Bildung ; Arbeit ; Kultur

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **76 (1984)**

Heft 2

PDF erstellt am: **20.05.2024**

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

BildungArbeitKultur
Forum der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale

Weiterbildung und Umschulung

Rasche und gezielte Anstrengungen sind nötig

Weiterbildung und Umschulung werden in allernächster Zukunft zu zentralen Aufgaben in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen. Wenn aus zahlreichen Arbeitnehmern nicht einfach eine beliebig einsetzbare Manövriermasse werden soll, so muss das bisher bescheidene Angebot an Kursen und Programmen vervielfacht werden. Gerade auch auf uns Gewerkschaften warten neue Aufgaben, die wir anpacken müssen und wollen. Wir drucken zu dieser wichtigen Frage Ausschnitte aus einem Referat ab, welches SABZ-Sekretär Viktor Moser anlässlich einer Tagung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) am 26. Januar 1984 in Murten gehalten hat.

Nach einer kürzlich veröffentlichten Untersuchung der Prognos sollen bis 1990 42 900 Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen durch Computer ersetzt werden. Gleichzeitig sollen rund 70 000 anspruchsvolle Arbeitsplätze neu geschaffen werden. Verschiebungen wird es – immer laut Prognos – auch zwischen den Branchen geben; das heisst: Rückgänge in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und in der grafischen Industrie werden kompensiert durch ein starkes Wachstum bei Banken und Versicherungen, im Gesundheitswesen und anderen Dienstleistungszweigen. Gewiss, diese Zahlen sind mit grosser Vorsicht zu geniessen. Sie zeigen aber ganz deutlich, dass Weiterbildung und Umschulung in den nächsten Jahren von erstrangiger Priorität sein werden. Es sind also alles andere als etwa konjunkturelle «Eintagsfliegen». Im Gegenteil, wir müssen unsere Anstrengungen in dieser Richtung massiv verstärken.
Strukturelle Änderungen führen voraussichtlich dazu, dass in den nächsten Jahren ein gewisser Sockel an Arbeitslosigkeit bestehen bleibt. Auch das BIGA stellt dabei eine für schweizerische Verhältnisse immer noch ungewohnt hohe Arbeitslosenquote fest. Wir sind sehr froh, dass die Beschäftigungsprobleme nicht heruntergespielt werden, zumal die Arbeitslosen nur mit Mühe eine für sie passende Stelle finden.

Arbeitslose weg vom Fenster

Diese Schwierigkeiten hängen einerseits mit der teilweise recht einseitigen, wenig diversifizierten Arbeitsmarktstruktur zusammen. Anderseits hängen sie aber auch mit der besonderen Situation der Arbeitslosen zusammen. Nun, was wissen wir über die Nöte und Sorgen der Arbeitslosen eigentlich? Viel und wenig zugleich. Der St. Galler Sozialpsychologe Emil Walter hat im Kern nicht ganz Unrecht, wenn er sagt, man könne in bezug auf Arbeitslosigkeitsfolgen nicht Experte sein, wenn man selber nicht betroffen sei. Trotzdem lassen sich aus unzähligen empirischen Alltagsbeobachtungen und auch aus wissenschaftlichen Untersuchungen einige typische Hinweise herauslesen. Viele Arbeitslose fühlen sich nutzlos, überflüssig, da sie zu einem guten Teil aus der Arbeit heraus ihr Selbstwertgefühl schöpften: Wer nichts arbeitet, ist auch nichts wert... Kommt hinzu, dass Arbeitslosigkeit oft als individuelles Versagen und nicht in erster Linie als Folge der Wirtschaftsentwicklung gesehen wird. Aus dieser Selbsteinschätzung entstehen schnell einmal eine schleichende Hoffnungslosigkeit, auch Schuldgefühle und Selbstvorwürfe. Ebenso lässt sich eine gewisse Passivität beobachten, weil die Strukturierung des Tagesablaufs plötzlich nicht mehr von aussen vorgegeben ist. Nicht selten geraten Arbeitslose auch in eine lähmende Vereinsamung hinein, denn gerade der Arbeitsplatz hatte ihnen bisher ein Minimum an sozialen Kontakten garantiert. Dieses schlechte Wohlbefinden kann sich bis zu psychosomatischen Erkrankungen und Depressionen ausweiten. Wie wichtig Arbeit für den Menschen ist, unterstreicht auch eine Untersuchung der beiden amerikanischen Psychologen Morse und Weiss bei einer Stichprobenauswahl von 400 Arbeitnehmern. 80 Prozent der Befragten erklärten, sie würden auch dann weiterarbeiten, wenn sie durch Zufall so viel Geld erhalten würden, dass ihre materiellen Bedürfnisse gesichert wären. Bei den jüngeren Arbeitnehmern ist der Anteil der Ja-Antworten sogar noch höher. Die Lebensbedingungen des oder der Arbeitslosen hemmen also die Motivation nach Weiterbildung oder Umschulung in einem ganz beträchtlichen Ausmass. Darauf müssen wir bei allen praktischen Bildungsprogrammen achten oder anders gesagt: Die Bewältigung dieser psychosozialen Voraussetzungen muss selber zu einem Inhalt von Weiterbildungs- und Umschulungskursen werden.

