

Berufsbildung

Panorama

Formation professionnelle

**Integrationsmassnahmen für
ausländische Jugendliche**

Berufsbildungsforschung in Europa

Moderne Arbeitsformen in der Industrie

La formation professionnelle en Italie

**Europäische Gemeinschaft und
schweizerische Berufsbildung**

**Mesures spéciales en faveur du
perfectionnement professionnel**

Berufsschulen in der Finanzklemme

Le contenu du contrat d'apprentissage

**Landwirtschaftliche Ausbildung
im Wandel**

Berufsbildung im Parlament

**Les nouvelles prescriptions
de formation pour les professions
soignantes**



SGAB
SRFP

Editorial

R. Jörg 1

Ergebnisse der Berufsbildungsforschung / Recherches sur la formation professionnelle

Ch. Städeli **Der Augenschein: Die praktische «Abschlussprüfung» bei Anlehrlingen** 3

U. Kiener **Berufsmittelschule – Maturitätsschule** 7

Berufsbildung in der Praxis / Formation professionnelle dans la pratique

La formation professionnelle en Italie 9

W. Müller **Moderne Arbeitsformen in der Industrie – Konsequenzen für die Berufsbildung.**
S. Grossenbacher **Das Beispiel Landis & Gyr** 12

M. Erhard, U. Lack **Integrationsmassnahmen für ausländische Jugendliche – zwei Beispiele** 15

M. Bont
P. Lutz **Les nouvelles prescriptions de formation pour les professions soignantes: un défi pédagogique** 19

Aktuelles / Actualité

Ph. Gonon **Die Bildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft und die schweizerische Berufsbildung** 21

H. Ochsenbein **Berufsschulen in der Finanzklemme** 25

Persönlich / Tribune

Ch. Schenk **Die landwirtschaftliche Ausbildung im Wandel** 29

Verschiedenes / Divers

M. Rehbindler **Freistellung des Lehrlings und Ferienanspruch** 31

M. Rehbindler **Droit du contrat d'apprentissage: Le contenu du contrat d'apprentissage** 34

Kiosk / Kiosque

Neuigkeiten aus der Berufsbildung 37

Nouvelles de la formation professionnelle 40

Übersichten / Tableau synoptique

Institutionen der Berufsbildungsforschung in Europa 41

Sondermassnahmen zugunsten der beruflichen Weiterbildung / Mesures spéciales en faveur du perfectionnement professionnel 43

Berufsbildung im Parlament 51

Ausbildungsreglemente / Règlements d'apprentissage 54

Veranstaltungen / Manifestations

6

Mitteilungen der ERFA-L-CH / Bulletin de ERFA-L-CH

55

Mitteilungen aus der SGAB / Communications de la SRFP

Tagungen zur Förderung der «neuen» Berufsmittelschule 18

Journées pour la promotion de la «nouvelle» école professionnelle supérieure 20

Bestellschein Berichte 28

Herausgeber / Editeur:
Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung / Société Suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle
Ausstellungsstrasse 80, 8005 Zürich
Telefon 01 273 19 42

Präsident / Président:
Peter Benz
Busenhardstrasse 13, 8704 Herrliberg

Geschäftsführer / Administrateur:
Dr. Ruedi Jörg, SGAB-Geschäftsstelle
Ausstellungsstrasse 80, 8005 Zürich

Redaktionskommission / Comité de rédaction:

Dr. Emil Wettstein
Speerstrasse 81, 8805 Richterswil
Telefon 01-784 80 50

Jacques Amos
Service de la recherche sociologique
8, rue du 31-Décembre, 1207 Genève

Dr. Silvia Grossenbacher
Schweiz. Koordinationsstelle für Bildungsforschung
Entfelderstrasse 61, 5000 Aarau

Dr. Ruedi Jörg, SGAB-Geschäftsstelle
Ausstellungsstrasse 80, 8005 Zürich

Alfredo Mollia
St. Ginier 26, 3960 Sierre

Satz / Composition:
Satzatelier A. Köb
Dorfstrasse 310, 8966 Oberwil-Lieli

Druck / Impression:
Akeret AG, Druck und Verlag
Schulstrasse 12, 8157 Dielsdorf

ISSN 1011-5218

Die Zeitschrift wird Mitgliedern der SGAB kostenlos zugestellt. Kollektivmitglieder können bei Bedarf günstig zusätzliche Exemplare abonnieren. Nähere Auskunft gibt die Geschäftsstelle der SGAB. Eine Abgabe im Abonnement an Nicht-Mitglieder ist nur ausnahmsweise möglich (Bibliotheken, ins Ausland).

La revue est envoyée gratuitement aux membres de la SRFP. En cas de besoin, les membres collectifs peuvent obtenir des abonnements supplémentaires à des prix de faveur. Pour plus de détail, se renseigner au secrétariat général de la SRFP. Les personnes qui ne sont pas membres de la SRFP ne peuvent qu'exceptionnellement souscrire un abonnement (bibliothèques, résidents de l'étranger).

Editorial

Wieviel ist Ihnen die Berufsbildung wert?

Dass ich mich 1991 entschloss, Geschäftsführer der SGAB zu werden, hatte unter anderem mit der lebhafter gewordenen Bildungs-Diskussion zu tun. Mit einiger Verspätung auf die Volksschule hatte man in den Berufsschulen begonnen, sich ernsthaft mit Lehrplan-Revision und Schulversuchen zu befassen. Berufsmatura und Fachhochschulen sind fast zu einem Mode-Thema geworden. Die Weiterbildungs-Offensive des Bundes treibt bereits erste Blüten in Form von Projekten und neuen Weiterbildungs-Angeboten.

Was hat zum Einzug des Frühlings in die erstarrte Bildungs-Landschaft geführt? Einerseits der Mangel an qualifizierten Berufsleuten sowie an Lehrlingen und Lehrtöchtern. Ähnlich wie schon in den siebziger Jahren soll die Berufslehre aufgewertet werden, damals durch die Schaffung der Berufsmittelschule, heute durch die Berufsmatura und den Zugang zu Fachhochschulen.

Diese Bestrebungen wurden und werden zudem durch die Europa-Diskussion gefördert: die internationale Anerkennung der schweizerischen Diplome ist sowohl für den Status der Schulen als auch für die Freizügigkeit der Absolventinnen und Absolventen von Bedeutung. Auch in den siebziger Jahren war die Reform-Diskussion vom Ausland beeinflusst: die Bedeutung von Wissenschaft und Technologie für die Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt wurde erkannt (Stichwort «Sputnik-Schock»), und die Studenten-, Bürgerrechts- und Frauenbewegung führten zu heftigen Diskussionen über Bildungsziele und -inhalte (Stichwort «emanzipatorische Erziehung»).

Auswirkungen zeitigten diese Strömungen und der zunehmende Wunsch nach einer höheren Bildung vor allem im Mittel- und Hochschulbereich, wenigstens quantitativ: seit 1970 hat sich die Zahl der Studierenden an Hochschulen verdoppelt auf rund 86'000 (1990/91).

In der Berufsbildung gab es zwar ebenfalls ein quantitatives Wachstum und auch inhaltliche Neuerungen, wie die Berufsmittelschule und die Einführungskurse. Weitergehende Impulse erlahmten ziemlich rasch: das Nachwuchs-Problem entschärfte sich; zunächst wegen der 1974/75er Rezession, dann wegen der starken Geburten-Jahrgänge, die in den achtziger Jahren die obligatorische Schule verliessen.

Die bis 1991 andauernde Hochkonjunktur, die wieder schrumpfenden Schulabgänger-Zahlen und die Konkurrenz der Mittelschulen haben den Nachwuchsmangel wieder verschärft. So war es bis vor kurzem. Befinden wir uns heute bereits wieder an einem Wendepunkt? Führen Betriebs-Schliessungen und Stellenabbau (neuerdings auch im Dienstleistungs-Sektor) dazu, dass für die Jugendlichen zu wenig Ausbildungsplätze vorhanden sind? Die Zahl der stellenlosen Jugendlichen sei massiv gestiegen, meldet die Arbeitslosen-Statistik. Im September 1992 waren fast 5000 Jugendliche unter 19 Jahren ohne Arbeit; Tendenz stark steigend. Der Weiterbildungs-Boom scheint am Abklingen zu sein. Opfer solcher Entwicklungen wären besonders die schon bisher Benachteiligten: Frauen und Ausländer.

Betroffen wären aber auch die Jugendlichen an Mittel- und Hochschulen. Der Trend hin zu diesen Schulen würde sich noch verstärken, schon bestehende Engpässe verlangten noch gebieterischer nach Zulassungs-Beschränkungen.

Mit negativen Auswirkungen müsste auch die Wirtschaft rechnen. Besonders die Klein- und Mittelbetriebe sind angesichts der europäischen Konkurrenz auf qualifizierten Nachwuchs angewiesen.

Sparmassnahmen der öffentlichen Hand drohen die Situation zu verschärfen. Bildungspolitiker, Eltern, Lehrmeister, Auszubildende aller Stufen müssen Farbe bekennen: ob sie eher bei entbehrlichen Konsum-Ausgaben, z.B. bei den Auto-km (Stichwort «Treibstoff-Abgabe») sparen wollen oder beim Bildungs-Angebot. Damit soll nicht gesagt sein, dass im Bildungswesen keine Sparmöglichkeiten bestehen. Aber man sollte klaren Wein einschenken: die in der Berufsbildung angesagten Reformen kosten Geld. In Zeiten härterer Verteilungskämpfe wird es schwieriger, es aufzutreiben. Es braucht dafür eine Lobby, es braucht Sie, liebe Leserin, lieber Leser.

Dr. R. Jörg

Editorial

Quelle importance attachez-vous à la formation professionnelle?

C'est l'animation du débat sur la formation notamment qui m'a incité à prendre la direction de la SRFP en 1991. Avec quelque retard sur l'école obligatoire, la question de la révision des programmes d'enseignement et de l'expérimentation scolaire se posait sérieusement dans les écoles professionnelles. La maturité professionnelle et les hautes écoles spécialisées étaient quasiment devenues un thème à la mode. L'offensive en faveur du perfectionnement lancée par la Confédération produisait déjà ses premiers effets sous la forme de projets et de nouvelles possibilités de perfectionnement.

Quelle est l'origine de ce renouveau dans l'environnement rigide de la formation? La pénurie de professionnels d'une part, le manque d'apprentis et d'apprenties de l'autre. Comme ce fut déjà le cas dans les années septante, l'apprentissage doit être revalorisé. A l'époque, il l'a été par la création d'une école professionnelle supérieure; aujourd'hui, c'est la maturité professionnelle et l'accès aux hautes écoles spécialisées.

Ces efforts persistent à être soutenus par le débat sur l'Europe: la reconnaissance des diplômes suisses sur le plan international présente une importance aussi bien pour le statut des écoles que pour la libre circulation des étudiants et des étudiantes. Dans les années septante également, le débat sur la réforme a subi l'influence de l'étranger: l'importance de la science et de la technologie aux fins d'assurer la compétitivité sur le marché mondial était reconnue – je rappelle le premier cosmonaute – tandis que les mouvements estudiantins, civiques et féministes débouchaient sur une sérieuse remise en question aussi bien de la finalité que du fond de la formation (éducation émancipatrice). Ces développements et le désir croissant d'entreprendre des études supérieures ont eu, sur le plan quantitatif du moins, des répercussions sur les écoles supérieures et les hautes écoles notamment: depuis 1970, le nombre d'étudiants immatriculés dans les hautes écoles a doublé pour se chiffrer à près de 86 000 (1990/91).

La formation professionnelle a également connu une croissance quantitative et des améliorations fondamentales telles que l'école professionnelle supérieure et les cours d'introduction. Mais cela n'a pas été plus loin: le problème de la relève s'est dédramatisé: dans un premier temps en raison de la récession des années 1974/75, puis de l'arrivée en fin de scolarité dans les années quatre-vingt de jeunes nés en période de forte natalité.

La phase de haute conjoncture qui a duré jusqu'en 1991, la nouvelle baisse des élèves achevant leur scolarité et la concurrence des écoles supérieures ont accentué la pénurie de la relève. Telle était la situation il y a peu de temps encore. A l'heure actuelle, la question se pose de savoir si nous ne sommes pas dans un nouveau tournant? Les fermetures d'entreprises et les suppressions d'emplois (depuis peu également dans le secteur des services) ne contribuent-elles pas au manque de places de formation pour les jeunes? A en croire la statistique du chômage, le nombre des jeunes sans emploi aurait fortement augmenté. En septembre 1992, près de 5000 jeunes âgés de moins de 19 ans étaient sans travail; et la tendance va croissant. Pour sa part, la vague de perfectionnement semble en passe de faiblir, les victimes paraissant être les catégories déjà les moins favorisées jusqu'ici à savoir les femmes et les étrangers.

Il semblerait cependant que les étudiants des écoles supérieures et des hautes écoles soient également touchés. La tendance devrait aller en s'accroissant, les goulets d'étranglement déjà existants ayant exigé l'introduction du *numerus clausus* de manière encore plus impérative. L'économie devrait également en subir des effets négatifs et ce, plus particulièrement en ce qui concerne les PME, largement tributaires d'un personnel qualifié pour faire face à la concurrence européenne.

Les mesures d'économies prises par les pouvoirs publics menacent d'aggraver encore la situation. Pour les instances politiques chargées de la formation, parents, maîtres d'apprentissage, apprentis et élèves à tous les échelons, l'heure est venue de jouer cartes sur table: ou bien les économies sont réalisées au niveau des dépenses de consommation superflues telles les trajets parcourus en voiture par exemple (taxe sur les carburants), ou bien dans le domaine de la formation. Cela ne signifie pas pour autant que des économies ne puissent être réalisées dans le domaine de la formation. Disons cependant les choses franchement: les réformes annoncées dans le domaine de la formation professionnelle coûtent cher en un temps où les mesures d'économies rendent l'argent plus difficile à trouver. Afin de pallier cette carence, un lobby s'impose: vous, chères lectrices et lecteurs.

R. Jörg

Der Augenschein: Die praktische «Abschlussprüfung» bei Anlehrlingen

Die Erfolgskontrolle der Anlehrlinge erfolgt nicht mit einer Prüfung, sondern mit dem sog. Augenschein. Christoph Städeli beschreibt diese Form der Erfolgskontrolle. Der erste Teil des Aufsatzes beleuchtet den Inhalt, das Ziel und die Durchführung des Augenscheins, in einem zweiten Teil werden neue Forschungsergebnisse dazu referiert.

Inhalt, Ziel und Durchführung des Augenscheins

Der Augenschein ist keine Lehrabschlussprüfung mit generell festgelegten Zielen. So kann einem Merkblatt für Fachexperten entnommen werden (siehe DBK 1983). Überprüft werden hier Lerninhalte, die im individuell ausgearbeiteten Ausbildungsprogramm formuliert wurden. Ziel des Augenscheins ist es, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten des Jugendlichen festzustellen. Der Fachexperte muss während des Augenscheins auf die Persönlichkeit des Anlehrlings Rücksicht nehmen und sich um eine ruhige und sachliche Durchführung bemühen.

Es entspricht nicht der Idee der Anlehre, die Leistungen mit Noten zu bewerten. Primär soll

abgeklärt werden, ob der Anlehrling in der Lage ist, die ihm gestellten Aufgaben qualitativ und quantitativ befriedigend zu erfüllen. Das Ausbildungsprogramm ist dabei die verbindliche Grundlage für die Programmgestaltung des Augenscheins. In der Regel findet er am gewohnten Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb statt. Nach Möglichkeit achten die Experten darauf, dass die Anlehrlinge konkrete Arbeitsabläufe nachvollziehen können. In den geeigneten Pausen im Arbeitsablauf können in massvoller Weise ergänzende Fragen zur Erklärung der Arbeit gestellt werden. Anschließend findet häufig ein separates Theoriesgespräch statt.

Für die Durchführung des Augenscheins wird gewöhnlich ein



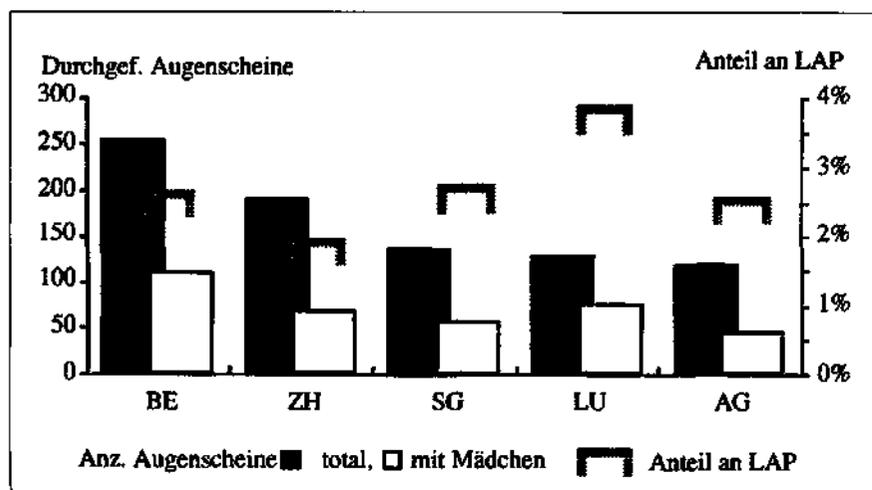
Tag eingesetzt. Eine Ausnahme bilden dabei die Verkaufsberufe. Hier zeigt die Erfahrung, dass in gut zwei Stunden die meisten Bereiche abgedeckt werden können.

Die Ergebnisse aus einer Untersuchung über den Vollzug der Anlehre in 15 Kantonen zeigen, dass in den meisten Kantonen der Augenschein von den Berufsinspektoren durchgeführt wird. Als Beurteilungsbogen kommen in allen Kantonen die Formulare der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK) zum Einsatz. Einige Experten verwenden in Ergänzung zu diesem standardisierten Formular eigene Protokolle und Unterlagen (siehe Städeli, Kübler, Winterberger, Grassi & Tierstein, 1991).

Die Einschätzung des beruflichen Könnens durch die Fachexperten

Die Fachexperten protokollieren den Verlauf des Augen-

Durchgeführte Augenscheine 1991, aufgliedert nach Kantonen und nach prozentualem Anteil der durchgeführten Lehrabschlussprüfungen in den entsprechenden Kantonen (Bundesamt für Statistik, Info à la carte, 1992).

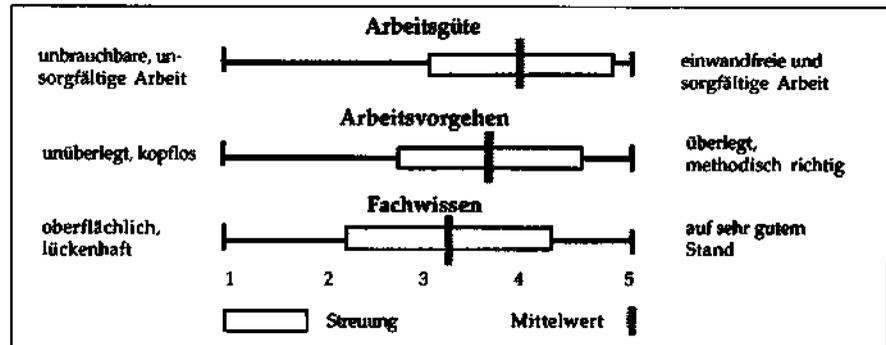


scheins. Dabei wird festgehalten, ob der Jugendliche die im Ausbildungsprogramm aufgeführten Fertigkeiten auch beherrscht. Da im Idealfall bei jedem Anlehrling der Augenschein anders aufgebaut ist, lassen sich die von den Prüfungsexperten ausgefüllten Protokolle nur mit grosser Vorsicht vergleichen.

Im Rahmen meiner Untersuchungen zur Anlehre versuchte ich, verschiedene Augenscheinprotokolle inhaltlich auszuwerten und einander gegenüberzustellen. Dabei ergeben sich grosse methodische Schwierigkeiten. In Anlehnung an das Formular «Ausbildungsbericht» der DBK wurde deshalb für den Augenschein ein Expertenbeurteilungsblatt entwickelt. Die Experten sollten am Ende des Augenscheins die Anlehrlinge hinsichtlich folgender Merkmale einschätzen: Arbeitsgüte, Arbeitsvorgehen, Fachwissen, Arbeitsmenge und Arbeitstempo. Die ersten drei Merkmale beziehen sich auf die Beurteilung der qualitativen, die restlichen Merkmale auf die Beurteilung der quantitativen Ausführung der Arbeiten. Mit diesem Instrumentarium konnten dann im Frühjahr 1989 in Zusammenarbeit mit den Berufsinpektoren des Berufsbildungsamtes in St. Gallen insgesamt 99 Anlehrlinge erfasst werden.

Die Fachexperten beurteilten jeweils am Ende des Augenscheins die Anlehrlinge hinsichtlich der oben aufgeführten Merkmale. Dabei standen pro Merkmal fünf Antwortmöglichkeiten zur Auswahl. Betrachtet man zuerst die Merkmale, die etwas über die Qualität der ausgeführten Arbeiten aussagen, dann zeigt sich folgendes Bild:

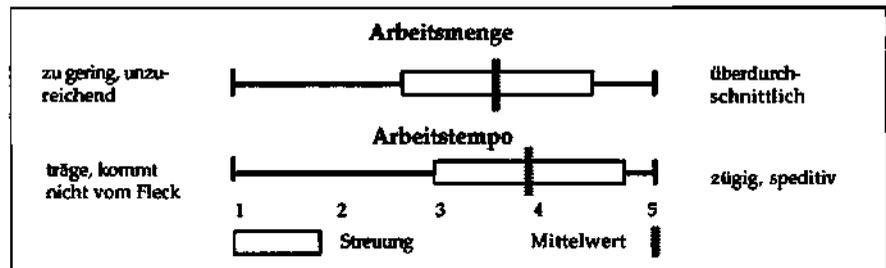
Abb 1: Qualitative Aspekte des beruflichen Könnens (N=99)



Die Fachexperten gestehen den meisten Anlehrlingen zu, dass sie während des Augenscheins recht sorgfältig arbeiten, häufig überlegt und methodisch richtig vorgehen und insgesamt eine brauchbare Arbeit abgeben. Im theoretischen Bereich zeigen sich hingegen «Lücken». Im Vergleich zu den Merkmalen «Arbeitsgüte» und «Arbeitsvorgehen» liegt der Mittelwert beim Kriterium

«Fachwissen» deutlich tiefer. Beim Augenschein wird nicht nur auf die Qualität der Arbeit eingegangen. Ein wichtiger Stellenwert kommt auch den «quantitativen» Aspekten zu (siehe Abb. 2). Die Anlehrsabsolventen sollten ja nach der Ausbildung nicht nur sorgfältig und sauber arbeiten, sondern die Aufträge auch innert einer nützlichen Frist ausführen können.

Abb. 2: Quantitative Aspekte des beruflichen Könnens (N=99)



Beim Merkmal «Arbeitstempo» fällt auf, dass viele Anlehrsabsolventen bei der Beurteilung durch die Augenscheinexperten insgesamt recht hohe Werte erzielen. Den meisten Anlehrlingen wird zugestanden, dass sie recht zügig und speditiv arbeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Beurteilung des Augenscheinmerkmals «Arbeitsmenge».

Werden aber beim Augenschein tatsächlich Fähigkeiten und Kenntnisse überprüft oder kommt das Resultat eher zufällig zustande? Falls ein Zusammenhang zwischen der Leistungsfähigkeit während der Ausbildung und der Bewertung durch die Augenscheinexperten nachgewiesen wird, wäre dies ein In-

diz dafür, dass die Bewertung gültig und zuverlässig ist. Deshalb verglich ich die Einstufungen der Augenscheinexperten mit der Einschätzung der praktischen Begabung der Anlehrlinge durch die Lehrmeister (Städli, 1990) und mit dem Ausprägungsgrad der intellektuellen Fähigkeiten, erfasst durch drei Subtests (räumliches Vorstellungsvermögen, sprachliche Fähigkeiten, logisches Denken; siehe Städli, 1992).

Unterscheiden sich nun Anlehrlinge, die von ihren Ausbildnern als leistungsstark eingestuft werden, im Urteil der Prüfungsexperten hinsichtlich der Merkmale «Arbeitsmenge» und «Arbeitsgüte» von den eher leistungsschwächeren?

Die Ergebnisse dieser Zusatzauswertung zeigen auf, dass ein deutlich positiver Zusammenhang zwischen der Einschätzung der praktischen Begabung des Anlehrlings durch den Lehrmeister und den zwei Merkmalen der Augenscheinbeurteilung besteht. Anlehrlinge also, die von den Lehrmeistern als «praktisch begabt» eingestuft werden, schneiden beim Augenschein auch deutlich besser ab. Tendenziell in die gleiche Richtung gehen die Ergebnisse bei den intellektuellen Fähigkeiten. Besonders deutlich kommt dies beim «logischen Denken» zum Vorschein. Wer beim «logischen Denken» wenig Probleme hat, erreicht bei der Beurteilung der Merkmale «Arbeitsgüte» und «Arbeitsmenge» ein gutes Resultat.

Zusammenfassung

Ziel des Augenscheins ist es, vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten der Jugendlichen festzustellen. Überprüft werden dabei die im individuell ausgearbeiteten Ausbildungsprogramm formulierten Inhalte.

Die Ergebnisse einer Studie über die praktische «Abschlussprü-

fung» bei 99 Anlehrabsolventen aus dem Kanton St. Gallen zeigen auf, dass durch den Augenschein verschiedene Aspekte des beruflichen Könnens überprüft werden. Für die Qualität dieser Art von «Abschlussprüfung» spricht auch, dass sich positive Zusammenhänge zwischen der Leistungsfähigkeit während der Ausbildung und der Bewertung der Leistungsfähigkeit durch den Experten aufzeigen lassen. Dieser Befund kann als Indiz dafür gewertet werden, dass beim Augenschein tatsächlich Fähigkeiten und Kenntnisse überprüft werden.

Den Anlehrlingen werden durch die Fachexperten insgesamt recht gute Leistungen zugeordnet. Besonders hervorzuheben ist, dass die Anlehrlinge bei der Beurteilung der «Arbeitsgüte» ausgesprochen gut abschneiden. Die Experten sind mehrheitlich der Auffassung, dass es sich bei den vorgelegten Arbeiten um sorgfältige und einwandfreie Leistungen handelt. Auch erfreut das Ergebnis, dass die meisten Anlehrlinge zügig und speditiv arbeiten. Hervorzuheben ist, dass sich bei der Datenerfassung mehrheitlich Berufsinpektoren für die Beurteilung der Leistungen verantwortlich zeigten, Personen also, denen aufgrund ihrer Erfahrungen eine realitätsnahe Beurteilung zugesprochen werden kann. Diese recht guten Resultate beim Augenschein zeigen auf, dass bei Jugendlichen, die eine gesetzlich geregelte Anlehre absolvieren, in berufspraktischer Hinsicht einiges «herauszuholen» ist.

