Weiterbild, Bildpol, O(SGB) 19 06 01

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB USS Union syndicale suisse Unione sindacale svizzera

INFO-PARTNER

2.614 / 6.733

012411

Pressekonferenz SGB; 1. Juni 1989, 9.00 Uhr, Hotel Bern in Bern

Vorschläge des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes für eine tauglichere Weiterbildung

---

Ewald Ackermann, Berufsbildungssekretär des SGB

Im vorliegenden Leitbild unterscheiden wir acht Arten von Weiterbildung. Die Bildungsvoraussetzungen, die die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sich bringen, bilden jeweils die Kriterien zur Abgrenzung.

1. Vertiefung

Im Unterschied zur Anpassung geht es bei der Vertiefung nicht nur um reines Anwendungswissen, sondern um die Vermittlung eines Hintergrundwissens. Gezielt wird auf prozessunabhängige Qualifikationen, die eine berufliche Mobilität erst ermöglichen. Folgende Massnahmen sind zu ergreifen:

- bezahlter Bildungsurlaub für alle
- intensiviertere betriebliche Weiterbildung und Ausbau vertiefender Weiterbildung an Berufsschulen und überbetrieblichen Weiterbildungszentren
- Ausbau der paritätischen Weiterbildung

Die Kosten für diese Massnahmen - an Zeit und Geld - haben die Arbeitgeber zu tragen. Der Staat hat Zentren und entsprechende Lehrgänge an Berufsschulen zu subventionieren.

2. Nachholen

Ungelernte, Angelernte und Wiedereinsteiger/innen sollen eine Berufslehre nachholen und/oder berufliches Wissen neu aufbauen können. Wir plädieren für die gleichen Massnahmen wie bei der Vertiefung, ausser dass der Staat dem Arbeitgeber die lernbedingte Abwesenheit eines sich so Weiterbildenden zu vergüten hat.

3. Anpassung

Unter Anpassen verstehen wir ein kurzfristig einmaliges anwendungsorientiertes Lernen mit dem Ziel, Kenntnisse zu erwerben, die sofort produktiven Einsatz ermöglichen. Anpassung betrifft alle Beschäftigten, die sich auf neue Verfahren einstellen müssen. Wir fordern:

- genügend Lernphasen, seien diese nun betriebsintern während der Arbeitszeit oder -extern.

## 4. Umschulung

Unter Umschulen verstehen wir eine Weiterbildung, die antritt, wer aus gesundheitlichen oder wirtschaftlichen Gründen seinen bisherigen Beruf nicht mehr ausüben kann. Unsere Forderungen:

- Freistellung für kürzere Lernphasen
- ein durch die AIV garantiertes Mindesteinkommen bei lang dauernden Zweitausbildungen

Diesen vier ersten Arten von Weiterbildung ist gemeinsam, dass die finanziellen Folgen der zu ergreifenden Massnahmen in die Verantwortung der Arbeitgeber und des Staates fallen. Die Beschäftigten sollen keine Zeitopfer erbringen müssen. Die Betriebskommissionen müssen bei betrieblichen Innovationen ein Mitbestimmungsrecht erhalten.

Bei den vier weiteren Massnahmen ist eine je verschiedene Kostenteilung vorgesehen.

## 5. Aufbau von Zusatzqualifikationen

Wir verstehen darunter eine Erweiterung beruflicher oder allgemeiner Kompetenz, ohne dass damit unmittelbar eine Aenderung der Berufstätigkeit visiert wird oder ein betriebliches Diktat dazu ausschlaggebend wäre. Die zu ergreifenden Massnahmen gelten für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich "Kompetenz auf Reserve" verschaffen wollen. Massnahmen sind:

- allgemeine Arbeitszeitverkürzung
- bezahlter Bildungsurlaub für alle
- zusätzlich ein von der Belegschaft selbstverwaltetes Bildungsguthaben
- das Recht, sein Arbeitspensum zeitweilig zu kürzen (Teilzeitarbeit, unbezahlter Urlaub, Sabbathjahr)

Für einen Teil dieser Massnahmen haben somit auch die Beschäftigten Opfer zu erbringen.

## 6. Berufswechsel aus Eigeninteresse

Im Unterschied zur Umschulung verstehen wir hier eine Weiterbildung, die allen offenzustehen hat, die aus persönlichem Interesse einen neuen Beruf erlernen wollen. Der Staat soll hier mit einer grosszügigeren Stipendienpolitik vermehrt unterstützend wirken.

## 7. Aufstiegsorientierte Höherqualifizierung

Wir verstehen darunter weitgehend Kaderbildung, eine Weiterbildung, die auf höhere Abschlüsse zielt. Damit auch diese Weiterbildung möglichst vielen offensteht, soll die Möglichkeit der Teilzeitarbeit erweitert werden. Grundsätzlich soll in der Freizeit gelernt werden. Mit einer grosszügigen Stipendienpolitik soll der Staat aber auch Minderbemittelten diese Art von Weiterbildung ermöglichen. Die weitgehende Abschiebung der Weiterbildungsopfer