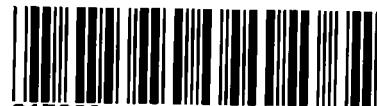


# **gj-Spezial Lehrlingspetition**



**INFO-PARTNER**



015263

**Für frischen Wind in die Berufsbildung  
- für eine Bildung mit Format**

**gewerkschafts  
JUGEND**

**2/3, 92**

# Sie stifteten an



Bern, im Januar 1992

Liebe Lehrlinge,  
Kolleginnen und Kollegen,

*Es muss etwas gehen im schweizerischen Lehrlingswesen*

In den Betrieben, Werkstätten und Büros wird von den Berufsleuten immer mehr Selbstständigkeit und Initiative verlangt. Gut ausgebildete Fachleute sind Mangelware, doch die Lehrmeister klagen, wenn Lehrlinge die Berufsmittelschule, Freifächer oder Stützkurse während der Arbeitszeit besuchen wollen.

Die Forderung nach einer breiten beruflichen Grundausbildung ist in aller Munde. Doch die Konsequenzen daraus sind weder in der Schule noch in der Berufslehre auf breiter Ebene gezogen worden.

*Wir brauchen nicht nur mehr Fachkunde, sondern auch mehr Allgemeinbildung.*

Dazu sind jetzt Reformen nötig – und diese müssen *rasch* angepackt werden. Ziel muss dabei sein, die Qualität der Ausbildung anzuheben, diese attraktiver zu machen und die Lehrlinge sozial besser abzusichern.

Wir von der SGB-Jugend wissen, dass ohne Druck von unten in der Schweiz nicht viel passiert. Deshalb diese «Lehrlingspetition», die hoffentlich nicht nur von vielen Lehrlingen unterschrieben wird, sondern auch von all jenen, denen die Lehrlinge nicht einfach «wurscht» sind.

Ich danke für Eure Unterschrift!

Heinz Disch  
Präsident der SGB-Jugend



Die Unattraktivität einiger Berufe, die Ungerechtigkeit bei der Lehrlingsentschädigung kann nur mit einem Mindestlohn für Lehrlinge abgebaut werden.

*Franziska, Feinwerkoptikerin*



Mein Wunsch wäre, dass die Vorgesetzten uns Lehrlinge endlich für «voll» nehmen. Wir sind ja nicht nur «Stifte». *Chul, Maurerlehrling*



Mit einer Matura stehen einem eben mehr Türen offen. Deshalb muss in der Berufsbildung noch einiges verbessert werden, damit der Einstieg über eine Berufslehre attraktiver wird.

*Fabio, Heizungsmechaniker und Heizungszeichner*



Frei- und Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit sollten selbstverständlich bewilligt und nicht mit Einschränkungen verhindert werden.

*Felicitas, Typografin*

## Wir bleiben dran

Bildnachweise: Walter Erb (S. 1, 5, 7, 8, 10, 15, 16);  
Christa Petri (1 [kleines Bild], 9, 11-14);  
Martin Müller (6, 17); zvg (2, 4)

# **Lehrlingspetition**

*In der Schweiz sind zurzeit über 220'000 junge Frauen und Männer in beruflicher Ausbildung. Sie werden von der hohen Politik immer wieder als «die Zukunft des Landes» bezeichnet. Doch Lehrlingssorgen sind leider selten Politikersorgen!*

*Mit Blick auf die Zukunft werden Lehrlinge meist nicht breit genug ausgebildet und oft als billige Arbeitskräfte missbraucht. Tiefe Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre sind in einzelnen Betrieben und Branchen noch immer eine Tatsache.*

*Anstatt die Berufslehre attraktiver zu machen, jammern viele lediglich über den sogenannten Lehrlingsmangel. Sie wollen nicht begreifen, dass Jugendliche heute ernst genommen werden wollen und nur noch mit einer zeitgemässen Ausbildung für eine Berufslehre zu gewinnen sind.*

**Wir Unterzeichnerinnen und Unterzeichner fordern Bundesrat und Parlament auf, folgende Reformen für eine bessere Berufsbildung umgehend an die Hand zu nehmen:**

**☒ Breite Grundausbildung zum Berufseinstieg**

Die grosse Zahl der spezialisierten Lehrberufe ist zugunsten einer breiten Grundausbildung zu reduzieren. Diese muss die Lehrlinge in erster Linie zu Selbständigkeit und Teamarbeit befähigen sowie fachlich die Basis für das spätere berufliche Fortkommen schaffen. Der Vollzug des Berufsbildungsgesetzes ist zu verbessern, z.B. durch ein grösseres Angebot an Stützkursen, den Ausbau der Berufsmittelschule und eine wirksamere Lehraufsicht.

**☒ Minimalen Lehrlingslohn garantieren**

Zur Beseitigung von ungebührlich tiefen Lehrlingsentschädigungen ist ein minimaler Lehrlingslohn gesetzlich zu verankern. Dieser hat

im 1. Lehrjahr 20% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 50% der AHV-Vollwaisenrente,  
im 2. Lehrjahr 25% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 66% der AHV-Vollwaisenrente,  
im 3. Lehrjahr 30% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 83% der AHV-Vollwaisenrente,  
im 4. Lehrjahr 35% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 100% der AHV-Vollwaisenrente  
zu betragen. (*Die volle AHV-Vollwaisenrente, 100%, beträgt zurzeit Fr. 960.--pro Monat.*)

**☒ Mehr Ferien für Lehrlinge**

Der minimale gesetzliche Ferienanspruch für Lehrlinge und jugendliche Beschäftigte bis zum 20. Altersjahr ist von fünf auf sieben Wochen zu erhöhen.

**☒ Weiterbildungsmöglichkeiten fördern**

Mit der Berufslehre ist die Ausbildung nicht abgeschlossen. Die Lehrlinge müssen frühzeitig über die Angebote der Weiterbildung informiert und zu dieser motiviert werden. Den Berufsläuten muss der Zugang zu weiterführenden Schulen und der zweite Bildungsweg erleichtert werden. Zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft ist per Gesetz ein bezahlter Bildungsaurlaub einzuführen. Das lebenslange Lernen muss mit einer fortschrittlichen Stipendienregelung unterstützt werden.

