Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 77 (1985)

Heft: 4

Artikel: Kritik und Forderungen aus der Sicht des SGB : Grundzüge für eine zukunftsoffene Berufsbildung

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355202

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: 16.07.2025

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

Grundzüge für eine zukunftsoffene Berufsbildung

Einleitung

Der vorliegende Bericht enthält weitgehende Reformen zur Berufsbildung, welche allerdings auf bestehenden Strukturen aufbauen. Er legt sich deshalb nicht auf ein einziges, allgemeingültiges Modell fest.
In einer kurzen Analyse halten wir zunächst die wichtigsten quantitativen und qualitativen Veränderungen in der Arbeitswelt fest. Als Antwort auf die gestiegenen Mobilitätsanforderungen entwickeln wir danach adäquate Vorschläge. Unser Hauptziel ist es dabei, das an sich unbestrittene Postulat einer breiteren beruflichen und allgemeinen Grundausbildung zu konkretisieren, einerseits bezüglich der Ausbildungsinhalte, anderseits bezüglich der institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen. *Die daraus abgeleiteten Forderungen sind Elemente für ein neues Berufsbildungskonzept; sie bilden eine in sich geschlossene Einheit.*
Der Bericht ist von der Jugendkommission des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) erarbeitet und danach mit zahlreichen Fachleuten aus dem Bereich der Berufsbildung diskutiert und vertieft worden. Der Vorstand SGB hat ihn an seiner Sitzung vom 29. Mai 1985 verabschiedet.

1. Stellenwert bildungspolitischer Forderungen

Je länger je weniger lässt sich die Bildungspolitik losgelöst von den ökonomischen Voraussetzungen betrachten. Gerade die berufliche Bildung steht in einem engen Abhängigkeitsverhältnis zu den Interessen, Rahmenbedingungen und konkreten Anforderungen in der Arbeitswelt. Was nützt die beste Ausbildung, wenn danach kein angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung steht? So bewirkt die Einführung von neuen Technologien oft stark standardisierte Produkte und Arbeitsabläufe; Vielfalt und Differenzierung gehen verloren oder werden doch wesentlich eingeschränkt. Dies wiederum beeinflusst Tätigkeitsbilder und berufliche Qualifikationsanforderungen. Zudem leistet die Mikroelektronik in vielen Fällen einer Verstärkung der innerbetrieblichen Hierarchien, einer Zentralisierung der Entscheidungsabläufe und einer verschärften Arbeitsteilung Vorschub.
Die Grenzen einer jeden Bildungspolitik sind also recht eng gesteckt. Trotzdem wäre es falsch, diese in einem mechanischen Abhängigkeitsverhältnis zu den Arbeitsverhältnissen zu beurteilen. Bildungspolitische Reformen allein bewirken zwar in der Arbeitswelt noch keine Verän-

derungen, wohl aber die qualitativen Voraussetzungen für neue, menschengerechte Formen der Arbeitsorganisation. Gut ausgebildete Arbeitnehmer wehren sich auch eher gegen monotone und unterfordernde Tätigkeiten.

2. Veränderungen in der Arbeitswelt

Im Laufe der letzten zehn Jahre haben sich in der Arbeitswelt spürbare quantitative und qualitative Veränderungen vollzogen. Dies ist in erster Linie – wenn auch nicht ausschliesslich – eine Folge der Mikroelektronik, welche fast jeden Berufszweig erfasst. Es handelt sich zudem um eine technische Innovation, welche sich nicht bloss auf Grossbetriebe beschränkt. Der andauernde Preiszerfall bei Steuerungen und ganz allgemein die verhältnismässig niedrigen Investitionskosten erlauben es auch Klein- und Mittelbetrieben, ihre Produktion weitgehend umzustellen. Dies ist für die schweizerische Volkswirtschaft bedeutsam.
Der Entwicklungsprozess verläuft zwar je nach Betriebsgrösse, Wirtschaftszweig und Region unterschiedlich schnell, doch haben, gesamthaft gesehen, deutliche quantitative Verschiebungen unter den einzelnen Lehrberufen stattgefunden. Während in Branchen, welche von der Mikroelektronik stark berührt worden sind, verschiedene traditionelle Lehrberufe zahlenmässig zurückgegangen sind, ist gleichzeitig eine teilweise sprunghafte Zunahme der Lehrverhältnisse im Nahrungsmittelsektor, im Gastgewerbe oder etwa auch bei den Verkaufsberufen festzustellen.
Die Mikroelektronik lässt an sich verschiedene Entwicklungsmöglichkeiten offen. Es ist möglich, durch die Softwaregestaltung und bestimmte Formen der Arbeitsorganisation rechtzeitig menschengerechte Bedingungen zu schaffen. So ist es beispielsweise wesentlich, ob die Programmierung in der Werkstatt oder im Büro stattfindet. Die Arbeit kann also monoton, geisttötend, isolierend oder aber interessant, kreativ, überschaubar werden. *Entscheidend ist, ob neben rein betriebsökonomischen Überlegungen das berufliche Qualifikationsniveau gleichwertig gewichtet wird oder nicht.* Dies wiederum ist abhängig von der jeweiligen Verfügungsgewalt über den technischen Fortschritt. Wenn aber potentiell eine qualifikationsfördernde Entwicklung möglich ist, so muss die berufliche Ausbildung die Grundlagen dazu bieten. Unsere Aufgabe ist es, mit entsprechenden Ausbildungsinhalten und -methoden zu reagieren.
Angesprochen sind also auch die qualitativen Auswirkungen der Mikroelektronik. *In verschiedenen Untersuchungen ist bereits erwähnt worden, dass das Erfahrungswissen, die eingeübten Fertigkeiten und sensitiven Fähigkeiten des traditionellen Facharbeiters an Bedeutung verlieren, hingegen abstrakte, prozessunabhängige Qualifikationen wie das Denken in Modellen und Algorithmen (Algorithmus = Abfolge von Tätigkeiten, Handlungsablauf), die Fähigkeit zu planen und Prozesse zu steuern immer wichtiger werden.* Unter «prozessunabhängigen Qualifi-