Literaturnachweis:

Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz. Die Anlehre, Merkblatt für Fachexperten zur Durchführung des Augenscheins für Anlehrlinge gemäss Art. 42 BBV. Luzern, 1983.
Städli, Ch., Kübler, G., Winterberger, H., Grassi, A. & Tierstein, S. Vollzug Anlehre. Eine Darstellung der Situa-

Vielen Berufsschullehrern und Berufsberatern fehlt weitgehend der Einblick in die Durchführung und in die Resultate der Augenscheine, andererseits erleben sie immer wieder, wie bedeutsam diese «Abschlussprüfung» für Anlehrlinge selber ist. Da nur sehr wenig Literatur über die praktische Schlussprüfung bei Anlehrlingen vorliegt und bis heute noch keine umfassende, systematische Erhebung dazu gemacht wurde, werden nachfolgend einige offene Fragen aufgeführt:

- Gibt es für Lehrmeister Informationstreffen, bei denen auf die Durchführung des Augenscheins eingegangen wird?
- Wie werden die Anlehrlinge auf den Augenschein vorbereitet?
- Wie verfährt man mit Anlehrlingen, die beim Augenschein wirklich schlecht abschneiden?
- Einige Berufsverbände haben standardisierte Ausbildungsprogramme entwickelt. Werden diese Programme, die den Rahmen des Augenscheins abdecken, den individuellen Fähigkeiten angepasst?
- Finden besondere Bemühungen der Prüflinge – z. B. sauber geführte Unterlagen der Berufsschule, Kenntnisse aus zusätzlich besuchten Kursen etc. – Eingang in die Fähigkeitsausweise?

tion in 15 Kantonen. Delegiertentreffen Anlehre, Arbeitsgruppe Parlamentarier, 1991.
Städli, Ch. Die Anlehre aus der Sicht der Lehrmeister. Panorama, '90, 11, 3-8.
Städli, Ch. Berufsausbildung, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Integration. Eine Längsschnittuntersuchung. Münster: Waxmann, 1992.

Zum Autor

CHRISTOPH STÄDELI (1961), Dr. phil. I, Psychologe FSP, Dozent für Erziehungswissenschaften am Schweizerischen Institut für Berufspädagogik in Zollikofen, beschäftigt sich vor allem mit Fragen der Berufsbildung und -pädagogik für schulisch «schwächere» Jugendliche. Ausbildung als Primarlehrer, Psychologie- und Pädagogikstudium an der Universität Zürich, Diplom für das Höhere Lehramt an Berufsschulen, 1989 - 1992 wissenschaftlicher Assistent an der Universität Zürich, Abt. Angewandte Psychologie.

Adresse:
Klosterweg 6, 8044 Zürich

Eben ist die Dissertation erschienen, auf die hier Bezug genommen wird:

Christoph Städli

Berufsbildung, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Integration bei Anlehrlingen

Eine Längsschnittuntersuchung

Welche Bedeutung kommt der Berufsausbildung für die Persönlichkeitsentwicklung im Jugendalter zu? Gibt es Ausbildungsmerkmale, die sich bei schulisch schwächeren Jugendlichen besonders fördernd bzw. hemmend auf die Entwicklung verschiedener Aspekte der eigenen Person auswirken? Wie bewältigen lernbeeinträchtigte Jugendliche den Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben? Anhand der Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung bei Jugendlichen, die in der Schweiz eine gesetzlich geregelte Anlehre absolvieren, gibt der Autor Antworten auf diese aktuellen Fragen.

1992, 127 S., br., 38.00 DM
ISBN 3-89325-113-8

Veranstaltungen / Manifestations

- 8.-11. décembre 1992 **EDUCATED 92**
10ème Salon Professionnel des Equipements, Systèmes et Services pour l'Education et la Formation
CNIT, Paris - La défense. Tel (1) 42 23 13 56, Fax (1) 42 23 13 07
- 9.-11. Dezember 1992 **Neue Berufe – Neue Qualifikationen. 2. Fachkongress des bibb**
Bundesinstitut für Berufsbildung Berlin, Tel 0049 30 86 83 540
- 25.-27. Januar 1993 **Multimedia- und Telematikprojekte unter der Lupe**
Eine Impulstagung zu den Sondermassnahmen des Bundes zugunsten der beruflichen Weiterbildung. Brig
SFIB, Postfach, 3000 Bern 9
27. Januar 1993 **Realisierung der «neuen» Berufsmittelschule**
Tagung für Behörden, Schulleiter usw., organisiert von der SGAB im Auftrag von Biga, SDK usw., Fribourg
6. März 1993 *Schweizerischer Verband für beruflichen Unterricht. Delegiertenversammlung in Biel*
- 8.-10. März 1993 **Modernisierung beruflicher Bildung vor den Ansprüchen von Vereinheitlichung und Differenzierung**
1. Forum Berufsbildungsforschung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (Prof. R. Czycholl)
Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg
- 24.-26. März 1993 *Schweizerische Konferenz der Rektoren der Berufsschulen kaufmännischer Richtung: Rektorentreffen in Rolle*
28. April – 1. Mai 1993 **zenit 93**
Messe und Symposium für Aus- und Weiterbildung, Zürich, Tel. 01 301 35 45
7. Mai 1993 *Generalversammlung der Schweizerischen Direktoren-Konferenz gewerblich-industrieller Berufs- und Fachschulen*
8. Mai 1993 **Fortbildungstagung für BMS-Lehrer**
Organisiert von der SGAB im Auftrag von Biga, SDK, SIBP usw., Fribourg
11. Mai 1993 *Generalversammlung der SGAB, Zürich*
- 13./14. Mai 1993 *DBK-Frühjahrstagung*
29. Juni – 4. Juli 1993 **Lempark 93**
Gottlieb Duttweiler Institut Rüslikon
- 16.-17. Sept. 1993 *Schweizerische Konferenz der Rektoren der Berufsschulen kaufmännischer Richtung. Jahresversammlung in Horgen*
- 17.-18. Sept. 1993 *Schweizerischer Verband für beruflichen Unterricht. Jahrestagung / Generalversammlung in Chur*
24. September 1993 *Herbsttagung der Schweizerischen Direktoren-Konferenz gewerblich-industrieller Berufs- und Fachschulen*
- 21./22. Oktober 1993 *DBK-Herbsttagung*
- 25./26. November 1993 *CRFP/DBK-Tagung*

Die Jahrestagung 1993 der SGAB findet am Nachmittag des 11. Mai 1993 im neuen Technopark in Zürich statt.

Berufsmittelschule – Maturitätsschule

Anforderungsvergleich wird zum Kulturvergleich

Sind die Anforderungen an einer Abschlussprüfung der Berufsmittelschule – in bestimmten Bereichen – vergleichbar mit denjenigen einer Maturitätsprüfung? Dieser Frage ist Urs Kiener im Auftrag des Bigas nachgegangen. Hier seine Erfahrungen aus diesem SGAB-Projekt und der dazu durchgeführten Tagung.*

Ausgangspunkt für das Projekt waren zwei Problemkreise: Der erste betrifft die internationale Anerkennung schweizerischer Bildungsabschlüsse im Berufsbildungsbereich. Der zweite Problemkreis basiert auf der Forderung nach erhöhter Durchlässigkeit innerhalb des schweizerischen Bildungssystems, nicht zuletzt von der Berufsbildung in den Bereich der Allgemeinbildung. – Die beiden Überlegungen führten dazu, den Abschluss der Berufsmittelschule zum Abschluss der Maturitätsschule in Beziehung zu setzen: Wie ist das schulische Niveau der Berufsmittelschule im Vergleich zu dem der Maturitätsschule? Wie unterscheiden sich konkret die jeweiligen Anforderungen voneinander?

Vorgehen

So naheliegend sie sind – diese Fragen haben ihre Tücken. Denn die Anforderungen in Schulen sind vielfältig und vieldimensional. Wie und von wem wird bestimmt, welches die wichtigen sind? Und wie werden sie gemessen? Diese Fragen sind nicht nur methodologisch, sondern ebenso bildungspolitisch brisant. Die Gefahr ist nämlich gross, dass man, ohne sich dessen bewusst zu sein, selektive und einseitige

Kriterien und Massstäbe anwendet.

Die Studie versuchte, durch zwei parallele Teile dieser Gefahr zu entgehen:

Im Teil A wurden Expertenrunden gebildet, die sich aus Lehrpersonen in Berufsmittelschulen und Maturitätsschulen zusammensetzten. Die Lehrkräfte diskutierten Unterschiede und Gemeinsamkeiten ihrer Schulen und versuchten, die Anforderungen, die sie an ihre Schülerinnen und Schüler stellen, zu vergleichen.

Teil B bestand aus einer schriftlichen Befragung einer repräsentativen Auswahl von Lehrkräften in der deutschen Schweiz. Vorgelegt wurden Fragen zur Einschätzung der beiden Schultypen sowie Prüfungsaufgaben, deren Herkunft aus einem der Schultypen zu bestimmen war.

Resultate

Die Resultate zeigen, dass Berufsmittelschule und Maturitätsschule als Schultypen sich tatsächlich stark unterscheiden: in der Orientierung, der bildungspolitischen Stellung oder den Unterrichtsbedingungen (Lektionenzahl, Unterrichtsfreiheit des Lehrers etc.). Nach wie vor erscheint in den Antworten der Lehrerinnen und Lehrer eine beträchtliche Polarität zwischen beiden Schultypen – eine Polarität, welche auch zwei unterscheidbare Kulturen zum Ausdruck bringt.



Selbstverständlich wirken sich diese Unterschiede auf die Anforderungen an die Schüler und Schülerinnen aus.

Für die vier Fächer Deutsch, Französisch, Geschichte und Mathematik wurden Unterrichtsbedingungen, Stoffgebiete, Prüfungsformen etc. verglichen. Die Aufgabenstellung an den Schlussprüfungen in Französisch und Mathematik ist weitgehend schultypspezifisch. Für die beiden andern Fächer ist das weniger der Fall; hier scheint das Verhältnis zwischen Fragestellung und erwarteter Antwort lockerer zu sein. Prüfungsaufgaben werden offenbar zu einem grossen Teil aufgrund schematischer bzw. formaler Kriterien identifiziert. Darin drückt sich erneut die genannte Polarisierung der beiden Schultypen aus. Gerade deshalb verdient ein anderes Resultat der Untersuchung besonders hervorgehoben zu werden: die Fruchtbarkeit des direkten Gesprächs zwischen interessierten Vertretern beider Schultypen. Es ist eine zentrale Voraussetzung dafür, differen-

* Der Bericht der Studie ist als Band 7 der SGAB-Reihe erschienen: Urs Kiener, Berufsmittelschule und Maturitätsschule. Eine Studie zum Vergleich der Anforderungen in ausgewählten Fächern. Zürich 1992.

zierte Antworten auf die Fragen zu finden, ob und wie die Schultypen vergleichbar bzw. gleichwertig sind.

Das Gespräch zwischen Vertretern der beider Schultypen ist freilich nicht nur erwünscht, sondern auch schwierig. Zu Beginn von Gesprächen in diesem Projekt wurde sehr oft die Aussage eingebracht: «es ist doch klar, dass ...» – gefolgt dann von den verschiedensten Inhalten. Vielleicht lohnt es sich, den Gründen für diese nicht selten schematischen und reflexhaften Aussagen etwas nachzugehen.

Kultur und Funktion der Schultypen

Zu erwähnen sind gewiss die Unübersichtlichkeit und Ungewissheit der aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen. Sie können Bedrohungsgefühle und folglich verstärkte Abgrenzungsbemühungen und Verabsolutierungen zur Folge haben. Einen Rückzug auf eine (vermeintlich) sichere Ausgangsbasis, auf einen archimedischen Punkt, von dem aus das Verhältnis zum anderen Schultyp beschrieben bzw. die Beziehung zu ihm gestaltet werden soll.

Das setzt voraus, dass es tatsächlich eine solche jedem Schultyp eigene Gemeinsamkeit gibt, ein Selbstverständnis, welches den eigenen vom fremden Schultyp abhebt. Das macht sich in der Regel an bestimmten zentralen Konzepten fest. In der Berufsbildung ist es vor allem andern die Praxisorientierung, auf die dabei rekurriert wird: Leistungsfähigkeit, berufliche Kompetenz, Praxisbewältigung der Schülerinnen und Schüler bzw. Qualifizierungskompetenz der Schule. Solche Konzepte repräsentieren, was ich die Kultur eines Schultyps genannt habe. Natürlich ist die Tatsache, dass es für die beiden zur Diskussion stehenden Schultypen zwei un-

terscheidbare Kulturen gibt, ihrerseits gebunden an unterschiedliche Funktionen und Aufgaben, welche die Schultypen zu erfüllen haben. Man kann die Kultur des Schultyps auffassen als die Art und Weise, wie gesellschaftliche Anforderungen an den Schultyp vom Schultyp wahr- und aufgenommen und in Anforderungen an die Schülerinnen und Schüler umgesetzt werden.

Aus der Systemtheorie weiss man, dass ausdifferenzierte funktionsspezifische Systeme zu ihrer Selbstdefinition eine klare Abgrenzung zu ihrer Umwelt brauchen. Diese Innen-Aussen-Unterscheidung wird selbstverständlich mit dem systeminternen Instrumentarium (den Deutungsmustern und Konzepten der eigenen Kultur) vorgenommen. Womit sich die unterscheidende Abgrenzung weiter fortsetzt. Damit schliesst sich der Kreis zum Anfang dieser Bemerkungen. Und man muss daraus schliessen: Gerade weil die Abgrenzungen zwischen den Schultypen mehr als zufällig sind, braucht es mehr als guten Willen, um sie überschreiten zu können.

SGAB/BIGA-Tagung vom 1.9.92 – Vertreter beider Schultypen im Gespräch

SGAB und BIGA luden auf den 1. September 1992 Vertreter bildungspolitisch tätiger Institutionen zu einer Gesprächs-Tagung ein. Ca. 50 Personen diskutierten über die Bedeutung der Untersuchungsergebnisse und über Folgerungen. Einigkeit bestand darin, dass die Einführung der Berufsmatur genügend Anlass sein müsste, um vermehrt den Kontakt zwischen den verschiedenen Zweigen der Sekundarstufe II zu suchen. Diese einzelnen Zweige dürfen nicht (mehr) isoliert betrachtet werden; jede Reform im einen Bereich hat Auswirkungen auf die

anderen. Deshalb lautete der hauptsächlichste Wunsch, den Fäden des Gesprächs über die Schultyp-Grenzen hinweg nicht abreißen zu lassen.

Allerdings scheint mir, dass Vorkehren getroffen werden müssen, damit das Gespräch nicht unverbindlich bzw. punktuell bleibt: Es muss kontinuierlich, vorausschauend und konkret sein; es bedarf neben viel Sorgfalt und Relativierung einer (wenn auch lockeren) Institutionalisierung, z.B. zwischen den Lehrervereinigungen, zwischen den Rektorenvereinigungen, zwischen den Instanzen der Bildungsverwaltung; es bedarf ausserdem zeitlicher und auch gewisser finanzieller Ressourcen. Denn die anstehenden Fragen verlangen nach seriösen und konsensfähigen Grundlagen (empirischen Studien, Dokumentationen über internationale Entwicklungen etc.). Die Fragen, um die es geht, sind gross genug: Struktur der Sekundarstufe II (in Relation zu derjenigen der Tertiärstufe), Positionierung, Profilierung und innere Reform der einzelnen Teilbereiche (Berufsmittel-, Diplommittel-, Maturitätsschule ...), Definition von Uebergängen, Diskussion von Fragen der Vergleichbarkeit und Gleichwertigkeit, der Studierfähigkeit etc.

Zum Autor

URS KIENER, geboren 1947, Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, lic. oec. publ. Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der ETHZ und während 10 Jahren Sekretär an der Studien- und Berufsberatung des Kantons Zürich. Freiberuflicher Sozialwissenschaftler. Arbeitet zur Zeit hauptsächlich in den Bereichen Hochschul-, Berufs- und Berufsbildungsforschung.

Adresse: Steinberggasse 2,
8400 Winterthur

La formation professionnelle en Italie

La représentation suivante du système italien a été reprise du périodique *inffo-flash* no. 364.

En Italie, l'amélioration du système de formation professionnelle représente un enjeu important. La législation du travail reconnaît le droit à la formation professionnelle. Cependant, beaucoup reste à faire pour développer et structurer ce secteur.

Plusieurs handicaps freinent ce développement:

- un profond déséquilibre économique entre Italie du Nord et Italie du Sud;
- un fort taux de chômage avec des disparités (femmes: 17 % et jeunes: 28 %);
- un taux d'inflation préoccupant (+ 6,4 %).

La structure administrative italienne est très décentralisée. La formation professionnelle figure au nombre des compétences de la région, organisme public élu.

La formation des jeunes

Formation initiale - le système éducatif

En Italie, la scolarité est obligatoire de 6 à 14 ans. Les enfants

italiens passent les cinq premières années de l'enseignement obligatoire dans une école primaire (Scuola elementare). Cet enseignement est dispensé à la fois dans des écoles publiques et des écoles privées. Les programmes d'enseignement sont mis au point au niveau national. Les trois dernières années de la scolarité obligatoire s'effectuent dans des écoles moyennes (Scuola media). Elles sont sanctionnées par un examen, le certificat de fin d'études de l'enseignement secondaire (Diploma di Licenza Media), nécessaire à la poursuite des études dans l'une des quatre filières suivantes:

- Classique (lettres), scientifiques (sciences), et normales (formation des instituteurs);
- Artistique (peinture, sculpture, architecture);
- Technique (l'enseignement technique préparant à différentes professions ou services). Neuf types d'écoles techniques couvrent les secteurs suivants: agriculture, commerce, monde des affaires et langues étrangères, tou-

risme, topographie, industrie, commerce extérieur, secteur naval;

- Enseignement professionnel.

Les instituts professionnels ont pour but de former des ouvriers spécialisés dans les secteurs de l'agriculture, commerce, industrie hôtelière et restauration. Près de 19% des jeunes scolarisés dans le secondaire étaient inscrits dans un institut professionnel en 1989-1990.

L'enseignement supérieur

En Italie, l'enseignement supérieur se confond pratiquement avec l'université. Le seul titre officiel de fin d'études est la «Laurea», qui correspond à une maîtrise ou à un diplôme d'ingénieur.

La durée théorique des études est de six ans en médecine, cinq ans pour la faculté d'ingénieurs, de chimie pure et industrielle et d'odontologie, et de quatre ans pour les autres facultés. Les 55 universités, 47 publiques et 8 privées, comprennent de nombreuses facultés, 320 en tout, qui proposent chacune plusieurs «corsi di laurea». Il existe également deux Politecnico, à Turin et Milan qui mènent exclusivement aux «laureas» d'ingénieurs et d'architectes, et des «instituts universitaires». Ces établissements sont statutairement des universités, mais ont gardé leur appellation historique.

Il existe, par ailleurs, au sein des universités une centaine d'écoles «à fins spéciales» préparant en deux ou trois ans à certaines professions ne requérant pas le

L'Etat et les régions

L'Italie est une république parlementaire. Le gouvernement est dirigé par le président du Conseil, désigné par le président de la République.

Le pays est divisé en vingt régions qui disposent de nombreuses compétences notamment en matière de formation professionnelle, (les autres domaines étant l'agriculture, la santé et les travaux publics).

Cinq de ces 20 régions ont un statut particulier leur conférant des pouvoirs législatifs et administratifs plus étendus. Ce sont la Sicile, la Sardaigne, le Trentin Haut-Adige, le Val-d'Aoste et le Frioul-Vénétie-Julienne.

95 provinces et plus de 8 000 communes constituent les autres niveaux d'administration locale.

L'organe représentatif de la souveraineté régionale est le conseil régional. La Junte (Giunta) est l'organe exécutif.

«Laurea», le plus souvent à des métiers dans les secteurs paramédical ou technique. Ces formations restent assez marginales. Enfin, on trouve environ 2'000 formations professionnelles courtes, privées ou organisées par les collectivités locales rassemblant 80'000 élèves.

L'Italie consacre 4,96% du PIB à la formation initiale (1989).

La formation professionnelle initiale

La formation professionnelle offerte aux jeunes en dehors du système éducatif relève de la compétence des régions. La formation est dispensée soit par des centres de formation professionnelle (CFP), soit par des centres relevant d'organismes privés à but non lucratif tel que les associations professionnelles, les syndicats ou les institutions religieuses.

L'apprentissage (Apprendistato)

L'apprentissage a pour objet de permettre aux jeunes de se fa-

miliariser avec la vie professionnelle et d'acquérir une qualification technique. Son statut est régi par la loi du 19 janvier 1955 et celle du 2 avril 1968.

Cette formation concerne essentiellement l'artisanat et le commerce. Le contrat prévoit 32 heures de travail et 8 heures de formation par semaine pendant 3 à 5 ans. La durée et le contenu de l'apprentissage sont fixés par les conventions collectives de branches. L'entreprise est exonérée des cotisations sociales.

La formation est sanctionnée par un examen devant une commission composée d'un inspecteur du ministère du Travail et un représentant de l'office provincial de l'emploi (patronat et syndicat).

566'000 jeunes étaient apprentis en 1990, soit 76,2 % des jeunes actifs de 14-19 ans.

Le contrat formation emploi

Les contrats formation emploi (CFL - Contrato di Forma-

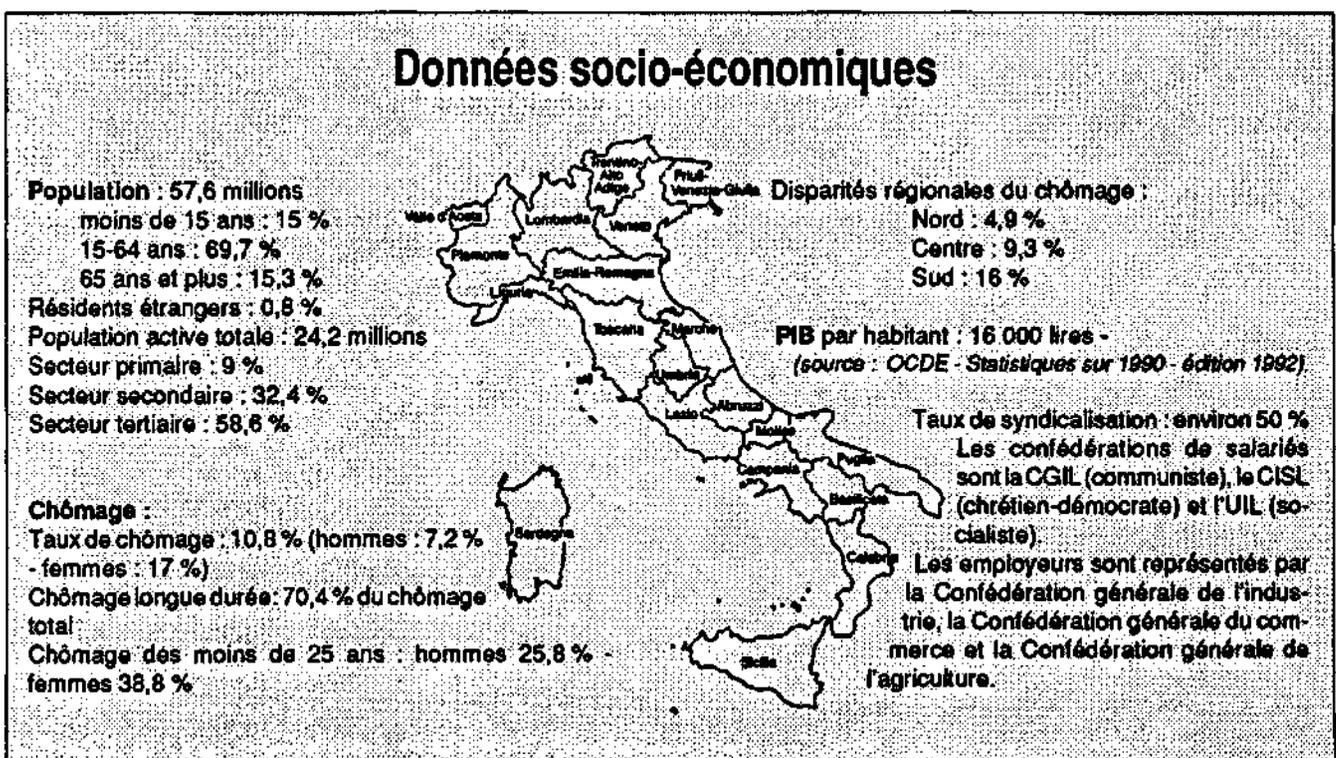
tione Lavoro) sont destinés aux jeunes de 15 à 29 ans. Ils ont été créés par le décret-loi du 30 octobre 1984.

Le CFL mène à l'obtention d'une qualification reconnue par la même convention collective du secteur concerné. 41 % des CFL sont conclus dans le secteur industriel. Chaque année environ 500'000 jeunes italiens bénéficient du CFL.

L'entreprise organise les modalités du contrat sous le contrôle de la commission régionale. Le contrat est à durée déterminée sans limitation de durée. Il est généralement de 24 mois.

La formation est d'environ 40 heures dans les PME et 100 heures dans les grandes entreprises.

Dans la majorité des cas, il s'agit d'une formation interne, mais pour les PME, elle peut être réalisée dans les centres régionaux de formation professionnelle. L'employeur bénéficie d'une exonération des



charges sociales de 30 % à l'embauche du jeune.

La formation professionnelle

La formation professionnelle relève à la fois d'institutions publiques (régions et État) et privées (entreprises et organismes de formation).

Les institutions

Le ministère du Travail gère le «Fonds pour la formation professionnelle des travailleurs». Ce fonds finance les mesures de formation en faveur des jeunes et des chômeurs de longue durée. Le ministre décide de l'attribution des fonds à chaque région qui les gère de façon autonome. Actuellement, la moitié des fonds est attribuée au Mezzogiorno, la région du sud de l'Italie.

Plus précisément, en 1990, l'Italie a consacré 4'000 milliards de lires à la formation professionnelle (1/3 État, 2/3 régions, environ). La répartition par grandes zones géographiques s'est faite de la manière suivante:

- Nord Ouest: 17,9 %
- Nord Est: 18,9 %
- Centre: 14,1 %
- Sud: 49,1 %

Le Fonds social européen en 1989, a consacré 17,2 % de ses fonds à l'Italie.

Les régions

Les régions sont compétentes en matière de formation professionnelle depuis 1972.

La loi-cadre de 1978 précise les rôles respectifs de l'État et des régions. Cette loi connue sous le nom de loi n° 845 avait trois objectifs:

¹ISFOL, Via Morgagni 33, I-00161 Rome, Tel. 0039.6.844.52.01.
(L'ISFOL organise chaque année un colloque sur la situation de la formation professionnelle en Italie.)

- Rapprocher la formation professionnelle du monde du travail.
- Séparer clairement formation scolaire et formation professionnelle.
- Permettre aux régions de mieux planifier les actions de formation.

Les commissions régionales de l'emploi proposent la mise en place de programmes spécifiques. Créées en 1977, ces commissions sont composées de représentants de l'État, de la région, de représentants d'employeurs et de salariés. À partir de ces propositions est élaboré le plan régional de la formation professionnelle. Celui-ci est soumis pour approbation définitive à la Giunta (exécutif régional). Les régions jouent aussi un rôle important dans la gestion des centres de formation professionnelle (CFP) destinés aux jeunes comme aux adultes. Ces organismes de formation proposent des actions de remise à niveau, de qualification et de spécialisation.

L'ISFOL (Institut pour le développement de la formation professionnelle) est rattaché au ministère du Travail, à la direction générale de l'Orientation. Il a pour rôle le développement de la formation. C'est à la fois un centre de documentation, un organisme de recherche sur l'emploi et les qualifications. L'ISFOL joue un rôle d'assistance de la mise en oeuvre des programmes communautaires¹.

