Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 82 (1990)

Heft: 1

Artikel: Berufsbildungspolitik vor neuen Herausforderungen : viel Arbeit ; auch für die Gewerkschaften!

Autor: Bernhard, Thomas

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355323

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 10.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Viel Arbeit – auch für die Gewerkschaften!

Plötzlich sind sie nun wieder gesucht: die lieben Lehrlinge. In Inseraten, auf Tragtaschen und Plakaten, mit Lockvogelangeboten und saftigen Vermittlungsgebühren wird um sie geworben wie noch nie. Die Zeiten des jegliche Reformen lähmenden Lehrstellen sind vorbei. Die Konjunktur für eine offensivere Berufsbildungspolitik seitens der Gewerkschaften wäre – nicht zuletzt wegen der rasant steigenden Qualifikationsansprüche der Wirtschaft – denkbar gut. Vor welche Herausforderungen sieht sich die Berufsbildung künftig gestellt? Sind der SGB und die ihm angeschlossenen Verbände auch wirklich gewappnet, nach einigen Jahren der «Flaute» nun Initiativen für Reformen zu ergreifen? Gedanken dazu vom neuen Fachsekretär für Berufsbildungs- und Jugendfragen im SGB, *Thomas Bernhard.*

Aus den Erhebungen der Kantone und Berufsorganisationen lässt sich ein klarer Trend ablesen: Der Lehrlingsmangel wird sich auch in diesem Jahr verschärfen[1]. Je nach Kanton werden schätzungsweise ein Fünftel bis ein Drittel aller Lehrstellen nicht besetzt werden können.

In einigen Branchen und Berufszweigen – wie im Gast- oder Baugewerbe – sehen sich die Arbeitgeber mit noch grösseren Rekrutierungsproblemen konfrontiert, als es die eben erwähnten Durchschnittswerte erahnen lassen. Da dürften je nach Region, Berufszweig und Betrieb zum Teil über die Hälfte der Lehrstellen in allernächster Zukunft unbesetzt bleiben, bei gleichzeitigem Wehgeschrei über den bedrohlichen Mangel an FacharbeiterInnen.

Der Markt allein bringt's nicht

Wer nun meint, die viel beschworenen Marktmechanismen würden nun auch im Bereich der Berufsbildung voll zum Spielen kommen, indem unter der Bedingung des Lehrstellenüberhangs etwa allen Schulabgängern eine qualifizierte Berufsbildung garantiert würde oder indem etwa die Qualität des angebotenen Gutes «Berufslehre» angehoben würde, sieht sich zur Zeit leider arg getäuscht. Denn auf die veränderten Bedingungen des Lehrstellenmarktes reagieren gerade viele der am stärksten betroffenen Berufsverbände und Unternehmen nur mit billigen PR-Aktionen und offensiver Lehrlingswerbung.

Kurzfristig mag dies der einen oder anderen Branche oder Unternehmung ein paar SchulabgängerInnen mehr zu Ausbildungszwecken zuführen. Gesamthaft gesehen laufen solche Strategien jedoch nur auf ein Nullsummenspiel hinaus, sie beheben weder die akuten Mängel der Berufs-

bildung von heute (vgl. Resolutionstext im Anhang), noch entschärfen sie in irgendeiner Art und Weise die Aus- und Weiterbildungsprobleme, mit denen sich Industrie und Gewerbe in den 90er Jahren zwangsläufig werden herumschlagen müssen.
Fazit: Der einsetzende Lehrlingsmangel hat für die Schulabgänger zwar zu einer gewissen Entspannung bei der Lehrstellenwahl geführt. Es wäre aber falsch, alleine vom Markt her für die Lehrlinge generelle Verbesserung ihrer Arbeits- bzw. Lernbedingungen in Betrieb und Berufsschule zu erwarten. Es bedarf auch unter den neuen Konstellationen eines starken Drucks von verschiedensten Seiten, um die Berufslehre sowohl den Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen als auch an den veränderten Bedürfnissen junger Menschen auszurichten.