kationen» verstehen wir also Kenntnisse und Fähigkeiten, welche nicht an einen bestimmten Beruf gebunden, sondern berufsübergreifend sind. Der Maschinenmechaniker benötigt sie ebenso wie der Schriftsetzer, der Laborant ebenso wie der Bauzeichner usw. Betroffen sind nicht nur Hilfsfunktionen, sondern in gleichem Ausmass auch hochqualifizierte Tätigkeiten. Wenn wir verhindern wollen, dass in Zukunft wenigen Spezialisten zahlreiche halbqualifizierte Arbeitnehmer gegenüberstehen, so müssen wir die neu entstandenen Qualifikationsanforderungen in die Berufsbildung miteinbeziehen, ohne grundlegende traditionelle Fertigkeiten über Bord zu werfen. *Notwendig ist ein neuer Typus des Facharbeiters, der neben praktischem vermehrt auch theoretisches Wissen mitbringt und dieses auch anwenden sowie den jeweiligen Erfordernissen anpassen kann.* (Siehe Kapitel 4.1. «Hauptforderung: Eine breite Grundausbildung»).
Es wäre nun jedoch zumindest einseitig, bloss auf Veränderungen zu reagieren, welche durch die Mikroelektronik hervorgerufen werden. *Auch in zahlreichen andern Berufen sind die Anforderungen an die Mobilität der Arbeitnehmer massiv angestiegen. Durch die Vermittlung eines breiten Grundwissens ist überall der Tendenz zur beruflichen Abwertung und der Gefahr einer Polarisierung entgegenzuwirken.* Gerade diese Polarisierung (Aufsplitterung in Spezialisten und Hilfskräfte) ist nicht eine Folge der Neuen Technologien, sondern einer bestimmten Arbeitsorganisation. Durch die Mikroelektronik wirken sich extreme Formen der Arbeitsteilung höchstens insofern stärker aus, als eine klare Trennung in «Denker» und «Anwender» entsteht.

3. Bildungspolitischer Hintergrund der Veränderungen – Merkmale der Berufsbildung in der Schweiz

Die Berufsbildung in der Schweiz ruht auf drei, allerdings sehr ungleichen Säulen: dem Betrieb, der Berufsschule und den überbetrieblichen Einführungskursen. Weit über 90 Prozent der Lehrlinge in gewerblich-industriellen und rund 75 Prozent in den kaufmännischen Berufen (ohne Einführungskurse) werden auf dieser Basis ausgebildet.
Wichtigster Ausbildungsort ist eindeutig der **Betrieb,** wobei Klein- und Mittelbetriebe überproportional viele Lehrlinge einstellen. Die Qualität der beruflichen Ausbildung hängt mithin wesentlich ab von den beruflichen Fähigkeiten, persönlichen Eigenschaften, dem pädagogischen Geschick der Ausbildner oder Lehrmeister, der Vielfalt der Produkte, respektive der Breite des Tätigkeitsspektrums sowie den Maschinen und technischen Hilfsmitteln. *Auffallendes Merkmal dieser starken betrieblichen Ausrichtung sind grosse Unterschiede in der Qualität der Ausbildung. So variieren Arbeitszeiten, Anteil von berufsfremder oder Routinearbeit, Systematik der Ausbildung, Entlöhnung der Lehrlinge von Branche zu Branche, sogar von Betrieb zu Betrieb beträchtlich. Ein signifikanter*

Bestimmungsfaktor ist dabei die Betriebsgrösse (vgl. Häfeli, Frischknecht, Stoll, Schweizer Lehrlinge zwischen Ausbildung und Produktion, Muri b. Bern 1981).
Weit geringer ist – an Stunden gemessen – die Bedeutung der **Berufsschule.** Die zähflüssigen Auseinandersetzungen um eine auch nur bescheidene Ausweitung des Schulunterrichts sowie die (trotz Berufsbildungsgesetz und Verordnung) weiterhin unbefriedigende Freifächerregelung sind Ausdruck einer gewissen «Schulfeindlichkeit», welche vor allem in gewerblichen Kreisen verankert ist. Die Berufsschule, insbesondere der allgemeinbildende Unterricht, werden als «verlorene Zeit» betrachtet. Entsprechend wird die Allgemeinbildung denn auch vernachlässigt. Zwangsläufig veraltete Lehrmethoden, wenig Persönlichkeitsbildung und Kreativität sind die Folgen. De facto wird der Lehrling oft mehr als Arbeitskraft denn als Auszubildender betrachtet; ein Fremdbild, das auch sein eigenes Rollenverständnis mitprägt.
Nicht viel mehr als Lückenbüsserfunktion haben die **Einführungskurse.** Auch im Gewerbe anerkennt man zwar die Notwendigkeit von überbetrieblichen Lehrgängen, doch sollen diese gerade jene in den Ausbildungsvorschriften festgehaltenen Qualifikationen vermitteln, welche im Betrieb nicht erlernt werden können. An sich sollte jedoch der Lehrling in den Einführungskursen grundlegende Fertigkeiten erwerben, welche er danach im Betrieb üben und vertiefen müsste. Nur allzu oft funktioniert diese Arbeitsteilung nicht. *Die Einführungskurse sind jedenfalls weit davon entfernt, ein dritter Pfeiler der Berufsbildung zu sein.*
Nun hat der enge Bezug zum Betrieb sicher auch seine Vorteile. So ist eine optimale Diversifikation des Lehrstellenangebots möglich. Die Berufsbildung spielt sich zudem in der Realität der Arbeitswelt ab. *Jedes neue Berufsbildungskonzept muss daher den Betrieb als Ausbildungsort mitberücksichtigen. Was wir kritisieren, ist die einseitige Dominanz der betrieblichen Ausbildung.*
Vor diesem Hintergrund orientieren sich Reformen meist nur an kurzfristigen ökonomischen und technischen Bedürfnissen. So wird denn auch jede beliebige Änderung als Reform bezeichnet. Eine andere Folge der Ausrichtung auf eng definierte, betriebliche Arbeitgeberinteressen ist die viel zu hohe Anzahl von Lehrberufen. Wir denken dabei nicht primär an die Berufslehren mit nur wenigen Lehrverhältnissen, sondern an jene 45 Lehrberufe, welche insgesamt über 80 Prozent der Lehrlinge umfassen. *Die übertriebene Spezialisierung wirkt sich mobilitätshemmend aus und ist eine schlechte Basis für die spätere Weiterbildung.*
Ein Beispiel für die allzu zaghafte Reformpolitik ist die neu geschaffene Einführung in die Informatik, welche für alle Lehrlinge 20 Lektionen betragen wird. Diese Informatikausbildung ist zu begrüssen, aber abgesehen davon, dass etwa die sozialen Auswirkungen der Mikroelektronik bewusst ausgeklammert bleiben, soll die zusätzlich erforderliche Unterrichtszeit in erster Linie zulasten der ohnehin zu knapp bemessenen Allgemeinbildung gehen. Die längst fällige Ausweitung des Schulunter-