La formation dans l'entreprise

La formation professionnelle continue des salariés de l'entreprise dépend principalement de la taille de l'entreprise. Certaines grandes entreprises ont pris l'initiative de créer de véritables filiales destinées non seulement à la formation des salariés de leur propre société, mais encore au

service d'autres entreprises. Ce sont par exemple les centres ISVOR-Fiat, Elea-Olivetti, Scuola Camerana, Unione Industriale. L'essentiel de la recherche pédagogique et méthodologique a été jusqu'à présent mené au niveau de ces grands groupes.

Les formations proposées aux salariés répondent principalement aux exigences des entreprises face au développement des nouvelles technologies.

La mise en oeuvre des actions de formation dans l'entreprise n'est soumise à aucune législation particulière.

Cependant, la loi du 20 mai 1970 a posé le principe d'un droit au congé formation. Il s'agit d'une autorisation d'absence de 150 heures par an rémunérée. Pour que ce droit soit mis en oeuvre, il doit être intégré dans des conventions collectives.

La plupart des branches professionnelles ont repris ce texte dans leurs accords, mais dans les faits il est très peu appliqué. Il est essentiellement utilisé pour les formations syndicales.

Certaines formations sont dispensées par des associations à vocation syndicale ou religieuse. À part les services internes des grandes entreprises, il existe relativement peu d'organismes de formation en Italie.

Depuis juillet 1991, une nouvelle mesure est destinée aux entreprises les plus vulnérables quant à leur capacité d'emploi. Les employeurs peuvent présenter des plans et des projets d'investissement qui visent à accroître l'emploi.

Ils peuvent obtenir un financement total ou partiel de la région. La priorité est donnée aux projets concernant la protection de l'environnement, l'entretien des biens culturels, les actions d'économie d'énergie.

Moderne Arbeitsformen in der Industrie – Konsequenzen für die Berufsbildung. Das Beispiel Landis & Gyr

Das Staatliche Seminar für Haushaltungslehrerinnen und -lehrer in Bern verabschiedete seine Direktorin Margret Ryser. Ihr zu Ehren lud das Seminar zu einer Vortragsreihe mit dem Thema «Fächerübergreifender Unterricht – Irrweg oder Notwendigkeit?» ein. In diesem Rahmen referierte Walter Müller, Leiter der Berufsbildung bei Landis und Gyr, über die in der Zuger Grossfirma praktizierten neuen Ausbildungsformen. Silvia Grossenbacher hat das Referat für PANORAMA aufbereitet.

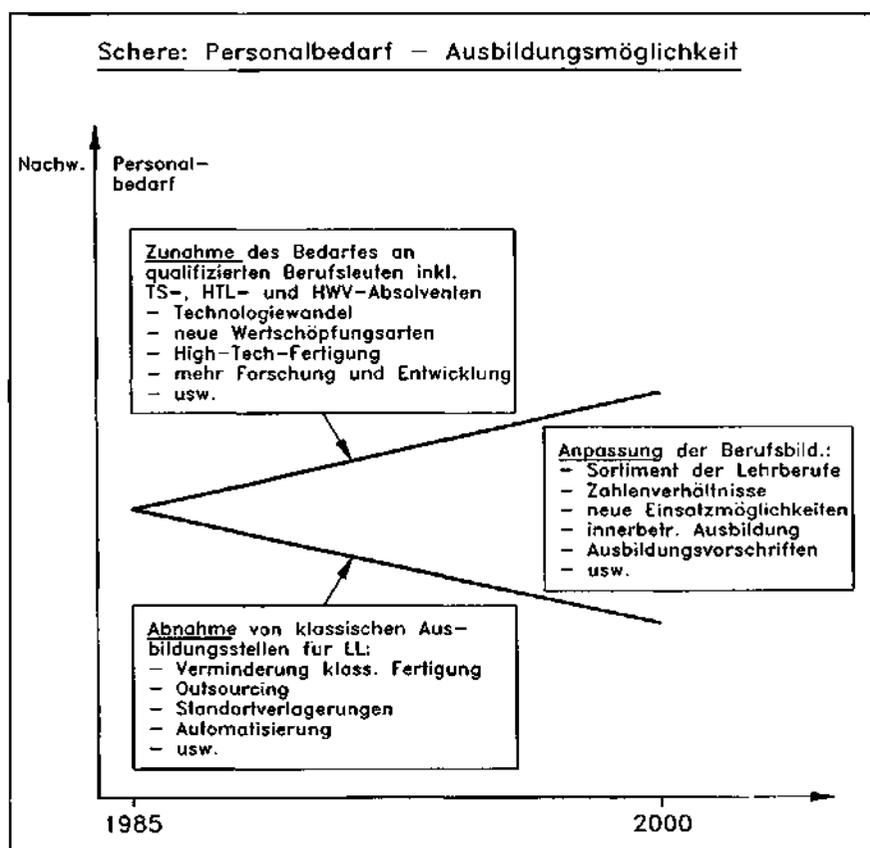
Veränderte Produktionsbedingungen - veränderte Berufsanforderungen

Landis & Gyr ist ein High-Tech-Unternehmen und verkauft elektronische Apparate, Anlagen und kundenspezifische Problemlösungen im Bereich Heizung, Lüftung, Klima, Gebäudeautomation und für das Messen, Steuern, Regeln von elektrischer Energie und in ausgewählten Gebieten der Telekommunikation. Wie alle ver-

gleichbaren Firmen ist auch Landis & Gyr in einer Umbruchphase, die sich durch einen steigenden Bedarf an sehr gut qualifizierten Berufsleuten auszeichnet (siehe Kasten 1).

Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, hat der Betrieb seine Ausbildungsstrukturen angepasst. Lehrlinge werden überall dort im Betrieb eingesetzt, wo Berufsleute und weitergebildete Berufsleute (TS, HTL, HWV) eingesetzt

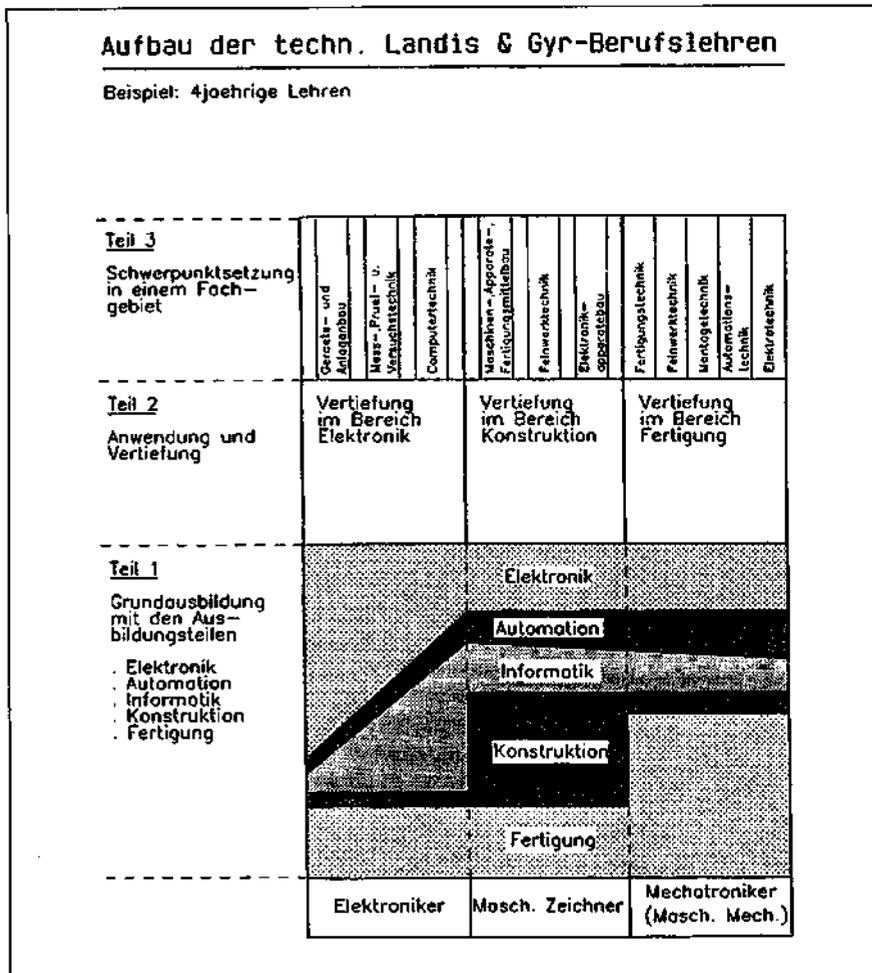
sind. Davon verspricht sich die Firma, genügend und adäquat ausgebildeten Berufsnachwuchs heranziehen zu können. Der Einsatz bei anspruchsvollen Arbeiten im Bereich Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Produktionsprozessentwicklung, Marketing, Verkauf usw. ist nur möglich, wenn die Lehrlinge in einer Grundausbildung so viel lernen, dass sie den Anschluss an die dort üblichen Arbeits-, Denk- und Handlungsweisen finden.



Landis & Gyr bildet in folgenden Berufen aus: Elektroniker, Elektronikmonteure, Maschinenzehner, Technische Zeichner, Mechatroniker, Maschinenmonteure, Kaufm. Angestellte und Büroangestellte. Selbstverständlich stehen diese Lehrberufe beiden Geschlechtern offen, doch gelingt es der Firma ausser im kaufmännischen und Bürobereich trotz ernsthafter Bemühungen kaum, Frauen für die Lehren zu motivieren.

Handlungskompetenz vermitteln

Damit die Auszubildenden in der zweiten Hälfte ihrer Lehre den Anschluss an die Praxis finden, erfolgt die Grundausbildung in den Lernlabors, Lernwerkstätten und Lernbüros möglichst breit und interdisziplinär. Selbst die KV-Stiftungen



Es sollen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden, um mit fortschreitender Lehrdauer stets anspruchsvollere Aufgabenstellungen aus dem Berufsgebiet lösen zu können.

Methodische Kompetenz

Dazu gehören: Arbeitsmethodik (Arbeitsplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Wirksamkeit), Lernfähigkeit (Selbststudium, Fachliteratur), Kreativität, vernetztes Denken und Handeln (unternehmerisches Denken, projektorientiertes Arbeiten, umweltgerechtes Handeln), Kommunikationsfähigkeit (schriftlich, mündlich, grafisch), Flexibilität.

Es soll die Fähigkeit erworben werden, sich veränderten Situationen anzupassen und sich neue Kenntnisse, Fertigkeiten und Methoden selbständig anzueignen.

Soziale Kompetenz

Dazu gehören: Einsatz und Interesse (Engagement, Ausdauer, Konzentrationsfähigkeit, Mitdenken, Offenheit gegenüber Neuem), Kritikfähigkeit (im Anbringen und im Annehmen), Teamfähigkeit (Rücksicht-

und Stifte kommen für einige Zeit in die Produktion und lernen Feilen, Bohren, Drehen – andererseits werden die technischen Lehrlinge in die Geheimnisse der Betriebswirtschaft eingeführt. In den technischen Lehrberufen werden alle Auszubildenden in unterschiedlichem Ausmass in die Fächer Elektronik, Automation, Informatik, Konstruktion, Fertigung eingeführt. Die Spezialisierung erfolgt erst später (siehe Kasten 2).

Erklärtes Ausbildungsziel der Firma sind «Berufsleute mit Handlungskompetenz». Dafür spielen drei Komponenten eine gleich wichtige Rolle:

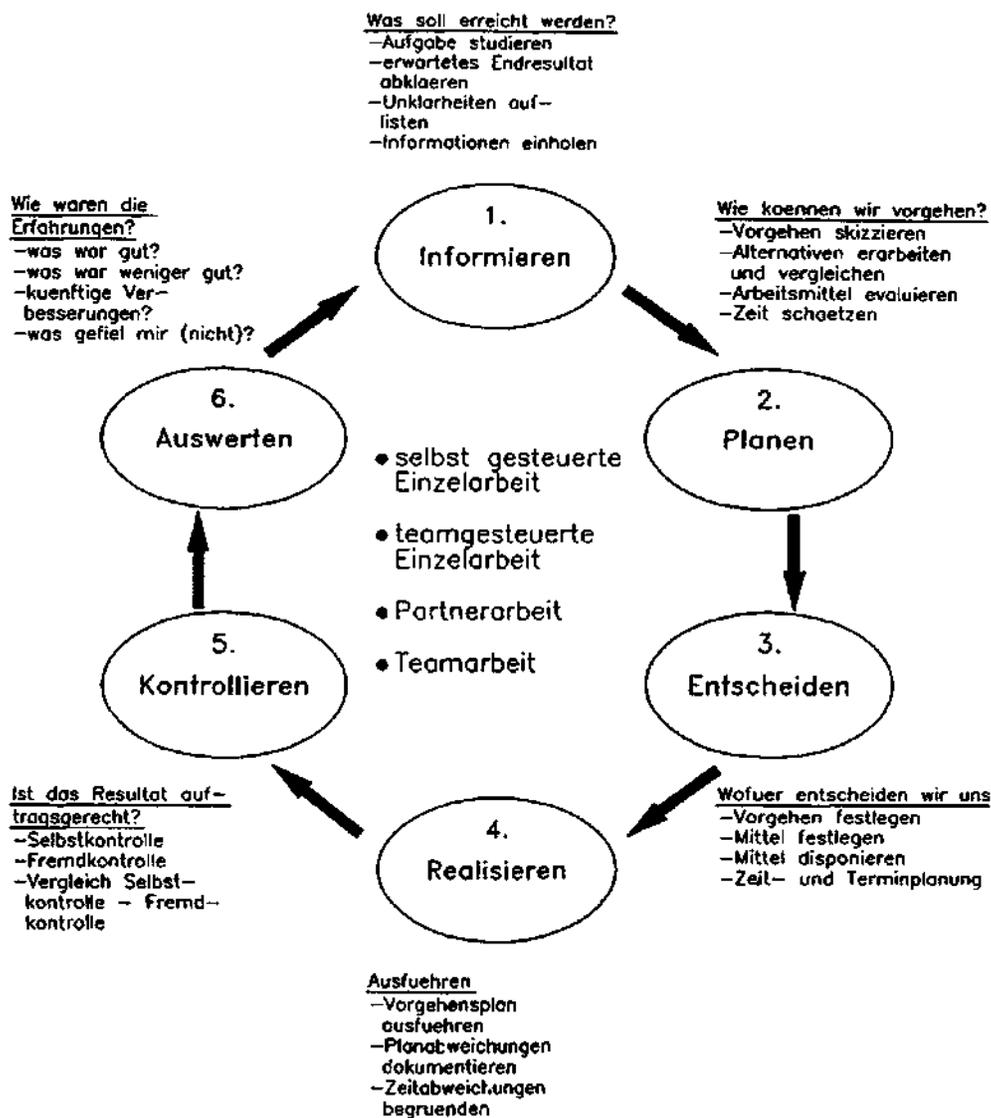
Fachliche Kompetenz

Dazu gehören: Grundlagenwissen (Allgemeinbildung, Betriebswirtschaft, Computerkenntnisse, technische und kaufmännische

Grundlagen, Deutsch, Fremdsprachen), berufsspezifisches Fachwissen und Können, Arbeitsqualität (Richtigkeit, Brauchbarkeit, Aussehen, Reproduzierbarkeit), Arbeits-tempo, Lerntransfer.



Lern- und Arbeitszyklus



nahme, Kollegialität, Umgangsformen, Kontaktfähigkeit), Zuverlässigkeit (Pflichtbewusstsein, Ehrlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Unfallverhütung). Es soll die Fähigkeit erworben werden, mit anderen Menschen kompetent und verantwortungsbewusst umzugehen, zusammenzuarbeiten und gemeinsame Resultate zu erzielen.

Von der «ausbilderzentrierten» zur «lehrlingszentrierten» Berufsbildung

Im Dienste der oben genannten Anforderungen und Ziele wurde

die Grundausbildung in der Firma rigoros umgestellt. Bisher stand der Ausbilder im Zentrum, der mittels Lehrstoff, Lehrmittel und anderen Ausbildungshilfen die Lehrlinge in den Gebrauch der Maschinen, Geräte, Werkzeuge einfuhrte. Neu stehen die Lehrlinge im Zentrum. Sie kennen die Ziele in der ganzen Breite. Hilfsmittel, Selbstlernmöglichkeiten, Methodenberatung stehen ihnen zur Verfügung. Die Lehrlinge lösen ganzheitliche Projekte und arbeiten im Team mit Berufsleuten zusammen. Gearbeitet wird

nicht mehr mit wohldurchdachten, abgestimmtem Lehrplan und ausgeklügelten Lernaufgaben. Das dem Team eingespeiste Projekt und dessen Lösung wirken jetzt als Lernprogramm; der Lern- und Arbeitszyklus, von der Projekteingabe in Gang gesetzt, wirkt formativ (siehe Kasten 3).

Adresse der Autor/innen:
Dr. Silvia Grossenbacher,
Mittlere Strasse 48, 4056 Basel;
Walter Müller, Landis & Gyr
Betriebs AG, Abt. 3160,
6301 Zug

Integrationsmassnahmen für ausländische Jugendliche – zwei Beispiele

Die Berufsbildung von Ausländern hat in der Schweiz einige Tradition. Seit den 60er Jahren finden spezielle Fortbildungskurse für Gastarbeiter statt, vor allem von Selbsthilfeorganisationen der Ausländer (z.B. Schulen von italienischen Gewerkschaften). Sie werden unterstützt von Italien, dem Bund und einzelnen Kantonen und haben in letzter Zeit quantitativ etwas an Bedeutung verloren.

In den 70er Jahren wurden zusätzlich Kurse für junge Ausländer der zweiten Generation geschaffen, wobei nach und nach auch die Behörden und die öffentlichen Berufsschulen aktiv wurden. Als Massnahmen der beruflichen Vorbildung sollen sie ausländische Jugendliche auf eine Berufsausbildung vorbereiten. Im folgenden stellen wir zwei neuere Modelle von solchen Integrationsmassnahmen vor.

«TÜRMLI», Integrationsklasse für ausländische Jugendliche der Stadt Bern

Urs Marc Eberhard¹

Als Ende der 70er Jahre Ströme von Flüchtlingen aus dem ostasiatischen Raum in der Schweiz eintrafen, schaltete man in Bern unverzüglich: Sowohl in der Volksschule, wie am Werkjahr wurden rasch und unbürokratisch besondere Klassen eröffnet. Im kantonalen Berufsbildungsgesetz wurden in der Folge die nötigen Grundlagen geschaffen. In kleinen Fach-Teams, in der kantonalen Kommission für die Schulung fremdsprachiger Kinder und Jugendlicher, auf der stadtbernischen Schuldirektion, insbesondere innerhalb der privaten Berner Informationsstelle für Ausländerfragen (ISA) sowie der Kommission für Ausländerfragen der Stadt Bern wurde intensiv diskutiert, geplant und projektiert. Im Dezember 1988 stellte die Kommission dem Gemeinderat der Stadt Bern den Antrag, es sei für neu zugezogene Jugendliche, die in der Schweiz keine Schule besucht hatten und der deutschen Sprache noch überhaupt nicht mächtig waren, unverzüglich eine besondere Förderklasse zu eröffnen. Der Gemeinderat sprach am 28. Juni 1989 einen Sonderkredit von Fr. 120'000.-- für dieses Unterfangen;

¹ Adresse des Autors: Urs Marc Eberhard, Leiter des Schulamtes, Schuldirektion der Stadt Bern, Postfach 8125, 3001 Bern

und er beauftragte die Schuldirektion, die Vorarbeiten und die Führung der neuen Klasse an die Hand zu nehmen. Der Berner Gemeinderat (die Exekutive) handelte mit diesem Beschluss schnell, weitsichtig und - angesichts der sich abzeichnenden prekären städtischen Finanzsituation - grosszügig und beispielhaft.

Originelle Teamarbeit

Im Schulamt der städtischen Schuldirektion, wo ohnehin seit vielen Jahren die Fäden der Ausländerbetreuung und -pädagogik zusammenlaufen, nahm man den Auftrag gerne und wohlvorbereitet an. Bereits war viel Vordenk- und Detailarbeit geleistet worden. Priorität hatte das Finden einer erfahrenen, belastbaren und originellen Lehrkraft. Der Glücksfall stellte sich ein: Im Herbst des gleichen Jahres konnte ein Lehrer gefunden werden, der insbesondere Auslands- und spezifische Lehrerfahrung hatte und den improvisiertes Handeln herauszufordern schien. Zusammen mit dem städtischen Schulamt sowie Fachleuten der kantonalen Erziehungsdirektion und weiterer Institutionen, die sich intensiv mit ausländischen Jugendlichen befassten, wurden die Lernziele und -inhalte festgelegt, organisatorische Abläufe vorgezeichnet, unbürokratische Wege ausgetüftelt. Die immense und unformelle Detailarbeit gipfelte im Start: Anfang Januar 1990 nahm die erste Klasse ihre Arbeit auf.



Lust und Frust

Die Förderung von 14 Jugendlichen beider Geschlechter, verschiedener Herkunft, mit diverssten Erfahrungen und Erwartungen in einer Klasse ist wohl eine herausfordernde, aber auch eine sehr schwierige Arbeit. Das Schwergewicht der Integrationsklasse lag von Anfang an im Vermitteln und Aneignen selbständiger Kenntnisse und Fähigkeiten. Überbetreute, nicht selbständig denkende und handelnde Ausländerinnen und Ausländer sind in unserer Gesellschaft rasch verloren und vergessen und dem eigenen Schicksal überlassen. Die Anforderung

Anforderungen²

Grundkenntnisse in der deutschen Sprache sowie Mathematikkenntnisse (5./6. Schuljahr) sollten vorhanden sein.

Wir erwarten von den Jugendlichen einen grossen Einsatz beim Deutschlernen in der Schule und zu Hause (2-3 Stunden tägliche, individuelle Hausarbeit).

Die Eltern und BetreuerInnen der Jugendlichen kümmern sich aktiv um deren Kursverlauf und sind bereit, schwächere SchülerInnen speziell zu betreuen.

Teilnehmerzahl maximal 16 Personen.

Im Mai/Juni findet ein Aufnahmegespräch mit dem Klassenlehrer statt. Falls notwendig, folgen kleine Tests über Mathematik- und Deutschkenntnisse sowie logisches Denken. Nach Ablauf einer zweimonatigen Probezeit werden die TeilnehmerInnen definitiv aufgenommen.

Die SchülerInnenbeiträge betragen Fr. 150.- pro Semester.

rungen unserer schweizerischen Umwelt, unserer Berufsbildung mussten und müssen offengelegt werden. Berufswahlhilfe ist von erstrangiger Bedeutung. Arbeitstechniken müssen erworben werden: anhand von reichhaltigem Übungsmaterial werden Fähigkeiten erworben (die Sprache ist eine von vielen). Von Anfang an bilden gemeinsames Planen, Einkaufen, Zubereiten von Verpflegung, gemeinsames Mittagessen ein wichtiges Anliegen. Die Berner Integrationsklasse profiliert sich vor allem

mit unkonventioneller, den Umständen angepasster Arbeit. Sie hat in diesem Sinne eigentlichen Pioniercharakter. Anpassungen können schnell und ohne administrativen Aufwand getroffen werden. Der Schulbetrieb läuft familiär, individualisiert bis in die Detailbetreuung. Die Kontakte mit allen Beteiligten und gegen aussen laufen direkt, spontan und unkompliziert. Das zweite Schuljahr konnte Ende Juli 1992 abgeschlossen werden. Die Absolventinnen und Absolventen durften und dürfen weiterfah-

Der Unterricht

Deutsch (12 Lektionen) wird individuell in Niveaugruppen und mit viel Eigenverantwortung erarbeitet.

Im Projektunterricht (6 Lektionen) kommen Fragen der Berufswahl wie auch allgemeinbildende Fächer zum Zuge.

In der Mathematik (4 Lektionen) sollen Lücken geschlossen und das Niveau 8./9. Primarschule erreicht werden.

Im Turnen (2 Lektionen) geht es um Zusammenspiel und Fitness.

Singen und Musik (2 Lektionen) fördern die Freude an Ausdruck, Sprache und Harmonie.

Wir sind eine multikulturelle Gruppe und bilden während eines Jahres eine schulische Gemeinschaft. Stärkere SchülerInnen helfen den Schwächeren.

Gemeinsam gestalten wir unser schulisches Zusammenleben und schauen uns in wöchentlichen Gesprächen unsere Arbeit an. Zweimal in der Woche nehmen wir zusammen das Mittagessen ein, das von MitschülerInnen gekocht worden ist.

Wir unternehmen Streifzüge in die Gesellschaft, machen Exkursionen und Besichtigungen und nehmen an sportlichen und kulturellen Veranstaltungen teil.

Mindestens eine einwöchige Schnupperlehre gehört zu den ersten Berufserkundungen.

ren: als Zahnarztgehilfin, Bäuerin, Mechaniker, Goldschmied, kaufmännischer Angestellter, und Laborant geht die Lehrzeit an; an einer Berufs- und Fortbildungsschule

können erworbene Kenntnisse ausgebaut werden. Viele Wege stehen offen. Freilich gab's und gibt's auch Frust: nicht alle Kursbesucherinnen und Kursbesucher halten durch. Einige verlocken scheinbar attraktive Angebote direkt weg in eine Arbeitsstelle; andere kapitulieren vor den recht hohen Ansprüchen an

Lernwille und Einsatz: wieder andere können den spezifisch schweizerischen Ansprüchen der Umwelt nicht standhalten. Hier gilt es, noch Lösungen zu suchen.

Ziel

Es ist das Ziel der INTEGRATIONS-KLASSE, Anforderungen der Berufsschulen offenzulegen, bei der Berufswahl behilflich zu sein und die TeilnehmerInnen mit Arbeitstechniken vertraut zu machen, die es ihnen erlauben, sich selbständig notwendige Kenntnisse anzueignen.

Der Eintritt in eine Berufslehre oder eine weiterführende Ausbildung (Werkjahr, Berufs- oder Fortbildungsschule etc.) kennzeichnet ein erfolgreiches Jahr in der INTEGRATIONS-KLASSE.

Neubeginn und Ausblick

Wieder haben 17 SchülerInnen und Schüler angefangen. Sie kommen aus 7 Nationen. (Amerika, Brasilien, Indien, Jugoslawien, Senegal, Sri Lanka, Türkei). Das dritte Jahr ist in Bern angelaufen. Ein Tropfen auf den heissen Stein? Vielleicht. Nach wie vor gibt es in der Region Bern über 100 Jugendliche, die kaum betreut werden. Die Idee der Klasse hat sich aber herumgesprochen. Es sind Bestrebungen im Gange, weitere Klassen dieses Typs zu eröffnen. Das BIGA hat eine Berner Initiative aufgenommen und - nicht zuletzt abgestützt auf das Berner Pionier-Modell - ein Richtlinienpapier erarbeitet, das kürzlich allen Kantonen zugestellt wurde. Damit werden Erfahrungen aufgenommen und Voraussetzungen geschaffen, dass sich der Bund finanziell angemessen beteiligen kann. Dem Ausbau der Angebote und wohl auch der Ausdehnung des Einjahreskurses auf eine verlängerte Dauer steht weniger im Wege denn je.