Name, Vorname	Strasse, PLZ/Ort	Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Einsenden an: SGB-Jugend, Postfach 64, 3000 Bern 23 (bis Ende Juni 1992)

# **Lehrlingspetition**

*In der Schweiz sind zurzeit über 220'000 junge Frauen und Männer in beruflicher Ausbildung. Sie werden von der hohen Politik immer wieder als «die Zukunft des Landes» bezeichnet. Doch Lehrlingssorgen sind leider selten Politikersorgen!*

*Mit Blick auf die Zukunft werden Lehrlinge meist nicht breit genug ausgebildet und oft als billige Arbeitskräfte missbraucht. Tiefe Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre sind in einzelnen Betrieben und Branchen noch immer eine Tatsache.*

*Anstatt die Berufslehre attraktiver zu machen, jammern viele lediglich über den sogenannten Lehrlingsmangel. Sie wollen nicht begreifen, dass Jugendliche heute ernst genommen werden wollen und nur noch mit einer zeitgemässen Ausbildung für eine Berufslehre zu gewinnen sind.*

**Wir Unterzeichnerinnen und Unterzeichner fordern Bundesrat und Parlament auf, folgende Reformen für eine bessere Berufsbildung umgehend an die Hand zu nehmen:**

**☒ Breite Grundausbildung zum Berufseinstieg**

Die grosse Zahl der spezialisierten Lehrberufe ist zugunsten einer breiten Grundausbildung zu reduzieren. Diese muss die Lehrlinge in erster Linie zu Selbständigkeit und Teamarbeit befähigen sowie fachlich die Basis für das spätere berufliche Fortkommen schaffen. Der Vollzug des Berufsbildungsgesetzes ist zu verbessern, z.B. durch ein grösseres Angebot an Stützkursen, den Ausbau der Berufsmittelschule und eine wirksamere Lehraufsicht.

**☒ Minimalen Lehrlingslohn garantieren**

Zur Beseitigung von ungebührlich tiefen Lehrlingsentschädigungen ist ein minimaler Lehrlingslohn gesetzlich zu verankern. Dieser hat

im 1. Lehrjahr 20% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 50% der AHV-Vollwaisenrente,  
im 2. Lehrjahr 25% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 66% der AHV-Vollwaisenrente,  
im 3. Lehrjahr 30% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 83% der AHV-Vollwaisenrente,  
im 4. Lehrjahr 35% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 100% der AHV-Vollwaisenrente  
zu betragen. (*Die volle AHV-Vollwaisenrente, 100%, beträgt zurzeit Fr. 960.--pro Monat.*)

**☒ Mehr Ferien für Lehrlinge**

Der minimale gesetzliche Ferienanspruch für Lehrlinge und jugendliche Beschäftigte bis zum 20. Altersjahr ist von fünf auf sieben Wochen zu erhöhen.

**☒ Weiterbildungsmöglichkeiten fördern**

Mit der Berufslehre ist die Ausbildung nicht abgeschlossen. Die Lehrlinge müssen frühzeitig über die Angebote der Weiterbildung informiert und zu dieser motiviert werden. Den Berufsleuten muss der Zugang zu weiterführenden Schulen und der zweite Bildungsweg erleichtert werden. Zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft ist per Gesetz ein bezahlter Bildungsurlaub einzuführen. Das lebenslange Lernen muss mit einer fortgeschrittenen Stipendienregelung unterstützt werden.

Name, Vorname	Strasse, PLZ/Ort	Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Einsenden an: SGB-Jugend, Postfach 64, 3000 Bern 23 (bis Ende Juni 1992)

# **Lehrlingspetition**

*In der Schweiz sind zurzeit über 220'000 junge Frauen und Männer in beruflicher Ausbildung. Sie werden von der hohen Politik immer wieder als «die Zukunft des Landes» bezeichnet. Doch Lehrlingssorgen sind leider selten Politikersorgen!*

*Mit Blick auf die Zukunft werden Lehrlinge meist nicht breit genug ausgebildet und oft als billige Arbeitskräfte missbraucht. Tiefe Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre sind in einzelnen Betrieben und Branchen noch immer eine Tatsache.*

*Anstatt die Berufslehre attraktiver zu machen, jammern viele lediglich über den sogenannten Lehrlingsmangel. Sie wollen nicht begreifen, dass Jugendliche heute ernst genommen werden wollen und nur noch mit einer zeitgemässen Ausbildung für eine Berufslehre zu gewinnen sind.*

**Wir Unterzeichnerinnen und Unterzeichner fordern Bundesrat und Parlament auf, folgende Reformen für eine bessere Berufsbildung umgehend an die Hand zu nehmen:**

**☒ Breite Grundausbildung zum Berufseinstieg**

Die grosse Zahl der spezialisierten Lehrberufe ist zugunsten einer breiten Grundausbildung zu reduzieren. Diese muss die Lehrlinge in erster Linie zu Selbständigkeit und Teamarbeit befähigen sowie fachlich die Basis für das spätere berufliche Fortkommen schaffen. Der Vollzug des Berufsbildungsgesetzes ist zu verbessern, z.B. durch ein grösseres Angebot an Stützkursen, den Ausbau der Berufsmittelschule und eine wirksamere Lehraufsicht.

**☒ Minimalen Lehrlingslohn garantieren**

Zur Beseitigung von ungebührlich tiefen Lehrlingsentschädigungen ist ein minimaler Lehrlingslohn gesetzlich zu verankern. Dieser hat im 1. Lehrjahr 20% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 50% der AHV-Vollwaisenrente, im 2. Lehrjahr 25% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 66% der AHV-Vollwaisenrente, im 3. Lehrjahr 30% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 83% der AHV-Vollwaisenrente, im 4. Lehrjahr 35% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mind. 100% der AHV-Vollwaisenrente zu betragen. (*Die volle AHV-Vollwaisenrente, 100%, beträgt zurzeit Fr. 960.--pro Monat.*)

**☒ Mehr Ferien für Lehrlinge**

Der minimale gesetzliche Ferienanspruch für Lehrlinge und jugendliche Beschäftigte bis zum 20. Altersjahr ist von fünf auf sieben Wochen zu erhöhen.

**☒ Weiterbildungsmöglichkeiten fördern**

Mit der Berufslehre ist die Ausbildung nicht abgeschlossen. Die Lehrlinge müssen frühzeitig über die Angebote der Weiterbildung informiert und zu dieser motiviert werden. Den Berufsleuten muss der Zugang zu weiterführenden Schulen und der zweite Bildungsweg erleichtert werden. Zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft ist per Gesetz ein bezahlter Bildungsaufenthalt einzuführen. Das lebenslange Lernen muss mit einer fortgeschrittenen Stipendienregelung unterstützt werden.