Enge Ausbildung, wenig Mobilität

Hinzu kommen indessen noch andere Hürden. Es ist offensichtlich, dass eine allzu spezialisierte berufliche Erstausbildung ganz allgemein eine Barriere für weitere Bildungsanstrengungen ist. Je grösser beim Arbeitnehmer die Kluft zwischen den vorhandenen und den gefragten Qualifikationen ist, desto stärker sind auch die Hemmungen, etwas Neues zu wagen. Zudem besteht die Gefahr, dass sich die Umschulung mehr oder weniger darauf beschränkt, bei ausgebildeten Facharbeitern neu ent-

standene Wissenslücken zu füllen. Vergessen bleiben – einmal mehr – die am wenigsten begünstigten sozialen Gruppen, wie Frauen, lernschwache Jugendliche und so weiter. Oder aber die Umschulung führt in eine weniger qualifizierte Tätigkeit hinein, wie dies etwa teilweise in der grafischen Industrie der Fall ist. Dass sich Arbeitnehmer und mit ihnen die Gewerkschaften gegen eine solche Verschlechterung wehren, ist nur zu verständlich. Oft wird der Entscheid für eine Umschulung auch dadurch verzögert, dass der einzelne Arbeitnehmer in seiner ständigen Angst vor Entlassung nur noch ein Ziel verfolgt: seinen Arbeitsplatz zu retten. Ich möchte schliesslich noch auf einen Widerspruch aufmerksam machen. Während Jahren gesteht man dem Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz oft wenig Bewegungsraum und Entscheidungsfreiheit zu, während Jahren ist er also in ein recht starres hierarchisches System eingefügt. Nun soll dieser Arbeitnehmer plötzlich einen selbständigen Entschluss zur Weiterbildung oder Umschulung fassen und dies erst noch in einer ausgesprochenen Krisensituation. Wird da nicht eine Anpassungsleistung verlangt (oder erwartet), die ganz schlicht und einfach nicht erbracht werden kann?

Berufsberatung ausbauen statt abbauen!

Um so wichtiger wird unter solchen Rahmenbedingungen eine gut ausgebaute und unentgeltliche Berufs- und vor allem Laufbahnberatung. Zahlreiche Berufsberater haben denn auch erkannt, dass sie sich je länger je weniger bloss auf Schulabgänger konzentrieren dürfen; die Beratung von Arbeitslosen oder Leuten, die zwangsweise vor einem beruflichen Wechsel stehen, gewinnt zusehends an Bedeutung. Nur fehlen leider oft die finanziellen Mittel, um diese zusätzlichen Aufgaben zu erfüllen. Vor diesem Hintergrund ist es völlig unbegreiflich, dass der Bund in seinen «Sparmassnahmen 1983» vorgeschlagen hat, die bisherigen Subventionen an die Berufsberatung von jährlich 14 Mio Franken zu streichen. Die Berufsberatung würde damit kantonalisiert, die kantonalen Unterschiede würden mithin noch grösser, worunter wiederum die krisengeschüttelten Gebiete und Randregionen am meisten zu leiden hätten. Der Schweizerische Verband für Berufsberatung und mit ihm der Schweizerische Gewerkschaftsbund haben sich gegen diesen kontraproduktiven Leistungsabbau vehement gewehrt. Ob mit Erfolg, wird sich erst noch zeigen.

Umschulung wozu, Umschulung wohin?