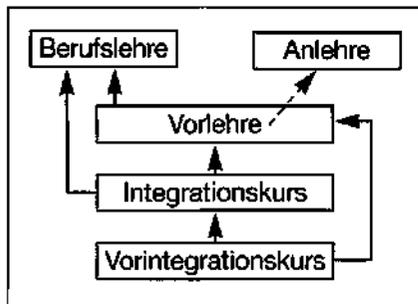
Besucherinnen und Besucher sind in der Berner Klasse willkommen. Die direkte Begegnung sagt mehr aus als alle Berichte. Kontakte vermittelt Ihnen das Schularmt der Stadt Bern gerne (Tel. 68 64 34 vormittags): UME

²In den Kästen werden Informationen aus dem Prospekt der Integrationsklasse auszugswise wiedergegeben.

Ausländerpädagogik an der Berufs- und Fortbildungsschule Winterthur: die Vorlehre

von U. Lack und M. Bont³

Massnahmen der Ausländerpädagogik - Übersicht



Die Berufs- und Fortbildungsschule Winterthur bietet ein umfassendes und auf die unterschiedlichen Vorkenntnisse abgestimmtes Konzept an, um fremdsprachige Jugendliche an eine Berufslehre heranzuführen:

Der Vorintegrationskurs vermittelt in 11 Wochenstunden vorwiegend Deutschkenntnisse für Anfänger. Er dauert ein Semester. Der Integrationskurs fördert die Kenntnisse von Sprache, Kultur und Gesellschaft unseres Landes. Ziel ist die allgemeine Vorbereitung auf eine Berufsausbildung. Er dauert ein Jahr bei 36-38 Wochenstunden. Die Vorlehre (unten detailliert dargestellt) vermittelt spezifische Fähigkeiten für den angestrebten Lehrberuf. Teilnehmer und Teilnehmerinnen arbeiten aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages bereits 3 1/2 Tage im Lehrberuf. Daneben besuchen sie 1 1/2 Tage die Berufsschule.

Entstehung der Vorlehre

Erfahrungen von Lehrkräften, Berufsschulinspektoren und Lehrmeistern zeigten, dass auffallend viele Lehrverträge von spätimmigrierten Jugendlichen während des ersten Lehrjahres aufgelöst oder in Anlehen umgewandelt werden müssen. Die Betroffenen wären jedoch vielfach von ihrer Intelligenz her

absolut in der Lage, die Lehre erfolgreich zu beenden. Es sind viel mehr mangelnde Deutschkenntnisse sowie andere Lücken in der Bildung, welche für die Probleme in der Berufsschule verantwortlich sind.

Diese Tatsachen veranlassten die Berufs- und Fortbildungsschule Winterthur, welche bereits mit Integrationskursen im Bereich der Ausländerpädagogik Erfahrungen sammeln konnte, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsbildung des Kantons Zürich ein Konzept zu entwickeln, welches für die o.g. Zielgruppe auf eine Normallehre in Betrieb und Schule vorbereiten sollte.

Während des Schuljahres 1988/89 wurden erstmals zwei Vorlehrklassen mit insgesamt 20 Teilnehmern geführt. Aufgrund der grossen Nachfrage sowie des Erfolgs des Vorlehrkonzeptes wurde das Angebot inzwischen auf vier Vorlehrklassen mit über 40 Vorlehrlingen ausgebaut.



Ausbildung in Betrieb und Schule

Ziel der Vorlehre ist es, den Vorlehrling in Schule und Betrieb auf eine zukünftige Lehre vorzubereiten. Zum Konzept gehört auch, dass die Vorlehre den anschliessenden Abschluss des Lehrvertrages im gleichen Betrieb vorsieht. Für den Unterricht stehen 1 1/2 Tage zur Verfügung; während den übrigen 3 1/2 Tagen arbeitet der Vorlehrling im späteren Lehrbetrieb.



Das Fächerangebot der Schule hat folgenden Zielen Rechnung zu tragen:

- Verbesserung der Deutschkenntnisse bei spät immigrierten Jugendlichen, um dem Berufsschulunterricht und den Anleitungen im Betrieb folgen zu können.
- Allgemeine Lücken im Bereich Rechnen, Algebra, Geometrie, etc., die durch eine unvollständige, unterbrochene oder abgebrochene Schulausbildung entstanden sind, zu schliessen.
- Die für eine eigentliche Berufsausbildung noch nicht reifen, jedoch normal intelligenten Jugendlichen, sollen durch eine gezielte Ausbildung an die ordentliche Berufslehre herangeführt werden.



Daraus abgeleitet ergab sich folgende Stundentafel:

³Adresse der Autoren: Berufs- und Fortbildungsschule Winterthur, Tösstalstr. 26, 8400 Winterthur

<u>Pflichtfächer</u>	Semester 1	Semester 2	Total
Deutsch	6	6	240
Rechnen	3	3	120
Aufgabenhilfe	1	1	40
Turnen	1	1	40
Total Pflichtfächer			440
<u>Wahlpflichtfächer</u>			
Techn. Zeichnen	2	2	80
Geometrie	1	1	40
Französisch	2	2	80
<u>Freifach</u>			
Informatik		1	20

des Vorlehrcurses empfohlen werden kann.

Weiterentwicklung

Aufgrund der gemachten Erfahrungen wäre es wünschenswert, wenn sich möglichst viele Schulen dieser herausfordernden und befriedigenden Aufgabe annehmen würden. Die Anmeldezahlen zeigen, dass eine grosse Nachfrage nach diesem Ausbildungsangebot besteht. Das Konzept der Vorlehre erlaubt bei konsequenter Durchführung, ausländische Jugendliche zu qualifizierten Berufsleuten auszubilden.

Auf der anderen Seite sollte die Vorlehre institutionalisiert werden. Dies würde bedeuten, dass der Vorlehrvertrag dem Lehr- bzw. Anlehrvertrag angeglichen wird und von der kantonalen Behörde genehmigt und kontrolliert wird.

Aufnahme in den Vorlehrcurs

Der Vorlehrling, allenfalls mit Unterstützung des Berufsberaters bzw. des Lehrers, sucht sich seinen Ausbildungsplatz selber. Anschliessend wird an der Berufs- und Fortbildungsschule ein Aufnahmegespräch durchgeführt, welches beurteilt, ob der Kandidat für eine Vorlehre überhaupt in Frage kommt. Anschliessend wird zwischen dem Lehrbetrieb und dem Auszubildenden ein privatrechtlicher Vertrag abgeschlossen.

Betreuung

Während des ganzen Vorlehrjahres findet zwischen der Schule, dem Vorlehrling und dem Lehrmeister ein intensiver Kontakt statt. Dabei steht das persönliche Gespräch im Vordergrund. Es wird durch Lehrmeisterabende und Besuche im Lehrbetrieb ergänzt. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob aufgrund der bisherigen Leistungen und der Entwicklung des Vorlehrlings der Abschluss eines Lehrvertrages nach Ablauf

Mitteilungen aus der SGAB

Tagungen zur Förderung der «neuen» Berufsmittelschule

Im Sommer 1993 werden viele Berufsmittelschulen nach sehr kurzer Vorbereitungszeit den Unterricht im Hinblick auf die Berufsmatura aufnehmen. Zur Erleichterung des Startes hat das Biga, die Direktorenkonferenzen und die DBK die SGAB betraut, zwei Tagungen in Fribourg durchzuführen:

- Am 27. Januar 1993 werden etwa zehn Gruppen, die intensiv die Realisierung der «neuen» Berufsmittelschule vorbereiten, ihre Arbeiten präsentieren. Anschliessend werden auftauchende Probleme in themenorientierten Gruppen diskutiert. Diese Tagung ist in erster Linie für Behörden, Schulleiter und an der Entwicklung massgebend beteiligte Lehrer von technischen und kaufmännischen Berufsmittelschulen bestimmt.
- Am 8. Mai 1993 findet eine Fortbildungstagung für diejenigen Lehrer statt, die ab Spätsommer 1993 mit dem Unterricht beginnen sollen.

An beiden Tagungen steht die Diskussion offener Fragen zu den Rahmenlehrplänen und zur Gestaltung des Unterrichts im Vordergrund, damit der Unterricht von Anfang an ein hohes Niveau hat. Auch die Weiterführung des Gesprächs zwischen Mittelschulen und Berufsmittelschulen (vgl. Aufsatz von U. Kiener in dieser Nummer) ist Thema dieser Tagung. Die Mitglieder der SGAB werden rechtzeitig zu beiden Anlässen eingeladen.

M. Martin und E. Wettstein

Les nouvelles prescriptions de formation pour les professions soignantes: un défi pédagogique

Peter Lutz, délégué suisse à la formation professionnelle de la Croix-Rouge.

Après de nombreuses années de travaux durant lesquelles il a fallu remettre à plusieurs reprises l'ouvrage sur le métier, les nouvelles Prescriptions de la Croix-Rouge suisse (CRS) relatives aux formations de niveau diplôme en soins infirmiers sont entrées en vigueur le 1er janvier 1992. Les écoles de soins infirmiers auront 10 ans pour s'y conformer. Enjeux et perspectives.

1. Un nouveau contenu: l'offre globale en soins

Le profil de la profession soignante qui sous-tend les nouvelles Prescriptions de la CRS ainsi que les objectifs de formation permettent à l'infirmière* d'exercer dans le cadre de ce que l'on a convenu d'appeler l'«offre globale en soins». Il s'est donc agi dans un premier temps d'analyser le contexte sanitaire suisse sous ses aspects médicaux, démographiques et politiques, d'en dégager les besoins fondamentaux, de décrire les domaines d'exercice des professionnelles de la santé, de définir enfin les fonctions qu'elles sont censées assumer. Les fonctions en question sont au nombre de cinq (Cf. encadré 1); elles décrivent les champs d'activités particuliers des soignants, autrement dit l'ensemble des prestations qu'ils sont appelés à servir aux bénéficiaires et aux autres participants aux soins (tâche de coordination).

Il convient de souligner ici l'importance du tournant que

traduit ce nouveau système de formation. Nous sommes en effet passés du modèle médical traditionnel à un modèle infirmier. En d'autres termes, on assiste à la constitution d'un véritable savoir infirmier, savoir qui se situe au carrefour de la médecine, des sciences naturelles, humaines et sociales, mais qui ne s'y réduit pas.

Cette transformation traduit en fait un processus de professionnalisation dont le nouveau système de formation tient compte et qu'il devrait permettre d'accélérer.

2. Une nouvelle pédagogie: quelques caractéristiques

Outre la définition des cinq fonctions infirmières, qui forment en quelque sorte le noyau dur des nouvelles Prescriptions de la CRS, le nouveau système renonce à définir les filières de formation (en fait, des programmes comportant matières, nombre d'heures de cours, etc.) mais insiste en revanche sur les objectifs à atteindre. Ceci permet de donner d'une part une plus grande autonomie aux écoles, qui peuvent désormais concevoir des filières qui correspondent mieux aux besoins spécifiques à une région et aux objectifs cantonaux définis par les différentes politiques de formation. Autre avantage: la promotion de l'apprentissage autonome. Les élèves sont en effet appelés à interpréter et à atteindre les objectifs de for-

mation tels qu'ils figurent dans les Prescriptions de la CRS, à choisir les méthodes d'apprentissage les plus adéquates et, enfin, à évaluer dans quelle mesure ils ou elles les ont atteints.

Atteindre les objectifs de formation signifie acquérir un certain nombre de qualifications-clés. Ces dernières comprennent des aptitudes et des attitudes (qualités personnelles, sociales et professionnelles) ainsi que des connaissances professionnelles, qui ne sont en principe jamais définitivement acquises, mais qui constituent néanmoins des objectifs d'un épanouissement personnel et professionnel à long terme. D'où l'importance accordée à la formation récurrente dans le nouveau système. Il s'agit en fait, la CRS en est consciente, d'un véritable défi pédagogique!

Les Prescriptions de la CRS prévoient enfin deux niveaux de diplôme:

- l'infirmière en possession d'un diplôme de niveau I assure les soins dans des situations de soin caractérisées en général par la continuité et la prévisibilité, ainsi que dans des situations de soins où les compétences acquises sont directement utilisables et transférables,
- l'infirmière en possession d'un diplôme de niveau II assure les soins dans des situations de soins caractérisées par une évolution rapide non clairement prévisible et com-

plexité variable, ainsi que dans des situations de soins où la présence de multiples facteurs nécessite la mise en place de nouvelles solutions (Prescriptions, 1.5).

3. Une nouvelle politique: réglementation et surveillance par la CRS

Si le nouveau système de formation accorde bien une grande liberté aux écoles, en particulier dans l'organisation interne des filières (en observant le principe de la cohérence interne), cela signifie que la CRS se voit également confrontée à de nouvelles exigences. Elle est, comme chacun le sait, chargée de réglementer, de surveiller et de promouvoir la formation dans le domaine des professions soignantes, médico-techniques et médico-thérapeutiques. Or, dans un système de formation étatique obéissant aux principes du fédéralisme et de la subsidiarité, la politique de réglementation devient plus compliquée. Il s'agit en effet de savoir d'une part ce qui doit être réglementé et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts des écoles, des bail-

leurs de fonds privés, communaux, cantonaux et régionaux, sans parler des intérêts nationaux et internationaux.

Pas de recette miracle donc, mais quelques principes qui, appliqués dans un esprit de coopération, devraient permettre une qualité de formation optimale. Tout tient en fait dans le subtil dosage entre réglementation et promotion en ce qui concerne les écoles, et autonomie et coordination en ce qui concerne les cantons et la CRS.

Cela étant, les écoles ne sont pas livrées à elles-mêmes en ce qui concerne l'élaboration des nouveaux programmes. La CRS entend en effet les soutenir dans leurs efforts, notamment par le biais d'une information régulière et un soutien pédagogique qui ne cessera de s'amplifier dans les mois à venir.

Que chacun joue le jeu et le nouveau système de formation produira les fruits attendus: des professionnels de la santé qualifiés, polyvalents et prêts à répondre aux exigences de notre temps.

Les 5 fonctions

Fonction 1:
Soutien et suppléance dans les activités de la vie quotidienne

Fonction 2:
Accompagnement dans les situations de crise et dans la période de fin de vie

Fonction 3:
Participation aux mesures préventives, diagnostiques et thérapeutiques

Fonction 4:
Participation à des actions de prévention des maladies et des accidents, de maintien de promotion de la santé. Participation à des actions de réadaptation fonctionnelle et de réinsertion sociale

Fonction 5:
Contribution à l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des soins infirmiers, au développement de la profession. Collaboration aux programmes de recherche réalisés dans le domaine de la santé

Bibliographie:

Journal de la CRS: Spécial VII, juin/juillet 1991

Journal de la CRS: Spécial VIII, octobre 1991

Journal de la CRS, juin 1992

Communication de la SFRP

Journées pour la promotion de la «nouvelle» école professionnelle supérieure

A l'été 1993, de nombreuses écoles professionnelles supérieures commenceront leur enseignement dans la perspective de la maturité professionnelle après une période de préparation très brève. Afin de faciliter ce début, l'OFIAMT, la conférence des directeurs et la DBK ont chargé la SFRP d'organiser deux rencontres à Fribourg:

- Le 27 janvier, environ dix groupes qui participent intensément à la réalisation de la maturité professionnelle supérieure présenteront le résultat de leur travaux. Cette conférence est réservée en priorité aux pouvoirs publics, aux directeurs d'établissement scolaire et aux enseignants d'écoles professionnelles à vocation technique et commerciale prenant part à la mise en œuvre du projet.

- Une rencontre de perfectionnement est prévue le 8 mai 1993 pour les enseignants qui commencent leurs cours selon le nouveau modèle à la fin de l'été 1993.

Au cours des deux rencontres, la priorité sera accordée à la discussion de questions soulevées au sujet de programmes d'étude cadres et de la structure d'enseignement afin de promouvoir un enseignement de haut niveau. Cette conférence accorde une place prépondérante à la continuation des discussions entre les écoles de maturité et les écoles professionnelles supérieures (voir la dissertation de U. Kiener dans ce numéro). Les membres de la SFRP seront invités à chacune des rencontres en temps utile.

M. Martin et E. Wettstein

Die Bildungspolitik der Europäischen Gemeinschaft und die schweizerische Berufsbildung¹

EWR und EG sind Themen, welche vor allem im Hinblick auf wirtschaftliche und politische Vor- und Nachteile diskutiert werden. Wie verhält es sich nun aber mit der Berufsbildung? Wird diese durch die Dynamik der europäischen Integration berührt? Dazu sind eher wenig Stellungnahmen und Prognosen vorfindbar, die meisten Szenarien gehen nur vage auf Bildungsfragen ein. Im folgenden legt Philipp Gonon dar, inwiefern die EG Bildungspolitik betreibt und ob dies Effekte auf die Berufsbildung der Schweiz zeitigt.

Unabhängig vom Entscheid des Schweizer Volkes am 6. Dezember 1992 bezüglich EWR lassen sich Auswirkungen der europäischen Integration auf die schweizerische Bildungslandschaft feststellen. Geht es um die Neugestaltung der Lehrerbildung, um Fragen der interkantonalen Anerkennung von Patenten, um Fragen der Studiendauer und interkantonalen Mobilität zwischen den Hochschulen, um die Rahmenlehrpläne an Gymnasien, um Verkürzung der Studiendauer oder frühere Einschulung, oder eben um die Berufsmatur und die Schaffung von Fachhochschulen – immer ist ein deutlicher Hinweis auf «Europa» fällig.

«Europa» ist ein Argument für Reformen, es wirkt – so wird wohl zu Recht festgestellt – als «Katalysator» für einen spätestens seit Erscheinen des OECD-Berichts zur «Bildungspolitik in der Schweiz» nun allgemein anerkannten Reformbedarf.

Erschöpft sich in dieser rhetorischen Figur, die weltoffenen Reformern wohl ansteht, der Einfluss der europäischen Integration? Viele Verantwortliche scheinen zu dieser Ansicht zu neigen. Sie verwei-

sen – z. B. in der Berufsbildung zu Recht auf die hohe Qualität der schweizerischen Lehre, die kaum internationale Vergleiche zu scheuen braucht. Allenfalls müssten kleinere Korrekturen vorgenommen werden, die – etwas salopp formuliert – wohl eher die Etikette betreffen. So sollen HTL-Ingenieure in ihrem Status aufgewertet werden, indem sie ausländischen Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen gleichgestellt werden. Dieses Anliegen zieht aber bereits einen ganzen Rattenschwanz an zusätzlichen Reformschritten nach sich: der Technikumsstatus kann nur dann aufgewertet werden, wenn mehr Allgemeinbildung angeboten wird, diese wiederum kann nicht erst auf HTL-Niveau vermittelt werden, also muss bereits während oder unmittelbar nach der Lehre ein Zusatzunterricht erfolgen (Berufsmatura!). Hier stellt sich nun aber gleich die Frage, wie eine solche Allgemeinbildung aussieht: kann sie nur schulisch vermittelt werden? Wie sieht das Verhältnis zu den übrigen Maturitätstypen aus? Wer soll diese Berufsmaturaschüler dann unterrichten? Usw. Neben der Reform des Allgemeinbildungsunterrichtes an Berufsschulen sind dies wohl im Moment die akutesten Problemfelder, in welchen das BIGA und die Verbände aktiv sind.

Im internationalen Vergleich steht also weniger die Qualität



der Berufsbildung zur Diskussion als vielmehr die Frage der gebührenden Anerkennung. Auch in der Schweiz sollte die Berufsbildung den Zugang zu weiterführenden Bildungen, namentlich zu den Fach-Hochschulen des In- und Auslandes, nicht versperren.

Neben solchen Reformanstössen dank «Europa» für den Hausbedarf gibt es allerdings eine Politikebene auf europäischem Niveau, die aufgrund der Zielsetzung der Europäischen Integration auf eine Angleichung bzw. Kompatibilität der nationalen Bildungssysteme hinzielt. Diese Ebene kommt auch im Falle eines EWR-Beitrittes zur Geltung, und würde vermutlich selbst bei einem Abseitsstehen spielen.

Zwei Besonderheiten des Schweizerischen Bildungssystems geraten dabei unter Druck: die grundsätzlich föderale Entscheidungsstruktur des Bildungswesens wie auch

¹ Gekürzte Fassung eines Vortrages, gehalten am SGBF-Kongress «Die Zukunft der öffentlichen Bildung» in Bern, 6.–8. Oktober 1992.

die dominant dual (bzw. trial) ausgerichtete Berufsbildungsform.

Unter Druck geraten heisst nicht, dass die Schweiz einem Trend wehrlos ausgeliefert sein wird. Erforderlich wird künftig vielmehr eine konzeptionelle Bildungspolitik sein, die nicht mehr auf föderative und sektoriell bewährte Traditionen allein vertrauen kann. Es geht darum, dass sich die Berufsbildung bildungspolitisch deutlicher als bis anhin positionieren muss.

Im folgenden werden daher vier Bereiche kurz dargestellt, die auf europäischer Ebene die Berufsbildung und Bildungspolitik beeinflussen.

Die Beschlüsse rund um den Artikel 128 EWGV, die Anerkennungsrichtlinien, die EG-Bildungsprogramme und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sind Elemente, die in ihrer Summe sehr wohl die nationalen Bildungssysteme beeinflussen können. Im Falle der Ratifizierung der Maastrichter Verträge wird zudem die Bildungskompetenz der europäischen Gemeinschaft ausgebaut, obwohl sie sich andererseits explizit dem Grundsatz der «Subsidiarität» (deren inhaltliche Präzisierung zur Zeit den EG-Partnern Kopfzerbrechen bereitet) unterstellt.

1. Die europäische Bildungspolitik bis Mitte der 80er Jahre

Aus dem gesamten Vertragswerk der Europäischen Gemeinschaft sind keine generellen bildungspolitischen Kompetenzen herauszulesen.

Trotzdem betreibt die EG Bildungspolitik (!). Sie stützt sich auf eine schmale rechtliche Basis, vor allem auf Artikel 128 EWGV, welcher den Rat be-

fugt, im Bezug auf die Berufsbildung allgemeine Grundsätze für die gemeinsame Politik aufzustellen. Auf diesem Artikel fusst (im Bereich des sekundären Gemeinschaftsrechts) der Beschluss des Rates (63/266/EWG) über die Aufstellung allgemeiner Grundsätze für die Durchführung einer gemeinsamen Politik der Berufsausbildung vom 2. April 1963. In zehn Grundsätzen wird die «gemeinsame Politik der Berufsausbildung, die zu einer harmonischen Entwicklung sowohl der einzelnen Volkswirtschaften als auch des gemeinsamen Marktes beitragen» könne, erläutert. Es soll u.a. eine schrittweise Angleichung der Ausbildungsniveaus ermöglicht werden. Betont wird auch die freie Wahl des Berufes, der Ausbildungsstätte und des Beschäftigungsortes.

Der Beschluss, wie auch der Artikel 128 selbst, werden von juristischer Seite als ambivalent gewertet. Der EG fehlen nämlich konkrete Durchführungskompetenzen, andererseits mache der Artikel jedoch deutlich, dass es um mehr gehe als um eine blosser Kooperation nationaler Bildungspolitik.

Im Bezug auf die Berufsbildung lässt sich festhalten, dass bis Mitte der 80er Jahre die obigen Grundsätze lediglich als Absichtserklärungen figurierten mit wenig spektakulären Auswirkungen. Erwähnenswert für die relativ ruhige bildungspolitische Phase vor 1985 ist hierbei lediglich die Gründung des CEDEFOPs (Zentrum für die Förderung der Berufsausbildung) 1975 in Berlin.

2. Die Anerkennung der Diplome

Seit Mitte der 80er Jahre wurde der freie Personenverkehr als eine der vier Grundfreiheiten (neben dem freien Kapital-,

Dienstleistungs- und Warenverkehr) stärker betont. Damit rückte auch die gegenseitige Anerkennung der Diplome, als Grundlage einer Zulassung zu Arbeit und Beruf im europäischen Raum ins Zentrum. Die anzustrebende Freizügigkeit auf europäischer Ebene stellt die Frage der Vergleichbarkeit bezüglich nationaler Berufsbilder und ihrer Anforderungen. Via sektoriellen Richtlinien mühte sich die EG bereits seit längerem ab, mehrere Berufe – medizinische Berufe (z. B. Krankenpfleger), Juristen, Architekten, aber auch Berufe des handwerklich-industriell-kaufmännischen Bereiches, zu harmonisieren.

Eine andere Variante wird seit 1985 via «Entsprechungen» verfolgt. Diese beruhen auf einer vergleichenden Analyse der Berufstätigkeiten und sollen Transparenz auf informeller Ebene herstellen. Die Entsprechungen begründen allerdings keinerlei Ansprüche auf Berufszulassung.

Seit 1988 wurde daher – gestützt auf Artikel 57 EWGV – neu bezüglich Anerkennungen das Vertrauensprinzip (das «Cassis de Dijon»-Prinzip) im Zusammenhang mit der Richtlinie 89/48 (Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome) eingeführt. Inzwischen – seit Juni 92 – wurde auch die zweite Richtlinie zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise (Richtlinie 92/51) erlassen.

Die nun globale (und nicht mehr sektorielle) Anerkennung regelt jeweils lediglich die Berufszulassung; sie geht davon aus, dass trotz nationaler Unterschiede die verschiedenen Ausbildungen zu gleichen Berufstätigkeiten führen. Angenommen wird - unter Verzicht auf eine unmittelbare Harmonisierung - eine prinzipielle

Vergleichbarkeit der Ergebnisse der jeweiligen Ausbildungen. Bei grossen Unterschieden besteht jedoch die Möglichkeit, zusätzliche Anforderungen (Berufserfahrung, Zulassungsprüfungen) ins Spiel zu bringen.

Mit der Frage der Berufszulassungen werden die nationalen Bildungssysteme und ihre Schulhoheit tangiert, denn sie verteilen über Zeugnisse und Diplome bis anhin beinahe ausschliesslich die Berechtigungen für die Berufsausübung. Nun müssen sie ihre Regelungen mit dem Gemeinschaftsrecht nach dem für EG-Bürger zentralen Grundsatz der Nicht-Diskriminierung in Einklang bringen.

Bezogen auf die Schweiz sind hier insbesondere auch die Kantone betroffen. Diese haben sich im Zusammenhang mit dem EWR-Beitritt via (vom Kontaktgremium der Kantone eingesetzten) Koordinationskommission mit ihrem föderalen Anliegen – die EWR-Richtlinien bezüglich Berufszulassung kantonal(!) direkt umzusetzen – (vorläufig) durchgesetzt. Gerade das Verhältnis zur Gemeinschaft und die Übernahme von europäischen Rechtsnormen stellt die Frage, wer hier künftig die Feder führt; der Bund oder die Kantone. Wer vertritt die Schweiz in internationalen Gremien und bietet dabei Gewähr, sowohl die nationalen wie auch kantonalen Interessen oder Kompetenzen zu wahren. Können sich die regionalen und kantonalen Partikularismen auf einen gemeinsamen Nenner einigen? Solche Fragen, die sich u.a. im Rahmen der Anerkennungsrichtlinien ergeben, sind Anlass, das föderative Gleichgewicht der Schweiz herauszufordern.

Speziell um die zweite Richtlinie entstand eine Diskussion in der Bundesrepublik Deutsch-

land, die das Berufsbildungssystem betrifft. Das Anerkennungsniveau der Diplome, Zeugnisse und Befähigungsnachweise orientiert sich stark nach dem absolvierten Schulbesuch. Hier sind Bildungssysteme mit schulischer Orientierung gegenüber dual ausgerichteten naturgemäss im Vorteil. Deshalb artikulierten Verbände und Institutionen (z.B. die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHT) und das Bundesinstitut für Berufsbildung - BiBB) ihre Vorbehalte. Die nun nach längeren Diskussionen erlassene Variante der Richtlinie zeigt gerade durch ihre Unübersichtlichkeit den Kompromisscharakter, den sie durch die Intervention der deutschen Seite annahm.