Verteilungskampf steht bevor

Die eben erhobene Kritik an kurzsichtigen Reaktionen seitens einzelner Branchen und Betriebe auf den Lehrlingsmangel soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Wirtschaft insgesamt ausbildungsseitig sehr unterschiedlich auf die neuen Herausforderungen reagiert. Teilweise werden die anstehenden Gefahren – wie der Attraktivitätsverlust der Berufslehre, die ungenügende berufliche Mobilität der LehrabgängerInnen, etc. – klar gesehen und deshalb neue Ausbildungsmodelle entworfen und zur Anwendung gebracht. Wegweisend in dieser Beziehung sind etwa die neuen Modelle der ABB («BBC 95») und der Landis & Gyr, beides Grossunternehmen, die aus längerfristigen Erwägungen heraus stärkeres Gewicht auf berufsfeldbezogene Grundlagenberufe und auf die Vermittlung von eigentlichen Schlüsselqualifikationen legen. Auch in modernen Dienstleistungssektoren wird immer mehr die Notwendigkeit erkannt, die Lehrlinge vermehrt aus zu engen Arbeitsprozessen herauszulösen und durch Rotationsmodelle, Blockkurse etc. vielseitiger auszubilden.
Auf der anderen Seite steht vor allem das Gewerbe. Um allfällige Kritik gleich vorwegzunehmen: Es ist klar, dass die eben erwähnten Ausbildungsmodelle in modernen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen vom Gewerbe nicht einfach übernommen werden können.
Gewerbliche Kreise müssen sich jedoch den Vorwurf gefallen lassen, bislang wenig Konstruktives in die neu entfachte Berufsbildungsdebatte eingebracht zu haben. Nach dem einfachen Motto «Die Lösung künftiger Aufgaben liegt nicht in sozialistischen Utopien, sondern in der Weiterentwicklung unserer bewährten marktwirtschaftlichen Prinzipien»[2] werden fast sämtliche und auch ideologisch «unverdächtige» Vorschläge in Richtung einer zeitgemässen Aus- und Weiterbildungsstrategie von gewerblichen Kreisen abgeblockt. Vom Lehrlings- und Facharbeitermangel besonders betroffene gewerbliche Verbände und Betriebe unternehmen in der Regel nur wenig oder gar nichts, um ihre Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten. Anstatt kohärente Ausbildungskonzepte – auch zur eigenen Überlebenssicherung – zu erarbeiten,

üben sich die gewerblichen Verbände in einer geradezu als defätistisch zu bezeichnenden Abwehrhaltung. Das Heil wird etwa noch im Import ausländischer Lehrlinge (Strassenbau, Gastgewerbe [3]) oder in anderen äusserst zweifelhaften Selbsthilfeaktionen gesucht, wie in der Einführung nicht BIGA-anerkannter «Teillehren», so geplant von Malergeschäften in der Region Basel [4].

Drohende Gefahren

Wenn diese Praktiken ungebremst und unkorrigiert weiterlaufen, sind bereits für die 90er Jahre drei miteinander verwobene Entwicklungen zu befürchten:
a) die Berufslehre wird gegenüber rein schulischen Ausbildungsgängen insgesamt unattraktiver, sie wird noch um einige Grade mehr deklassiert;
b) zwischen «ausbildungsfähigen» Unternehmen (vorwiegend Mittel- und Grossbetriebe) und «ausbildungsschwachen» Firmen (vorwiegend gewerbliche Kleinbetriebe) wird der Verteilungskampf um Schulabgänger intensiver, und letztlich wird
c) der Mangel an FacharbeiterInnen nicht behoben werden können, was für den Industrie- und Dienstleistungsstandort Schweiz eine reelle Gefahr bedeutet.
An keiner dieser Entwicklungen können die Gewerkschaften Freude haben, auch wenn der Mangel an FacharbeiterInnen die Position der Arbeitnehmerverbände am Verhandlungstisch zweifelsohne stärkt. Völlig verfehlt wäre es auch, die gewaltigen Personal- und Aussbildungsschwierigkeiten des Gewerbes wegen dessen gewerkschaftsfeindlicher Grundhaltung nur mit klammheimlicher Freude zu beobachten. Die Berufslehre und spätere Mitarbeit in gewerblichen Kleinbetrieben weist an sich viele strukturelle Vorteile auf, die unbedingt genutzt werden sollten. Auch aus ordnungs- und regionalpolitischen Gründen sind die Gewerkschaften angehalten, auf eine bessere Berufsbildung auch in Mittel- und Kleinbetrieben hinzuarbeiten, und dies intensiver, als sie es bisher getan haben.

