Zeitschrift: Schweizer Erziehungs-Rundschau : Organ für das öffentliche und private Bildungswesen der Schweiz = Revue suisse d'éducation : organe de l'enseignement et de l'éducation publics et privés en Suisse

Herausgeber: Verband Schweizerischer Privatschulen

Band: 62 (1989)

Heft: [6]

Anhang: Bildungspolitische Beilage der Schweizer Erziehungsrundschau 6/1989 = Supplément de la Revue suisse d'éducation 6/1989

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: 12.07.2025

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

Weiterbildungsoffensive des Bundes*

Dr. Klaus Hug

«Was nützen die besten Ideen und alle zur Verfügung stehenden Finanzen, wenn die Menschen fehlen, die daraus etwas Sinnvolles machen können?» Dieser und ähnlichen Feststellungen begegnen wir fast täglich in den Medien; Politiker, Unternehmer und Gewerkschaften beschäftigen sich seit einiger Zeit intensiv mit dem Thema. Tatsächlich erleben wir in der Schweiz gegenwärtig und aller Voraussicht nach für längere Zeit eine akute Arbeitskräfteknappheit, welche die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft schwächt. Zwar bestehen Unterschiede zwischen Berufen, Branchen und Regionen, aber an der Gesamtbeurteilung «ausgetrockneter Arbeitsmarkt» ändert sich nichts.

Mangel an qualifiziertem Personal

Dies wird auch bestätigt durch die Beschäftigungsstatistik, wo Meldungen über einen Mangel an qualifiziertem Personal in letzter Zeit deutlich zugenommen haben. So meldeten im ersten Quartal 1989 52,3% der befragten Unternehmen einen Mangel an qualifiziertem Personal, während es beispielsweise 1982 zirka 29% gewesen sind. Der Arbeitsmarkt trocknete trotz einer starken Zunahme der im Erwerbsleben stehenden Ausländer seit Anfang 1985 zunehmend aus.
Natürlich sind nicht alle Branchen und Berufe vom Mangel in gleicher Weise betroffen. 60% der Unternehmen in Industrie und Gewerbe geben an, bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen. Im Dienstleistungssektor sind es hingegen «nur» rund 47% der Unternehmen.
Innerhalb der Sektoren sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen beträchtlich: Spitzenreiter stellen insgesamt die Banken und die Maschinenindustrie dar, bei denen 77% bzw. 70,5% der Betriebe einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften beklagen.
Die seit sieben Jahren anhaltend gute Konjunktur spielt für die angespannte Arbeitsmarktlage sicher eine nicht unwesentliche Rolle. Darüber hinaus verschärfen aber auch strukturelle Probleme einzelner Branchen die Situation und haben zur Folge, dass der Fachkräftemangel in der Schweiz voraussichtlich eine längerdauernde Begleiterscheinung sein wird.

Drei wesentliche strukturelle Gründe

1. *Rascher technologischer Fortschritt:* Der Wandel in Technik und Wirtschaft hat sich in den letzten Jahren beschleunigt. Neue Produkte und Verfahren, neue technische Entwicklungen, die Informatisierung, die alle Zweige der Wirtschaft umfasst, rufen nach neuem Können und neuen Fähigkeiten. Die Spezialisierung und Internationalisierung machen die Sache noch komplizierter. Viele Spezialisten kommen aus dem Ausland. Unsere Ausländerpolitik lässt aber einen unbeschränkten Zutritt nicht zu.

*Referat gehalten an der Plenarversammlung IOEB (Institutionen und Organisationen der Erwachsenenbildung) vom 2. 6. 1989, mit Nuancen auch an der gemeinsamen Mitgliederversammlung VSP/FREP von 27. 5. 1989 in Fribourg. (Kürzungen und Zwischentitel durch die Red.)

2. *Die Verschärfung des internationalen Wettbewerbsdrucks* stellt hohe Anforderungen an die Innovationskraft der Unternehmen und an die Kreativität der Mitarbeiter.
3. *Die Bevölkerungsentwicklung* der Schweiz in den nächsten Jahren zeigt einen Trend in Richtung Alterung.
   Man schätzt, dass zwischen 1985 und 2010:
   - die Zahl der unter 19jährigen in unserem Lande um rund 180000 abnehmen wird (–11%);
   - die 20- bis 39jährigen um mehr als 230000 Personen abnehmen werden (–11,6%);
   - die 40- bis 64jährigen um mehr als eine halbe Million zunehmen werden (+27,6%);
   - und schliesslich die Zahl der Personen über 65 um 300000 grösser wird (+33,3%).