Name, Vorname	Strasse, PLZ/Ort	Unterschrift
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Einsenden an: SGB-Jugend, Postfach 64, 3000 Bern 23 (bis Ende Juni 1992)

## Eine breite Grundausbildung

# Breit und tief statt eng und oberflächlich



*Unser Berufsbildungssystem kann durchaus mit dem anderer Länder konkurrenzieren. Aber das heisst nicht, dass es keine Reformen nötig hätte. Wir können auch nicht nur ewig an ihm herumpflästerln. Was fehlt: eine breite und tiefe Grundausbildung, eine Grundlage für die später verlangte berufliche Mobilität also. Unsere allzu spezialisierten Lehrgänge betonen zu sehr berufsspezifische Qualifikationen. Dies engt die spätere berufliche Entwicklung ein. Dabei bleibt höchstens rund ein Drittel aller gelernten Berufsleute ihrem Beruf treu.*

Zumindest in der ersten Phase der beruflichen Ausbildung verlangen wir eine berufsfeldbezogene Ausbildung. Verwandte Berufe sollen deshalb zusammengelegt werden. Es sollen vermehrt die diesen Berufen gemeinsamen Schlüsselqualifikationen vermittelt werden. Muss denn für jede Tätigkeit im Gartenbau, in den Zeichner-, in den mechanischen und anderen Berufen ein Lehrberuf geschaffen werden? Wir meinen nein. Die auf die betrieblichen Bedürfnisse zugeschnittene Spezialisierung sollte erst im zweiten Teil der Ausbildung erfolgen. Vorher sind die berufsfeldbezogenen Qualifikationen stärker zu gewichten.

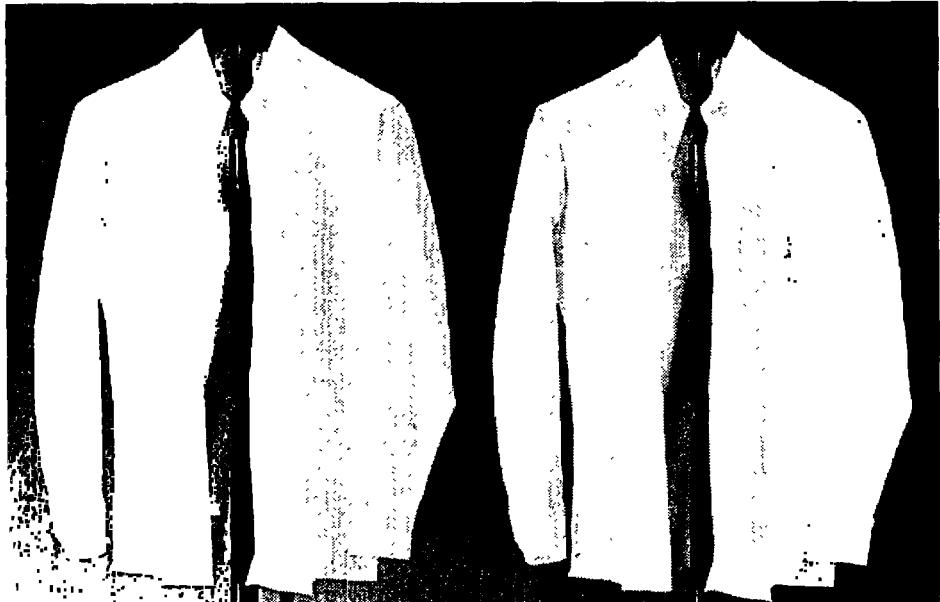
Wer die Berufsbildung wissenschaftlich beobachtet, empfiehlt schon lange Massnahmen in diese Richtung. Auch einige Firmen drängen auf solche Neuerungen. Die grafische Branche hat solche Reformen durchgeführt. In der Bundesrepublik wurden im mechanischen Bereich solche Neuerungen durchgezogen. Aber das verantwortliche Bundesamt hierzulande, das BIGA, will die Entwicklung nicht aktiv beeinflussen, schon gar nicht, wenn sich Firmen und Verbände aus mangelndem Weitblick dagegen sperren. Also müssen wir der Politik Beine machen. Und dies schnell. Denn:

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
daran**

**In der Berufsbildung spricht alles von Mobilität. Aber rar sind die, die sich bewegen.**

## Berufsschule und Einführungskurse aufwerten

# Die Berufsbildung ruht auf 3 Säulen. Aber 2 davon sind blos Stützen.



Auf den 3 Lernorten Betrieb, Berufsschule und Einführungskurse ruht zum grössten Teil das System der heutigen Berufsbildung. Eindeutig dominiert dabei aber der Lernort Betrieb. Die Einführungskurse, in der Bewertung der Lehrlinge übrigens meist am besten abschneidend, sind zwar in einigen Berufen recht ausgebaut. In anderen haben sie nur eine Lückenbüsserfunktion. Der Betrieb ist ein wertvoller Lernort, gerade auch, um die praktischen Erfordernisse zu lernen. Eine breite Grundausbildung, die zu einer wirklichen beruflichen Mobilität verhelfen soll, muss aber dringend die zwei anderen Säulen aufwerten.

Welcher Lernort soll vermehrt die berufsfeldbezogenen Qualifikationen vermitteln? Sicher können nicht alle möglichen Berufsfelder über einen Leisten geschlagen werden. Generell aber haben die Einführungskurse dieser Ort zu sein. Die Einführungskurse sind deshalb in der Regel massiv auszudehnen und inhaltlich zu erweitern. Die betriebliche Ausbildung soll den Lehrlingen ermöglichen, die in den Einführungskursen erworbenen Qualifikationen praktisch umzusetzen und zu vertiefen. Können spezialisierte Unternehmen bei einem solchen System dann noch Lehrlinge ausbilden? – Ja. Nur müssen die Lehrlinge Praktika bei anderen Unternehmen absolvieren. So können sie die ganze Breite der verlangten Fähigkeiten auch in der Praxis anwenden. Wir wollen also die Vorteile der betrieblichen Ausbildung, die Nähe zur Arbeitswelt, bewahren. Aber wir wollen ihre Nachteile, unterschiedliche Qualität, mangelnde Systematik, prioritäre Produktionserfordernisse, korrigieren. Dazu sind die Einführungskurse und die Berufsschule auszuweiten. Die 3 Lernorte sind nicht in allen Berufen gleich, etwa je zu einem Drittel, auszugestalten. Diese Aufteilung ist nur ein Annäherungswert. Wer uns eine Verschulung der Lehre vorwirft, bedenke: Nicht wir erfinden die neuen Technologien, die eine ständige Anpassung verlangen. Denn dies muss ändern:

Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran

Flexibilität in der Arbeitswelt: ein Trumpf! Flexibilität in der Berufsbildung: Null-Bock!