3. Die EG-Bildungsprogramme

Seit 1986 laufen eine Reihe von bildungspolitischen Förderungsprogrammen, die über die Berufsbildung hinaus (z. B. PETRA, FORCE) auch die Hochschule (ERASMUS) betreffen. Diese wohl in der Öffentlichkeit am markantesten präsenten Bemühungen «Europas» sind mit einem nicht unerheblichen Finanzvolumen der EG ausgestattet und sollen vor allem die Mobilität der EG-Bürger bereits als Lernende fördern. Die Popularisierung der europäischen Dimension durch Studentenaustausch, Lehrlingsaustausch und Erwerb von Sprachkenntnissen stiess im allgemeinen auf Anklang. Auch die Schweiz konnte bereits heute eine Beteiligung bei COMETT und ERASMUS für sich aushandeln.

Umso mehr überrascht es, dass auch um diese Programme (z. B. PETRA) sich einige Rechtsfälle abgespielt haben. Die Verbindlichkeit der Aktivitäten bezieht sich zwar in erster Linie auf die Gemeinschaft, trotzdem bindet die Durchführung der

Programme auch nationale Mittel. Und hier kam die Frage ins Spiel, ob solche Aktivitäten sich allein auf Artikel 128 EWGV beziehen können. Mit Artikel 128 ist es nämlich möglich, via einfache Mehrheit im Rat, auch überstimmte Mitglieder anzuhalten, ihren (finanziellen!) Beitrag zur Durchführung der Programme zu leisten. Deshalb ging es z. B. im Erasmus-Urteil darum, zu prüfen, ob dieser Berufsbildungs(!)artikel für den Studentenaustausch als Basis genüge, bzw. nicht um den allgemein auf Integration hinzielenden Artikel 235 EWGV, welcher einstimmige (!) Beschlussfassung der Ratsmitglieder erfordert, ergänzt werden sollte. Beklagt wurde etwa, dass die Autonomie der Hochschulen (inklusive finanzieller und organisationaler Konsequenzen) durch gemeinschaftliche Aktionsprogramme bedrängt würde.

4. Der Europäische Gerichtshof

Die zuletzt berührten Fragen weisen uns auf die Rolle des Europäischen Gerichtshofes hin, dessen Gewicht für bildungspolitische Integrationsbemühungen bisher nach meinem Eindruck in der Schweiz eher wenig Beachtung findet. Denn – so die nicht unbegründete Ansicht von juristischer Seite – die «bemerkenswerte Offenheit des Gemeinschaftsrechts bewirkt, dass das EG-Recht heute in starkem Masse durch das Richterrecht geprägt» wird. Gerade in der Entscheidungsfindung dieses Gremiums zu Bildungsfragen seit den 80er Jahren liegt wohl eine wesentliche Ursache, dass die europäische Bildungspolitik neuerdings in Schwung geraten ist. (Diese Rechtsprechung tangiert auch den EWR-Vertrag). Auf grossen Widerhall stiess etwa das «Gravier-Urteil» des

in Luxemburg domilzierten Gerichtshofes. Man spricht seither auch von einer «Gravier-Doktrin»: Eine französische Studentin wollte sich in Belgien für das Fach «Comix» einschreiben, wobei sie sich weigerte, die für Ausländer vorgesehene Studiengebühr zu bezahlen. Der EuGH gab ihr vollumfänglich recht. Zunächst wurde festgehalten, dass auch der Besuch einer Kunstschule (trotz hohem Allgemeinbildungsanteil) grundsätzlich berufsbildend sei, und damit unter Artikel 128 falle. (In späteren Urteilen wurde selbst der Hochschulbesuch als dem Bereich der Berufsbildung zugehörig und damit dem EG-Recht zugänglich gewertet). Zweitens wurden die erhobenen Studiengebühren als unzulässige Diskriminierung angeprangert.

Der deutsche Europarechtler OPPERMANN kritisiert in seiner Analyse des Gravier-Urteils nicht das berechtigte Anliegen der Entdiskriminierung als solches und auch weniger das Resultat als vielmehr die fehlende Rechtsgrundlage, die das Gericht zu einer solch extensiven Entscheidungsfindung veranlasste. Es werde nämlich so getan, als gäbe es bereits heute eine gemeinsame europäische Ausbildungspolitik. Über im Grunde wenig verbindliche Erklärungen zur Berufsbildung werde ein leichtfertiger Zugriff zum gesamten Bildungswesen (!) vorgenommen. Als Problem dieses Vorgehens sieht OPPERMANN die Folgen, dass Mitgliederländer dazu «verdonnert» werden, bildungspolitische Massnahmen mitzutragen, die ihnen widerstreben. Dies schafft, wie er weitsichtig darlegt – Akzeptanzprobleme, denn die Durchsetzung der Entscheide des EuGH obliege den Mitgliederländern, die bis anhin aus Respekt vor dem Gemeinschaftsrecht sich

mehr oder weniger (!) an diese Beschlüsse gehalten hätten. Der freie Personenverkehr, welcher sich bis anhin nur (!) auf Arbeitnehmer bezieht, wird durch diese Gravier-Doktrin auch auf den Vor-Arbeitnehmer und Auszubildenden ausgeweitet, mit allen damit verbundenen Konsequenzen (etwa Stipendienansprüche usw.). Der europäische Gerichtshof handelt durchaus im Sinne der Zielsetzungen der Gründerverträge, wenn er die Mitgliedstaaten auf Integrationskurs trimmt; kritisch wird es allerdings, wenn er der gemeinschaftlichen Bildungspolitik eine Mehrung von Zuständigkeiten zuspielt. Dies überfordere die Mitgliedstaaten und gefährde (zusätzlich) die demokratische Legitimität der europäischen Integration.

Das Anliegen des Gerichtshofes, ein mobilitätsförderndes Bildungswesen in Europa zu entwickeln, konfliktiert mit den föderalen Eigeninteressen der Mitgliederländer.

5. Fazit

Eine vor allem in der Bundesrepublik Deutschland artikulierte Skepsis bezüglich heutiger EG-Politik im Bildungsbereich moniert eine fehlende bzw. ungenügende gemeinschaftliche Zuständigkeit für Bildungspolitik. Inwiefern diese ausgebaut werden soll (wie der Maastrichter Vertrag vorsieht), darüber scheiden sich die Geister. Insbesondere die Landesvertreter fürchten um einen zunehmenden Verlust ihrer Kulturhoheit. Auch die Berufsbildungskreise sind – wie es scheint nicht erfolglos – bemüht, gegenüber einer Phalanx rein schulisch orientierter Berufsbildungssysteme und deren Optik ihre Interessen zu artikulieren.

Mit oder ohne Maastricht wird aber deutlich, dass die Fragen

der Diplom-Anerkennung und Berufszulassungen, die bildungspolitischen Aktivitäten und die richterlichen Entscheide, die bisher nur auf nationale Gegebenheiten eingestellten Bildungssysteme herausfordert. Auch für die Schweiz ist es bereits bei einem EWR-Beitritt (und selbst bei einer Isolationshaltung) wohl unabdingbar, sich mit diesen bildungspolitischen Vorgaben der europäischen Gemeinschaft auseinanderzusetzen.

Gerade die schweizerische Berufsbildung mit einer historisch herausgebildeten Interessenbalance, welche beruflichen, regionalen und verbandsbezogenen Besonderheiten viel Raum gewährt, muss sich neuen Herausforderungen stellen. Um sich zu behaupten, sollte sie sich von ihrer ausschliesslich pragmatischen und selbstbezüglichen Perspektive lösen und aktiver bildungspolitische Akzente setzen. Die Dynamik der europäischen Integration, die auch im Bildungssektor deutlich wird, erfordert konzeptionelle berufsbildungspolitische Anstrengungen.

Zum Autor

PHILIPP GONON, geb. 1955. Studium der Rechtswissenschaften und der Pädagogik in Fribourg, Berlin und Zürich. Lizentiatsarbeit zusammen mit Andreas Müller Öffentliche Lehrwerkstätten im Berufsbildungssystem der Schweiz. Luzern 1982. Mitarbeit bei Nationalfondsprojekten («eva») über die Auswirkungen des technologischen Wandels auf die beruflichen Biographien von Mechanikern und Elektronikern. Seit 1985 wissenschaftlicher Assistent am Pädagogischen Institut der Universität Bern. 1991 Dissertation zum Thema Arbeitsschule und Qualifikation.

Adresse:
Winkelstr. 12, 8046 Zürich

Berufsschulen in der Finanzklemme

Die Schweizerische Direktoren-Konferenz gewerblich-industrieller Berufs- und Fachschulen hat sich aufgrund des hier abgedruckten Aufsatzes ihres Präsidenten, Heinz Ochsenbein, mit der laufend schwieriger werdenden Situation der Berufsschulen auseinandergesetzt.

1. Einführung in die Problematik

In seinem neusten Sanierungsprogramm für die Bundesfinanzen greift der Bund einmal mehr zum Instrument der *linearen Kürzung*. Unter anderem sollen auch die Bundesbeiträge an die Berufsbildung gekürzt werden. Selbst wenn die vorgesehene Kürzung als Folge der Vernehmlassung «nur» 5 % betragen sollte, bleibt der immer stärker hervortretende *Widerspruch* zwischen den neuen Zielen, die der Bund der Berufsbildung in den letzten 10 Jahren gesetzt hat, und den *Mitteln*, die er zur Verfügung stellen will, bestehen.

Es bestehen *drei Entwicklungslinien*, durch die die Finanzierung zum längerfristigen Hauptproblem der Berufsbildung geworden ist:

- Die laufende Ausweitung der Aufgaben der Berufsbildung durch den Bund
- Der schleichende Subventionsabbau des Bundes
- Das verschwindende Bewusstsein für die sachliche und finanzielle *Gesamtverantwortung*

2. Ausweitung des Aufgabenbereiches

Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1978 und dem *Aufkommen* neuer Technologien ist in der Berufsbildungspolitik ein frischer Wind *aufgekommen*, der zur Erneuerung und Ausweitung der Aufgaben der Berufsschulen geführt hat. Sichtbare Zeichen dafür sind die

- Verankerung der Berufsmittelschule, die
- Einführung der Anlehre und der
- Stützkurse, die
- Ausweitung der Freikurse, das
- Obligatorium für die Informatik, die

- Impulsprogramme beispielsweise in Haustechnik, in computerintegrierter Fertigung (CIM) und Mikroelektronik sowie der
- generelle Einbau neuer Technologien in die Grund- und Weiterbildung, der
- generelle Ausbau der Fort- und Weiterbildung (Meisterstufe, Technikerstufe) insbesondere im Rahmen der
- Weiterbildungsoffensive des Bundes.

Ferner sind verschiedene *qualitative Reformen* in Vorbereitung, die nicht kostenneutral sein können, so insbesondere die

- *Reform und Aufwertung der Allgemeinbildung* sowie die
- *Einführung der Berufsmaturität* als obligatorische Voraussetzung des Eintritts in die
- *Fachhochschulen*, zu denen die heutigen Ingenieurschulen ausgebaut werden sollen.

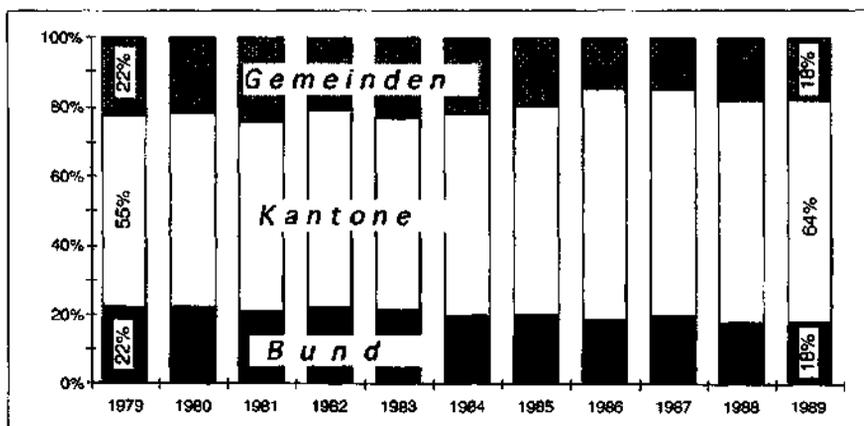
Beide Massnahmen stehen im Zusammenhang mit dem europäischen Integrationsprozess. Nachdrücklich wird die bewusstere Förderung der sogenannten

- *Schlüsselqualifikationen* im Rahmen eines stärker problem-lösungsorientierten Unterrichts gefordert, für die die erforderliche
- *Lehrerfortbildung* sowie die
- schulische *Infrastruktur* vorhanden sein müssen.

3. Schleichender Abbau der Bundesleistungen

Während also der *Bund* bewusst im qualitativen Bereich auf moderne, den neuen Technologien und den bildungspolitischen Zielen entsprechenden Anforderungen zusteuert, hat er in den letzten zwölf Jahren seinen *Anteil an der Finanzierung* der Berufsbildung von rund 22% (1979) auf heute rund 18% *abgebaut*. Die Betriebsbeiträge des Bundes sind zwischen 1980 und 1990 *real (inflationbereinigt)* gleich geblieben, während sich die effektiven Kosten in dieser Zeit real um eine halbe Mia. erhöhten. Die laufend grösser werdende Differenz ist von den *Kantonen, Wohnsitz- und Standortgemeinden* sowie den *Ab solventen der Weiterbildung übernommen* worden:

Grafik 1: Abbau der Bundesleistungen in der Finanzierung der Berufsbildung

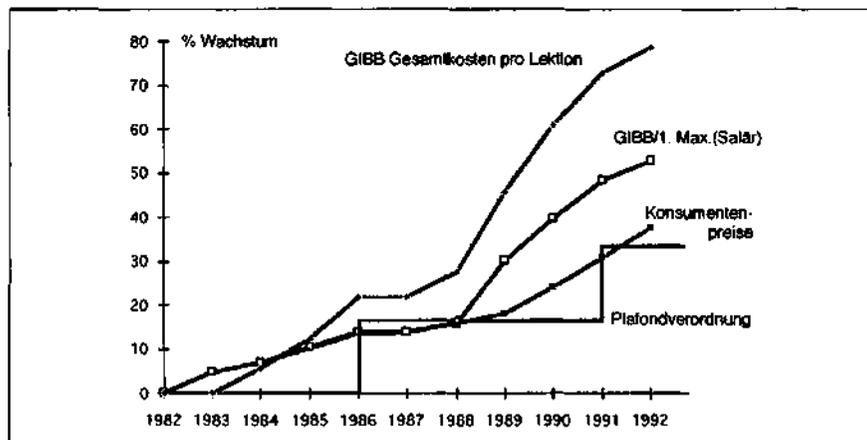


Dieses *schleichende Desengagement* ist dadurch zustande gekommen, dass der Bund einerseits über lineare Kürzungen die Subventionssätze reduziert hat, andererseits aber auch dadurch, dass die sogenannte Plafondverordnung, durch die der jeweils

anrechenbare Betrag je Lektion festgelegt wird, mit einer wesentlichen Verzögerung knapp dem Index der Konsumentenpreise, in keiner Weise aber den real gestiegenen Lohn- und Betriebskosten angepasst wurde:

bengebieten ist allerdings bisher kaum je zustande gekommen. Es ist dann für den Bund der komfortablere Weg, die Kosten auf die Kantone abzuwälzen. In den 1980er Jahren ist dies, wie oben gezeigt, offensichtlich ohne allzu grossen Schaden gelungen. In der heutigen Lage ist die Fortsetzung dieser Politik aber höchst gefährlich. Auch grosse und finanzstarke Kantone verzeichnen Defizite von Hunderten von Millionen. Sie beginnen deshalb analog zum Bund, Lasten auf die untergeordnete Stufe des Staates abzuwälzen. Die Gemeinden wiederum geraten in Schwierigkeiten, weil Steuererhöhungen durch den Souverän verworfen werden. Die Folge davon ist, dass die Standortgemeinden den Berufsschulen Vorgaben machen müssen, die nur über einen Leistungsabbau gerade in jenen Bereichen, in denen der Bund eine qualitative Ausbaupolitik betreibt (z. B. Berufsmatur, Fort- und Weiterbildung) eingehalten werden können.

Grafik 2: Plafondverordnung des Bundes und effektive Kosten pro Lektion



Mit der Plafondverordnung steuert der Bund im wesentlichen seine Beitragsleistung an die Berufsbildung: Er legt darin den vom Bund als subventionsberechtigten anerkannten Höchstbetrag pro Lektion (Plafond) fest: 1983: Fr. 60.-; 1986: Fr. 70.-; 1991: Fr. 80.-. Aus der obigen Grafik ist ersichtlich, dass dieser Betrag beispielsweise für den Kanton Bern nicht einmal den reinen Lohnkosten gerecht wird, schon gar nicht den effektiven Kosten je Lektion, unter Einbezug der Bereiche Material, Hausdienst, Mobiliar, Energie usw.

Obschon die Konferenz der kantonalen Finanzdirektoren mit ihrem Schreiben vom 12.9.91 auf diesen Umstand hingewiesen hat und eine effektvolle Anpassung der in der Plafondverordnung festgelegten subventionsberechtigten Ansätze je Lektion von heute 80 auf 100-140 Franken forderte und verschiedene Delegationen in ähnlicher Weise vorstellig wurden, hat der Bund diese Anliegen nicht nur ignoriert, sondern sucht heute über den Weg der linearen Kürzung den Bundesanteil weiter zu senken.

Nach den Verlautbarungen des Eidg. Finanzdepartementes ist eine Anpassung der Plafondverordnung vor 1996 nicht denkbar. Daraus ergibt sich eine Reduktion des Bundesanteils an den Lohnkosten einer grossen Schule des Kantons Bern innerhalb von 10 Jahren von 28,17% (1986) auf 20,17% (1996).

4. Fehlendes finanzpolitisches Bewusstsein der Gesamtverantwortung für die Berufsbildung

Als Folge unter anderem von konjunkturellen Schwankungen, erhöhter Teuerung und strukturellen Schwächen sowie einer eher kurzfristig orientierten Ausgabenpolitik gerät der Bundeshaushalt periodisch aus den Fugen. Ein Mittel, das der Bund dann regelmässig als Sanierungsmassnahme einsetzt, ist die lineare Kürzung. Dieses Instrument wird verwendet, obwohl eigentlich allgemein als wünschbar erachtet wird, dass das Gleichgewicht der Finanzhaushalte der öffentlichen Hand primär über Prioritäten in der Ausgabenpolitik hergestellt werden müsste. Eine derartige Prioritätensetzung nach Aufga-

Damit wird klar, dass die qualitative Entwicklungspolitik in der Berufsbildung auf Stufe Bund heute zwar ganzheitlich betrieben wird, dass ihr aber keine Gesamtverantwortung in der Finanzierungsfrage gegenübersteht. Jede Staatsstufe befasst sich nur mit sich selbst und verschiebt die Finanzlasten auf jene Partner, die sich nicht wehren können. Niemand wacht über das finanzpolitische Gesamtinteresse der Berufsbildung. Während Hochschulen und Forschung in den letzten 10 Jahren dank eingespielter Interessenvertretung und gesamtschweizerisch tätiger Organe im Verteilungskampf der Mittel einen bedeutenden Mittelzuwachs erwirtschaften konnten, ist die Berufsbildung im «Verteilungskampf» um die Bundesmittel ins Hintertreffen geraten.

Es gilt zu bedenken, dass die Schweiz wirtschaftlich nach wie vor auf eine hohe Wertschöpfung

in Gewerbe und Industrie angewiesen ist und diese Wertschöpfung nur gesichert ist, wenn auch die *Berufsbildung auf der Höhe der Zeit* bleiben kann. Im internationalen Wettbewerb wird der Arbeitsplatz Schweiz nicht überleben können, wenn nur die Rahmenbedingungen für den freien Waren- und Kapitalverkehr, nicht aber für die Produktion und den wertsichernden Unterhalt verbessert werden. Durch Umetikettierung fernöstlicher Produktion allein können die Arbeitsplätze in unserem Land nicht gesichert werden. Das produktionstechnische Know-how in unserem Land ist nur dort entwicklungs- und wettbewerbsfähig, wo Produktion und Unterhalt unsere eigenen Aufgaben bleiben. Daran müssen nicht nur die Betriebswirtschaftler denken, die heute oft allzu rasch bereit sind, die Produktion ins billigere Ausland zu verlegen; daran müssen insbesondere auch unsere Politiker denken; unsere technische Wettbewerbsfähigkeit ist nur zu sichern, wenn unsere Berufsbildung - auch als Grundlage unserer Ingenieurkunst - vorausschauend organisiert ist und über die Mittel verfügt, die ein Mitgehen im technologischen Wandel erlauben.

5. Sparhinweise des Vorstandes der Berufsschuldirektorenkonferenz

Der SDK ist es selbstverständlich klar, dass auch die Berufsbildung in die heute generell erforderlichen Sparanstrengungen einbezogen werden muss. Es geht aber darum, auf eine Weise zu sparen, die die Innovationsfähigkeit und damit die Qualität der Berufsbildung nicht beeinträchtigt. Bei den geplanten Kürzungen des Bundes ist dies nicht gewährleistet, sie führen vielmehr direkt zur Stagnation und zum qualitativen Abbau. Denn die Schulen haben just nur in jenen Bereichen einen gewissen Spielraum, in denen sich Neuerungen besonders manifestieren:

- Freikurse
- Stützkurse
- Berufsmittelschule
- Informatik
- Fort- und Weiterbildungskurse
- Technikerschulen

Bei gekürzten Finanzvorgaben müssen die Schulen primär das Kurswesen in diesen Bereichen einschränken, denn sie sind gesetzlich verpflichtet, vorweg den Pflichtunterricht sicherzustellen.

Weitere Felder, in denen in einem bestimmten Umfang gespart werden kann, sind

- apparative Anschaffungen
- Mobiliar
- allgemeine Betriebskosten

Im Vergleich zu den Personalkosten, machen aber diese «flexiblen» Kosten nur einen geringen Prozentsatz aus und eignen sich deshalb nicht für eine strategische Steuerung der Kostenentwicklung.

Bildungspolitisch sind Kürzungsmassnahmen in diesen Bereichen absolut unerwünscht. In der Palette der Kursangebote spiegeln sich die Errungenschaften des Berufsbildungsgesetzes von 1978. Ein Abbau wäre eine Schritt zurück.

Der Vorstand der SDK ist dagegen der Ansicht, dass die folgenden Überlegungen zu einer langfristigen Kontrolle der Kostenentwicklung führen können:

- **Berufsbildung statt Mittelschule**
Die Kostenentwicklung im Bildungswesen ist in den letzten 20 Jahren durch ein starkes Wachstum im Bereich der Mittelschulen und der Hochschulen gekennzeichnet. Mit der Berufsmaturität und weiteren qualitativen Verbesserungen in der Berufsbildung, kann das Wachstum der Mittelschulen und Hochschulen gebremst werden. Mittel- und Hochschulbildung kosten pro Schüler ein Mehrfaches der Kosten der beruflichen Grund- und

Aus der guten alten Zeit

«Die Beiträge des Bundes belaufen sich je nach dem Ermessen des Bundesrates bis auf die Hälfte der Summe, welche jährlich von den Kantonen, Gemeinden, Korporationen und Privaten aufgebracht wird.»

.. also 33,3% Bundesbeitrag. Das war 1884 (Bundesbeschluss betreffend die gewerbliche und industrielle Berufsbildung vom 27. Juni 1884, Art. 4)

Weiterbildung. Es ist deshalb absolut stossend, wenn bei den Hochschulen auf Kürzungen verzichtet wird, bei den Berufsschulen aber nicht.

• Moratorium für Turnhallenbauten

Ein vertretbarer Spareffekt sowohl bei den Investitionen als auch bei den Lohn- und Betriebskosten wird erreicht, wenn ein *Moratorium für den Turnhallenbau* erlassen wird. Das seit den siebziger Jahren obligatorische Lehrlingsturnen ist sehr ungleich realisiert. Im Vergleich der Kantone variiert der Prozentsatz der Verwirklichung zwischen 0% und 100%. Jede neu erbaute Turnhalle verlangt nach einer Belegung durch 40-50 Lektionen, was rund zwei Lehrerpensen entspricht. Kosten die zusätzlich anfallen.

Es scheint uns durchaus vertretbar, den Vollausbau des Lehrlingsturnens auf einen Zeitpunkt hinauszuschieben, in dem sich die öffentlichen Finanzen wieder konsolidiert haben. Eine solche Regelung würde die sinnvolle Nutzung der bisher verwirklichten Turnhallen nicht beeinträchtigen, ein weiteres Kostenwachstum in diesem Bereich aber verhindern.

• Neustrukturierung bestimmter Berufsfelder

Die historisch gewachsene Palette von Berufen bewirkt in verschiedenen Berufsfeldern die parallele Führung inhaltsähnlicher Berufs-

klassen, häufig mit kleinen Beständen. Eine Vereinfachung und damit Kostensenkung kann entweder durch die Zusammenfassung von Spezialistenberufen zu Generalistenberufen oder durch die Angleichung der Unterrichtsinhalte in den ersten beiden Lehrjahren erreicht werden. Beide Wege der Weiterentwicklung bedingen die Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und einen diesbezüglichen Konsens.

• Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte

Heutige Angebote in der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte fallen häufig in die Schulzeit, so dass Stellvertretungskosten unausweichlich sind. Eine schwerpunktmässige Durchführung der Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte in der schulfreien Zeit (Wochenenden, Abend, Ferien) könnte wesentliche Einsparungen bringen.

• Neue Wege der Finanzierung der Berufsbildung

Eine wesentliche strukturelle Schwäche der heutigen Berufsbildungsfinanzierung, insbesondere auf der Ebene der Fort- und Weiterbildung, ist im Umstand zu sehen, dass sich bestimmte Unternehmen für die Berufsbildung engagieren, andere aber ausschliesslich davon profitieren, indem sie auf anderswo ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen können. Es müsste ein Ausgleich zwischen diesen ungleichen Partnern gefunden werden, wobei die bestehende Regelung in Genf (geringe Abgabe auf der Bruttolohnsumme) miteinbezogen werden könnte.

Zum Autor

HEINZ OCHSENBEIN, geb. 1934, ist seit 1983 Direktor der Gewerblich-Industriellen Berufsschule Bern (GIBB). Er ist Präsident der

Schweizerischen Direktoren-Konferenz gewerblich-industrieller Berufs- und Fachschulen und in dieser Eigenschaft Mitglied der Eidgenössischen Berufsbildungskommission und verschiedener anderer eidgenössischer, kantonaler und städtischer Arbeitsgruppen.

In Bern aufgewachsen, hat der Autor zunächst eine Berufslehre und anschliessend ein Studium in Geschichte und Germanistik an den Universitäten von Bern und Berlin absolviert und mit einer Arbeit über die Schweiz im Ersten Weltkrieg promoviert. Er war stellvertretender Generalsekretär des Schweizerischen Wissenschaftsrates und befasste sich während Jahren auf Bundesebene mit Fragen der Bildungs- und Forschungsplanung.