Eine Umschulung bleibt solange Selbstzweck, als dass sie nicht in eine neue berufliche Tätigkeit hineinführt. Solange der Arbeitslose keine fassbare berufliche Perspektive sieht, wird er seine Zeit lieber mit der Stellensuche verbringen als in einen Umschulungskurs einzusteigen. Vielleicht finden wir hier auch eine Erklärung für die Tatsache, dass – wenn über-

haupt – kurze Intensivkurse lieber besucht werden als Lehrgänge über einen längeren Zeitraum hinweg. Zu Recht erklärte BIGA-Direktor Jean-Pierre Bonny in einem Referat an der Handelshochschule St. Gallen: «Umschulungen ins Blaue hinein, ohne dass der Umgeschulte von einer Chance weiss, an seinem bisherigen Wohn- und Arbeitsort einen Arbeitsplatz zu finden, werden zu Fehlschlägen.» Demgegenüber steht die teilweise mangelhafte Information der Betriebe darüber, wieviele und welche qualifizierten Arbeitskräfte benötigt werden. Solange keine Informationspflicht der Betriebe über ihre Abgänge und Neueinstellungen besteht, werden wir weiterhin mehr oder weniger im dunkeln tappen. Vergeblich hat bisher der Schweizerische Gewerkschaftsbund eine entsprechende Reglementierung verlangt. Ebenfalls im Raum steht die gewerkschaftliche Forderung nach einem Institut für Arbeitsmarktforschung, welche schon mehrmals abgeblockt worden ist. Gerade weil man die Umschulung nicht ernst genug nehmen kann, sind minimale, qualitative Anforderungen an Kurse absolut gerechtfertigt. Umschulung ist mehr als blosse Beschäftigungstherapie. Die Zeiten, in denen man sich ausschliesslich mit dem Bau etwa von Wanderwegen begnügte, dürften allmählich der Vergangenheit angehören.

Minimale Anforderungen unerlässlich

Umschulung ist auch mehr als eine «Schnellbleiche». Wir warnen deshalb davor, die zeitliche Dauer von Umschulungskursen allzu kurz anzusetzen. So dürften beispielsweise 5 Tage für eine «Einführung in die Informatik» um einiges zu kurz sein. Wir nehmen das Beispiel der Informatik einerseits, weil in diesem Bereich objektiv der grösste Qualifikationsbedarf herrscht, und anderseits, weil Informatikkurse bei Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen auf ein relativ waches Interesse stossen. Kann ein derart kurzer Lehrgang tatsächlich die Vermittlungsfähigkeit steigern? Die Antwort liefert das BIGA selber, wenn es im kürzlich veröffentlichten Bericht seiner Arbeitsgruppe «Informatik in der Berufsbildung» schreibt: «Immerhin muss man sich bewusst sein, dass die zwangsläufig kurzfristigen und summarischen Kurse keine Gewähr bieten können, dass die Absolventen wirklich eine vom Markt geforderte Qualifikation erwerben. Wo der Computer Produktivitätssteigerungen bei Personalabbau ermöglicht hat, besteht kaum das Bedürfnis, alle freigewordenen Arbeitskräfte in der Handhabung eben dieses Computers auszubilden. So sehr wir Ausbildungsanstrengungen als geeignete Gegenmassnahmen gegen Beschäftigungseinbrüche erachten, warnen wir doch davor, die Informatikausbildung als Ausweg aus allen Schwierigkeiten zu erachten.» Sicher, Umschulung kann nicht automatisch Garantie eines neuen Arbeitsplatzes bedeuten. Aber die angebotenen Kurse sollten diese Möglichkeit so gut wie möglich verbessern; dazu gehört eben auch eine teilweise längere Kursdauer, selbst

wenn die praktischen Hindernisse dafür keineswegs zu unterschätzen sind.

Verantwortung der Unternehmen...

Wer alles soll oder kann Träger solcher Kurse sein? Sicher sind Umschulung und Weiterbildung keine individuelle Angelegenheit, bei der jeder für sich selber schauen soll. Eine zentrale Rolle fällt daher den Betrieben zu, insbesondere was die Weiterbildung anbetrifft. Die Schulung braucht dabei oft gar nicht als solche gekennzeichnet zu sein. Vielmehr soll sie den Charakter des Aussergewöhnlichen verlieren und zu einem ganz normalen Teil der Arbeit werden. Weiterbildung «on the job» ist ein kontinuierlicher Prozess, der mithilft, die Zukunft zu bewältigen. Immer mehr Betriebe erkennen – leider oft etwas spät! –, dass eine ständige Weiterbildung ihrer Facharbeiter durchaus im ökonomischen Interesse der Firma selber liegt. Für die zumindest auf den ersten Blick weniger rentable Umschulung von Arbeitslosen fühlen sie sich hingegen kaum verantwortlich. Wer «weg vom Fenster» ist, findet meist nur mit allergrösster Mühe eine Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsstelle, wo er oder sie sich umschulen kann. Kürzlich hat mich ein 30jähriger arbeitsloser Uhrenmacher aus Biel um Rat gefragt. Er ist bereit, eine zweite Berufslehre als Elektroniker anzutreten, sucht aber schon seit langem erfolglos nach einer Lehrstelle. Was soll ich ihm antworten? Wir alle wissen es: Dieser Uhrenmacher ist kein Einzelfall.