**Berufsschule: einiges bleibt zu tun**

## **Für das Leben lernen wir. Aber dazu muss man auch in der Schule lernen können.**



*Die Berufsschulen haben den Auftrag, den Lehrlingen das berufstheoretische Wissen und die Allgemeinbildung zu vermitteln. Das machen sie, stellt man auf das Urteil der Lehrlinge ab, unterschiedlich gut, insgesamt wohl gut. Die Berufsschulen hätten aber auch Angebote für besonders Bildungswillige wie für Gefährdete anzubieten. Sie hätten. Für die Berufsmittelschule werden zwar Anstrengungen unternommen. Sie genügen aber nicht. Sträflich vernachlässigt sind die Stützkurse. Bei den Freifächern ist das Angebot ein Problem, ebenso die problemlose Anrechnung an die Arbeitszeit.*

Wir verlangen einen Ausbau der Berufsschulen. Allen Lehrlingen, die dies wünschen und die die Voraussetzungen dazu erfüllen, muss der Zugang zu den speziellen Angeboten der Berufsschulen ermöglicht werden. Der gesetzliche Vorbehalt, die insgesamt geleistete Schulzeit dürfe pro Woche 2 Tage nicht überschreiten, muss deshalb fallen. Unterricht, der die starre Aufteilung der allgemeinbildenden Fächer aufbricht, unterstützen wir. Freifächer sind vermehrt anzubieten. Betriebe, die ihren Lehrlingen das Recht auf Freifachbezug absprechen, sollen ermahnt, im Wiederholungsfall soll ihnen die Ausbildungsberechtigung entzogen werden. Um betriebliche und schulische Ausbildung besser zu koordinieren, sollen die Schulen – wo didaktisch zulässig – Freifächer in Blockkursen anbieten. Auszubauen haben die Schulen auch die Stützkurse. Dieser Bereich wurde bis heute verschlafen. Stützkurse liegen zu häufig in den Randstunden oder in der Freizeit und können dann vom Lehrling nicht kompensiert werden. Das fördert zwar die Akzeptanz des Arbeitgebers, aber nicht unbedingt jene des Lehrlings. Auch die Berufsmittelschule ist auszubauen. Falls sie künftig mit einer Berufsmaturität abgeschlossen werden kann, darf diese Aufwertung nicht die Einfrierung jeglichen schulischen Fortschrittes für die grosse Masse der «durchschnittlichen» BerufsschülerInnen zur Folge haben. Zudem müssen sich die Berufsschulen vermehrt der beruflichen Weiterbildung annehmen. Also:

**Ein bisschen mehr Tiger in den Tank der Berufsschule. Und dass sie niemand auf der Fahrt vergisst!**

**Wir stifteten und bleiben dran**

## **Missbräuche ausmerzen**

**Rasenmähen und Kinderhüten mag ja mal lustig sein.  
Aber wir meinen nicht das mit breiter Grundausbildung.**



*Zu viele Lehrlinge werden immer noch als «Mädchen für alles» behandelt. Für Wischen, Putzen, die nicht hoch bewerteten und die Routinearbeiten werden in zu vielen Betrieben die Lehrlinge unverhältnismässig herangezogen. Immer wieder kommt es auch vor, dass das Berufsbildungsgesetz geritzt wird. Unter den gewerblichen Betrieben hat es solche, die dem Schulbesuch skeptisch gegenüberstehen und die deshalb ihren Lehrlingen mehr oder weniger explizit den Zugang zu weiterführenden Schulangeboten verweisen. Untersuchungen zeigen immer wieder, dass die Lehrlinge zu lange arbeiten.*

Die Lehraufsicht muss verbessert werden. Heute spielt sie die Rolle einer Feuerwehr, die erst eintrifft, wenn es lichterloh brennt im Verhältnis Lehrmeister-Lehrling. Deshalb muss sie mit genügend Personal versehen werden. Der politische Wille dazu ist aber nur in beschränktem Mass vorhanden. Selbst in einigen «Expertenkreisen» hat sich die Meinung durchgesetzt, dass der Preis für die breite Ausbildungsbereitschaft der Betriebe mit einer gelegentlichen Ausnutzung der Lehrlinge zu bezahlen sei.

Die Lehraufsicht sollte vom Arbeitgeber unabhängig sein. Dies ist heute nicht immer gewährleistet. Oft verschweigen Lehrlinge deshalb Missbräuche. Weil sie wissen: die Lehre dauert ja höchstens 4 Jahre. So ziehen sie es vor, gegenüber den Ämtern zu schweigen und sich im Betrieb zu kuscheln. Das muss aufhören. Nötig ist, dass Lehrlinge an einem Ort über solche Probleme unbeschwert sprechen können. Sie sollen dabei lernen, ohne Hemmungen mit dem Ausbildner über Mängel zu sprechen. Gewerkschaftlichen Jugendgruppen bietet sich hier eine Chance.

Schliesslich stellen wir auch für den Bereich der Berufsschule fest, dass trotz gesetzlicher Verankerung dem Artikel nach «angemessener» Mitbestimmung der SchülerInnen in der Praxis überhaupt nicht nachgelebt wird. Ein bisschen Innovation auch hier schadete nicht. Wir meinen:

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Das Berufsbildungsgesetz muss verbessert werden. Das heisst nicht, dass es nicht eingehalten werden muss.**

## **Die Persönlichkeit entfalten**

**Ärmel aufkrempeLn und in die Hände spucken? – Ja.  
Aber nicht blindlings.**



*Die Berufsbildung hat den gesetzlichen Auftrag, auch die „Persönlichkeit“ und das „Verantwortungsbewusstsein“ zu fördern. Die Betreuung der Lehrlinge ist aber selten so gut organisiert, dass diesem Auftrag voll nachgelebt werden könnte. Untersuchungen im Rahmen des nationalen Forschungsprogrammes EVA ergaben, dass in der Auffassung der AusbildnerInnen die folgenden Zielnormen den „guten“ Lehrling ausmachen: Fachwissen, Zuverlässigkeit, Ordentlichkeit, Fleiss, Anpassungsfähigkeit. Das sind nicht Werte aus der Mottenkiste. Aber die Forschung bezeichnet andere Werte als zentral für die künftige Arbeitswelt.*

Als zentrale Werte der künftigen Arbeitswelt werden vor allem Flexibilität, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit und Kreativität bezeichnet. Die Berufsbildung soll vermehrt diese sozialen Qualifikationen fördern. Lehrstil und Umgang lassen sich zwar nicht einfach verordnen. Aber in der Aus- und Weiterbildung der AusbildnerInnen sollte vermehrt auch diese Ebene der Qualifizierung betont werden. Die neuen Arbeitstugenden haben sich den alten beizubringen. Die neuen Tugenden funktionieren aber nur in einem Klima des Vertrauens. Dies wiederum wird erst geschaffen, wenn die Lehrlinge ernst genommen werden, als Lernende wie als Privatpersonen. Regelmäßige Gespräche im Betrieb sollen diese Werte entwickeln helfen. Auch dazu müssen die AusbildnerInnen ausgebildet werden – oder sie sollten sich einmal mit Werner Fritschis fünfbandigem Werk «Mehr Boden unter den Füßen» auseinandersetzen. Dieses Werk enthält für Lehrende eine ganze Menge guter, praktischer und meist leicht umsetzbarer Übungen.