Adresse:
Gewerblich-Industrielle Berufsschule Bern, Lorrainestrasse 1, 3013 Bern

Mitteilungen der SGAB / Communications de la SRFP

Aus Projekten der SGAB sind neue Berichte entstanden. Sind Sie interessiert? Bitte kopieren Sie untenstehenden Bestellschein mit der vollständigen Liste der verfügbaren SGAB-Berichte und senden Sie ihn als Brief oder Fax ans SGAB-Sekretariat, Frau I. Roth, Im Sandacher 14, 8154 Oberglatt, Fax 01 - 851 05 61

Bestellschein / Bulletin de commande

Name: _____ Vorname: _____

Adresse: _____ PLZ/Ort: _____

- | | | |
|--------------------------|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> | Panorama-Probenummer (beliebige Ausgabe) | kostenlos |
| <input type="checkbox"/> | Baillet/Rogge: Die berufliche Situation ehemaliger Anlehrlinge, 1989 | Fr. 15.- |
| <input type="checkbox"/> | Gindroz u.a.: Informationstechnologie als Herausforderung / Utilisation des nouvelles technologies de l'information..., 1989 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Bürgi u.a.: Berufsmittelschulen heute, 1991 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Bürgi u.a.: Les EPS de nos jours, 1991 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Bürgi u.a.: Le scuole medie prof. oggi, 1991 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Martin u.a.: Berufsmittelschulen morgen / EPS: L'avenir (d/f), 1991 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Martin u.a.: BMS als Vorbereitung auf die Berufsmatura, 1992 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Martin u.a.: EPS - Voie d'accès à la maturité professionnelle, 1992 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Klaghofer u.a.: Vergleich der Resultate von Lehrabschlussprüfungen; Studie A, 1992 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Klaghofer u.a.: VComparaison des résultats d'examen de fin d'apprentissage, 1992 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Klaghofer u.a.: I risultati degli esami di fine apprendistato a confronto, St. A, 1992 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Kiener: Berufsmittelschule und Maturitätsschule; Eine Studie zum Vergleich der Anforderungen in ausgewählten Fächern, 1992 | Fr. 12.- |
| <input type="checkbox"/> | Panorama, Ausgabe Nr. _____ | Fr. 10.- |

alle Preise zuzüglich Versandkosten

Die landwirtschaftliche Ausbildung im Wandel

Der Schweizerische Landwirtschaftliche Verein ist einer der wichtigsten Träger der landwirtschaftlichen Berufsbildung. Wir haben deshalb den neuen Geschäftsleiter des SLV, Christian Schenk, um einen Bericht über die gegenwärtige Situation gebeten.

Die Landwirtschaft sorgt für die grundlegende Versorgung unseres Volkes mit Nahrungsmitteln, was insbesondere auch in Zeiten gestörter Zufuhr aus dem Ausland bedeutungsvoll ist. Sie trägt ausserdem zur Erhaltung einer Landschaft bei, in der wir uns gerne aufhalten und erholen. Der Landwirt und die Landwirtin sind heute rechnende Unternehmer, die die Produktionsmethoden den natürlichen Gegebenheiten der Gegend anpassen.

Naturunabhängiger High-Tech-Produzent oder umweltbewusster Landschaftsschützer?

Zur heutigen Realität gehört, dass die Landwirtschaft auch auf möglichst rationelle Weise Rohstoffe für eine stetig wachsende Lebensmittelindustrie herstellt. In diese Richtung geht das Berufsbild, das den Landwirt als hochtechnisierten

Schweizerischer Landwirtschaftlicher Verein

Die Hauptaufgaben des SLV liegen in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung und in der Herausgabe der «Grünen». Träger des SLV sind die Landw. Kantonalvereine und interkantonalen Fachvereine. Der SLV wird von Nationalrat Paul Rutishauser, Götighofen TG, präsidiert. Zu den Organen des SLV gehören u.a. die Kommission für landwirtschaftliche Berufsbildung (Präsident A. Gauer, Landw. Schule Seeland-Ins), die Kommission für landw. Meisterprüfung (F. Brülisauer, Direktor, Landw. Schule Flawil), die Kommission für Berufsbildung im Obstbau (Chr. Krebs, Versuchsbetrieb FAW, Güttingen) und die Kommission für ländliche Kultur und Erwachsenenbildung (S. Dönz, Birkenhof, Urmein).

Berufsmann mit Einsatz gentechnologisch verändertem Pflanzen- und Tiermaterial und Computern sieht. Aber für die Zukunft wünschen sich die meisten eine Landwirtschaft, die der Natur und dem Leben vermehrt Respekt entgegenbringt. Dazu braucht es Grundkenntnisse über die ökologischen Prozesse auf globaler und lokaler Ebene und ein Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit allem, was lebt. Daneben muss auch ein Landwirt die Fähigkeit haben, mit der Informationsflut unserer Zeit umzugehen, dass er ein eigenständiges und kritisches Urteilsvermögen bewahren kann.

Sicher ist, dass die Landwirte ihre Arbeit mit technischen Hilfsmitteln verrichten. Trotzdem wird der Arbeitstag beeinflusst von Tieren und Pflanzen, so dass der Landwirt keinen einförmigen Arbeitsablauf kennt. Das erfordert vom Landwirt als selbstständigem Unternehmer oft eine sehr lange Arbeitszeit und Verzicht auf freie Wochenenden, dafür geniesst er weitgehende Freiheit in der Organisation seiner Arbeit.

Traditionsreiche Organisation im Dienste einer Landwirtschaft im Wandel

Der Schweizerische Landwirtschaftliche Verein SLV wurde vor bald 130 Jahren gegründet. Er hat seither vor allem zwei Aufgaben wahrgenommen: Der SLV ist der Herausgeber der «Grünen». Sie ist die grösste landwirtschaftliche Fachzeitung der Schweiz. Sie enthält eine



Vielzahl landwirtschaftlicher Fachartikel und sie versucht, die Meinungen und Standpunkte zu den unterschiedlichsten – die Landwirtschaft betreffenden – Themen darzustellen. Zudem sieht der SLV den Zweck in der Herausgabe der «Grünen» auch darin, den Bedürfnissen nach fachlicher Weiterbildung zu entsprechen. Ueber die Fachpresse können Forschungsergebnisse und Neuentwicklungen auch sehr schnell und flächendeckend der Praxis zugänglich gemacht werden.

Sehr engagiert ist der SLV auch in der beruflichen Ausbildung der heranwachsenden Bauerngeneration. Dabei erlässt der SLV – im Auftrag der deutschschweizer Kantone – die Reglemente für die Organisation und die Durchführung der Ausbildungsgänge und Prüfungen über alle Stufen der landwirtschaftlichen Berufsbildung.

Eine Ausbildung im Wandel

Grundausbildung:

Es war ein langer Weg, von der Zeit, als der junge Bauer seine

beruflichen Kenntnisse praktisch noch vollumfänglich und ausschliesslich von seinem Vater erwarb, bis heute, wo Lehre, Berufsschule und Fachschule strikt reglementiert sind und mit dem eidgenössischen Fähigkeitsausweis abgeschlossen werden.

Die landwirtschaftliche Grundausbildung dauert drei Jahre. Sie beinhaltet grundsätzlich zwei Teile: vorerst absolviert der Jüngling oder die Tochter zwei Lehrjahre auf anerkannten Lehrbetrieben, parallel dazu ist die Berufsschule zu besuchen. Anschliessend folgen zwei Semester Landwirtschaftsschule, zu deren Abschluss der eidg. Fähigkeitsausweis erworben wird. Nun hat der junge Landwirt einen Ausbildungsstand erreicht, der einem Facharbeiter in den gewerblich/industriellen Berufen entspricht.

Betriebsleiter-Ausbildung:

Nach einigen Jahren landwirtschaftlicher Praxis besteht die Möglichkeit, dass der Bauer sich seinem nächsten Ausbildungsziel zuwendet. Früher wurden Betriebsleiterkurse angeboten, in denen der Stoff aus der Landwirtschaftsschule – für den damals der Boden noch nicht bereit war – nochmals behandelt wurde. Auch wurde der Betriebsleiterkurs sehr stark als Vorbereitungskurs für die Meisterprüfung angesehen. Heute steht diese Ausbildungsstufe völlig autonom, und sie vermittelt dem zukünftigen Landwirt die spezifischen Kenntnisse um das Betriebsmanagement.

Meisterprüfung:

Früher wurde die Meisterprüfung praktisch nur von Landwirten absolviert, die die Aussicht hatten, den väterlichen Hof einmal zu übernehmen oder bereits als Betriebsleiter einen gewissen Leistungs-

weis vorzeigen konnten. Die Motivation zu diesem Effort rührte auch weitgehend daher, dass nur der Meisterlandwirt Lehrlinge anstellen und ausbilden kann. Heute wird die Meisterprüfung natürlich auch noch mit den vorstehenden Motivationen abgelegt; von ebensolcher Bedeutung ist aber, dass die Landwirte nach den diversen Ausbildungsgängen ihr Wissen und Können einem «abschliessenden» Test unterstellen wollen. Damit verschafft sich der eine Absolvent/die eine Absolventin sein/ihr Renommee für die Führung eines Landwirtschaftsbetriebes; der oder die andere hat mit der Meisterprüfung einen vorzüglichen Leistungsausweis für den Einstieg in eine andere, der Landwirtschaft nahe oder auch fernere Tätigkeit.

Lehrplan 2000

Gegenwärtig ist eine Ausbildungsgruppe der Sektion Berufsbildung des Bundesamtes Landwirtschaft damit beschäftigt, die Lehrpläne der verschiedenen Ausbildungsstufen zu durchforsten und sorgfältig aufeinander abzustimmen. Die Forderung nach Durchforstung kommt daher, dass immer wieder neue Lehrinhalte in die Stoffpläne aufgenommen wurden, ohne dass Bisheriges hinterfragt und Wiederholungen auf den unterschiedlichen Stufen ausgeschaltet wurden.

Für die Ausbildung bis zum Erlangen des Fähigkeitszeugnisses geht es dabei vor allem darum, die kognitiven Ziele der Ausbildung festzulegen. Hinzu kommt aber, dass definiert werden muss, ob die Kenntnisse und Fähigkeiten durch den Lehrmeister, durch die lehrbegleitende Berufsschule oder die Landwirtschaftsschule vermittelt werden soll.

Für den Meisterlandwirt spielen schliesslich – neben umfassenden produktionstechnischen Kenntnissen und betriebswirtschaftlichem Know-how – Schlüsselqualifikationen eine Rolle, die nur sehr schwer im Rahmen einer Prüfung getestet werden können. Es sind «Fähigkeiten übergeordneter Art», bzw. es ist die «Integrale berufliche Handlungskompetenz», die schliesslich den Meister in seinem Fach ausmachen.

Es geht in der landwirtschaftlichen Ausbildung in Zukunft noch vermehrt darum, die Ganzheitlichkeit dieses Berufes darzustellen. Die Ausbildung kann ihre Aufgabe nicht nur darin sehen, Wissen und Können zu vermitteln. Vielmehr muss sie den jungen Landwirt dazu befähigen, auf die sich rasch wandelnden Gegebenheiten unserer Zeit zu reagieren und die Betriebsweise flexibel genug zu gestalten.

Zum Autor

CHRISTIAN SCHENK absolvierte nach dem Besuch der Volksschule in Altnau TG eine landwirtschaftliche Grundausbildung, erwarb dann die Matura auf dem zweiten Bildungsweg und studierte an der ETH Zürich Landwirtschaft. Nach dem Abschluss 1974 unterrichtete er an landwirtschaftlichen Schulen, arbeitete im Schw. Bauernverband in Brugg und redigierte wähen 5 Jahren den «Zürcher Bauer». Nach verschiedenen Managementaufgaben in Verbänden und der Privatwirtschaft übernahm er 1991 die Geschäftsführung des SLV.

Adresse: Schw. Landwirtschaftlicher Verein, Haldenbachstr. 2, 8006 Zürich

Freistellung des Lehrlings und Ferienanspruch

In dieser Ausgabe seiner Serie setzt Prof. M. Rehbinder die Diskussion der Pflichten des Lehrmeisters fort.

Die Pflicht des Lehrmeisters zur Freistellung des Lehrlings ohne Lohnabzug (OR 345 a II)

1. Einführungskurse

Die mit dem BBG von 1978 neu eingeführten Einführungskurse sind obligatorisch, soweit das BIGA nicht bestimmte Berufe von der Pflicht zur Veranstaltung dieser Kurse ausgenommen hat oder der Lehrbetrieb über be-

Der Lehrbetrieb hat alle durch den Besuch des Einführungskurses entstehenden zusätzlichen Kosten zu übernehmen.

triebsinterne Lehrwerkstätten verfügt (BBG 16). Die Einführungskurse gehören zum beruflichen Unterricht im Sinne von OR 345 a II, so dass dem Lehrling die zum Besuch erforderliche Zeit ohne Lohnabzug freizugeben ist. Ferner trägt der Lehrbetrieb alle durch den Besuch entstehenden zusätzlichen Kosten wie Reisekosten, Material und auswärtige Verpflegung, soweit sie nicht von dritter Seite (insbesondere von den Trägern der Kurse) getragen werden (BBV 15 IV).

2. Berufsschule

Auch die Zeit für den Besuch der Berufsschule ist dem Lehr-

Die Berufsschulen haben einen der praktischen Ausbildung im Betrieb gleichwertigen Bildungsauftrag.

ling ohne Lohnabzug freizugeben (OR 345 a II). Die Berufsschulen haben einen eigenständigen, d.h. der praktischen Ausbildung im Betrieb gleich-

Die Maximaldauer schulbedingter Betriebsabwesenheit beträgt 2 Tage pro Woche.

wertigen Bildungsauftrag (BBG 27 I). Sie sollen die notwendigen theoretischen Grundlagen für die Ausübung des gewählten Berufes vermitteln, aber auch die persönliche Entfaltung durch Allgemeinbildung fördern. Die wöchentliche Unterrichtsdauer ist den Lehrplänen zu entnehmen (BBG 28). Sie variiert von Beruf zu Beruf und beträgt heute mindestens einen Tag. Doch ist besonders in den technischen Berufen die Tendenz zur Verlängerung festzustellen. Die Maximaldauer

Durch den Unterricht ausfallende Arbeitszeit muss weder vor- noch nachgeholt werden.

schulbedingter Betriebsabwesenheit beträgt 2 Tage pro Woche (BBV 25 I). Die über den Pflichtunterricht hinaus angebotenen zusätzlichen Kurse können nur mit Einverständnis des Lehrmeisters besucht werden. Erfüllt der Lehrling in Betrieb und Schule die Voraussetzungen für den Besuch von diesen sog. Freifächern und für den Besuch einer Berufsmittelschule (BBV 25 I und II), so ist ihm auch dafür ohne Lohnabzug freizuge-



ben (BBG 29 III, 30 II 3). Berufsmittelschulen können von den Kantonen geschaffen werden, um begabten Jugendlichen den Zugang zu höheren Lehran-

Die Reisezeit zur Berufsschule gilt nur als Arbeitszeit, wenn die Schule vom Betrieb her aufgesucht wird.

stalten (HWV, HTL) zu ermöglichen (BBG 29, BBV 27). Ist mit dem Lehrmeister keine Einigung über den Besuch von Freifächern oder Berufsmittelschule zu erreichen, entscheidet das Berufsbildungsamt (BBV 25 III).

Der Pflichtunterricht ist für den Lehrling unentgeltlich (BBG 30 II 2). Er ist im Arbeitsschutzrecht an die tägliche Höchstarbeitszeit anzurechnen (ArG 31 I 2). Aus der Freistellung des Lehrlings folgt, dass die durch den Unterricht entfallende Arbeitszeit weder vor- noch nachgeholt werden muss. Fällt der Unterricht jedoch aus, muss der Lehrling die dadurch freiwerdende Zeit im Betrieb arbeiten. Da der Weg zur Arbeitsstelle üblicherweise nicht

an die Arbeitszeiten angerechnet wird, fällt auch der Schulweg nicht unter die Regelung von OR 345 a II. Die Reisezeit zur Berufsschule wird daher dem Lehrling nicht vergütet. Eine Ausnahme gilt nur dann,

Das BIGA spricht sich bei Schulwegen von über 30 Minuten Dauer für eine generelle Anrechnung an die Arbeitszeit aus.

wenn die Schule vom Betrieb aus aufgesucht wird. Das BIGA spricht sich hingegen bei Schulwegen von über 30 Minuten Dauer, die mit einem Ortswechsel verbunden sind, für eine generelle Anrechnung auf die Arbeitszeit aus.

3. Lehrabschlussprüfung

Wie beim Einführungskurs und beim Berufsschulunterricht hat der Lehrling Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei vollem Lohn für die Dauer der Lehrabschlussprüfung (OR 345 a II; BBG 40 II). Mit dieser Prüfung wird festgestellt, ob ein Lehrling die Lernziele und damit die Fähigkeit erreicht hat, den erlernten Beruf auszuüben (BBG 38). Die Prüfung ist für ihn kostenlos (BBG 40 III). Bei Misserfolg

Die Lehrabschlussprüfung ist für den Lehrling kostenlos.

kann sie frühestens innerhalb eines halben Jahres wiederholt werden (BBG 44 I). Da für die Anmeldung zur Prüfung kein gültiges Lehrverhältnis vorausgesetzt wird, kann mit dem Lehrling für die Zeit bis zur Wiederholungsprüfung ein «normaler» Arbeitsvertrag geschlossen werden. Ein solcher Vertragsschluss ist nach OR 320

Für die Zeit bis zur Wiederholung der Prüfung kann ein «normaler» Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

II zu vermuten, wenn sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Lehrverhältnisses einigen, der Lehrling aber gleichwohl weiterhin im Betrieb beschäftigt wird. Einer stillschweigenden Verlängerung des Lehrvertrages steht nicht nur die Natur des Lehrverhältnisses als eines befristeten Vertrages, sondern auch seine Formbedürftigkeit und die Genehmigungspflichtigkeit (BBV 21 I) einer Vertragsänderung entgegen (unrichtig daher BGE 103 II 127 = JAR 1980, 85 f.). Wird um die

Bei stillschweigender Weiterbeschäftigung wird ein «normaler» Arbeitsvertrag vermutet.

behördliche Genehmigung nicht nachgesucht, gilt der Lehrvertrag nach der unwiderleglichen Vermutung von BBV 21 II als nicht verlängert; eine Weiterbeschäftigung kann also nur im «normalen» Arbeitsverhältnis stattfinden. Geschuldet ist daher mit dem üblichen Lohn (OR 322 I) derjenige Betrag, der bei einem ausgelernten Lehrling ohne Fähigkeitszeugnis leicht unter dem eines Facharbeiters, aber deutlich über dem eines Hilfsarbeiters liegt. Bei der Wiederholungsprüfung ausserhalb eines Lehrverhältnisses gilt dann aber zu beachten, dass das Gesetz im Gegensatz zur erstmaligen Prüfung weder die Gebührenfreiheit noch einen Lohnanspruch für die Prüfungszeit statuiert (BBV 35 f.). Der Lohnanspruch ergibt sich hier aber für im Monats- oder Wochenlohn Beschäftigte aus der Arbeitsbefreiung nach OR 329 III («übliche» Freizeit).

Der Ferienanspruch des Lehrlings

Ferien sind eine zum voraus bestimmte Zahl aufeinanderfolgender freier Tage, die der Erholung und Persönlichkeitsentfaltung des Arbeitnehmers dienen sollen und während derer der Arbeitnehmer seinen üblichen Lohn weiterbezieht. OR 345 a III wiederholt die Sonderregelung in OR 329 a I:

Ferien haben der Erholung und der Persönlichkeitsentfaltung zu dienen.

Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr erhalten mindestens 6 Wochen Ferien pro Dienstjahr. Anders als im früheren aOR 329 a I entsteht der Anspruch, der sich nach dem Dienst- oder Lehrjahr berechnet, ohne Karenzfrist. Er knüpft an die Dauer des Arbeits-(lehr)verhältnisses an, ohne dass ein gültiger Vertrag vorausgesetzt wird (OR 329 a I). Da die Erreichung der Volljährigkeit kaum mit dem Abschluss eines Lehrjahres zusammenfallen dürfte, ist im Regelfall für das Lehrjahr, in dem der Lehrling volljährig wird, eine Mischrechnung erforderlich, welche die unterschiedli-

Jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr erhalten mindestens 6 Wochen Ferien pro Dienstjahr.

chen Ansprüche pro rata temporis zusammenrechnet. Wurde das Lehrverhältnis z.B. am 1. September eingegangen und tritt am 30. April die Volljährigkeit ein, so ergibt sich für das entsprechende Lehrjahr ein Mindestferienanspruch von 23 1/3 Tagen. Die hier erforderli-

chen Rechenkunststücke werden im Interesse der Rechtssicherheit sinnvollerweise bereits bei Vertragsabschluss angestellt, indem die jeweilige Feriendauer pro Lehrjahr bereits bei Vertragsabschluss schriftlich festgelegt wird, wie das im Vertragsmuster der Deutschschweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz vorgesehen ist.

Um den Erholungszweck zu gewährleisten, sind die Ferien in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren. Das Gesetz toleriert jedoch, die Ferien später nachzuholen, und hat in der Neufassung von OR 329 c ausgeschlossen, dass der Ferienan-

Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

spruch verwirkt. Wenigstens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen (OR 329 c I). Das ist mit Rücksicht auf den Erholungszweck zwingend (OR 362 I).

Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Lehrmeister bestimmt, der dabei auf die Wünsche des Lehrlings Rücksicht zu nehmen hat (OR 329 c II). Da die Ausbildung weitgehend unabhängig von den betrieblichen Bedürfnissen zu erfolgen hat, kommt den Interessen des Lehrlings bei der Bestimmung des Ferienzeitpunkts ein besonderes Gewicht zu. Diese Interessen gehen dahin, während der Ferien vom Schulbesuch befreit zu sein, was nur durch eine Koordination mit den Ferien der Berufsschule möglich ist. Müsste der Lehrling während seiner Ferien die Schule besuchen, wäre nicht nur der Erholungszweck beeinträchtigt, sondern auch ein Auslandsaufenthalt verunmöglicht, der für

die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen gerade angesichts der europäischen Vereinigungsbewegungen von besonderer Bedeutung ist. Es bleibt daher keine andere Wahl, als die Lehrwerkstätte von allfälligen Betriebsferien auszunehmen oder aber die Dauer der Betriebsferien nicht an den Ferienanspruch des Lehrlings anzurechnen (anders das Handbuch für Lehrmeister, hg. von der DBK, Luzern 1986, unter dem Stichwort «Betriebsferien», wo man sich nur zu der Selbstverständlichkeit verstehen will, die für den Unterricht während der Betriebsferien aufgewendete Zeit nicht dem Ferienguthaben zu belasten).

Keine Ferien sind die üblichen (kurzfristigen) Arbeitsbefreiungen gemäss OR 329 III, die arbeitsfreien Tage (OR 329 I und II) sowie die Absenzen zum Zwecke des Berufsschulbesuchs (OR 345 a II), ferner die Verhinderung an der Arbeitsleistung nach OR 324, 324 a, da diese Zeit nicht dem Ziele der Ferien, nämlich der Erholung und Persönlichkeitsentfaltung dienen kann. Im Gegensatz zum «normalen» Arbeitsverhältnis ist im Lehrverhältnis die Vereinbarung unbezahlten Urlaubs im Prinzip unmöglich, da das Ausbildungs-

Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Lehrmeister bestimmt, jedoch in Koordination mit den Ferien der Berufsschule und den Interessen des Lehrlings.

ziel bei Betriebsabwesenheit nicht erreicht werden kann. Ausgenommen ist der kürzlich eingeführte Jugendurlaub, der Arbeitnehmer bis zum 25. Altersjahr, die eine leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen der ausser-schulischen Jugendarbeit in ei-

ner kulturellen oder sozialen Organisation ausüben, eine zusätzliche (unbesoldete) Ferienwoche bringt (OR 329 e). Alle anderen Fragen des Ferienrechts wie Nachgewährung wegen Krankheit oder Unfall, An-

Vereinbarung von unbezahltem Urlaub ist im Prinzip unmöglich, ausgenommen der Jugendurlaub.

rechnung von Feiertagen, Berechnung des pro-rata-Anspruchs, Kürzung wegen Fehlzeiten, Höhe des Ferienlohnes (OR 329 d I) oder Verbot der Abgeltung in Geld (OR 329 d II) richten sich auch im Lehrverhältnis nach den Regeln des allgemeinen Arbeitsrechts.

Adresse des Autors:
Lehrstuhl für Arbeitsrecht,
Cäcilienstrasse 5, 8032 Zürich

In der letzten Folge hat sich ein Fehler eingeschlichen:

Träger der Lehrmeisterkurse sind nach BBG Art. 11, Abs.1 in erster Linie die Kantone in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden.

Droit du contrat d'apprentissage: Le contenu du contrat d'apprentissage

Dans la quatrième partie de sa série d'articles, le Prof. M. Rehbinder reprend le thème du contenu du contrat d'apprentissage (Trad. L. Abriel).

Le contenu obligatoire du contrat d'apprentissage

Le contenu du contrat d'apprentissage est fixé, selon la règle, et dans le champ d'application de la loi sur la formation professionnelle, par les règlements d'apprentissage des professions à apprendre (LFPr 12; OFPr 13), qui déterminent le but de la formation, la durée de l'apprentissage et les exigences posées au maître d'apprentissage. Les dispositions particulières de la loi sur le travail (LT 29 ss; OLT 1 54 ss) restreignent également dans une large mesure la liberté de présentation du contrat d'apprentissage. En effet, LFPr et LT appartiennent au droit public, mais ont également une influence de droit privé selon CO 342 II. L'application en droit du contrat d'apprentissage s'effectue au moyen de formules de contrats mises à disposition par les cantons (OFPr 19; formule-type de la Conférence des offices de formation professionnelle, imprimée c/ Rehbinder: LFPr, 2e édition 1989, annexe E). Pour les formations qui ne sont pas soumises à la LFPr, CO 344a II précise comme contenu obligatoire du contrat d'apprentissage avec effet de droit privé que soient réglés le genre et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, la durée du travail et les vacances. Mais le sens de cette disposition n'est pas d'étendre les caractéristiques d'existence du contrat d'apprentissage de telle façon que sans une telle réglementation le contrat ne

pourrait pas exister. Au contraire, on veut signifier par là que les objets de cette réglementation sont soumis à l'obligation de la forme écrite prévue à CO 344a I. Il ne s'agit ici que d'une simple prescription d'ordre, de telle façon qu'elle ne figure pas, à raison, dans les dispositions impératives de CO 361 s. Il résulte de ce caractère de prescription d'ordre qu'au cas où un contrat conclu valablement ne comporterait pas dans sa forme écrite les dispositions énumérées à CO 344a II, tant les apprentis que les maîtres d'apprentissage auraient réciproquement le droit sur le plan civil de les inscrire si nécessaire ultérieurement et d'établir par écrit l'expression de leur volonté commune.

a) Salaire

Aujourd'hui le versement d'un salaire d'apprenti est entré dans les mœurs, et par conséquent le travail de l'apprenti est présumé devoir être rétribué. Mais cela ne signifie pas qu'un salaire ne pourrait pas être exclu. CO 344a II a en effet valeur de disposition. Les salaires d'apprentis sont en général fixés par les conventions collectives de travail, toutefois en vertu du principe d'opportunité de CO 357 II une convention individuelle prévoyant un salaire plus élevé reste possible. Un apprenti mineur peut disposer librement de son salaire, mais aussi longtemps qu'il vit en ménage commun avec ses parents, il a l'obligation de leur verser une participation équi-

table pour son entretien (CCS 323). En obtenant l'approbation de son contrat d'apprentissage, l'apprenti devient capable d'exercer ses droits civils et d'actionner en justice dans le cadre de l'acquisition de son travail. Cependant ses obligations ne peuvent dépasser les exigences en salaire fixées jusqu'à la fin de l'apprentissage ou jusqu'à ce qu'il soit devenu majeur. Tant les mineurs que les majeurs qui accomplissent leur apprentissage dans le cadre de la communauté domestique ont droit à une indemnisation équitable sous forme de salaire (CCS 334). En cas de contestation, le juge en fixera le montant selon son appréciation et en se basant sur les salaires d'apprentis pratiqués dans des entreprises analogues, sous déduction d'un montant approprié pour l'entretien (CCS 323 II, voir aussi 603 II). Echéance de ce salaire, voir CCS 334bis.

b) Temps d'essai

Selon CO 344a II, phr. 1, le contrat d'apprentissage doit également comporter l'indication du temps d'essai. Ne compte comme tel que le temps passé dans l'entreprise (cf. LFPr 21 I), à l'exclusion du cours d'introduction qui a lieu au début de l'apprentissage, car pendant ce temps les parties ne sont pas à même de se connaître. Quant à la durée du temps d'essai, la 2e phrase répète le principe de CO 335b II, selon lequel la durée maximale du temps d'essai est de trois mois. Ce maximum est

impératif. Cependant, pour les apprentissages soumis à LFPr, le temps d'essai peut être prolongé, d'un commun accord avant son échéance, jusqu'à six mois, si l'autorité de surveillance donne son accord (LFPr 21 II).