richtes auf mindestens 1½ Tage ist damit einmal mehr umgangen worden. *Eine angemessene Reaktion auf die tiefgreifenden technologischen Veränderungen wäre ein breites, mobilitätsförderndes Grundwissen, das überbetrieblich (in der Berufsschule oder in Einführungskursen) vermittelt werden müsste.* Statt dessen pfropft man einfach ein wenig Informatik auf die bestehende Berufsbildung auf.
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Artikel 6 des geltenden Berufsbildungsgesetzes nur sehr bedingt realisiert wird. Er lautet: «Die berufliche Grundausbildung vermittelt die zur Ausübung eines Berufes notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse. Sie erweitert die Allgemeinbildung und fördert die Entfaltung der Persönlichkeit und des Verantwortungsbewusstseins. Sie bildet ferner die Grundlage zur fachlichen und allgemeinen Weiterbildung.»

4. Forderungen für eine umfassende Berufsbildungsreform

Wichtigstes Ziel ist eine breitere berufliche und allgemeine Grundausbildung, welche die Basis für eine ständige Weiterbildung und eine berufliche Mobilität (ohne Qualifikationseinbusse) sein muss. Von dieser sehr allgemeinen Zielsetzung lassen sich mehr oder weniger direkt alle unsere konkreten Forderungen ableiten. Mit andern Worten: Wir haben nicht alle beliebigen Postulate im Zusammenhang mit der Berufsbildung aufgelistet. Die Begründungen lassen sich oft aus der im Text vorangehenden Kritik des Berufsbildungssystems ableiten, so dass wir uns teilweise recht kurz fassen können.

4.1 Hauptforderung: Eine breite Grundausbildung

Das Postulat nach einer breiteren beruflichen und allgemeinen Grundausbildung ist an sich unbestritten; gleichzeitig ist es bisher kaum konkretisiert worden. Allgemein betrachtet, verstehen wir darunter eine Zusammenfassung der zahlreichen Lehrberufe in eine wesentlich geringere Zahl von Grundberufen mit bestimmten prozessunabhängigen Qualifikationen. Dazu gehören in erster Linie berufsübergreifende Inhalte (nicht spezifische Tätigkeiten!) wie Formgebung, Farbempfinden, mathematisch-technische Kenntnisse, abstraktes Denkvermögen, zuverlässiges, exaktes Arbeiten usw. *Es geht darum, spezifische Qualifikationen zu vereinheitlichen, die Anzahl Lehrberufe zu reduzieren und in Berufsfelder zusammenzufassen.* Überflüssiger Ballast ist aus den Ausbildungsvorschriften zu entfernen. Eine breitere Grundausbildung ist also nicht einfach zu verwechseln mit mehr allgemeinbildenden Fächern. Allgemeinbildung ist allerdings ein durchaus wichtiger Bestandteil, der gerade in Richtung «Schulung des logischen Denkens» und «Kennenlernen von neuen Informationstechniken» ausgebaut werden muss. Ebenso wesentlich sind indessen praktische Grundfertigkeiten, welche sich nicht bloss an eng umrissenen beruflichen Funktionen orientieren. Auf diese Weise soll eine bessere Durchlässigkeit zwischen einzelnen Berufen erreicht

werden. *Weiter sei betont, dass wir die berufliche Spezialisierung keineswegs ablehnen; sie ist auch nicht – wie das etwa fälschlicherweise behauptet wird – ein Widerspruch zur breiten Grundausbildung. Hingegen sollte sie zu einem wesentlich grösseren Teil als bisher in einer späteren Phase, das heisst im Rahmen der Weiterbildung, vermittelt werden.*

Eine berufsfeldbezogene Ausbildung kann jedoch nicht in allen Berufen in gleichem Ausmass vermittelt werden. Damit wollen wir andeuten, dass sich nicht jeder Lehrberuf stur nach dem gleichen Schema behandeln lässt. So ist etwa in der metallverarbeitenden Industrie eine berufsfeldbezogene Ausbildung eher denkbar als in einzelnen Bauberufen. Am besten verdeutlichen wir unser Verständnis einer breiten Grundausbildung, indem wir vom **neuen Typus des Facharbeiters,** respektive dessen Qualifikationsanforderungen ausgehen. Nachstehend einige Beispiele:

Lebensmitteltechnologe: Er muss zum einen über fundierte Materialkenntnisse verfügen, zum andern aber mit modernen computergesteuerten Maschinen vertraut sein; er benötigt also auch eine Ausbildung in Hydraulik, Pneumatik und vor allem Elektronik.

Mechaniker: Seine Tätigkeit war bisher sehr stark mit der unmittelbaren Bearbeitung des Materials verbunden. Aus dem «manuellen» wird nun tendenziell ein «handloser» Berufsarbeiter, der fast ausschliesslich mit Informationen konfrontiert ist. Damit er die Steuerungsvorgänge begreifen und interpretieren kann, muss er den gesamten Arbeitsablauf überblicken können. Gleichzeitig muss er auch weiterhin mechanische Drehbänke bedienen können.

Schriftsetzer: Viele traditionelle Funktionen werden durch den Fotosatz übernommen; gerade deshalb muss der Schriftsetzer ein gutes Formgefühl entwickeln.

Bauberufe: Bedingt durch den Einsatz neuer Materialien werden neben den bisherigen Fertigkeiten auch dispositive Fähigkeiten (Koordination, Terminplanung) an Bedeutung gewinnen.