Auch die Schulen haben hier noch aufzuholen. Das gilt auch für jene Einführungskurse, die geradezu militärisch organisiert sind. Langfristig erreicht die Form hier wohl das Gegenteil des beabsichtigten Ziels.

**Wir  
stiften a  
und blei  
dran**

**Dummheit ist lernbar. Klugheit und Mündigkeit aber auch.**

## **Die Anlehre entwickeln**

**Denn auch ein Küchengehilfe kocht ein gutes Menü.  
Darum möchte er Koch lernen.**



*Die gesetzlich verankerte Anlehre bietet schwächeren Jugendlichen die Möglichkeit einer formalen Mindestausbildung. Nur wenige Betriebe bilden heute Anlehrlinge. Was auffällt, ist der überproportionale Anteil von AusländerInnen an der Anlehre. Das hat insbesondere mit Sprachproblemen zu tun und weist meist auf frühere Unterrichtssünden. Weitere Probleme der Anlehre: die fehlende Durchlässigkeit zur Lehre; die Tatsache, dass ehemalige Anlehrlinge trotz bekundetem Willen kaum zu weiterbildenden Gängen zugelassen werden; die sehr tiefen Löhne, die in der Regel die ehemaligen Anlehrlinge beziehen.*

Das Angebot an gezielten Stützkursen ist zu erweitern. So soll die Zahl der Anlehrlinge möglichst tief, die der Lehrlinge möglichst hoch gehalten werden. Wie die Lehre ist auch die Anlehre besser zu kontrollieren. So soll Missbräuchen begegnet werden. Die Anlehre ist gegenüber der Berufslehre durchlässig zu machen. Wer in seiner Anlehre zeigt, dass er die Fähigkeit zur Berufslehre besitzt, soll diese nachholen können, wenn möglich in kürzerer Dauer. Entsprechende Vorbereitungskurse, teils gemeinsam für alle Interessierten, teils getrennt nach Berufsfeldern, sollen geplant werden. Berufliche Weiterbildung muss auch ehemaligen Anlehrlingen zugänglich werden.

Die ehemaligen Anlehrlinge haben vor allem auch bessere Löhne nötig. Eine 89er Untersuchung (Baillod, Rogger) zeigte, dass rund zwei Drittel aller ehemaligen Anlehrlinge monatlich zwischen 1500 und 2500 Franken verdienten. Je ein Sechstel verdiente unter 1500 bzw. über 2500 Franken. Das zeigt: auch die Gewerkschaften haben die Anliegen ehemaliger Anlehrlinge in der Vertragspolitik stärker zu gewichten. Vor allem aber haben die Arbeitgeber selbst solche Skandallöhne abzuschaffen. Grundsätzliches muss sich ändern, denn:

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Die Bildungspolitik gibt viel denen, die schon viel haben, wenig denen, die schon wenig haben.**

## Für eine frauenfreundliche Berufsbildung

# Frauen sind nicht dämlich. Aber in der Berufsbildung werden sie teils so behandelt.



*Die berufliche Ausbildung der Frauen ist enger, kürzer und weniger intensiv als die der Männer. Die Quote der Frauen liegt deutlich tiefer als die der Männer. Zahlen aus dem Jahr 1987:*

*38% der Schweizer Frauen haben keine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen. Männer: 21%.*

*6% der Schweizer Frauen absolvierten eine höhere Berufsausbildung. Männer: 18%. Rund 80% der Frauen wählen einen Beruf aus dem Spektrum Büro, Verkauf, Heilbehandlung, Körperpflege. Die Ausbildung der Männer ist viel diversifizierter.*

Die zementierten Rollenbilder sind aufzubrechen. Deshalb sind Frauen auf allen Ebenen des Berufslebens speziell zu fördern. Die typischen Frauenberufe sind aufzuwerten, auch lohnmäßig. Dies hat bereits während der Lehre zu geschehen. «Mädchen in Männerberufe» ist gut. Aber Mädchen sollen damit nicht in Berufe geschleust werden, die wegen der technologischen Entwicklung inhaltsleer geworden sind, die die Männer ihnen nun gnädig überlassen. Während der Berufsfundungsphase müssen Mädchen über das gesamte Berufsspektrum informiert werden. Für beide Geschlechter sind dieselben Betriebsbesichtigungen zu organisieren. Schülerinnen sollten für Schnupperlehren in gewerblich-technischen Berufen motiviert werden. Für die berufliche Grundausbildung sollen sowohl öffentliche Lehrwerkstätten wie auch grössere Unternehmen - vor allem bei technischen Lehren - Mädchenquoten erlassen. Mädchen in untypischen Berufen sollen unterstützt und begleitet werden. Schliesslich ist das Thema der Rollenfixierung in Berufsbildung und Arbeitswelt vermehrt in der Ausbildung der ausbildenden und berufsberatenden Personen zu behandeln. Denn:

**Wir  
stiften a  
und blei  
dra**

**Wenn frau will steht alles still. Aber in der Berufsbildung muss sich zuerst etwas für sie bewegen.**

## **Gezielte Förderung von AusländerInnen**

# **Die Arbeitswelt braucht qualifizierte Menschen. Also qualifizieren wir.**



*Bereits in der obligatorischen Schulzeit zeigt sich: je höher die Ansprüche der Schule um so tiefer die Beteiligung ausländischer SchülerInnen. Dies setzt sich in der Berufsbildung fort. Sowohl in Lehren mit eher niedrigeren Ansprüchen wie auch in der Anlehre sind die AusländerInnen überproportional vertreten. Die Tatsache, dass die ausländischen Lehrlinge in der letzten Zeit viel aufgeholt haben, zeigt, dass Fortschritte möglich sind. Es überrascht gleichwohl, dass die Bildungsinstitutionen den Sprachdefiziten der jungen AusländerInnen ein bisschen hilf- und lustlos gegenüberstehen.*

Wir fordern mehr Stütz- und Intensivkurse für ausländische Lehrlinge mit Sprachproblemen. Bereits während der obligatorischen Schulzeit hat ein diesbezüglicher Stütz- oder Nachhilfeunterricht einzusetzen. 1989 waren in der gesamten Berufsbildung von 100 sich Bildenden 13,5 AusländerInnen. In der Anlehre betrug der gleiche Wert 33,8%. Zudem zeigte sich, dass AusländerInnen in der Deutschschweiz auch proportional viel häufiger als in der Romandie in Anlehrklassen sind. Zu der normalen Sprach-kommt also in der Deutschschweiz noch die Dialektürde dazu. Diese sprachlichen Defizite betreffen übrigens auch hier geborene AusländerInnen, nicht nur solche, die erst im Laufe der Schulzeit in die Schweiz eingewandert sind. Also ist mit diesen speziellen Sprachkursen möglichst früh zu beginnen. Rein sprachlich darf dieser Zusatzunterricht aber nicht sein, er hat auch die spezifische Situation der jungen AusländerInnen zu thematisieren. Schliesslich ist auch die Information bei der Lehrstellenwahl zu verbessern. Die Eltern sind dazu ebenfalls rechtzeitig anzusprechen.