Si la détermination du temps d'essai va au-delà de la durée maximum admise, l'accord nul sur le temps d'essai sera remplacé par la disposition légale de CO 335b I, 2e phrase, qui fixe la durée du temps d'essai à un mois. Mais il est plus correct de considérer la volonté hypothétique des parties et de réduire la durée du temps d'essai à ce que la loi considère comme un maximum, soit trois mois.

Si le temps d'essai effectif est réduit par un empêchement de travail de l'apprenti, la prolongation correspondante prévue à CO 355, 335b III peut également être appliquée à la durée légale maximale de trois mois.

Selon CO 344a II, 2e phrase, le temps d'essai ne peut pas durer moins d'un mois. Cette durée minimum est elle aussi impérative. Si les deux parties conviennent d'un temps d'essai de un à trois mois, le principe de la parité de CO 355a I doit être respecté. Il ne peut être fixé de délais de congé différents pour l'employeur et le travailleur, et cela est également valable pour le temps d'essai. Par contre, CO 335a I, 2e phrase, selon laquelle en cas de délais de congé différents c'est le plus long des deux qui prévaut, n'est pas applicable en l'occurrence. Il est préférable de déterminer si, en vertu de la volonté hypothétique des parties, c'est le délai le plus long ou le plus court qui doit être considéré comme valable.

Si les deux parties ne se sont pas déterminées sur la durée du temps d'essai, pour les appren-

tissages dans le champ d'application de la LFPr ce sont les trois premiers mois passés dans l'entreprise qui comptent comme temps d'essai, et pour les autres seulement le premier mois selon CO 335b I, 2e phrase.

c) Durée du travail et vacances

La réglementation contractuelle de la durée du travail dans les contrats d'apprentissage doit se faire dans le cadre légal. Pour les apprentis jusqu'à 20 ans (LT 29 I), la loi sur le travail fixe la durée maximale du travail en fonction du genre d'établissement et selon les besoins de celui-ci. La durée générale du travail s'élève à 9 heures par jour, qui doivent se situer dans un espace de temps de 12 heures et ne doit pas dépasser celle des autres travailleurs occupés dans l'entreprise ni celle en vigueur selon l'usage local (LT 31, I, II; voir aussi LT 10). Les apprentis bénéficieront donc automatiquement de toute réduction d'horaire dans l'entreprise, indépendamment des bases juridiques de cette réduction. De nombreuses dispositions particulières figurent dans l'ordonnance II de LT. La durée maximum hebdomadaire est fixée en LT 9.

L'enseignement obligatoire à l'école professionnelle doit compter comme temps de travail, y compris le trajet jusqu'à l'école, si cette dernière est fréquentée à partir de l'entreprise. L'OFIAMT fait la différence entre trajet court et trajet long jusqu'à l'école (pris en compte s'il y a un changement de localité). La distance importe cependant peu, puisqu'un long trajet jusqu'au lieu de travail n'est pas considéré non plus comme temps de travail. Selon la directive 1971, 61 de l'OFIAMT, la fréquentation de l'enseignement de préparation à la Con-

firmation devrait être traitée en analogie à la fréquentation de l'enseignement professionnel. Ce serait là un privilège contraire à la Constitution (CF 4, 49) en faveur des Eglises du pays, qui n'ont rien à voir avec les rapports de travail. Cela correspondrait à placer la fréquentation religieuse au même rang que le service militaire. Une réduction de salaire pour le temps consacré à la fréquentation de l'enseignement professionnel et l'exigence de compenser ou de rattraper le temps de travail perdu, sont inadmissibles (CO 345a II).

La réglementation contractuelle du temps de travail doit également se conformer aux prescriptions légales concernant le travail de nuit et du dimanche (LT 31 IV, Ord. I 64 s., Ord. II). Le travail supplémentaire et les travaux accessoires ne peuvent être autorisés qu'à partir de 16 ans (LT 31 III, voir aussi Co 345a IV). Dès qu'ils dépassent une durée journalière de 2 heures et qu'ils ne sont pas compensés par un congé correspondant, l'apprenti a droit à un supplément de salaire de 25%. Si un travail commandé n'est pas en relation avec la profession, l'apprenti peut le refuser (CO 345a IV). Comme il n'est pas toujours facile de déterminer de façon précise la limite entre le travail en rapport avec la profession et celui qui ne l'est pas, on a réussi, dans le cadre de la CCT dans l'industrie des arts graphiques, à déterminer que le travail supplémentaire des apprentis doit être indemnisé au taux appliqué généralement aux travailleurs auxiliaires (M. Escher: Remarques sur l'apprentissage du point de vue de la surveillance de l'apprentissage, Droit du travail 1989, 49 ss, 66). Des règles plus sévères sont appliquées pour l'occupation de jeunes gens de moins de 15 ans (LT 30 II, III, Ord. I 59 ss; LFPr 9 II, OFPr 8).

Contenu facultatif du contrat d'apprentissage

CO 344a III prévoit comme autres clauses contractuelles la fourniture d'instruments de travail, la contribution aux frais de logement et d'entretien, le paiement de primes d'assurances ou d'autres prestations des parties. Comme on n'a pas l'intention, dans cette énumération qui n'est pas considérée expressément comme définitive, de défavoriser l'apprenti par rapport aux autres travailleurs, il ne sera pas possible d'y déroger aux règles de droit général sur le contrat de travail ni à toute autre règle générale. Cela signifie que, en cas de doute, la mise à disposition d'instruments de travail doit être indemnisée selon CO 327 II; si l'apprenti vit en communauté domestique avec le maître d'apprentissage, l'entretien et le logement font, en cas de doute, automatiquement partie du salaire, selon CO 322 II; le devoir de prendre en charge la prime d'assurance-accidents découle de LFPr 22 V ou LAA 91, etc.

Malgré le contrôle exercé par l'autorité, on trouve régulièrement dans les contrats d'apprentissage des dispositions contraires à la loi (cf Hans Rudolf Trüb, 1988, 48 s) comme l'interdiction de fréquenter l'école professionnelle supérieure ou des cours facultatifs de l'école professionnelle (nul et non avenu selon OFPr 25 V) ou l'interdiction de faire partie d'un syndicat pendant l'apprentissage (nul et non avenu pour cause de violation de la liberté positive de coalition: CF 56, CCS 27 II, Trib. distr. SZ/1989, 283). L'autorité cantonale qui découvre de telles dispositions dans les contrats qui lui sont soumis doit les biffer (LFPr 20 II). Le syndicat concerné peut également demander que soit confirmée judiciairement la nullité d'un accord contraire à la liberté de coalition (ATF 73 II 65 ss).

Interdiction d'engagement inadmissible

CO 344a IV assure dans le droit privé la liberté d'activité professionnelle incluse dans la Constitution comme liberté dans le commerce et les arts et métiers (ATF 103 Ia 401). Il interdit au maître d'apprentissage de faire dépendre la formation de l'apprenti de la poursuite du travail dans l'entreprise après la fin de l'apprentissage, cela même si la situation du rendement est mauvaise ou en cas de diminution de la conjoncture générale. Cette prescription est relativement contraignante (CO 362 I), de telle façon que l'acceptation concernant la prise en charge d'un devoir légal correspondant ne change en rien à la nullité de l'accord (ATT ZH 1986, 185 s). Des conventions favorables à l'apprenti, notamment des assurances données quant à une place de travail sans que l'apprenti soit lui-même lié, restent naturellement possibles. Si le maître d'apprentissage remplit le devoir qui lui est prescrit par LFPr 22 VI, soit de communiquer à l'apprenti, au plus tard trois mois avant la fin de l'apprentissage, s'il pourra ou non rester au service de l'entreprise, l'apprenti garde jusqu'à la fin de l'apprentissage la liberté d'accepter une telle offre. Même un accord ferme de sa part ne le lie pas. Si le maître d'apprentissage néglige de se prononcer sur la possibilité d'un engagement selon LFPr 22 VI, cela entraînera non pas une obligation de contracter, mais est punissable selon LFPr 70 I lit. c.

Parmi les engagements qui limiteraient l'apprenti, après la fin de sa formation, dans le libre exercice de son activité professionnelle, on compte non seulement l'acceptation de poursuivre son travail chez le maître d'apprentissage ou d'en

prendre un chez un tiers déterminé, mais également l'acceptation d'une interdiction de concurrence.

Les conventions qui ont été passées après la conclusion du contrat d'apprentissage, et celles qui ont eu lieu oralement, sont également frappées de nullité selon alinéa 4 (ATT ZH 1986, 185 s). La façon dont l'apprentissage s'est terminé ne joue aucun rôle, que ce soit par la réussite de l'examen final ou par une résiliation anticipée, et que le contrat soit valable ou non. Il n'y a pas de différence non plus que l'apprenti soit majeur ou non.

Si des conventions sont nulles en vertu de l'article 4, les peines conventionnelles pour non-exécution de contrat ne peuvent être appliquées (CO 163 II). Les clauses nulles tombent sans compensation.

Adresses:

Prof. M. Rehbinder, Lehrstuhl für Arbeitsrecht, Cäcilienstrasse 5, 8032 Zürich

Louis Abriel, Route du Bugnon 34, 1752 Villars-sur-Glâne

Kiosk

Neuigkeiten aus der Berufsbildung

(225) Bonbons

• Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft der Bundesrepublik hat am 8. Juli 1992 eine Fachtagung durchgeführt, um «Grundzüge eines Konzeptes zur Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung und ihrer Zugangsberechtigungen innerhalb des gesamten Bildungssystems entwickeln zu können.» (Prof. Czycholl)

• Etwa 40% der Volksschüler des Kantons Zürich streben ernsthaft den Eintritt in eine Mittelschule an, indem sie sich der Aufnahmeprüfung stellen. 2/3 von ihnen bestehen sie auch. Die Zahl der Schüler der Zürcher Mittelschulen ist von 1988 bis 1991 um 4,3% gewachsen, trotz weiterem Rückgang der Zahl der Jugendlichen im entsprechenden Jahrgang. Damit hat sich der Trend in die Mittelschulen im Kanton weiter verstärkt und die Statistiker rechnen mit einem 20%-Zuwachs beim Gesamtbestand der Mittelschulen innert 8 Jahren und mit "enormen Kapazitätsproblemen" für die nächsten Jahre. Lediglich die Handelsmittelschulen verzeichnen laufend Schülerrückgänge. (vgl. auch Beitrag 230 mit gesamtschweizerischen Zahlen.)

(226) Forschungsprogramm des bibb

Das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin und Bonn hat unter anderem die Aufgabe, die Berufsbildungsforschung zu fördern. Sein gegenwärtiges Forschungsprogramm gruppiert sich weitgehend um folgende Schwerpunkte:

Schwerpunkt 1:
Wirkungszusammenhang von Informations- und Kommunikationstechnik, Arbeitsorganisation und Qualifizierung

Die Informations- und Kommunikationstechnik mit ihren vielfältigen Anwendungsgebieten wird in den neunziger Jahren die Mehrzahl der Arbeitsplätze in unterschiedlicher Weise beeinflussen, zu weiterer Rationalisie-

rung und zur Verschiebung von Beschäftigungspotentialen führen. Technik, Arbeitsorganisation und Qualifizierung stehen in einer komplexen Wechselbeziehung. Die Auseinandersetzung mit diesem Wirkungszusammenhang ist eine zentrale Herausforderung für die Berufsbildungsforschung.

Schwerpunkt 2:
Berufsübergreifende Qualifikationen im Kontext von Arbeit und Persönlichkeit

Es besteht weitgehend Konsens darüber, dass erst durch die Verbindung fachspezifischen Wissens und Könnens mit fachübergreifenden (Schlüssel-)Qualifikationen die künftig notwendige Handlungskompetenz entwickelt werden kann. Ein Mangel besteht jedoch noch an einem differenzierten und umsetzbaren Wissen hinsichtlich der tatsächlichen Nachfrage und der praktischen Anwendung dieser berufsübergreifenden Fähigkeiten, ebenso fehlen Erkenntnisse und praktikable Konzepte zu ihrer Förderung.

Schwerpunkt 3:
Qualifikationsbedarf und Qualifizierung im Umweltschutz

Die Berufsbildungsforschung muss vor allem zur Feststellung des künftigen Bedarfs und zur Verbesserung der Qualifizierung im Umweltschutz intensiviert werden. Die Umweltbildung muss auch in der beruflichen Bildung wirksam werden. Schwerpunkte der Forschung sind die Entwicklung weiterer Materialien für die betriebliche Berufsausbildung im berufsbezogenen Umweltschutz, von Konzepten und Massnahmen für die Verstärkung der umweltspezifischen Weiterbildung sowie die Untersuchung neuer beruflicher Handlungsfelder mit besonderem Umweltschutzbezug.

Schwerpunkt 4:
Veränderte Bedingungen des Lernens im Arbeitsprozess

Berufliche Bildung vollzieht sich in einem Wechselspiel von Lernen und Arbeit, wobei das Gewicht dieser beiden Komponenten und ihre Qualität nach Berufsbereich, individueller Lebensphase, betrieblichen Be-

dingungen und bildungsmässigen Zielsetzungen stark variieren. Dabei sind die Übergänge zwischen Lernen und Arbeit fließend, teilweise lassen sich beide Prozesse gar nicht gegeneinander abgrenzen: Lernen findet in der Arbeit, am Arbeitsplatz, bei der zu lösenden Arbeitsaufgabe statt.

Wesentliche Aufgabe dieses Forschungsfeldes ist es, zukunftsweisend differenzierte Aussagen über den Stellenwert des Lernens in der Arbeit machen zu können und sinnvolle und praktikable Konzepte/Modelle für diese Form beruflicher Qualifizierung zu entwickeln.

Schwerpunkt 5:
Berufliche Integration und Reintegration in das Erwerbsleben

Neben den Fragen der Integration in die Berufsausbildung (erste Schwelle) befasst sich das Institut zunehmend mit folgenden Übergängen:

- Übergang nach Abschluss der Berufsausbildung (zweite Schwelle),
- Arbeitslosigkeit nach mehrjähriger Berufstätigkeit,
- Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess nach zeitlicher Unterbrechung.

Zur Lösung der anstehenden Probleme, insbesondere im Bereich der Reintegration, ist im verstärkten Umfang die berufliche Weiterbildung gefordert. In bezug auf folgende Fragestellungen ist eine verstärkte Forschung notwendig, um die Qualität dieser Bildungsmassnahmen zu verbessern:

- Veränderte Teilnehmerstruktur,
- veränderte qualitative Anforderungen an das Weiterbildungsangebot,
- Verbesserung der pädagogischen Qualifikationen des Weiterbildungspersonals.

Schwerpunkt 6:
Wirksamkeit der Massnahmen und Instrumente zur Gestaltung beruflicher Bildung (Bildungspolitik)

Erkenntnisse über die Wirksamkeit von Umstrukturierungen, Neuordnungen, umfassenden Programmen und Massnahmebündeln im Bereich der beruflichen Bildung sind für die künftige Gestaltung der Berufsbildungspolitik von erheblicher Bedeutung. Ohne eine differenzierte Information über die Auswirkungen getroffener Entscheidungen und durchgeführter Massnahmen sind eine fundierte Weiterentwicklung des bestehenden Gestaltungsinstrumentariums beruflicher Bildung sowie das Erkennen politischer Handlungsalternativen und ein innovatives Umdenken nur erschwert möglich.

Bisher mangelt es jedoch an einer die strukturellen Zusammenhänge aufgreifenden Wirkungsforschung in der Berufsbildung. Daher ist es notwendig, eine Wirkungsforschung zu entwickeln, die sich systematisch mit den Effekten umfassender, tiefgreifender Massnahmen, die das Berufsbildungssystem verändern, auseinandersetzen und die über die traditionellen, zu engen bildungsökonomischen Ansätze hinausgeht.

Quelle:
Arbeitsprogramm des bibb 1992

(227) Elektromobil der Berufsschule Uster



Die Maschinen- und Elektromechaniker-Lehrlinge der Berufsschule Uster haben die Steuerung eines gebrauchten Elektromobils analysiert und optimiert. Damit wurde ein erstes Teilziel des Projekts «Elektromobil und Solartankstelle» erreicht. Auf dem Bild die beteiligten Schüler und der Mitiniant Edy Schütz bei der Taufe durch Regierungsrätin Hedy Lang.

(228) Rezession, Arbeitslosigkeit ... und die Anlehre?

Über 94 000 Personen sind zur Zeit in der Schweiz arbeitslos, so viele wie noch nie seit den 30er Jahren. Wie wirkt sich diese Situation auf die Absolventen einer Anlehre aus?

Mitte Juli 1992 wurden 112 St. Galler Anlehrlinge befragt, die kurz vor dem Übertritt ins Erwerbsleben standen. Die wichtigsten Resultate dieser Untersuchung sind im folgenden kurz zusammengefasst:

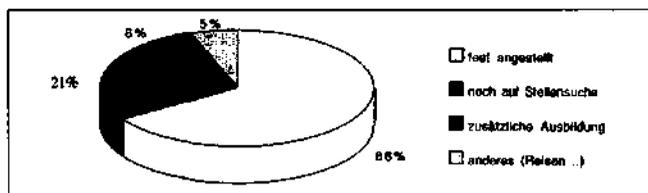
Kurz vor Beendigung der Ausbildung haben zwei Drittel eine feste Anstellung

66 Prozent haben eine feste Anstellung. Dabei ist die brancheninterne Mobilität sehr gering: Nur jeder fünfte Jugend-

liche aus dieser Gruppe wechselt nach der Ausbildung in einen anderen Betrieb. Fast alle dieser Anlehrsabsolventen bleiben ihrem erlernten Beruf treu.

Im Vergleich zu ähnlich gelagerten Untersuchungen aus den Jahren 1989 und 1990 ist eine deutliche Verlagerung zu beobachten. So konnte in Zeiten der Hochkonjunktur aufgezeigt werden, dass nach Abschluss der Ausbildung viele Jugendliche die Möglichkeiten hatten, den Ausbildungsbetrieb zu wechseln (siehe dazu: Bailiod & Rogger, 1989; Bühner & Morf, 1989; Städeli, 1992). Der Grund für die geringe Mobilität der heutigen Anlehrsabsolventen ist nicht zuletzt in der schlechteren Wirtschaftslage zu suchen.

Anlehrsabschluss - und jetzt? Ergebnisse aus einer Befragung Mitte Juli 1992 von 112 Anlehrlingen aus dem Kanton St. Gallen



Jeder fünfte Anlehrsabsolvent ist auf der Suche nach einer Arbeitsstelle

Nicht alle Anlehrlinge können nach der Ausbildung im Betrieb weiter beschäftigt werden. Die Suche nach einem anderen Job ist dann häufig nicht einfach. Dies zeigt sich darin, dass von den 23 Jugendlichen, die Mitte Juli dieses Jahres noch auf Stellensuche waren, deren 16 noch keine definitive Zusage für einen Arbeitsplatz in der Tasche hatten und die restlichen sieben Anlehrsabsolventen nicht einmal auf eine mögliche Anstellung hoffen konnten, sondern sich als arbeitslos bezeichneten. Ein Vergleich mit früheren Untersuchungen zeigt deutlich einen Anstieg der Arbeitslosenquote. Vor drei Jahren wurden nur vereinzelt Anlehrlinge registriert, die arbeitslos waren. Heute muss damit gerechnet werden, dass die Arbeitslosigkeit bei diesen Erwerbstätigen die 5 Prozent Marke überschreiten wird.

Jeder zwölfte Jugendliche ergreift nach der Anlehre eine zusätzliche Ausbildung

Neun der 122 Befragten haben sich für eine weitere Ausbildung

entschieden. Sechs Anlehrlinge geben an, einen Lehrvertrag unterschrieben zu haben, und zwar als Forstwart, Verkäufer, Koch, Zimmermann, Automonteur oder Maler. Bei einem Absolventen wurde die Anlehre um ein Jahr verlängert, und eine Verkaufshelferin lässt sich als Pflegerin umschulen. Zwei Anlehrlinge geben an, sich betriebsintern als Tapezierer bzw. als Metallbauer ausbilden zu lassen.

Gerade in wirtschaftlich schlechteren Zeiten kommt der beruflichen Qualifikation im Erwerbsleben eine grosse Bedeutung zu. Die Verbände und Interessenvertreter sind deshalb aufgerufen, für diese Gruppe von Erwerbstätigen spezielle Weiter- und Fortbildungskurse zu organisieren (Ergänzungslehre...). Erfolgreich ausgebildete Anlehrlinge dürften nämlich, so liest man bei Cotti (1984, 12) "langfristig zu den treueren Arbeitskräften in einer Unternehmung gehören".

Dr. Ch. Städeli,
Dozent SIBP,
Leitung
Delegiertentreffen Anlehre

Zitierte Literatur:

Bailiod, J. & Rogger, L. Die berufliche Situation ehemaliger Anlehrlinge. Richterswil: Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung, 1989.

Bühner, H. & Morf, H. Ein Jahrzehnt Erfahrungen mit der gesetzlich verankerten Anlehre. Bericht des Berufsbildungsamtes

des Kantons Schaffhausen, 1989.

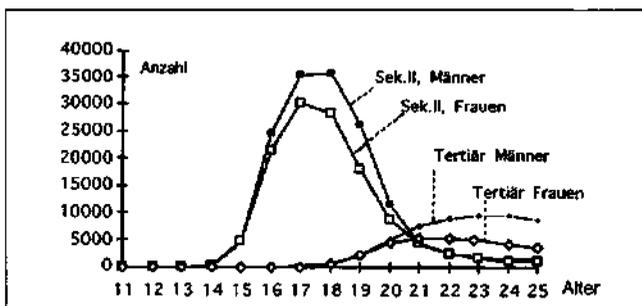
Cotti, A. Das neue Konzept der Anlehre. Schweizerische Bauwirtschaft. 1984, (4), 11-12.

Städeli, Ch. Berufsausbildung, Persönlichkeitsentwicklung und berufliche Integration. Eine Längsschnittuntersuchung. Waxmann: Münster, 1992.

(229) Entwicklung der Schülerzahlen in Berufslehren und Mittelschulen

Wie viele Jugendliche besuchen eine Ausbildung im Rahmen der Sekundarstufe II (15. bis 20. Altersjahr)? Die Schülerstatistik des Bundesamtes für Statistik gibt die Antwort: 1991/92 waren über 35'000 17jährige Burschen und 30'000 der gleichaltrigen Mädchen in einer Ausbildung, vgl. Abbildung 1

Abb. 1: Männer und Frauen in Sekundarstufe II und Tertiärstufe

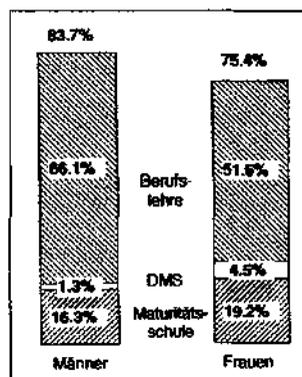


Junge Frauen sind dabei untervertreten und besuchen kürzere Ausbildungen. Abbildung 2 zeigt zudem, dass 3/4 der Mädchen (75.4%) eine Ausbildung besuchen und über 4/5 der gleichaltrigen Burschen (83.7%).

Aber welchen Zug der Sekundarstufe II besuchen sie? Abbildung 2 gibt auch auf diese Frage die Antwort: 16% der Burschen und 19% aller Mädchen besuchten in der Sekundarstufe II, 10% mehr als noch vor 5 Jahren, während der Anteil der gleichaltrigen Burschen konstant bei rund 85% blieb. Ein weiteres Wachstum wäre also möglich, wird sich aber bei den jungen Männern in engen Grenzen halten, während bei den jungen Frauen noch mit einem gewissen Zuwachs gerechnet werden kann.

Abb. 2: 17jährige in der Sekundarstufe II
Anteile am ganzen Jahrgang 1991/92

Abb. 2: 17jährige in der Sekundarstufe II
Anteile am ganzen Jahrgang 1991/92



Soweit die "Momentaufnahme". Und welche Entwicklung ist in nächster Zeit zu erwarten? Diese Frage kann mit der Schülerstatistik nicht beantwortet werden. Hingegen können wir die Entwicklung in den letzten Jahren betrachten und daraus unsere Schlüsse für die Zukunft ableiten:

Von den 17jährigen Mädchen besuchen heute 75% eine Aus-

Die grosse Veränderung erfolgte in den letzten fünf Jahren bei der Wahl des Ausbildungstyps! Der Anteil der 17jährigen Burschen in der Diplommittelschule ist zwar sehr klein, hat aber in den letzten 5 Jahren um 31% zugenommen, der Anteil der Mädchen, die eine Maturitätsschule

besuchen, ist in den letzten 5 Jahren sogar um 56% gestiegen, vgl. Abbildung 3! Die Berufslehren haben (allerdings von hoher Warte aus) einen Krebsgang angetreten: Bei den Burschen ist ihr Anteil am Altersjahrgang um 4%, bei den Mädchen um 2% gesunken.