Allgemein lässt sich sagen, dass der Lehrling vermehrt mit der Planung, der Ausführung und der Kontrolle eines Arbeitsablaufes vertraut werden muss. Der Berufsstolz ist in dem Sinne zu fördern, dass der Lehrling bereit ist, sich zu engagieren, mitzudenken, innerhalb einer Gruppe Verantwortung zu übernehmen.

Notwendig für seine breitere Grundausbildung sind bestimmte inhaltliche und organisatorisch-institutionelle Voraussetzungen.

4.2 Eine kontinuierliche Berufsbildungsforschung als Voraussetzung

Weder das BIGA noch die Arbeitgeberverbände oder die Gewerkschaften können allein die notwendigen Grundlagen für eine breite Grundausbildung liefern. Nötig ist die Mithilfe durch eine kontinuierliche, praxis-

nahe Berufsbildungsforschung, damit mehrere Lehrberufe in einem breiteren Grundberuf zusammengefasst werden können. *Die Berufsbildungsforschung ist also eine wichtige – wenn auch nicht die einzige – Voraussetzung für die inhaltliche Konkretisierung einer breiteren Grundausbildung. Ihre Aufgabe ist es, die Qualifikationen zu vereinheitlichen, die Berufsfelder inhaltlich zu definieren und organisatorische Modelle für eine berufsfeldbezogene Ausbildung zu entwickeln.* Diese Arbeit kann sicher nicht für alle Berufe gleichzeitig in Angriff genommen werden. Gerade deshalb sollten die Erfahrungen bei der Umsetzung der ersten Versuche in spätere Forschungsphasen miteinbezogen werden.
Berufsbildungsforschung, wie wir sie verstehen, ist in dem Sinne nicht wertneutral, indem sie sich für die berufliche Qualifikation der Facharbeiter/innen einsetzt. Dazu ist eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit andern Fachgebieten wie Arbeitspsychologie, Informatik, Ingenieurwissenschaftern usw. notwendig.
Welche äussere Organisation der Berufsbildungsforschung sinnvoll sein wird, ist genau abzuklären. Vermutlich ist die Zusammenarbeit unter verschiedenen Forschungsstellen einem einzigen Institut vorzuziehen; denkbar wäre dabei eine zentrale Dokumentations- und Koordinationsstelle. Wichtig sind Kontinuität und eine genügende personelle Dotierung sowie eine enge Zusammenarbeit mit Praktikern (Ausbildner, Lehrmeister, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, für den Vollzug zuständige Behörden, Berufsschullehrer, Berufsberater).
Es wäre daher einseitig und falsch, die Antworten allein von der Forschung zu erwarten; vielmehr sind es ja gerade Praktiker, welche realitätsnahe Tätigkeitsanalysen entwickeln können. (Ein gutes Beispiel hiefür ist der 1982 publizierte Anhang zur Broschüre «Mobilität in der Druckindustrie», welche gemeinsam vom Verband der Schweizer Druckindustrie und dem Schweizerischen Lithographenbund herausgegeben worden ist.) Die Praktiker spielen auch deshalb eine wichtige Rolle, weil die Inhalte von Berufsfeldern nicht ein für allemal definiert werden können, sondern Veränderungen unterworfen sind.
Zeitlich ist mit dem Ausbau der Berufsbildungsforschung im Anschluss an das nationale Forschungsprogramm «Education et vie active» zu beginnen, zumal durch eben dieses Programm ein neues Forscherpotential herangebildet worden ist.

4.3 Eine ausgewogene Verteilung zwischen Berufsschule, überbetrieblichen Lehrgängen und betrieblicher Ausbildung

Institutionelle Voraussetzung für eine breite Grundausbildung ist ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Betrieb, Berufsschule und überbetrieblichen Lehrgängen. Die Arbeitsteilung sollte ungefähr wie folgt aussehen:
Überbetriebliche Lehrgänge (Einführungskurse): Erwerben von wichtigen, berufsfeldbezogenen Qualifikationen.

Betriebliche Ausbildung: Vertiefen und praktisches Anwenden dieser Qualifikationen im Anschluss an die überbetrieblichen Lehrgänge.
Berufsschule: Vermitteln der berufstheoretischen Kenntnisse und der Allgemeinbildung. Begleitend zur betrieblichen Ausbildung oder allenfalls im Blockunterricht.
Die drei Ausbildungsträger lassen sich nicht messerscharf voneinander abgrenzen; dies um so weniger, als eine Trennung in Theorie und Praxis weder möglich noch wünschbar ist (wo ist zum Beispiel der Unterschied zwischen Theorie und Praxis bei der Tätigkeit eines Laboranten?). Tendenziell sind die praxisnäheren Ausbildungsteile in den Einführungskursen, die theoretischen Grundlagen wie Informatik und Mathematik in der Berufsschule zu vermitteln.
Zeitlich dürften die drei Ausbildungsträger etwa eine gleiche Dauer in Anspruch nehmen, also ungefähr je einen Drittel.
Die jeweilige Ausgestaltung kann aber von Berufsfeld zu Berufsfeld variieren. Mit der von uns vorgeschlagenen Aufteilung versprechen wir uns wesentlich mehr Systematik in der Ausbildung und eine bessere Koordination unter den verschiedenen Trägern.
Unser Vorschlag sagt also nicht Nein zur Betriebslehre, sieht indessen eine andere Gewichtung vor.
Wir wollen die Vorteile der betrieblichen Ausbildung (Nähe zur Arbeitswelt, Möglichkeit der Diversifikation) beibehalten, gleichzeitig aber die Nachteile (Unterschiede in der Ausbildungsqualität, Mangel an Systematik und Koordination) verringern.
Wir bezwecken nicht – wie auch schon behauptet worden ist – eine Verschulung der Berufslehre, zumal wir die stark praxisorientierten Einführungskurse bedeutend mehr als die Berufsschule ausbauen wollen. Eine verstärkte «Kopflastigkeit» der Berufsbildung ergibt sich nicht aus unseren Vorschlägen, sondern aus den veränderten realen Qualifikationsanforderungen.
Gerade deshalb sind in Zukunft die durch das Berufsbildungsgesetz vorgesehenen Stützkurse auszubauen.
Unser «Modell» soll es ermöglichen, nicht nur kurzfristige und anwendungsorientierte, sondern vermehrt auch fundierte, theoretische Kenntnisse zu vermitteln, damit die Arbeitnehmer später die Anforderungen – insbesondere aus dem Bereich der Informatik – bewältigen können. Dadurch sollen Anpassungsfähigkeit und Offenheit für neues Wissen gefördert werden.
Gesamthaft gesehen, gehen wir von einer gleichen Dauer der Berufslehre aus.
Es ist allerdings naheliegend, das die zweijährigen und auch gewisse dreijährige Berufslehren als Folge einer berufsfeldbezogenen Ausbildung zeitlich verlängert werden müssen.
Anderseits sind je nach den Bedürfnissen einzelner Berufe oder Berufsfelder verschiedene Formen denkbar. Die Ausbildung muss sich nicht überall genau gleich abspielen.