...und der Gewerkschaften

Ausdrücklich begrüssen wir die mehrmals geäusserte Absicht des BIGA, dass die Sozialpartner im Rahmen des neuen Arbeitslosenversicherungsgesetzes selber Umschulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen organisieren sollten. Die Gewerkschaften wollen diese Verantwortung übernehmen; nicht zuletzt deshalb, weil sie sich nicht nur als Organisation der Arbeitnehmer, sondern auch als Organisation der stellenlosen Arbeitnehmer verstehen. Arbeitslose sind umgekehrt auch oft Gewerkschaftsmitglieder. Diese Nähe schafft ein Klima des Vertrauens, welches für den späteren Kurserfolg bedeutend sein kann, zumal der oder die Arbeitslose sich auch mit anderen als Bildungsproblemen an das lokale Gewerkschaftssekretariat wenden kann. Überdies ist es möglich, die arbeitslosen Gewerkschafter schon teilweise in die Planung eines Kurses mit einzubeziehen; ein Prinzip, das in der Erwachsenenbildung seit längerer Zeit mit Erfolg angewendet wird. Gerade weil sich Arbeitslose nur sehr zögernd zum Besuch eines Umschulungskurses entschliessen können, erleichtert die persönliche Beziehung ganz entscheidend die Werbung, die Hemmschwelle wird wesentlich niedriger. Bisherige Erfahrungen haben ja hinlänglich gezeigt, dass nur schriftliche Ausschreibungen wenig erfolgversprechend sind. Kommt hinzu, dass die Gewerkschaften

mit der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale und den verschiedenen Bildungsabteilungen der einzelnen Verbände bereits über eine gut ausgebaute Infrastruktur sowie über Kontakte zu ausgezeichneten Bildungsfachleuten in der ganzen Schweiz verfügen.

Ein erster Schritt ist getan

Wie wichtig wir die Umschulung nehmen, zeigt sich unter anderem auch darin, dass die Schweizerische Arbeiterbildungszentrale Ende August 1983 im Hinblick auf das neue Arbeitslosenversicherungsgesetz einen wöchigen Kurs mit dem Titel «Programme mit Arbeitslosen» durchgeführt hat. Neben vollamtlichen Gewerkschaftsfunktionären nahmen daran auch Leiter und Mitarbeiter von Arbeitslosenprojekten, Vertreter des Instituts Kirche und Industrie, der Ausländerorganisation ECAP, der Pro Mente Sana, der Behörden und Arbeitslose selber teil. Der Kurs richtete sich bewusst nur an sogenannte Multiplikatoren. In verschiedenen Schritten informierten sich die Teilnehmer über bisherige Erfahrungen mit Arbeitslosenprogrammen und über die Grundzüge des neuen Arbeitslosenversicherungsgesetzes; danach wurden konkrete Projekte für den lokalen und regionalen Einsatz ausgearbeitet. Der Kurs der Schweizerischen Arbeiterbildungszentrale trägt bereits erste Früchte. So läuft dieser Tage ein Umschulungsprogramm der Gewerkschaft Textil Chemie Papier mit entlassenen Arbeiterinnen der Kammgarnspinnerei Interlaken an. Das Bedürfnis ist unbestritten, haben sich doch innert weniger als einer Woche rund 30 Teilnehmerinnen gemeldet. Dass es sich um Frauen und Ausländerinnen handelt, ist doppelt beziehungsweise dreifach erfreulich. Weitere Projekte werden folgen. Die Schweizerische Arbeiterbildungszentrale wird dabei die Anstrengungen koordinieren und einen regelmässigen Erfahrungsaustausch gewährleisten.

