

Objekttyp: **Miscellaneous**

Zeitschrift: **Tec21**

Band (Jahr): **129 (2003)**

Heft 18: **Regionalbahnhöfe im Kontext**

PDF erstellt am: **11.09.2024**

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.

STANDPUNKT

Weiterbildung ins Arbeitsrecht

Das 19. Jh. brachte ein Volksschul-Obligatorium. Im 20. Jh. wurde die Berufsausbildung für die meisten SchweizerInnen zur Normalität. Im 21. Jh. muss nicht nur ein Recht auf Berufsbildung, sondern auch auf eine berufliche Weiterbildung gesetzlich festgelegt werden.

Noch Anfang der 80er-Jahre mokierte sich ein hoher Bildungsfunktionär des damaligen Biga über einen Vorstoss des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds (SGB) zur Einführung eines bezahlten Bildungsurlaubes so: «So einen Mal- oder Meditationskurs in der Toscana mit abendlicher Grillparty und alles auf Kosten des Arbeitgebers: das wollte ich auch.» Eigentlich müssten diese Zeiten vorbei sein.

Eine kürzlich erschienene Studie¹ zeigt deutlich die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung: 1,9 Mio. Erwachsene bilden sich in der Schweiz während 123 Mio. Stunden jährlich weiter; dabei dominiert klar die berufliche Weiterbildung. Nur eine Minderheit der Erwerbstätigen erhält Unterstützung für Weiterbildung durch ihren Arbeitgeber; dabei profitieren bereits gut Ausgebildete deutlich mehr als schwächer Ausgebildete und Männer mehr als Frauen. Je grösser der Betrieb, umso höher das Engagement für Weiterbildung.

Die berufliche Weiterbildung in der Schweiz funktioniert nach dem Matthäus-Prinzip: Wer viel hat, dem wird gegeben; wer wenig hat, dem wird noch genommen. Um das zu korrigieren, wollen die Gewerkschaften in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) ein Recht auf bezahlten Weiterbildungsurlaub festlegen. In den letzten Jahren haben sie Erfolge errungen. Beinahe alle grossen GAV enthalten Bestimmungen zum bezahlten Bildungsurlaub. Vielfach sind aber Hürden aufgebaut: Bildung muss arbeitsplatzrelevant sein; der Arbeitgeber hat ein Vetorecht; der Anspruch wird zeitlich auf tiefem Niveau oder je nach Grösse der Belegschaft beschränkt. Fazit: Von einem individuellen Anspruch auf 5 bezahlte Weiterbildungstage pro Jahr ist die Schweizer GAV-Wirklichkeit weit entfernt. Soll das Recht auf bezahlten Weiterbildungsurlaub möglichst allen zugute kommen, ist es arbeitsrechtlich zu verankern.

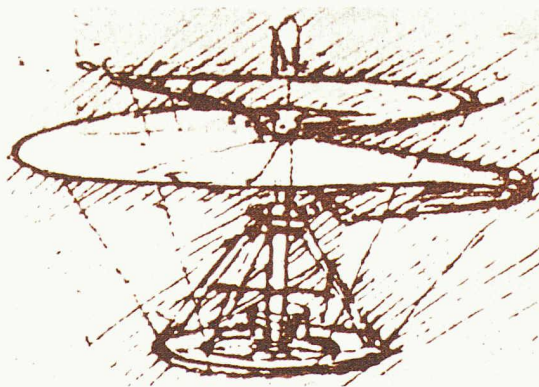
Seit den 80er-Jahren hat der SGB mehrere Vorstösse dazu unternommen. Jüngstes Beispiel: 1996 wurde meine entsprechende Motion als Postulat überwiesen. Die bundesrätliche Antwort ist noch nicht erfolgt. Eine Arbeitsgruppe des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) hat jedoch kürzlich eine negative Stellungnahme erarbeitet. Ein Vergleich zeigt denn auch, dass die Schweiz punkto gesetzlich festgelegten Weiterbildungsurlaubs den umliegenden Ländern hinterher hinkt. Elf von 16 deutschen Bundesländern kennen einen bezahlten Bildungsurlaub von (in der Regel) 5 Tagen. Weitere Staaten haben Ansprüche auf Weiterbildung gesetzlich festgelegt und gleichzeitig geregelt, was Staat und Unternehmen an die Weiterbildung zu zahlen haben. Auf Schweizer Gesetzesebene herrscht hier jedoch gähnende Leere. Wer daran nichts ändern will, macht sich mitschuldig, dass ohnehin Benachteiligte noch mehr abgehängt werden.