4.3.1 Funktion der überbetrieblichen Ausbildung

Bei der Organisationsform der überbetrieblichen Ausbildung kann von den bestehenden Einführungskursen ausgegangen werden. Es geht aber nicht bloss um das notdürftige Vermitteln von Qualifikationen, damit der Lehrling bei der Lehrabschlussprüfung bestehen kann, sondern um ein ständiges Vermitteln von wichtigen Fähigkeiten. Dazu können etwa auch traditionelle Fertigkeiten gehören, die der Lehrling in einzelnen Betrieben gar nicht mehr erlernen kann.
Wir sprechen von «Einführungskursen», weil dieser Begriff auch im Berufsbildungsgesetz (BBG) verwendet wird. Die Bezeichnung ist insofern etwas unklar, als man darunter einfach einen ersten Kurs zu Beginn der Lehrzeit verstehen könnte. Das ist nicht der Fall: Einführungskurse finden in Blöcken, verteilt auf die gesamte Lehrzeit, statt und dienen zur «Aneignung der grundlegenden Fertigkeiten» (siehe BBG, Art. 16, Abs. 1). Je nach Bedarf kann die gesamte Dauer der Einführungskurse sehr stark variieren. Im Vordergrund steht dabei praxisorientiertes Lernen und nicht produktive Arbeit, wobei es nicht auszuschliessen ist, dass Produkte hergestellt und verkauft würden.
Auf einen solchen Ausbildungsblock folgen jeweils die betriebliche Ausbildung und der Berufsschulunterricht. Der zeitliche Anteil der überbetrieblichen Lehrgänge hängt von den zu erlernenden Qualifikationen ab. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass einzelne Berufe in ihrer Ausbildungsdauer schon heute einen recht hohen Anteil an Einführungskursen aufweisen.
Träger der Ausbildung können überbetriebliche Ausbildungszentren, aber auch einzelne Betriebe oder Lehrwerkstätten sein, sofern sie die technischen und personellen Voraussetzungen erfüllen. Aus diesem Grunde unterstützt der Schweizerische Gewerkschaftsbund die Erweiterung von bestehenden und die Schaffung von neuen Lehrwerkstätten.

4.3.2 Funktion der Berufsschule

Eine zeitliche Erweiterung des Berufsschulunterrichts soll dazu beitragen, dass vermehrt zusammenhängend und fächerübergreifend gelehrt werden kann. Dadurch wird auch die Grundlage für neue Lehrmethoden wie etwa das «Lernen in Gruppen» und für ein vertiefteres Eingehen auf die Bedürfnisse des Lehrlings geschaffen.
Im allgemeinbildenden Unterricht sollte mehr Zeit für Denkschulung eingeräumt werden. Erforderlich ist zudem eine wesentlich umfassendere Einführung in die Informatik, als dies vom BIGA vorgeschlagen wird.
Die theoretischen Unterrichtsinhalte sollten besser mit der jeweiligen praktischen Ausbildung des Lehrlings abgestimmt werden. Vom Zeitgewinn sollte sodann auch die Persönlichkeitsbildung profitieren.

4.3.3 Funktion der betrieblichen Ausbildung

Im Vordergrund steht das *Vertiefen der Qualifikationen,* welche in den überbetrieblichen Lehrgängen erworben worden sind. Im Betrieb müssen die jeweiligen Kenntnisse also angewendet werden können. Dass dies über einen längeren Zeitraum (z. B. ein halbes Jahr) nicht ausschliesslich gemacht werden kann, versteht sich von selbst. Wichtig ist, dass die Voraussetzungen erfüllt sind. In Frage kommen Gross-, Mittel- oder Kleinbetriebe. *Sofern ein genügend breites Tätigkeitsspektrum garantiert werden kann, kehrt der Lehrling über die ganze Lehrzeit hinweg immer wieder in denselben Betrieb zurück. Andernfalls soll es möglich sein, die Lehre in verschiedenen Betrieben zu absolvieren.* Bei dieser Variante ist es sinnvoll, dass sich einzelne Betriebe einer Region zu Ausbildungsgemeinschaften zusammenschliessen. Für die gesamte betriebliche Ausbildungsplanung sollte das kantonale Berufsbildungsamt zuständig sein.
Der Betrieb ist jener Ausbildungsort, wo der Lehrling «Wirklichkeit» lernt. Nachdem er im überbetrieblichen Lehrgang (Einführungskurs) die Grundfertigkeiten und -kenntnisse erworben hat, soll er mit produktiver Arbeit vertraut werden. So ist etwa das «Einhalten einer vorgegebenen Zeit» durchaus auch ein Lernziel. Für die geleistete Arbeit erhält er während der ganzen Lehre einen Lehrlingslohn, der nicht niedriger als bisher sein darf, selbst wenn der betriebliche Anteil zeitlich wesentlich kleiner sein wird. Diese Rechnung rechtfertigt sich, weil der Lehrling ja bereits mit einem Vorwissen in den Betrieb kommt und deshalb viel schneller produktiv eingesetzt werden kann. Zudem sollen Organisationsformen gefunden werden, welche für die Betriebe attraktiv sind; beispielsweise die Einstellung von zwei Lehrlingen, wovon der eine jeweils im Einführungskurs, der andere im Betrieb ist. Unsere grundsätzlich positive Haltung zur betrieblichen Ausbildung schliesst allerdings mit ein, dass die Lehrlinge den Gesamtarbeitsverträgen unterstellt werden.