Neue Rahmenbedingungen

Wer zur Zukunft der beruflichen Aus- und Weiterbildung und damit zur Zukunft der Arbeit schlechthin irgendwelche Rezepte erstellen will, muss sich unter anderem folgende bereits im Gang befindliche Entwicklungstendenzen [5] vor Augen halten:

- *Demographische Entwicklung:* Aufgrund des Geburtenrückgangs seit Mitte der 60er Jahre wird der berufliche Nachwuchs (Generation der bis 20-Jährigen) in der Schweiz auf Jahre hinaus immer knapper [6]. Dies gilt auch für den Bevölkerungsanteil der 20- bis 39-Jährigen.
- *Technologischer Wandel:* Dieser manifestiert sich vor allem in der

zunehmenden Einführung der Mikroelektronik, bzw. in der breiten Anwendung moderner Steuerungs-, Kommunikations- und Informationstechnologien in Produktion und Verwaltung.

- *Wirtschaftlicher Wandel:* Verschiebung der Beschäftigung vom Industrie- in den Dienstleistungssektor einerseits und zunehmende Spezialisierung der Produktion in Richtung hochwertiger Industriegüter sind nur zwei Stichworte dieses Wandlungsprozesses.
- *Veränderung der Marktstrukturen:* Die voranschreitende Internationalisierung der Märkte (EG 92) und die gewaltigen Produktivitätssteigerungen machen ständige Innovationen sowie Anpassungen der Produkte und Dienstleistungen an geänderte Marktbedingungen erforderlich.

Die künftige Berufsbildungspolitik muss jedoch nicht nur tragfähige Antworten auf diese ökonomischen Imperative finden, sie hat auch vermehrt den veränderten Bedürfnissen der arbeitenden Menschen Rechnung zu tragen. Die Bedürfnisstruktur der abhängig Beschäftigten hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten stark differenziert, und die Erwerbsarbeit wird (zum Glück!) längst nicht mehr als alleinige Quelle der Sinngebung verstanden.[7] Deshalb wird sich die berufliche Aus- und Weiterbildung zwangsläufig der Frage annehmen müssen, wie unter der Bedingung der voranschreitendenen «Individualisierung»[8] und Flexibilisierung vermittelnde Brücken geschlagen werden können zwischen den unterschiedlichsten Ansprüchen der Menschen an die formelle Erwerbsarbeit einerseits und an die informelle Reproduktionsarbeit (Haushalt, Kindererziehung, «Do it yourself»-Tätigkeiten, soziales/politisches Engagement) andererseits.

Eine weitere Herausforderung für eine zeitgemässe Berufsbildung ergibt sich aus der Technisierung der Arbeitswelt und aus der drohenden Gefahr des ökologischen Kollapses. Vermehrt sollten Qualifikationen vermittelt werden, die jede/n einzelne/n am Arbeitsplatz und «daheim» zur konstruktiven Mitgestaltung bzw. Begrenzung der Technik und zum schonenden Umgang mit der Natur befähigen. Wenn sich nämlich die berufliche Aus- und Weiterbildung nur als Mittel der Anpassung an technologisch-wirtschaftliche Wandlungsprozesse verstehen (und die Gefahr dazu ist gross!), dann werden sich die Menschen immer mehr als ohnmächtige Opfer fremdbestimmter Entwicklungen fühlen; langfristig führt ein solcher Entmündigungsprozess zu gefährlichen Massenreaktionen, wie Konsumwut, Entsolidarisierung, Rassismus etc. Auch die akuten Umweltprobleme lassen sich kaum lösen, wenn Kompetenzen zur aktiven Technikgestaltung und -begrenzung nur in den Köpfen und Händen von wenigen vorhanden sind.

Forderungen an eine zukunftsgerechte Berufsbildung

Es liegt auf der Hand, dass die Berufs- und Weiterbildung nicht in der Lage ist, die eben (nur grob) skizzierten Probleme alleine zu lösen. Es

bedarf dazu ebenso verschiedener Begleitstrategien in vielen anderen Politikbereichen. Der Beitrag jedoch, den eine gründlich reformierte, berufliche Aus- und Weiterbildung beim Anpacken der neuen Herausforderungen leisten könnte, darf nicht unterschätzt werden.