1988 begannen noch 72500 junge Leute eine Berufslehre, d. h. 2500 oder 3% weniger als im Vorjahr. Ein noch grösserer Rückgang ist zu erwarten. Der Lehrlingsmangel ist in einigen Branchen bereits manifest.

In einer Zeit also, in der die schweizerische Wirtschaft in zunehmendem Masse Arbeitskräfte benötigt, die in der Lage sind, den anspruchsvollen technischen Fortschritt zu meistern, wird unsere aktive Bevölkerung immer älter. Bekanntlich fällt es mit zunehmendem Alter schwerer, berufliche Neuerungen zu lernen.

Qualifizierte Mitarbeiter als Schlüsselfrage

Ein Land, das wie die Schweiz um die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit kämpft und mit einer Verschärfung dieses Kampfes im Hinblick auf den EG-Binnenmarkt 1992 zu rechnen hat, ist dringend auf genügend und gut qualifizierte Mitarbeiter angewiesen. Der Problemkreis könnte sich leicht zu einer Schlüsselfrage in bezug auf die wirtschaftliche Zukunft der Schweiz entwickeln.

Wichtiger Lösungsansatz: Einheimisches Potential besser ausschöpfen

Da wir den ungedeckten Bedarf nicht einfach über die Zulassung von immer mehr Gastarbeitern befriedigen können, wird eine der wirksamsten Massnahmen sein, das in der Schweiz zur Verfügung stehende Personalpotential gezielter als bisher einzusetzen und besser auszuschöpfen. Und zwar geht es darum, sowohl das Qualifikationsprofil der Erwerbstätigen besser den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes anzupassen als auch Personen, die aus irgend einem Grund nicht oder nicht mehr im Erwerbsleben stehen, zu ermuntern, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

1. Ohne die Bedeutung der beruflichen Grundausbildung zu schmälern, wissen wir heute, dass das auf dieser Stufe vermittelte Wissen und Können nicht mehr für eine ganze, jahrzehntelange Berufslaufbahn ausreicht, häufig auch dann nicht, wenn sich der Arbeitnehmer durch dauerndes «training on the job» berufstüchtig hält. Nur eine periodisch vertiefende und qualifikationserweiternde Weiterbildung kann letztlich sicherstellen, dass ein Unternehmen über Mitarbeiter verfügt, die es ihm ermöglichen, den neuen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Eine solche Weiterbildung liegt auch im Interesse des Arbeitnehmers, weil sie ihm grösseren beruflichen Spielraum und vielfältigere Mobilität verschafft.
   Die Notwendigkeit von Massnahmen der Wirtschaft und der Sozialpartner

zur Förderung der Weiterbildung wird mehr denn je augenfällig. Nach einer Studie des ETH-Instituts für Orts-, Regional- und Landesplanung haben 42% der befragten Betriebe kein Konzept und keine Richtlinien für die Weiterbildung. Diese Feststellung muss zum Nachdenken anregen, wenn man in der gleichen Studie weiter erfährt, dass vier Fünftel der Betriebe in Zukunft mit einem erhöhten Qualifikationsbedarf ihrer Mitarbeiter rechnen!

2. Staatlicherseits wird es darum gehen müssen, im Rahmen der bestehenden Strukturen allfällig bestehende Freiräume besser zu nutzen, Impulse zu geben und Schwachstellen zu beseitigen. Staatliche Massnahmen allein genügen aber nicht. Schon die traditionelle Aufgabenverteilung zwischen Staat und Wirtschaft zeigt, dass die prioritäre Verantwortung für die Fortbildung der Mitarbeiter bei den Betrieben liegt: Bund und Kantone sollen neben den privaten Schulen, den Berufsverbänden, den Sozialpartnern, den Berufsberatern und neben anderen bildungspolitischen Instanzen komplementär in Erscheinung treten. Nur eine konzertierte Aktion kann zum Ziel führen.
3. Bezüglich unausgeschöpfter Potentiale müssen wir versuchen, die Erwerbsquoten, namentlich der Frauen, zu heben, die Qualifikationsstruktur von Frauen und Ausländern der 2. Generation zu verbessern und ganz allgemein Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu motivieren, der Weiterbildung ein grösseres Gewicht zu geben und sie auch als Mittel des Wiedereinstiegs ins Berufsleben einzusetzen.

Nicht einfach eine Bundessache

Die Weiterbildungsoffensive ist daher nicht einfach als «Massnahmenpaket des Bundes» zu verstehen. Tatsächlich ist sie in einem viel weiteren Sinn, nämlich im Rahmen einer gemeinsamen schweizerischen Anstrengung auf drei Ebenen zu sehen, die zwar aus Gründen der Arbeitsmarktpolitik ausgelöst wird, die aber auch wesentliche gesellschaftspolitische und kulturelle Ziele verfolgt.