4.4 Weitere Forderungen

4.4.1 Einführung von Teilprüfungen

Die jetzige Berufsbildung ist allzu sehr fixiert auf die Lehrabschlussprüfung. *Wir schlagen deshalb Teilprüfungen vor, mit welchen grössere Lerneinheiten abgeschlossen werden können.* Geichzeitig ist damit eine recht effiziente Erfolgskontrolle über die Ausbildung und die Fähigkeiten des Lehrlings gegeben. Lernschwächen können auf diese Weise aufgedeckt und rechtzeitig behoben werden. Solche Zwischenprüfungen können mithin auch motivierend sein. Selbstverständlich dürfen Teilprüfungen nicht zu einem Selektionsinstrument werden. Der Lehrling muss die Möglichkeit haben, mit Hilfe der gesetzlich vorgesehenen Stützkurse Wissenslücken zu füllen und danach die Teilprüfung zu wiederholen.

Im Anschluss an die letzte Zwischenprüfung soll am Ende der Lehrzeit eine abschliessende Evaluation durchgeführt werden. Wir denken dabei an eine Übersicht über die erworbenen Kenntnisse, eine Auswertung der gesamten Lehre und einen Ausblick auf die berufliche Tätigkeit. Diese Evaluation würde sich mit Sicherheit über einen längeren Zeitraum erstrecken als die jetzige Lehrabschlussprüfung.
Methodisch sind Formen zu entwickeln, mit welchen auch prozessunabhängige Qualifikationen geprüft werden können. Da in Einführungskursen oft projektbezogen gearbeitet wird, muss das Projektergebnis als ein Teil der jeweiligen Teilprüfung berücksichtigt werden.

4.4.2 Der erste Einführungskurs als Einstieg in den Beruf

Zu Beginn der Berufslehre kommen die Lehrlinge in einen Einführungskurs, der stark Berufswahlcharakter hat, respektive einer Überprüfung der Berufswahl dient. Sie erhalten einen summarischen Überblick über das Berufsfeld und werden vertraut mit einigen Grundfertigkeiten. Am Schluss dieser ersten Phase, ungefährt nach 4 Monaten, treffen sie die Entscheidung über Weiterführen oder Abbruch der gewählten Richtung. Ein halbes Jahr nach dem Einstieg in die Lehre sollten sie – wenn nötig – in einem andern Berufsfeld neu beginnen können.
Dieses Vorgehen kann zwar einen Zeitverlust und zusätzliche organisatorische Umtriebe bringen. Es ist aber die bessere Lösung als das heutige System, welches durch zahlreiche Lehrabbrüche und mit ihrer Berufswahl unzufriedene Lehrlinge gekennzeichnet ist.

4.4.3 Bildung von Lerngruppen

Absolviert der Lehrling seine Praktika in verschiedenen Betrieben, so fehlt ihm eine feste Bezugsperson, wie sie Lehrmeister oder Aubildner heute oft sind. *Am Ende des ersten Einführungskurses sollten deshalb unter den Lehrlingen Gruppen gebildet werden, welche über die gesamte Lehrzeit hinweg stabil bleiben.* Dies nicht nur, damit der Lehrling in einem sozialen Bezugsrahmen «aufgehoben» ist; die Gruppen sollen auch dem Erfahrungsaustausch dienen und Möglichkeit zur gegenseitigen Hilfe, zur gemeinsamen Lernzielkontrolle (analog dem heutigen Arbeitsbuch) sowie zur Diskussion von Problemen im Zusammenhang mit der Ausbildung bieten. Damit die Gruppen diese Aufgaben überhaupt erfüllen können, sollen sie klein sein; das heisst konkret: eine Gruppengrösse von ungefähr 6 Lehrlingen. Wichtig ist eine ständige Betreuung, entweder durch einen betrieblichen Ausbildner oder durch einen Berufsschullehrer. Diese müssten in ihrer Ausbildung auf eine solche Funktion vorbereitet werden.

4.4.4 Koordination Betrieb – Schule – überbetriebliche Lehrgänge (Einführungskurse)

Betriebliche Ausbildner, Berufsschullehrer und Lehrkräfte in überbetrieblichen Lehrgängen sollten sich regelmässig in einer Gruppe treffen, um aktuelle Probleme besprechen und die inhaltliche Koordination gewährleisten zu können. Die Koordination darf nicht nur in den Ausbildungsvorschriften verankert sein; sie muss ein lebendiges Zusammenwirken der für die Ausbildung zuständigen Personen beinhalten.

4.4.5 Vermehrte Ausbildung der Ausbildner

Die zusätzlichen Funktionen erfordern eine vermehrte Ausbildung der betrieblichen Ausbildner. Das bedeutet nicht unbedingt eine längere Erstausbildung en bloc, sondern eher ein Angebot an bausteinartigen Weiterbildungskursen.

4.4.6 Informatikunterricht

Der Grundkurs für alle Lehrlinge muss sicher umfassender sein als die vom BIGA vorgesehenen 20 Stunden. Er soll sich gerade auch mit den sozialen Auswirkungen für die Arbeitnehmer befassen.
Die Idee, ein weiterführendes Angebot in die Freifächer zu integrieren, ist an sich richtig, doch müssen dann die gesetzlichen Möglichkeiten – Besuch von Freifächern während der Arbeitszeit ohne Lohnabzug – auch energischer realisiert werden. Viele Lehrlinge können heute diese Möglichkeit nicht wahrnehmen.
Die berufsbezogene Informatik ist je nach Beruf unterschiedlich. In Berufszweigen, wo die Mikroelektronik eine bedeutende Rolle spielt, sollten die Lehrlinge ausgewogener als bisher in abstrakten Fähigkeiten und manuellen Fertigkeiten unterrichtet werden. Wie gross der jeweilige Anteil der Informatik sein soll, muss von der Berufsbildungsforschung zusammen mit Praktikern untersucht werden.