Auf der Ebene unverbindlicher Konzepte sind sich heute fast alle einig, dass das Qualifikationsniveau und die berufliche Mobilität aller ArbeitnehmerInnen wesentlich angehoben werden müsste. Weitherum Einigkeit besteht auf rein ideeller Ebene auch darüber, dass die Berufsbildung nicht nur betrieblich unmittelbar ausnutzbare Ziele zu verfolgen hat, sondern verstärkt auch persönlichkeitsbildend wirken sollte. Auch dass die klassische Berufsausbildung durch permanente Weiterbildung ergänzt werden muss, wird allgemein anerkannt. Doch bei der konkreten Umsetzung solcher Leitgedanken hapert es in Wirklichkeit noch an allen Ecken und Kanten.

Der Schweiz. Gewerkschaftsbund hat in seinem aktualisierten «Berufsbildungskonzept 1989»[9] in groben Zügen dargelegt, mit welchen Mitteln das Bildungsniveau erhöht und damit die berufliche Mobilität gesteigert werden könnte. Die in diesem Konzept aufgestellten Forderungen an eine zukunftsgerechte Berufsbildung sollen hier – unter Ausklammerung der spezifischen Forderungen zur Weiterbildung und Frauenförderung – stichwortartig und stark gerafft wiedergegeben werden:

Forderungen an die berufliche Grundausbildung:

- Garantie einer breiten Grundausbildung (sowohl berufs- wie allgemeinbildend);
- Reduktion der Lehrberufe und deren Zusammenfassung in Berufsfelder;
- Erweiterung der überbetrieblichen Ausbildung (Einführungskurse, Lehrwerkstätten);
- Einführung neuer Lehrmethoden (z. B. Projektunterricht, Leittextmethoden) und neuer Lerninhalte (z. B. Informatik, lebensnahe Allgemeinbildung) in den Berufsschulen;
- Bessere Vertiefung der in überbetrieblichen Lehrgängen erworbenen Qualifikationen in den Lehrbetrieben, wo notwendig: Zusammenschluss einzelner Betriebe zu Ausbildungsgemeinschaften;
- Bessere Koordinierung der Ausbidungsinhalte unter betrieblichen AusbildnerInnen, BerufsschullehrerInnen und Lehrkräften in überbetrieblichen Lehrgängen;
- Unterstellung der Lehrlinge unter die Gesamtarbeitsverträge;
- Bessere Kontrolle der Lehrverhältnisse.

Auf vielen verschiedenen Ebenen muss für die Umsetzung dieser Forderungen gerungen werden. Angesprochen sind BIGA und kantonale Berufsbildungsämter, Berufsschulen und Lehrbetriebe, die GAV-Verhandlungspartner, etc. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, auf allen diesen Ebenen genügend präsent und initiativ zu sein und entsprechende Anstrengungen bei der Schulung der eigenen Mitglieder zu unternehmen.

Berufsbildungsgesetz in Vollzugskrise

Die meisten gewerkschaftlichen Forderungen zur beruflichen Grundausbildung liessen sich ohne Revision des geltenden «Bundesgesetzes über die Berufsbildung» (BBG) vom 19. April 1978 umsetzen, sei es über Reglementsrevisionen und Ausbildungsprogramme, über eine verbesserte Ausbildung der AusbildnerInnen von Betrieb und Schule, über Lehrlingsvereinbarungen in Gesamtarbeitsverträgen, etc. Der auf vielen Ebenen zu beobachtende Rückstand der Berufsbildung auf die sozialen und ökonomischen Erfordernisse von heute ist also nicht so sehr eine Folge ungenügender Gesetzesgrundlagen, sondern er ist vielmehr Ausdruck einer Vollzugskrise bzw. ein Beweisstück für die enorme Trägheit von Apparaten und tradierten Institutionen.
«Die gesetzlichen Vorschriften sind wesentlich besser als ihr Ruf; was jedoch oft nicht befriedigt, ist der Vollzug dieser Vorschriften», schrieb jüngst treffend der «Schweizerische Verband für den beruflichen Unterricht» im Vorwort zu seiner erhellenden BBG-*«Schwachstellenanalyse»*[10]. Die diversen Vollzugslücken im betrieblichen, überbetrieblichen und schulischen Bereich[11] zu schliessen und die neuen sozio-ökonomischen Herausforderungen mit der Erarbeitung umsetzungsfähiger Aus- und Weiterbildungsstrategien für Gross- bis Kleinbetriebe offensiv anzugehen – dies sind die beiden Hauptaufgaben, die nun von von allen Akteuren im «Bildungskuchen» energisch angepackt werden sollten.