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Wen wir heute nicht ausgrenzen, dem wird die Welt morgen vielleicht grenzenlos.**

## **Berufsbildung allen zugänglich machen**

# **Denn auch die im Dunkeln sind zu sehen**



*Immer noch fallen Jugendliche durch alle Maschen der Bildung. Wer aber keinen Zugang zur Berufsbildung hat, zahlt dies später ein Leben lang. Insbesondere Lernbehinderte sind auf dem Lehrstellenmarkt benachteiligt. Bereits die schulische Vorbereitung der Behinderten auf die Arbeitswelt ist in den allermeisten Fällen ungenügend. Je länger je mehr weichen sie deshalb auf die geschützten Werkstätten aus. Wo diese wiederum zu sehr dem Gedanken der Eigenwirtschaftlichkeit verpflichtet sind, kommen die sonderpädagogischen Zielsetzungen zu kurz.*

Das Ausbildungsangebot für Lernbehinderte muss erweitert werden. Die technischen Hilfsmittel sind vermehrt auch dazu einzusetzen. Vermehrt sollen Lernbehinderte in der Privatwirtschaft lernen können. Dazu nötig sind Förderungsklauseln in Gesamtarbeitsverträgen oder allenfalls ein gesetzliches Quotensystem. Fort- und Weiterbildung muss ihnen verstärkt zugute kommen.

Die aus der Perspektive der Betriebe geführte Diskussion über den «Lehrlingsmangel» täuscht darüber hinweg, dass – je nach Region unterschiedlich – immer noch Jugendliche entweder keine oder nicht die gewünschte Berufsbildung absolvieren können. Auch «schwierige» Jugendliche müssen sich aber beruflich bilden können. Unkonventionelle Experimente wie etwa der «Märktplatz» von Jürg Jegge sind deshalb vom Staat grosszügiger zu unterstützen. Grundsätzlich muss gelten, dass in der obligatorischen Schule niemand so abgehängt werden darf, dass er den Zug der Berufsbildung verpasst. Denn: seien sie Öl oder Sand im Getriebe der Welt,

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
daran**

**Menschliche Ressourcen sind zu kostbar, als dass man sie brachliegen lassen könnte.**

## **Minimale Lehrlingslöhne gefordert**

# **Zu viel zum Sterben, zu wenig zum Leben – Lehrlingslöhne heben.**



*Okay. Vom Lehrlingslohn soll man nicht leben müssen und können. Und es leuchtet ein, dass die Lehrlingsentschädigungen zum Teil auch das Gefälle der Berufslöhne iegeln. Es leuchtet aber nicht ein, dass eine Damenschneiderin im 1. Lehrjahr 140 Franken monatlich bezahlt erhält (= durchschnittlicher Lehrlingslohn, Kt BL 1989). Typische Frauenberufe kennen schlechte Lehrlingsentschädigungen. Von wenigen Ausnahmen abgesehen herrscht in Lehrlingslohnfragen grosse Willkür. Die Arbeitgeber sperren sich dagegen, die Lehrlingslöhne in die Gesamtarbeitsverträge festzuschreiben. Die sogenannten Richtlinien sind für die Betriebe nicht verbindlich und werden häufig geritzt.*

Damit die Missstände vor allem der skandalös tiefen Lehrlingslöhne ein für alle mal ausgemerzt werden, muss gesetzlich ein minimaler Lehrlingslohn verankert werden. Wir schlagen 2 Mindestgrössen vor. Der Lehrlingslohn hat im 1. Lehrjahr 20% des Lohnes nach Lehrabschluss, jedoch mindestens 50% der AHV-Vollwaisenrente zu betragen. Diese Werte erhöhen sich für die folgenden Lehrjahre auf 25, 30, 35% resp. 66, 83, 100%. Die tiefstmöglichen Löhne liegen somit heute (1992) je nach Lehrjahr bei 540, 720, 896 und 1080 Franken. Werden unsere Lohnforderungen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe beeinträchtigen? – Uns geht es darum, die am schlechtesten bezahlten Lehrlinge mehr zu unterstützen. Wenn ein Betrieb die von uns geforderten Minimallöhne nicht mehr verkraften kann, dann pfeift es bei ihm wohl sowieso aus dem letzten Loch. Wahrscheinlich ist dann auch die Ausbildungsqualität alles andere als vorbildlich. Lässt unsere Forderung nach einigermassen gerechten Lehrlingslöhnen nebenbei und ungewollt einige schwarze Schafe aus den ausbildenden Betrieben ausscheiden, so ist dies eine erfreuliche Nebenwirkung. Denn auch für die Lehrlinge gilt:

**Wir stifteten und bleiben dran**

**Menschliche Ressourcen sind zu kostbar, als dass man sie brachliegen lassen könnte.**

## Mehr Ferien

# Wir arbeiten gerne. Aber 45 Wochen reichen.



5 Wochen Ferien für Lehrlinge genügen nicht. Vor allem für die LehranfängerInnen wirkt die kurze Feriendauer wie ein Schock. So sind die Lehrlinge gegenüber MittelschülerInnen mit ihren deutlich längeren Ferien unterprivilegiert. Seit 4 Jahren aber steigt die Zahl der Eintritte in die Mittelschulen. Dies obwohl die Zahl der schulentlassenen Jugendlichen ständig sinkt. Die Zahl der Eintritte in die Berufsbildung nimmt dagegen ständig ab. Spielt da die Ferienregelung mit, da Ferien der persönlichen Selbstverwirklichung mehr Raum bieten?