4.4.7 Ausbau der Allgemeinbildung

Stärker als heute sollte die Allgemeinbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung des jungen Menschen ausgerichtet sein, sich mit dessen realen Problemen befassen und seine soziale Handlungsfähigkeit erhöhen.
Als Gegengewicht zu den Folgen der Mikroelektronik sollten die Kommunikationsfähigkeit und der Umgang mit Informationen verbessert, Kreativität geweckt und gefördert, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit vertieft werden. Gleichzeitig sind die Lehrpläne von überflüssigem, lebensfremdem Ballast zu befreien. Wir verzichten an dieser Stelle auf eine Aufzählung von Beispielen, weisen aber auf unsere Ein-

gabe an das BIGA vom 30. April 1985, «Allgemeinbildende Fächer an gewerblich-industriellen Berufsschulen», hin[1]. Darin verlangen wir unter anderem die Einsetzung einer paritätischen Kommission, welche die bestehenden Lehrpläne in den allgemeinbildenden Fächern überprüft.

Die Allgemeinbildung muss neben den bisherigen Inhalten auch mathematisch-naturwissenschaftliche Kenntnisse, prozessunabhängige Qualifikationen wie logisches Denken oder Planen sowie die Grundzüge einer Arbeitsmethodik (Erleichterung der eigenen Arbeit) umfassen.

Grundsätzlich sollten alle Lehrlinge, ungeachtet der Lehrdauer, gleichviel Allgemeinbildung haben. Es ist nicht einzusehen, weshalb eine Verkäuferin weniger Persönlichkeitsbildung braucht als ein Maschinenmechaniker.

4.4.8 Neue Regelung der rechtlichen Situation

Wir befürworten die Betriebslehre, verlangen aber, dass die Dominanz der Arbeitgeberseite durch die Unterstellung der Lehrlinge unter die Gesamtarbeitsverträge abgebaut wird.
Falls der Lehrling während der gesamten Lehrzeit im selben Betrieb bleibt, so kann dieser wie bisher zusammen mit dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings den Lehrvertrag unterzeichnen. Absolviert der Lehrling seine Ausbildung in verschiedenen Betrieben, so kann einer unter ihnen stellvertretend für die andern als Vertragsunterzeichner auftreten. Dem Lehrvertrag sollte eine Skizze über den Ablauf der Ausbildung und eine Liste mit Ausbildungsbetrieben aus der Region beigelegt werden.

Als mittelfristiges Ziel sehen wir einen Lehrvertrag, der von einer Ausbildungsgemeinschaft unterzeichnet würde. Diese sollte sich aus Vertretern der Einführungskurse, der Berufsschule, eines oder mehrerer Lehrbetriebe sowie aus den gesetzlichen Vertretern zusammensetzen.

4.4.9 Bessere Kontrolle der Ausbildung

Dank Teilprüfungen, der vorgeschlagenen «Lehrlingsgruppe», der Koordinationsgruppe mit betrieblichen Ausbildnern, Berufsschullehrern, Lehrkräften von überbetrieblichen Lehrgängen sollte die Kontrolle der Ausbildung automatisch verbessert werden. Damit ist auch angedeutet, dass die Kontrolle viel mehr Hilfeleistung als bürokratische Sanktion sein muss. Darüber hinaus soll für die Kontrolle weiterhin die kantonale Vollzugsbehörde zusammen mit den Arbeitgeberorganisationen und den Gewerkschaften zuständig sein.

[1] Zu beziehen beim SGB.

4.4.10 Offenere Ausbildungsreglemente

Mit der Reduktion der Lehrberufe und deren Zusammenfassung in Berufsfeldern verringert sich auch die Anzahl der Ausbildungsreglemente. Diese sollten weniger schwerfällig und stereotyp formuliert werden und mehr Gestaltungsmöglichkeiten offenlassen. Partielle Änderungen sollten ohne übertriebenen bürokratischen Aufwand möglich sein. Die Konzeption der Ausbildungsreglemente sollte von der Berufsbildungsforschung zusammen mit den Vertretern aus der Praxis (Arbeitgeber, Gewerkschaften, Lehrkräfte, Ausbildner usw.) geleistet werden.

4.4.11 Neue finanzielle Basis

Bei einer Beurteilung der finanziellen Konsequenzen ist zunächst zu beachten, dass der Lehrling im Betrieb eher noch produktiver arbeitet als bisher, da die Grundkenntnisse in den Einführungskursen vermittelt werden (siehe Kapitel 4.3.3 «Funktion der betrieblichen Ausbildung»). Der Lehrlingslohn kann allenfalls abhängig gemacht werden von der zeitlichen Präsenz im Betrieb.
Mehrkosten entstehen in erster Linie durch den massiven Ausbau der Einführungskurse. *Die Geldmittel dafür sollen – wie bisher – durch die öffentliche Hand und die Berufsverbände aufgebracht werden. Zur Finanzierung sind aber zusätzlich jene Betriebe einer Branche beizuziehen, welche selber keine oder im Verhältnis zur Anzahl der beschäftigten Facharbeiter wenig Lehrlinge ausbilden.* Solche oder ähnliche Regelungen sind heute bereits in einzelnen Berufszweigen Realität. Das «Umlageverfahren» sollte indessen nicht über den Staat, sondern über eine von den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften verwaltete Kasse abgewickelt werden.