Gewerkschaften müssen vorarbeiten

Die Arbeitnehmerorganisationen müssen in der neu entfachten Debatte über die Zukunft des schweizerischen Berufsbildungswesens eine gewichtige Rolle spielen, wenn man nicht im vorneherein in Kauf nehmen will, dass alles beim alten bleibt und allfällige Reformen zu rein betrieblich-wirtschaftlich motivierten Anpassungsübungen auf dem Buckel der Betroffenen verkommen.
Betrachtet man jedoch den momentanen Einfluss der Gewerkschaften auf den vielen berufsbildungspolitisch relevanten Handlungs- und Entscheidungsebenen, ergibt sich – von einigen bemerkenswerten Ausnahmen abgesehen – allerdings ein bedenkliches Bild der Schwäche; diese nehmen offenbar auch Aussenstehende wahr (vgl. Interview mit Emil Wettstein, S... dieses Heftes). Anstösse zu Berufsbildungsreformen werden denn auch bezeichnenderweise zur Zeit weitmehr von «oben» geliefert, als dass sie als Resultat einer wirkungsvollen Gewerkschaftsarbeit von «unten» gedeutet werden könnten.
Vier provokative Thesen sollen diesen für die Gewerkschaften recht düsteren Befund verdeutlichen:

- Der *SGB* tut sich seit seinem letzten grossen «Kraftakt», dem Referendum gegen das Berufsbildungsgesetz im Jahre 1978, schwer, sich berufsbildungspolitisch zu profilieren. Geringe personelle Ressour-

cen und mangelhafte Rückkopplung zu den Verbänden spielen dabei eine erhebliche Rolle.

- Die *Jugendkommission* des SGB war bislang nicht in der Lage, in Sachen Berufsbildung wichtige Impulse nach innen (z. B. an Vorstand und Verbände) und nach aussen hin zu geben und die Aktivitäten einzelner Verbände in diesem gewerkschaftlichen Arbeitsbereich miteinander zu vernetzen.
- Die *Verbände* haben zum Teil bis heute recht wenig unternommen, um das SGB-Berufsbildungskonzept in die Praxis umzusetzen. Der Berufsbildung wird oft nicht die Beachtung geschenkt, die sie verdient; das Engagement überall dort, wo Berufsbildung «gemacht» wird (bei Reglementsrevisionen, in Lehrlings- und Schulaufsicht etc.), ist oftmals mangelhaft, ebenso die Schulung der eigenen Mitglieder.
- Die Schwäche im Bereich der Berufsbildung ist auch ein Zeichen für die ungenügende *gewerkschaftliche Jugendarbeit.* Es zeigt sich, dass ohne stärkere Aktivierung und Einbeziehung der Lehrlinge in die Gewerkschaftsbewegung eine wirksame Berufsbildungspolitik offenbar nicht gemacht werden kann.

Angesichts dieser Schwierigkeiten müssen sowohl der SGB als auch die Verbände viel an Vorarbeit leisten, um berufsbildungspolitisch in die Offensive zu gehen. Vielleicht ist jedoch gerade die Berufsbildungspolitik ein gutes «Übungsfeld», um bestehende Strukturen kritisch zu überdenken, Prioritäten in der eigenen Tätigkeit zu setzen und neue (junge!) Mitglieder für die aktive Mitarbeit in den Gewerkschaften zu finden.

Wie weiter?

Der Autor dieses Beitrages hat vor drei Monaten die 50%-Stelle eines «Fachsekretärs für Berufsbildungs- und Jugendfragen» im SGB gewissermassen mit der Auflage angetreten, das Berufsbildungskonzept des SGB zu «konkretisieren und operationalisieren», wie ihm beim Einstellungsgespräch wörtlich gesagt wurde....

Der erste Schritt wird nun auf der Ebene des SGB sicher darin bestehen,

a) die für Berufsbildungsfragen verantwortlichen Verbandssekretäre und andere Interessierte miteinander kurzzuschliessen,
b) den Informationsfluss sowohl zwischen dem SGB und den Verbänden als auch unter ihnen zu verbessern, und
c) die gegenseitigen Erwartungen präziser zu definieren.

Als zweiter Schritt ist ein intensiveres «Lobbying» bei Parlament und Bundesbehörden ins Auge zu fassen; die von SGB-Präsident Fritz Reimann initiierte Parlamentariergruppe «Berufsbildung» wird dabei sicherlich eine gute Stütze sein.