Der minimale Ferienanspruch von Lehrlingen und Jugendlichen bis zu 20 Jahren soll von heute 5 auf 7 Wochen pro Jahr erhöht werden. Diese fortschrittliche Regelung ermöglicht den Lehrlingen mehr Raum zur persönlichen Selbstverwirklichung. Sie erhöht aber auch die Attraktivität der Berufsbildung. Sie verhindert, dass sich neue Lehrlinge wie ausgequetschte Zitronen, wie reine Leder vorkommen. Der erhöhte Ferienanspruch tut der Qualität der Lehre keinen Abbruch. Durch die qualitativen Neuerungen, wie wir sie vorne vorschlagen, wird die fehlende Zeit mehr als wettgemacht. Fortschrittliche Betriebe gewähren übrigens bereits heute ihren Lehrlingen eine dasgesetzliche Minimum überschreitende Ferienlänge. In der Metall- und Uhrenindustrie hat die Gewerkschaft SMUV die Feriendauer gesamtarbeitsvertraglich geregelt. So haben Lehrlinge im 1. Lehrjahr (bzw. 16jährige) 7, im 2. Lehrjahr (bzw. 17jährige) 6 Wochen Ferien. Diese Ferienregelung steht momentan auch in anderen Gesamtarbeitsverträgen zur Diskussion. Das Terrain ist also vorbereitet.

Wir  
stiften a  
und blei  
dra

Selbstverwirklichen soll sich der kreative Mensch. Aber dazu braucht es Frei-Zeit.

## Weiterbildung fördern

**Was Hänschen lernt, muss Hans dauernd vertiefen.  
Aber dazu braucht es ein zugängliches Angebot.**



*Wer nicht in einer beruflichen Sackgasse landen will, muss sich ständig weiterbilden. Mannigfach ist die Weiterbildung aber noch behindert. Und: diese Hindernisse werden zum oder nur sehr schleppend aus dem Weg geräumt. Die Weiterbildung ist auch sehr ungleich verteilt. Wer schon viel hat, dem wird noch mehr gegeben. Wer bereits wenig hat, dem wird auch wenig bis nichts gegeben. Es fehlt der gesetzliche Weiterbildungsurlaub. Die diesbezüglichen Stipendienregelungen genügen selten. Der Staat kommt seiner Verantwortung zu wenig nach. Die meisten Betriebe vernachlässigen aus kurzsichtiger Profitoptik die Investitionen in eine vielseitige Weiterbildung.*

Die berufliche wie die allgemeine Weiterbildung muss allen zugänglich sein. Berufliche Weiterbildung, wie sie heute praktiziert wird, vergrößert den Abstand zwischen Gut- und Schlechtqualifizierten. Denn Weiterbildung ist heute weitgehend für die beruflich bereits gut Qualifizierten reserviert. Auch sind die Angestellten von Kleinbetrieben gegenüber denen von Grossbetrieben benachteiligt. Weiterbildung darf nicht nur blosse Anpassung an neue technische Gegebenheiten bezeichnen. Sie muss die Anzupassenden auch in die Tiefe qualifizieren. Erst dies ermöglicht arbeitsorganisatorische Regelungen, die die Chance einer humanen Arbeitswelt eröffnen. Langfristig sperrt sich eine so umfassend verstandene Weiterbildung auch nicht gegen jenes Ziel, das ihr die Arbeitgeber verleihen möchten: den Erhalt der Konkurrenzfähigkeit.

Gefordert sind somit der Staat, die Verbände, ihre paritätischen Institutionen, die Branchen, die Betriebe, die Schulen und die Erwachsenenbildung. Betriebsinterne, branchenmässige, gesamtarbeitsvertragliche und staatliche Regelungen haben sich zu ergänzen. Die ArbeitnehmerInnen sollen die Weiterbildung mitbestimmen können.

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Weiterbildung ist das Gebot der Stunde. Also ist es eine Sünde, wenn sie so vielen nicht zugänglich ist.**

## **Freistellen für Weiterbildung**

# **Kein Meister, keine Meisterin fällt vom Himmel. Aber man kann sie bilden.**



Weiterbildung verlangt Investitionen. An Zeit wie an Geld. Jemand muss dafür aufkommen. Der hauptsächliche Mangel heute: zu oft werden die Opfer bzw. deren grösserer Teil den ArbeitnehmerInnen, vor allem wenn sie eher niedrig oder mittelmässig qualifiziert sind, aufgeburdet. Zu oft wird eine neue Maschinengeneration angeschafft und erwartet, die Beschäftigten würden von selbst mit ihr vertraut, gäben dafür ihre Freizeit her. Den Kadern dagegen wird in der Regel jeder noch so teure Managementkurs bis zum exklusiven Service im 5-Stern-Hotel bezahlt. Dagegen behindern ungünstige Rahmenbedingungen gesetzlich vorgesehene Spätqualifizierungen (z. B. Art. 41 Berufsbildungsgesetz, BBG).

Unser Weiterbildungsprinzip lautet: Je aufwärtsorientierter und elitärer eine Weiterbildung ist, die jemand absolviert, der bereits über eine qualifizierte Ausbildung verfügt, um so mehr ist seine Eigenverantwortung zu betonen. Wenn es dagegen in der Weiterbildung darum geht, seine berufliche Stellung zu bewahren oder anzupassen, dann hat der Betrieb, allenfalls die Öffentlichkeit, dafür an ganzer Ebene aufzukommen. Für alle hat der Staat gesetzlich einen mindestens einwöchigen bezahlten Bildungsurlaub festzuschreiben. Die betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit ist zu intensivieren. Un- und Angelernte sowie Wiedereinsteigerinnen sind ohne Lohnabzug betrieblich freizustellen, wenn sie via Art. 41 BBG eine Berufslehre nachholen oder sich sonst intensiv berufliches Wissen (wieder) aneignen wollen. Der Staat, allenfalls auch paritätische Fonds, sollen den Betrieben die diesbezüglichen Absenzen vergüten. Schliesslich ist auch der Fachkräftemangel vernünftig zu beheben. Statt dass sich die Betriebe die Spitzenkräfte gegenseitig abwerben, sollen sie die gesamte Belegschaft qualifizieren.

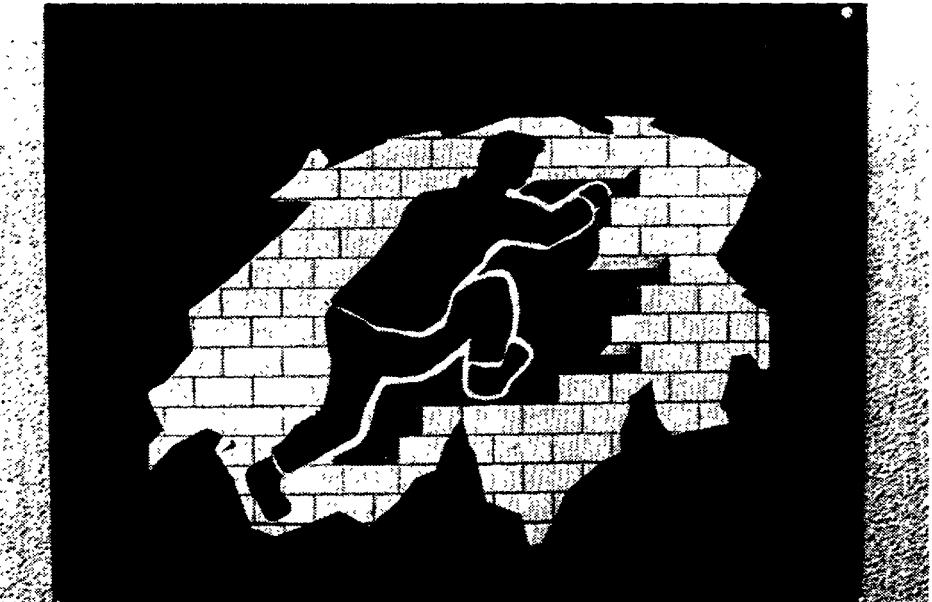
Eine Frage sei uns erlaubt:

**Wir stifteten und bleibt dran**

**Wie lange haben die sich gebildet, die sich im Parlament gegen den bezahlten Bildungsurlaub sträuben?**

**Petition ist nur ein Schritt**

## **Die Gewerkschaften müssen in der Berufsbildung wieder in die Hosen steigen. Sonst werden ihnen diese noch ausgezogen.**



*Die Gewerkschaften sind sich bewusst, dass diese Petition und das politische Nachspiel, das sie haben muss, nur ein Element in ihrem Einsatz für eine zukunftsoffene und rantwortungsbewusste Berufsbildung sind. Die Gewerkschaften kennen zwar die Richtung, in der sich die Berufsbildung entwickeln muss. Einzelne Schritte vor allem qualitativer Art müssen sowohl für die Grund- wie für die Weiterbildung noch entwickelt werden. Dabei müssen wir zugeben: auch in der Gewerkschaft sind diejenigen, die sich auf allen Ebenen kompetent mit Berufs- und Weiterbildungsfragen beschäftigen, nicht übermäßig vorhanden.*

Unsere Forderungen sind – was die grobe Zielsetzung betrifft – klar. Sie werden aber in einigen Bereichen noch zu operationalisieren sein. Gerade die Vertragspolitik hat vermehrt Bildungsfragen aufzunehmen. Dazu sollen im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen mit griffiger Kompetenz ausgerüstete Gremien geschaffen werden, die knifflige Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Praxis zu lösen versuchen. Deshalb müssen die Gewerkschaften wieder mehr ihren «Berufsbildungsmittelbau» pflegen und bilden. Zuviel solch praxisnah angesiedelter Kompetenz aus eigenen Reihen ging uns in letzter Zeit verloren. Einige unserer Forderungen wie etwa jene nach dem bezahlten Bildungsurlaub haben wir zwar bereits deponiert. Aber täuschen wir uns nicht: es wird einige Zeit und einige Schweiss kosten, bis wir unsere Ziele durchgesetzt haben. Aber es lohnt, sich für diese Ziele einzusetzen. Kleine Veränderungen in unserem, im positiven Sinne können grosse Wirkungen zeigen. Und ein Zeichen können wir Jugendliche selbst setzen, wenn wir am 23. Mai für einen kraftvollen Aktionstag unserer Lehrlingspetition sorgen.

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Und sie dreht sich doch. Aber in welche Richtung sie sich dreht, das müssen wir selbst bestimmen.**

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

## **«Geschichte» der Lehrlings-petition**

Initiiert von der VHTL-Jugend, wurde an der SGB-Jugendkonferenz von 1989 ein Antrag z. H. des SGB überwiesen, wonach sich dieser u. a. «mit Nachdruck für eine gesetzliche Verankerung eines Mindestlohnes für Lehrlinge im Bundesrecht einsetzen» soll. Diesem Antrag wurde am SGB-Kongress 1990 zugestimmt. Die SGB-Jugendkommission erhielt den Auftrag, ihn umzusetzen.

## **Warum wurde die Aktions-form «Petition» gewählt?**

Lediglich eine Eingabe an den Bundesrat zu schreiben und eine Parlamentarierin oder einen Parlamentarier zu beauftragen, eine Motion zu machen, genügte der SGB-Jugendkommission nicht. Sie sah eine Gelegenheit, mit dem Mittel der Petition

- bei und mit den Auszubildenden ins Gespräch zu kommen,
- sich und ihre Inhalte darstellen zu können,
- aus ihrer Anonymität als SGB-Jugend heraustreten und Öffentlichkeitsarbeit machen zu können,
- verbandsübergreifend zusammenzuarbeiten und koordinieren zu können und darüber hinaus Sympa-

thien bei nahestehenden Jugendorganisationen zu gewinnen,

- etwas gegen die Distanz der Jugendlichen zur Gewerkschaft zu unternehmen,
- öffentlichen Druck für die Durchsetzung ihrer Anliegen aufzusetzen.

## **Begleitende Aktionen**

Neben der Unterschriftensammlung – welche mit Vorteil bei den Auszubildenden durchgeführt wird – sind für begleitende Aktionen alle Formen denkbar. Der Phantasie der Sektionen und Jugendgruppen sollen keine Grenzen gesetzt sein.

## **Zeitplan**

Seit November 1991 sind Petitionsbögen, seit Januar 1992 Knöpfe, Ballone und Kleber beim SGB oder bei den ihm angeschlossenen Gewerkschaften erhältlich. Mit dieser Februarnummer der GJ steht den SammlerInnen eine zusätzliche Unterlage zur Verfügung. Von Februar bis Mai 1992 sollte die Unterschriftensammlung intensiviert werden und ihren Höhepunkt vom 18. bis 23. Mai, bzw. am Aktionstag, dem 23. Mai 1992, haben. In dieser Aktionswoche sollen dezentral Begleitaktionen stattfinden, z. B. an Ausbildungsstätten, in Lehrbetrieben oder aber auch auf öffentlichen Plätzen. Die Einreichung der Petition wird mit einer zentralen Aktion verbunden. Der Zeitpunkt dafür ist noch offen, da er von

der Zahl der Unterschriften abhängig gemacht wird.

## **Petition? Was ist das?**

Eine Petition bittet jemanden oder fordert ihn auf, etwas zu tun oder zu unterlassen. Meistens wird sie an staatliche Behörden gerichtet, wobei die Behörde Kompetenzen haben sollte in jener Angelegenheit, die die Petition betrifft. Petitionen können aber auch an andere Stellen gerichtet sein. Da die Petition keine rechtlich bindende Kraft hat, kann sie auch von allen, unabhängig von Geschlecht, Heimatland oder Alter unterschrieben werden.

Den grössten politischen Druck vermag eine Petition dann zu erreichen, wenn sie nur vom direkt betroffenen Personenkreis unterschrieben wird und dieser Personenkreis möglichst zahlreich unterschreibt.

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**

**Wir  
stiften an  
und bleiben  
dran**