4.4.12 Verbesserung der Anlehre

Wir stellen fest, dass mit gesetzlich verankerten Anlehren wenig Missbrauch getrieben wird. Der Anteil der Anlehrlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge ist wesentlich kleiner als befürchtet, wobei allerdings die Schwankungen, je nach Kanton, beträchtlich sind. Die alles in allem positive Bilanz ist wesentlich darauf zurückzuführen, dass die Gewerkschaften vor den Gefahren der Anlehre gewarnt haben. Trotzdem drängen sich einige Verbesserungen auf.
Bei der Einteilung von Sonderbewilligungen ist die Arbeitsmarktsituation zu berücksichtigen; dort, wo selbst Ausgelernte nur mit Mühe eine Stelle finden, dürfen keine Anlehrstellen bewilligt werden.
Die Ausbildungsprogramme für Anlehrlinge werden in der Regel zu wenig sorgfältig ausgearbeitet; der individuell zu gestaltende Lehrplan sollte erst nach einem halben Jahr erstellt werden, damit die Anlehre «massgeschneidert» ist und Erfolgserlebnisse ermöglicht. Der Augen-

schein, welcher die Prüfung ersetzt, ist zu standardisiert. Die Prüfungsexperten sollten ebenso wie die Lehrer von Anlehrklassen eine Zusatzausbildung in heilpädagogischer Richtung aufweisen. Schliesslich fällt auf, dass die Anlehrlinge gleich schlecht wie die Lehrlinge kontrolliert werden.
Einführungskurse sollen auch für die Anlehre obligatorisch werden, damit ein projektorientierter Unterricht ermöglicht wird. Die Kurse können weniger lange dauern als bei einer Berufslehre, doch ist nicht einzusehen, weshalb Anlehrlinge den Lehrlingen gegenüber benachteiligt werden sollten.

5. Neuer Stellenwert der beruflichen Weiterbildung

Wir haben hinreichend ausgeführt, dass die Motivation zur Weiterbildung in der beruflichen Grundausbildung gehemmt oder gefördert wird. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Berufslehre muss von einer beschränkten Aufnahmekapazität ausgegangen werden, man darf also die Lehre nicht mit zu viel Wissensstoff überladen. *Somit wird die Weiterbildung gleichsam zur logischen Fortsetzung, indem sie zusätzliche Fakten vermittelt und die Basiskenntnisse vertieft.*
Weiter sollen nicht gleich für alle neuen beruflichen Funktionen spezielle Berufslehren geschaffen werden, wie dies heute zum Teil der Fall ist. Hingegen sind die Zugangsmöglichkeiten für die Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen zu erweitern.
Die Weiterbildung darf nicht elitär sein, sie muss zur Norm werden. Sie darf sich nicht auf zukünftige Kader beschränken, sondern muss dazu dienen, die Qualifikation der Facharbeiter/innen mindestens zu erhalten. Wenn nötig, müssen Umschulungen angeboten werden, wobei die Möglichkeit des Arbeitslosenversicherungsgesetzes optimal zu nutzen ist.
Diesen Forderungen steht eine höchst unbefriedigende Realität gegenüber. Weiterbildung ist noch lange keine Selbstverständlichkeit, besuchen doch bloss 60 Prozent der Arbeitnehmer irgend einmal weiterbildende Kurse. Der elitäre Charakter wird deutlich, wenn wir dabei berücksichtigen, dass der Anteil unter den Kadern 80 Prozent, unter den übrigen Angestellten 59 Prozent, unter den Arbeitern jedoch nur 37 Prozent beträgt. Zahlreiche Arbeitnehmer können die für die Weiterbildung notwendigen Rahmenbedingungen nicht erfüllen. Während einerseits die sozialen und familiären Belastungen bei Abendkursen zu hoch sind (nur 17 Prozent der Weiterbildung findet in Abendkursen statt), ist anderseits eine vorübergehende Preisgabe der beruflichen Aktivität aus finanziellen Gründen unmöglich.
Aus dieser Situation sind Konsequenzen zu ziehen. *In erster Linie sind mehr berufsbegleitende Ausbildungsgänge anzubieten, wobei in den Betrieben gleichzeitig gesamtarbeitsvertraglich geschützte Teilzeitpensen geschaffen werden müssten.* Ebenfalls in die Gesamtarbeitsverträge

ist vermehrt das *Recht auf einen bezahlten Bildungsurlaub* aufzunehmen. Denkbar wäre im Einzelfall eine Kombination in dem Sinn, dass die Weiterbildung teils durch flexible Arbeitszeit, teils durch bezahlten Bildungsurlaub und teils durch das Einsetzen von Freizeit ermöglicht würde. *Wesentlich zu verbessern sind ferner die Stipendien, zumal die Notwendigkeit einer Zweitausbildung ständig wächst.* Dies zeigt sich etwa auch in der zunehmenden Anzahl von Erwachsenenberatungen bei den Berufsberatungsstellen.
Bei den Trägern muss zwischen betriebsinterner und betriebsexterner Weiterbildung unterschieden werden. Innerhalb der Betriebe spielen Qualifikationen im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen und Führungsschulung eine zentrale Rolle. Damit das Recht auf innerbetriebliche Weiterbildung nicht zu einem Privileg für wenige wird, muss eine Mitbestimmung der Betriebskommissionen gewährleistet sein. *Das betriebsexterne Angebot ist stark auszubauen, zumal es eher mobilitätsfördernder ist als die Weiterbildung im Betrieb.* Berufsschulen und Lehrwerkstätten müssen ihr Angebot erheblich erweitern, wenn verhindert werden soll, dass – wie dies teilweise bereits geschehen ist – ein privater «Informatik-Markt» entsteht. Im Gegensatz zu privaten Trägern kann eine Berufsschule oder Lehrwerkstätte einen Interessenten seriös beraten, ob ihm ein bestimmter Lehrgang beruflich auch tatsächlich etwas nützt. *Ebenfalls auszubauen sind sozialpartnerschaftliche Modelle.* Ziel ist ein flächendeckendes Netz mit regionalen Zentren, in denen neben eigentlicher Weiterbildung auch ein beruflicher Erfahrungsaustausch der Arbeitnehmer gewährleistet werden müsste.
Berufliche Weiterbildung und Umschulung können hier nur summarisch behandelt werden. Der SGB wird jedoch in einem späteren Zeitpunkt zu diesem Problemkreis ausführlicher Stellung nehmen.

6. Schlussbemerkung

Der vorliegende Bericht ist die Grundlage für zukünftige Reformforderungen. Er weist in die Richtung, in welche sich die Berufsbildung entwickeln muss. Dabei betonen wir nochmals, dass wir nicht ein einziges, allgemein gültiges Modell für alle Lehrberufe sehen. Massgebend sind die spezifischen Bedürfnisse und Qualifikationsanforderungen. Trotzdem können sich verschiedene Modelle gegenseitig befruchten. Deshalb unterstützen wir von Wissenschaftern und Praktikern begleitete Experimente, welche selbstverständlich minimale Standards garantieren müssen.