Wenig Bereitschaft bei den Arbeitgebern

«Aus- und Weiterbildung sind die beste Investition für die Zukunft!» So oder ähnlich tönt es jeweils in Referaten, an Podiumsgesprächen oder anderen öffentlichen Veranstaltungen. Wie weit jedoch Anspruch und Wirklichkeit auseinanderklaffen, wurde an der Tagung des BIGA über «Weiterbildung und Umschulung» vom 26./27. Januar 1984 in Murten auf eindrückliche Art und Weise deutlich. In einem Kurzreferat brachte Gerhard Fischer, Verantwortlicher für Weiterbildung in der Georg Fischer AG Schaffhausen, ein paar Fakten zum Vorschein, welche zumindest nachdenklich stimmen.

Von allen Umschulungs- und Weiterbildungsmassnahmen sind weniger als ein Prozent der Arbeitnehmer in der Schweiz betroffen. Arg vernachlässigt sind insbesondere die Lohnabhängigen vom Facharbeiter bis zum mittleren Kader. Je Arbeitnehmer in dieser Kategorie gaben die 21 grössten Firmen in der Schweiz 1983 ganze Fr. 13.37 für Aus- und Weiterbildung (ohne Lehrlinge) aus. Die selben 21 Betriebe verzeichneten zwischen 1978 und 1983 einen allgemeinen Personalrückgang von 18 Prozent, bei den Ausbildungsverantwortlichen hingegen einen Abbau von 52 Prozent. Dass die Tendenz gar noch rückläufig ist, zeigen auch die finanziellen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung. Wenn wir für 1978 einen Index von 100 annehmen, so beträgt die entsprechende Masszahl 1983 gerade noch 32. Gespart wird also immer noch in erster Linie bei der Bildung, ausgenommen beim höheren Kader. Der keineswegs gewerkschaftsnahe Gerhard Fischer meinte dazu wörtlich: «Die Weiterbildungsfeindlichkeit hat ein Mass erreicht, das nicht mehr zu überbieten ist.»

Schweizer Arbeiterliteratur-Preis 1984

Die Schweizerische Arbeiterbildungszentrale (SABZ) und die «Werkstatt Arbeiterkultur» (WAK) haben beschlossen, künftig alljährlich einen Arbeiterliteraturpreis auszuschreiben.
Die Preissumme für unseren literarischen Wettbewerb wird 1984 3000 Franken betragen.

Ziel und Zweck
Wir möchten jene Schreibenden ermuntern und fördern, die bisher noch keine oder nur wenig Publikationsmöglichkeiten gehabt haben, und jenen Mut machen, die sich bisher nicht getraut haben, ihre Erlebnisse und Gedanken «zu Papier zu bringen».

Das Thema für 1984 lautet:

Solidarität

Gewünscht sind Kurzgeschichten zum Thema Solidarität. Die Teilnehmer/innen setzen den endgültigen Titel ihrer Kurzgeschichte selber.

Umfang: Ungefähr 15 Schreibmaschinenseiten Prosatext (mittlere Zeilenschaltung, nicht verkleinert)
Zugelassen sind lediglich unveröffentliche Beiträge (Deutsch oder Schweizerdeutsch)

Teilnahmeberechtigt: Frauen und Männer, die in der Schweiz wohnhaft sind.

Einsendetermin: Die Texte sind bis spätestens 30. Juni 1984 einzusenden an:

Schweizerische Arbeiterbildungszentrale
«Arbeiterliteraturpreis»
Postfach 54
3000 Bern 23

Modalitäten: Originaltexte ohne Namen und Adresse, jedoch mit einem Kennwort versehen, zusammen mit einem verschlossenen Briefumschlag, der Name und Adresse des Autors/der Autorin enthält und auf dem das Kennwort steht.
Der Preis kann gegebenenfalls auch an mehrere Teilnehmer/innen vergeben werden. Die ausgezeichneten Beiträge werden in geeigneter Form publiziert (die COOP-Zeitung hat das unentgeltliche Abdruckrecht).
Das Copyright bleibt (mit obiger Ausnahme) bei den Einsendern. Auf deren Wunsch kann es die SABZ treuhänderisch übernehmen.

Verleihung: Der Arbeiterliteraturpreis wird im Herbst 1984 verliehen (Ort und Datum werden rechtzeitig bekanntgegeben).
Das Urteil der Jury ist nicht anfechtbar.

Für die SABZ/WAK
Walo Landolf