeitnehmerInnen in hochqualifizierte SpezialistInnen und schlechtqualifizierte Angelehrnte in prekären Arbeitsverhältnissen begegnet werden?

René Loosli: Damit Arbeitsplätze erhalten und entwickelt werden können, müssen die Firmen bei der rasanten technischen und wirtschaftlichen Entwicklung überleben können. Wir können die Augen vor der laufenden Modernisierung der Betriebe nicht verschliessen. Die Frage ist jedoch, ob die Modernisierung mit Rationalisierung und Stellenabbau einhergeht oder mit einer Entwicklungsarbeit, die auf das Potential der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt. Heutige Unternehmer denken hier oft zu kurzfristig.

Diskussion: *Glaubst Du, dass ihr mit der «sozialpartnerschaftlichen» QUBI-Projektstrategie Erfolg haben werdet? Oder nützt eine solche Strategie nicht doch einseitig den Arbeitgebern? Ganz nach dem Motto: «Die SMUV-Ideen, die uns helfen die Produktivität zu steigern und die Akzeptanz der neuen Technologien beim «Personal» fördern, nehmen wir auf. Aber wenn es um die «Wurst» geht, dann hört die Mitbestimmung auf, und wir Unternehmer sagen, wo es lang geht!»*

René Loosli: Das QUBI-Projekt will mit seiner Arbeit einen Beitrag leisten, dass Technik zum Werkzeug für die Menschen wird, das vom Menschen beherrscht wird. Dies bedeutet dezentrale Führung, Planung und Steuerung der Betriebe. Führungsleute und Ingenieure müssen darum umdenken: Statt von oben nach unten sollten die Betriebe von unten nach oben gesteuert werden. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen ganz genau, was läuft und was nicht läuft im Betrieb – nur heute können sie dagegen oft nichts tun. Oder – wenn sie etwas tun, wird dies als Regelverstoss geandet. QUBI will die drei Bereiche Mensch, Technik und Organisation in eine neue Balance zu bringen. Dazu braucht es vor allem gute Einblicke in die heutige betriebliche Praxis. Nur mit diesem Hintergrund gelingt es, Führungsleute und Planer in den Betrieben davon zu überzeugen, dass der vermeintliche Verlust ihrer Kontrolle über das Geschehen im Betrieb zu einem Gewinn für die Zusammenarbeit und das soziale Klima in der Firma wird. Die schweizerischen Betriebe brauchen Schwung, um die wirtschaftliche Dynamik zu ihren Gunsten auswerten zu können. Wichtigste Quelle für diesen Schwung sind jedoch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und diese wollen nicht nur Schwung liefern, sondern auch mitbestimmen, wohin die Reise gehen soll. Die Arbeitswelt unserer Lesart ist darum auch eine Arbeitswelt mit mehr Mitbestimmung, mehr Freiräumen und Entwicklungsmöglichkeiten für die Einzelnen. Schon heute ist es so, dass die Unternehmer nicht die einzigen sind, die in ihrem Betrieb etwas unternehmen. Ein wichtiger Kernsatz für Führungsleute könnte darum lauten: «Ich tue alles, was meine Leute im Betrieb dabei unterstützt, etwas zu unternehmen.»
«Arbeitgeber», «Arbeitnehmer», «Unternehmer» – vielleicht müssen auch wir Gewerkschafter umdenken.



Führungsleute und Ingenieure müssen darum umdenken: Statt von oben nach unten sollten die Betriebe von unten nach oben gesteuert werden. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wissen ganz genau, was läuft und was nicht läuft im Betrieb – nur heute können sie dagegen oft nichts tun. Oder – wenn sie etwas tun, wird dies als Regelverstoss geandet. QUBI will die drei Bereiche Mensch, Technik und Organisation in eine neue Balance zu bringen. Dazu braucht es vor allem gute Einblicke in die heutige betriebliche Praxis. Nur mit diesem Hintergrund gelingt es, Führungsleute und Planer in den Betrieben davon zu überzeugen, dass der vermeintliche Verlust ihrer Kontrolle über das Geschehen im Betrieb zu einem Gewinn für die Zusammenarbeit und das soziale Klima in der Firma wird.