Weitere Anstrengungen werden auf der Stufe der kantonalen Gewerkschaftsbünde nötig sein, den eigentlichen Schnittstellen zu den (nicht unwichtigen) kantonalen Berufsbildungsämtern. Schliesslich

werden der SGB (zusammen mit der SABZ) und die Verbände spezifische Kursangebote für gewerkschaftliche JugendarbeiterInnen entwickeln müssen, mit dem Ziel, mehr Jugendgruppen zu schaffen und in diesen das gewerkschaftliche Engagement zu stärken.

Die Verbände müssen auf verschiedenen Ebenen aktiver werden, so

a) bei der Neuordnung der Berufe, bzw. bei Reglementsrevisionen,
b) durch eine bessere Rekrutierung und Schulung von Prüfungsexperten bzw. von Mitgliedern der Berufsschul- und Lehrlingsaufsichtskommissionen,
c) mit eigenen Bildungsangeboten, z. B. für LehrmeisterInnen, und
d) bei den Vertragsverhandlungen durch den konsequenten Einbau aus- und weiterbildungsbezogener Forderungen.

Die 2. SGB-Jugendkonferenz vom November 89 (vgl. Resolution im Anhang) hat deutlich gezeigt, dass Berufsbildungsfragen bei Jugendlichen äusserst aktuell sind, und in ihren Reihen viel «Punch» vorhanden ist, sich zu äussern und etwas in Bewegung zu setzen. Diesen Schwung gilt es aufzunehmen. Auch in den Verbänden sind in Sachen Berufsbildung bereits einzelne konkrete Initiativen ergriffen und zum Teil beachtliche Fortschritte erzielt worden. Es gibt also Ansätze genug, um die vielen Aufgaben mit einer guten Portion «Hoffnung» an die Hand zu nehmen. Zum Schluss noch eine persönliche Bemerkung: Dieser Artikel ist nicht mehr als ein Sammelsurium von ersten Fachkenntnissen und subjektiven Eindrücken, die ich im ersten Quartal meiner Arbeit beim SGB gewonnen habe. Er versteht sich in erster Linie als Diskussionsanstoss, ohne den Anspruch zu erheben, vollständig und gar ausgereift zu sein. Ich lasse mich deshalb gerne in der einen oder anderen Meinung korrigieren.

[1] Tages-Anzeiger vom 5.10.89 «Flugtickets für Lehrlingsvermittlung».
[2] Christine Höchner, Verbandssekretärin im SGV, in: Schweiz. Gewerbezeitung vom 2.1.87.
[3] Vgl. «gewerkschaftsjugend» 12/89, S. 10f
[4] Basler Zeitung vom 18.10.89, «75jährige Menge AG strebt Teillehren im Malerberuf an».
[5] Vgl. dazu eine Übersicht in: Gesellschaft zur Förderung der Schweizer Wirtschaft, Die Berufsbildung im Zeichen des wirtschaftlichen Wandels, Dokumentation Nr. 25 vom 20. Juni 1988.
[6] Vgl. Demographie-Szenario 1985–2025 des BFS in: Volkswirtschaft 10/89, S. 27.
[7] Vgl. Rainer Zoll, Für den Ausbau der Grundsicherung – Veränderungstendenzen im Verhältnis von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit und der Wandel sozialer Bedürfnisstrukturen, in: DGB, Gewerkschaftl. Monatshefte 11/89, S. 654 ff.
[8] Vgl. Ulrich Beck, Risikogesellschaft, Frankfurt a. M. 1986, S. 113 ff.
[9] Schweiz. Gewerkschaftsbund, Berufsbildung dauert ein Leben lang – Das Berufs- und Weiterbildungskonzept des SGB, Bern 1989.
[10] Schwachstellenanalyse zum Berufsbildungsgesetz, in: Schweiz. Blätter für den beruflichen Unterricht 3/89, S.92 ff.
[11] Einen guten Ueberblick auf die Lücken des BBG-Vollzugs gibt auch ein Interview mit BIGA-Vizedirektor Dr. Rudolf Natsch, in: Schweiz. Verband für Berufsberatung (Hrsg.), Berufsberatung und Berufsbildung Heft 6/89 (Dez. 89), S. 5 ff.