Strossrichtungen der Massnahmen

Die Sondermassnahmen des Bundes sollen vor allem angebotsseitig mit finanziellen Zuschüssen in drei Bereichen Impulse auslösen:

1. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung auf folgenden Feldern:
   - Beseitigung von Kapazitätsengpässen und Erweiterung der Nachdiplommöglichkeiten an Höheren Fachschulen, vor allem an HTL und HWV;
   - Weiterbildung gelernter Berufsleute, namentlich in Richtung von neuen Berufs- und Höheren Fachprüfungen;
   - Weiterbildung von ungelernten Erwerbstätigen, namentlich in Richtung der Qualifikationsanhebung und des Nachholens von Lehrabschlüssen;
   - Erhöhung des Anteils der Frauen sowie der Ausländer der 2. Generation an weiterführenden Lehrgängen und Schulen;
   - Wiedereinstieg von aus dem Berufsleben Ausgetretenen;
   - Motivierungsmassnahmen bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern;
   - Vergrösserung des Weiterbildungsangebots für Berufsschullehrer und Entwicklung von Teachware durch das Schweizerische Institut für Berufspädagogik.
2. Ausbau der Weiterbildung an der ETH und den kantonalen Hochschulen.

3. Förderung des Computer Integrated Manufacturing (CIM) durch Schaffung entsprechender Lehrstühle und von 6 regionalen CIM-Bildungszentren.

Sondermassnahmen des BIGA

Die Sondermassnahmen im BIGA-Bereich umfassen Beitragsleistungen an die Kantone, an Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie an öffentliche und private Körperschaften, die Ziele der beruflichen Weiterbildung ohne Erwerbszweck verfolgen. Mit seinen Beiträgen möchte der Bund Schwergewichte in Ergänzung der allgemeinen Förderung der beruflichen Weiterbildung setzen.
Es geht also bei diesen Massnahmen nicht um eine Neuorientierung der Berufsbildungspolitik, sondern um eine Art Impulsgebung zur Beseitigung von Engpässen und Schwachstellen. Das Programm soll eine Laufzeit von sechs Jahren haben und gesamthaft 385 Millionen Franken kosten.

WBO: Inklusive Privatschulen

Dieser groben Darstellung der Ausgestaltung der sogenannten «Weiterbildungsoffensive» entnehmen Sie, dass die Aufgabenteilung Staat – Wirtschaft im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung nach wie vor Bestand hat und durch die vorgesehenen Massnahmen nicht gefährdet wird.
Im Bereich der angesprochenen Aufgabenverteilung gibt es eine ganze Reihe von Schnittstellen, für die man nicht immer eine zweifelsfreie Abgrenzung findet. Es gibt Freiräume, die wenig bis nicht geregelt sind, Freiräume, welche die Chance zur Ausgestaltung in sich tragen.
Eine dieser Schnittstellen ist das Verhältnis von staatlich getragenen zu den privaten Schulen und ihrem Angebot. Es ist nach wie vor richtig, dass der Bund gewinnstrebige, private Ausbildungsinstitutionen nicht subventioniert. Ebenso richtig ist aber, dass die öffentlichen Schulen bei der Ausgestaltung ihrer Weiterbildungsprogramme auf bereits privatwirtschaftlich offerierte, allgemein zugängliche Angebote Rücksicht nehmen und nicht subventionierte Wettbewerbsverfälschung betreiben sollen. Subventionierte Weiterbildungsorganisationen sollen die Dienste privatwirtschaftlicher Anbieter benützen können. Auch ist das privatwirtschaftlich erarbeitete Kursmaterial, das in reichem Masse vorhanden ist, in die staatliche Evaluation einzubeziehen und, sofern unter vernünftigen Bedingungen erhältlich und qualitativ gut, mitzubenützen.
Beim ganzen Projekt «Weiterbildungsoffensive» darf nicht vergessen werden, dass vor allem die Arbeitnehmer und Arbeitgeber motiviert sein müssen, sich vermehrt der Notwendigkeit von lebenslanger Weiterbildung bewusst zu werden.

Verbesserte Information

Der Information kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Es genügt nicht, dass Kurse angeboten werden Die Menschen müssen über das Angebot auch in Kenntnis gesetzt sein. Sie müssen sich orientieren können über Sinn und Zweck der Schulung und über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Informationen müssen so strukturiert sein, dass sie nicht in einer Flut den Adressaten überschwemmen und ihn letztlich entmutigen. Verschiedene staatliche und private Institutionen haben in letzter Zeit Anstrengungen unternommen, um diesen Bereich abzudecken.