Paul Rechsteiner

Paul Rechsteiner ist SP-Nationalrat und SGB-Präsident.
prechsteiner@access.ch

¹SGB-Dossier Nr. 20. Übersicht über die Weiterbildung in der Schweiz und im Ausland. Zu bestellen unter info@sgb.ch für 4 Fr.

AUSBILDUNG



Leonardo da Vinci:
Helikopter.
Um 1500
(Bild: key)

Technisches Zeichnen: Ein neues Berufsfeld entsteht

(pd/km) Am Computer der zukünftigen technischen Zeichner aus dem Berufsfeld Raum- und Bauplanung sollen zwar nicht gerade technische Erfindungen entstehen. Ziel des neuen Ausbildungskonzeptes ist jedoch, qualifizierte Berufsleute mit grosser Fach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz sowie Kenntnissen in den verwandten Berufen heranzubilden. Dies geht aus den Projektunterlagen hervor, welche sich derzeit in der internen Vernehmlassung der beteiligten Verbände¹ befinden.

Sechs Berufe, ein gemeinsames Berufsfeld

Das neue triale Ausbildungsmodell umfasst die Zeichnerberufe aus Raumplanung, Innenausbau, Landschaftsbau, Geomatik und Bau bzw. Hochbau. Es erstreckt sich über die Bereiche Betrieb, Überbetriebliche Kurse und Schule. Der Aufbau folgt dem Grundsatz, dass im Lehrbetrieb vom Berufsspezifischen zum gemeinsamen Berufsfeld, in der Berufsschule hingegen vom Gemeinsamen zum Berufsspezifischen und zur Vertiefung fortgeschritten wird. Ausgehend vom Primat der beruflichen Praxis wird die Lehre durch Zeitpunkt und Inhalt von Standortbestimmung, Teil- und Schlussprüfung neu strukturiert. Das Schwergewicht der 4-jährigen Ausbildung liegt nach wie vor im

Lehrbetrieb. Die Dauer der Betriebsanwesenheit nimmt dabei vom ersten bis zum vierten Lehrjahr zu. In den ersten drei Lehrjahren ist jeweils ein überbetrieblicher Wochenkurs vorgesehen, teilweise gemeinsam mit den anderen Zeichnerberufen. Die Berufsschule ist als Blockunterricht und zeitlich degressiv geplant.

Die Lehrabschlussprüfung soll in zwei Schritten absolviert werden. Nach dem dritten Lehrjahr werden theoretisches Grundlagenwissen, berufspraktische Fertigkeiten und Allgemeinbildung geprüft. Die Schlussprüfung am Ende des vierten Lehrjahres besteht aus einer so genannten individuellen Produktivarbeit.

Innovativ ist ausserdem folgende Neuerung: Das vierte Lehrjahr wird u. a. auch als Kurs für Wiedereinsteiger/-innen angeboten – ein gewichtiges Argument für junge Frauen, einen Zeichnerberuf zu wählen.

Das beste Ausbildungskonzept nützt aber wenig, wenn nicht auch die Betriebe mit attraktiven Arbeitsbedingungen nachziehen und wieder vermehrt Ausbildungsplätze anbieten.

¹Projekt ZBZ, www.zbz-projekt.ch. 7 Trägerorganisationen (darunter SIA, BSA und STV), 8 assoziierte Verbände aus dem Berufsfeld und 6 Ämter und Organisationen aus dem Bildungsbereich