Abb. 3: 17jährige in der Sekundarstufe II – Veränderungen in den letzten 5 Jahren

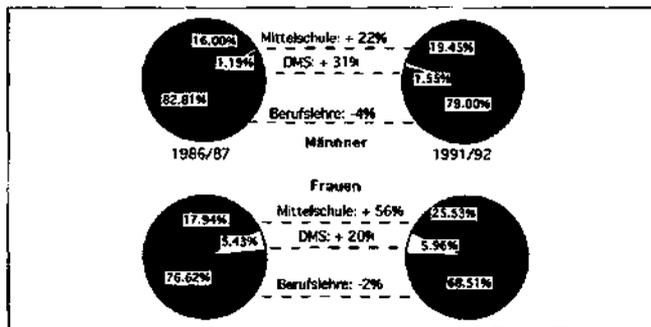
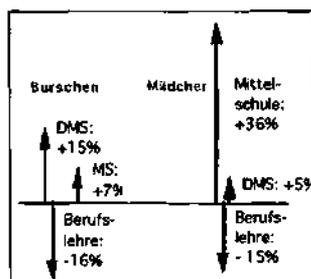


Abb. 4: Änderungen der Schülerzahlen



Wohlverstanden: bisher habe ich die Änderungen der Anteile dargestellt. In absoluten Zahlen

war der Rückgang der Lehre viel massiver, weil es heute weniger 17jährige gibt. So sank die Zahl der 17jährigen Lehrlinge von 33'300 auf 28'000, der 17jährigen Lehrtöchter von 24'200 auf 20'700. Gleichzeitig stieg die Zahl der gleichaltrigen Mittelschüler von 6400 auf 6900 und der Mittelschülerinnen sogar von 5700 auf 7700 (jeweils Maturitätsschulen und Lehrerseminare zusammen). Abbildung 4 zeigt diese Veränderungen. Und in folgender Tabelle geben wir die absoluten Zahlen in der Übersicht wieder:

17jährige in ...	Maturitätsschulen	DMS	Berufslehren	Summe
Burschen 86/87	6429	480	33 284	40 193
91/92	6884	550	27 963	35 397
Mädchen 86/87	5678	1720	24 249	31 647
91/92	7705	1799	20 677	30 181

Quelle: Die Studie basiert auf den Schülerstatistiken 1986/87 und 1991/92, gesamtschweizerische Werte. Bei der Sekundarstufe II (Mittelschulen, Berufslehren etc.) gebe ich jeweils die Zahl der 17jährigen an (also die Jugendlichen der Jahrgänge 1974 bzw. 1969), weil in diesem Alter der höchste Anteil an Schüler/innen gezählt wird, wie Abbildung 1 zeigt. E. Wettstein

(230) Wunschtraum von Familie und Eigenheim

Unter Leitung von Pierre Marville wurden 1989 in der Pädagogischen Rekrutenprüfung 9646 angehende Wehnmänner und parallel dazu 77 in der Berufslehre stehende junge Frauen zu ihren Vorstellungen über ihr künftiges Privatleben befragt. Herausgekommen ist ein Wunschbild von Familie, das sich nicht mit den realen Lebensverhältnissen heutiger Familien deckt.

Verheiratet, mit Partnerin und Kindern im Eigenheim wohnend, vollzeitlich erwerbstätig für den Unterhalt von (Haus-)Frau und Kindern sorgend - so sieht sich die Mehrheit der Rekruten in der Zukunft. Die traditionellste Ausprägung finden diese Vorstellungen bei der Berufsgruppe der Landwirte. Auch die Lehrtöchter haben erstaunlich konventionelle Familienbil-

der in den Köpfen. Etwas weniger konform sehen Studenten und Lehrer ihre Zukunft. Mehr als ein Viertel von ihnen wünschen auch mit Kindern eine Teilzeitarbeit für sich und ihre Partnerinnen. Gut ein Drittel dieser Gruppe befürworten zudem eine egalitäre Arbeitsteilung im Haushalt. Bei den übrigen Berufsgruppen der Rekruten ist das Ernährermodell für junge Familien Trumpf. Das Dreiphasen-Modell mit Berufstätigkeit - Mutterschaft - Wiedereinstieg steht vor allem bei den Lehrtöchtern hoch im Kurs. Drei Viertel der jungen Frauen befürworten Teilzeitarbeit für Mütter schulpflichtiger Kinder.

Deutlich spiegelt sich in diesen Zukunftsvorstellungen die eigene Erfahrung der meisten Befragten. Dass Landwirte häufiger mehr als zwei Kinder wünschen, korrespondiert mit dem eigenen Kindheitsmuster dieser Gruppe. Auch die grössere Offenheit der Ungelehrten gegenüber andern Lebensformen als der traditionellen Ehe mag damit zusammenhängen, dass in dieser Gruppe mehr Rekruten selber in Eineltern-Familien, Wohngemeinschaften oder Heimen aufgewachsen sind als in anderen Gruppen. Einzig die Studenten und Lehrer weichen in ihren Zukunftsträumen von der eigenen Familienerfahrung ab. Sie scheinen die Nase im Wind zu haben, was die veränderten Geschlechterverhältnisse anbelangt. Sie sind von allen Befragten am ehesten der Meinung, die Hausarbeit solle von Frau und Mann zu gleichen Teilen erledigt werden. Demgegenüber finden die Lehrtöchter mehrheitlich, die Erledigung der Hausarbeit sei Sache der Frau. Der Widerspruch zwischen dieser Zuweisung der Hausarbeit ans eigene Geschlecht und dem Wunsch nach Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Eintritt der Kinder in die Schule verweist auf die aktuelle Umbruchsituation im weiblichen Rollenverständnis. Die gleiche Widersprüchlichkeit zeigt sich auch bei den Rekruten, die zwar mit Hinweis auf den Gleichstellungsartikel in der Verfassung gleiche Rentenalter für Frau und Mann und eine Witwenrente befürworten, gleichzeitig aber dem altbewährten Arbeitsteilungsmuster zwischen den Geschlechtern nachhängen.

Dass sich die hohen Scheidungszahlen und die zunehmende Müttererwerbstätigkeit nicht deutlicher in den Vorstellungen der jungen

Leute abzeichnen, mag mit Idealisierungen der eigenen Zukunft zusammenhängen. Wieweit auch Schule und Ausbildung zu den normierten und den Realitäten nicht mehr ganz entsprechenden Familienbildern beitragen, bleibt eine offene Frage.

Quelle: SKBF, Ref. Nr.: 92:014

(231) Biga-Direktor stellte alternatives Berufsbildungssystem zur Diskussion

«Im Zeitalter des steten Lernens, der éducation permanente, erscheint unsere traditionelle Unterscheidung zwischen Grundausbildung und Weiterbildung oft nicht mehr zweckmässig. Eine Neuorientierung könnte an einem ganzheitlichen Verständnis von individuellen Bildungsgängen erfolgen, die sich aus einer Vielzahl von Modulen zusammensetzen. Je nach Kombination der absolvierten Module werden verschiedene Qualifikationsstufen erreicht. Die Regelung einer Anzahl von Berufen muss durch die Definition der Module und ihrer inhaltlichen und zeitlichen Kombinierbarkeit ersetzt werden. Diese Struktur würde es den Bildungswilligen erlauben, die Ausbildungsstelle dem individuellen Lernrhythmus entsprechend zu absolvieren. Auch können einzelne Teile besucht werden, was für viele - insbesondere für Ausländer der zweiten und dritten Generation - die Schwellenangst vermindern wird.

Der Beginn der beruflichen Bildung könnte in einem zweijährigen Block erfolgen, der Schwerpunkt auf Berufsschule und Einführungskurs legt, wobei die betriebliche Ausbildung nicht gänzlich entfallen dürfte. Dieser Eingangsblock müsste für vielleicht 30 Berufsfelder angeboten werden, im anschliessenden dritten Jahr könnte innerhalb des gewählten Berufsfeldes eine Spezialisierung erfolgen, die herkömmliche Weiterbildung würde auf Module unterschiedlichen Niveaus aufgeteilt. Die fachliche und didaktische Schulung aller Auszubildner (Berufsschullehrer, Lehrmeister und Instrukturen von Einführungskursen) müsste besser aufeinander abgestimmt werden, damit die oft als ungenügend bezeichnete Koordination der drei Ausbildungsträger erleichtert würde...»

Aus einem Vortrag von Jean-Luc Nordmann, gehalten an der GDI-Tagung «Bildungszentrum Schweiz» am 7.9.92.

Kiosque

Nouvelles de la formation professionnelle

(179) Etude sur le profil de la profession d'informaticien de gestion

Une étude sur le profil de la profession d'informaticien de gestion a été entreprise auprès de l'«Institut für Verhaltenwissenschaft» de l'EPF de Zurich à la demande de la Société suisse d'organisation, de la Société suisse des employés de commerce, de l'Association économique suisse de la bureautique, de l'informatique, de la télématique et de l'organisation, de l'Union centrale des associations patronales suisses et de l'Office fédéral, de l'industrie, des arts et métiers et du travail.

Il a été ainsi demandé aux directeurs et entrepreneurs travaillant dans les domaines de l'organisation et de l'informatique de gestion ce que l'on exigeait d'un futur informaticien de gestion, quels étaient les principaux objectifs de la formation, sous quelle forme cette dernière pouvait être entreprise et quels étaient les besoins en informaticiens de gestion. En outre, huit des formations et des certificats les plus connus relevant du domaine de l'organisation et de l'informatique de gestion ont été appréciés.

Un rapport comprenant les conclusions de l'enquête est actuellement à disposition. Les principaux résultats en sont les suivants:

Les personnes travaillant dans ce domaine attendent de l'informaticien de gestion qu'il ait, à l'avenir, une connaissance approfondie en informatique et en économie d'entreprise, qu'il soit capable d'entreprendre des tâches de gestionnaire et de mener à bien un projet. Les objectifs de la profession visent à la direction de projets et à l'élaboration de systèmes. Une formation à plein temps dans une haute école spécialisée – qui doit encore être créée – est considérée par la plupart comme la possibilité de formation la plus appropriée, cela, pour autant que la pratique né-

cessaire puisse être garantie. Selon l'estimation des personnes interrogées, il faudra compter en 1997, sur un accroissement de 20 à 30 % du besoin en informaticiens de gestion. L'examen des formations et des certificats n'a pas donné lieu à de statistiques. Il montre plutôt la nécessité de développer ultérieurement les quatre formations et les quatre examens fédéraux reconnus.

Cette étude comprend environ 150 pages et peut être commandée au prix de Fr. 50.- auprès de «Projekt Wirtschaftsinformatik», Institut für Verhaltenwissenschaft, ETH-Zentrum TUR 1, 8092 Zürich.

Source: OFIAMT 27.1.92

(180) Le rêve d'une famille et d'une maison individuelle

Dans le cadre des examens pédagogiques des recrues, 9646 futurs soldats ont été interrogés sur la manière dont ils imaginaient l'avenir de leur vie privée; cette enquête, menée en 1989 sous la direction de Pierre Marville, a également inclu 77 apprenties. Il en ressort un idéal de la famille qui ne correspond guère aux conditions réelles de vie de la plupart des familles d'aujourd'hui.

Marié, habitant avec femme et enfants une maison individuelle, travaillant à plein temps pour entretenir la famille: c'est ainsi que la majorité des recrues imaginent leur avenir. Parmi les agriculteurs, on trouve les conceptions les plus traditionnelles à cet égard. Les apprenties ont également des représentations étonnément conventionnelles de la famille. Les projets des étudiants et des enseignants sont un peu moins conformistes: plus d'un quart d'entre eux souhaitent pour eux et leur future épouse un travail à temps partiel lorsqu'ils auront des enfants; plus d'un tiers sont en faveur d'une répartition égalitaire des tâches ménagères. Parmi les représentants des autres catégories profession-

nelles en revanche, le modèle de l'homme pourvoyant seul à l'entretien de la famille est prédominant. Les apprenties sont majoritairement en faveur du «modèle des trois phases» (activité professionnelle – maternité – reprise d'une activité professionnelle). Trois quarts de ces jeunes femmes préconisent le travail à temps partiel pour les mères ayant des enfants d'âge scolaire.

Ces représentations de l'avenir sont le reflet assez fidèle de l'expérience vécue par la plupart des personnes interrogées. Si les agriculteurs sont nombreux à souhaiter avoir plus de deux enfants, cela correspond souvent à la situation de leurs familles d'origine. L'ouverture plus grande des recrues sans formation professionnelle à des formes de vie autres que le mariage traditionnel peut être liée au fait que l'on retrouve, dans cette catégorie plus que dans d'autres, des personnes ayant été élevées dans des familles monoparentales, des institutions ou des communautés. Seuls les étudiants et les enseignants ont des rêves d'avenir qui divergent de leur propre expérience de vie familiale. Sensibles à «l'air du temps», ils paraissent acquis aux changements intervenus dans les rapports entre hommes et femmes. Sur l'ensemble des personnes interviewées, ils sont ainsi les plus nombreux à être d'avis que les tâches ménagères devraient être réparties à parts égales entre la femme et l'homme. A l'opposé, la majorité des apprenties estiment que le travail ménager est l'affaire de femmes, ce qui n'est pas sans contradiction avec le souhait qu'elles expriment par ailleurs de reprendre une activité professionnelle une fois leurs enfants à l'école. Cette contradiction reflète les mutations actuelles dans la conception du rôle de la femme. On observe une contradiction analogue chez les recrues qui, se référant à l'article constitutionnel sur l'égalité des sexes, sont en faveur de l'âge de la retraite identique pour hommes et femmes ainsi que de la rente pour veufs, mais demeurent en même temps attachés à un partage traditionnel des rôles et des tâches.

Le taux élevé de divorces et l'activité professionnelle de plus en

plus répandue des mères de famille ne transparait guère dans les représentations des jeunes gens interrogés. Cela peut être lié à une idéalisation de leur propre avenir. Toutefois, dans quelle mesure l'école et l'éducation ne contribuent-elles pas aussi au maintien de cette image de la famille, normative et éloignée de la réalité? La question reste ouverte.

Source: CSORME, No de réf. 92: 014

(181) Formation forestière: «Activités de formation continue» et «Liste de médias».

Depuis mi-mai 1992, les nouvelles éditions de deux documents publiés par CODOC sont disponibles: les «Activités de formation continue dans le secteur forestier» donnent une vue d'ensemble sur tous les cours prévus ces prochains mois en Suisse romande, au Tessin et en Suisse alémanique.

Au printemps 1990, nous avons publié la première édition des «Activités de formation continue dans le secteur forestier». En avril de cette année nous avons refait un relevé auprès des cantons, écoles forestières, associations et institutions forestières. Le résultat nous a permis d'établir pour la quatrième fois consécutive un répertoire des cours.

Une des tâches de base de CODOC consiste à répertorier des documents de cours et autres moyens d'enseignement; ceci avec un double but: 1. de les faire connaître et 2. afin de les prêter aux formateurs forestiers. Nos recherches seront achevées l'automne prochain. Nous disposons à ce jour de quelque 250 titres. Ces titres sont présentés dans la nouvelle édition de la liste de médias et peuvent être prêtés aux enseignants et formateurs, voire aussi à tous les autres forestiers devant faire face à une tâche de conférencier.

La liste de médias est envoyée d'office aux responsables de formation des cantons, aux enseignants des écoles professionnelles et au nombre encore restreint de personnes s'y étant abonnées.

Renseignements: CODOC, 031/971 21 07 (U. Moser)

Institutionen der Berufsbildungsforschung in Europa

Wir drucken im folgenden eine Übersicht des Institutes für berufsbezogene Erwachsenenbildung an der Universität Linz ab. Sie basiert auf einer schriftlichen Befragung, wobei die Herausgeber darauf hinweisen, dass sie keine Vollständigkeit erreichen konnten.

Land	Institution	Rechtsform/Träger	Forschungsprojekte/Schwerpunkte	Beschäftigte		Budget
				wies.	nicht wies.	
BELGIEN	CIDOC		Dokumentation/Information Mädchen in nichttraditionellen Frauenberufen Weiterentwicklung/mittleres/höheres Berufsbildungswesen Beziehung Bildung-Beschäftigung Beschäftigung/Berufsbildung-Touristikbereich Arbeits- und Qualifikationsprofile für Schulungen			
	HIVA					
	Limburg Institute of Educational Research and Guidance					
	Universite Catholique de Louvain Sociale Pedagogiek			Beschäftigung für unqualifizierte Arbeitslose, Bildung 1992		
	RIAT		Evaluation des Programms für Arbeitslose			
CSFR	VUOS	Institut des Ministeriums für Schulwesen, Jugend und Körperkultur	Konzeption des Fachschulwesens Konzeption der Studienprogramme	86	36	7.700.000 kr.
DÄNE- MARK	Staatliches Institut für Berufs- und Wirt- schaftspädagogik	Staatliches Institut für betriebliche Lehre	"Qualitätsbewußtsein" als Schulungsfach Werkstattunterricht als Kompensation Weiterentwicklung der "Spezialarbeiter- ausbildung" im Metallbereich	44 (Teilzeit)	27	40.160.000 Dkr.
DEUTSCH- LAND	BIBB	Körperschaft öffentlichen Rechts	Wirkungszusammenhang Informations- Kommunikationstechnik, Arbeits- organisation und Qualifizierung "Schlüsselqualifikationen" Qualifikations(Bedarf) im Umwelt- schutz, Lernen im Arbeitsprozeß Integration - Reintegration ins Erwerbsleben	150	228	34.350.000 DM
	IAB	Institut der Bundesanstalt für Arbeit	Qualifikationsforschung Jugendliche am Arbeitsmarkt "Berufliche Mobilität" Technische Entwicklung Erwerbschancen für Frauen	90		
FRANK- REICH	CEREQ	Körperschaft öffentlichen Rechts	Berufliche Mobilität	74	48	46 Mio. Fr
GRIECHEN- LAND	ITE	Institut des Bildungsministeriums	Weiterbildung/Umschulung gegen Arbeitslosigkeit Finanzierung der Berufsbildung	10	6	20Mio. GDR
HOLLAND	CIBB	Stiftung	Berufsanalyse/Berufsstruktur Erwachsenenbildung Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit	16 (Forschung) 120 gesamt		3 Mio. (Forschg) 15 Mio. Gulden (gesamt)
ITALIEN	ISFOL	Körperschaft öffentlichen Rechts	Bildungsstandard/Berufsforschung Lehrbedingungen/Evaluation der Berufsbildung/Berufsberatung	60	32	10 Mrd. Lire
IRLAND	FAS Abt. Planung und Forschung	Regierungs- behörde	Arbeitsmarktanalyse Begleitforschung und Evaluation der FAS-Programme Koordination der Maßnahmen 1992	9	4	500.000Pfund

Land	Institution	Rechtsform/Träger	Forschungsprojekte/Schwerpunkte	Beschäftigte		Budget
				wies.	nicht wies.	
ÖSTER- REICH	OIBF	Verein	Qualifikationsforschung/Berufsstruktur/Arbeitsmarktanalyse Berufsbildung/Weiterbildung	18	9	
	IBW	Verein	EG Integration - Bildung - Qualifikation, Aus- und Weiterbildung in Schulen/Betrieben Erwachsenenbildungsinstitutionen Ausbildung-Beschäftigung von Frauen	10	4	
	IBE	Verein	Berufsausbildung / behinderte Jugendliche Umweltrelevanter Qualifikationsbedarf Berufliche Integration von Absolventinnen des ATZ Linz	7	3	4 Mio. S
POLEN	Research Institute for Science Policy and Higher Education	Institut des Ministeriums für Nationale Bildung	Universitätsabsolventen - Qualifikation Beschäftigung Weiterbildung von UNI-Lehrkräften Innovation und Evaluation des Bereichs "Höhere Bildung"	56	41	2,930.000 Zi.
SCHWEIZ	SGAB		Stand der Berufsmittelschule Reform landwirtschaftlicher Fachschulen, Förderung junger Frauen im Kaufm. Berufsfeld			
SPANIEN	Instituto Nacional de Empleo	Autonomes Institut des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit	Arbeitsmarktforschung Berufsanalyse Ausbildung der Ausbilder Curriculumplanung			
	Dirección General de Empleo	Staatliche Einrichtung	Anforderungen des Beschäftigungssystems und Notwendigkeiten der Berufsbildung in Betrieben Evaluation der Berufsbildung Arbeitsmarkt			
UDSSR	RISSE	Institut der Regierung	Grundlagen der Berufsbildung Ausbildungsmittelerrichtung Komparative Pädagogik	100	35	Mio. Rubel
	Research Institute of Vocational Training and Occupational Guidance	Institut der Regierung	Inhalt/Form/Methoden der Berufsausbildung und Berufsberatung			
	Research Institute of Continuing Education of Adults		Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern und Ausbildnern			
UNGARN	NIVE	Behörde des Arbeitsministeriums	Experimentelle Entwicklung des berufsorientierten Sprachunterrichts und des Umweltschutzunterrichts	40	30	170Mio. Forint

Quelle: Länderbericht über Institutionen der Berufsbildungsforschung in Europa. IBE-Materialien, Linz (Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung an der Universität Linz) 1991

Sondermassnahmen zugunsten der beruflichen Weiterbildung / Mesures spéciales en faveur du perfectionnement professionnel

In Absprache mit dem BIGA veröffentlichen wir in dieser Rubrik jeweils Kurzdarstellungen derjenigen Projekte, für die der Bund im Rahmen der Sondermassnahmen zur Förderung der Weiterbildung einen Beitrag ausrichtet. Die Beschreibungen basieren auf Angaben der Gesuchsteller.

Avec l'accord de l'OFIAMT, nous publions dans cette rubrique une brève description de projets qui ont reçu un appui financier de la Confédération dans le cadre de l'offensive pour la formation continue. Les textes ont été élaborés sur la base d'indications fournies par les requérants.

Höhere Fachschulen – Ecoles supérieures

Nachdiplomstudium Betriebspädagogik (Nr. 241)

Betriebs- und Regionalökonomie an der HWV Luzern

Das Nachdiplomstudium Betriebspädagogik bietet eine berufsbegleitende Zusatzausbildung für HWV-Absolventen/innen im pädagogischen und andragogischen Bereich an.

Das Studium ist auf HWV-Absolventen zugeschnitten. Deshalb wird darauf verzichtet, ökonomisches Fachwissen zu unterrichten. Wichtig ist hingegen Förderung der pädagogischen und sozialen Kompetenz der Teilnehmer/innen.

Der 1. Kurs beginnt im Herbst 1993 und dauert 4 Trimester.

Rosmarie Waldburger-Raiber, Verena Glanzmann, Institut für Betriebs- und Regionalökonomie an der HWV Luzern, Technikstrasse, 6048 Horw, Tel. 041 48 38 88

Weiterbildung in Produktionstechnik (Nr. 268)

Ingenieurschule und Technikerschule Biel

Neue Ausbildungslehrgänge

Durch das Studium neuer, praxistgerechter Organisationskonzepte in verschiedenen schweizerischen Industriebetrieben und an der RWTH Aachen, soll eine zukunftsgerichtete Ausbildung unserer Studenten in Produktionstechnik sichergestellt werden.

Probst Peter, Dozent für Betriebstechnik, Höhere Technische Lehranstalt des Staates Bern, Quellgasse 21, 2500 Biel, Tel. 032 / 273 111 1992

Mobile Immissionsmessstation (Nr. 270)

Ingenieurschule Biel, Abt. Nachdiplomstudium Umwelttechnik (Luft)

Technische Neuinvestition; Erweiterung des Ausbildungsangebotes

Wir sind die einzige Ausbildungsstätte der Schweiz für den neuen Beruf des Lufthygienikers. Ein solcher kann ein vielfältiges Spektrum an Tätigkeiten im Rahmen des atmosphärischen Umweltschutzes ausüben. Das vorliegende Projekt dient dazu, eine mobile Messstation zu Ausbildungszwecken zu beschaffen.

1992 - 94

Prof. Dr. Arnold Deuber, Vorsteher der Abteilung NDS Umwelttechnik (Luft), Ingenieurschule Biel, Tel. 032 27 33 02

CASE Computer Assisted Software Engineering (Nr. 272)

Ingenieurschule Biel, Abteilung Informatik

Einrichtung eines CASE Labors mit ca. 30 Unix Workstations. Dieses Labor kann von der ganzen Schule genutzt werden. Ein-

bau der Methodenschulung in den ordentlichen Studiengang im Fach "Software Engineering". Einbau von CASE in die Projekte der Wahlfächer und in die Diplomarbeiten. Weiterbildung der Dozenten. (Unter Computer Assisted Software Engineering (CASE) versteht man die Menge der Werkzeuge für die Bearbeitung von Software auf einem Rechner.)

Gespräche mit Leuten aus der Industrie zeigen immer wieder, dass die Einschulung auf CASE in der Praxis problematisch ist: Deshalb ist die Forderung verständlich, mit der Schulung der CASE-Methodik und CASE-Werkzeugen möglichst früh, das heisst, in der Ausbildung zu beginnen.

1992 bis 1996

Dr. Franz Meyer, Vorsteher der Abteilung Informatik, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Oeko-Nahverkehrsfahrzeuge Konzeptvergleich (Nr. 274)

Ingenieurschule Biel, Abteilung Automobiltechnik

Technische Neuinvestition, Weiterbildung für alle Beschäftigten der Abteilung Automobiltechnik

Im Rahmen der Diskussionen um neue, oekologisch sinnvolle Fahrzeugkonzepte soll ein Vergleich von unterschiedlichen Antriebskonfigurationen möglich werden. Die Schwerpunkte sind gesamtheitliche Betrachtung der Umweltbelange (von der Konstruktion bis zur Entsorgung) und die Klärung von Sicherheitsfragen an Kleinfahrzeugen.

1992 -1996

Gerster Bernhard, Vorsteher der Abteilung Automobiltechnik, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Nachdiplomstudium für Architektur und Gestaltung (Nr. 294)

Ingenieurschule Biel

Sechs Intensiv-Seminare für Architektur und Gestaltung zu je neun Arbeitstagen, im halbjährigen Turnus bestehend aus Einführung und Symposium (2 Tage), Workshop (5 Tage), Kritische Würdigung und Schlussdiskussion (2 Tage).

U.W. ist dies die erste nicht von einem Fachverein für seine Mitglieder organisierte Weiterbildungsveranstaltung. Neu ist auch die Kombination von Theorie (Symposium), Praxis (Workshop) und kritischer Beurteilung. Es ist anerkannt, dass sich der Architekt notwendigerweise ein Leben lang weiterbilden muss. Die Möglichkeit dazu wollen wir mit diesen Seminaren bieten.

Die Beschreibungen sind wie folgt aufgebaut:	Chaque description comprend:
- Name des Projekts (Nummer)	- le titre du projet (numéro)
- Gesuchsteller	- son requérant
- Charakteristik	- les caractéristiques du projet
- Wichtigste Innovation	- son innovation principale
- Laufzeit	- sa durée
- Kontaktperson	- la personne de contact

Vorläufig drei Jahre

Marie-Claude Betrix, Dipl.Arch.ETH-Z, Bellerivestrasse 7, 8008 Zürich, Tel 01/383 70 44

Beseitigen von Engpässen in der Laborausbildung (Nr. 295)

Ingenieurschule Biel, Abteilung Elektrotechnik

Technische Neuinvestitionen, neue Ausbildungslehrgänge

Die Mikroelektronik und die Digitaltechnik haben sich im vergangenen Jahrzehnt enorm entwickelt. Ein verstärkter Einsatz von Laborraum, Labormittel, Labordozenten und Laborassistenten im ersten und zweiten Studienjahr ist unerlässlich für diese in der Ausbildung zum Elektroingenieur wichtigen Bereichen.

1992- 1994

Liniger Markus, Vorsteher der Abteilung Elektrotechnik, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Ausbau der Infrastruktur für CAD-Ausbildung (Nr. 296)

Ingenieurschule Biel, Fachgruppe CAD

Investition und Erweiterung des Ausbildungsangebotes

Im Vordergrund steht die Einführung und Anwendung neuester Methoden im Unterricht der Produktentwicklung und Produktfabrikation an der HTL Biel. Die CAD-Technik beeinflusst nachhaltig alle Phasen von der Produktidee bis zur Auslieferung des fertigen Gutes (Konzept, Entwurf, Detailierung, Fabrikationsplanung, Fertigung, Produktionsplanung und -steuerung). Für Ingenieure von morgen ist der Erwerb der entsprechenden Kenntnisse und Erfahrungen entscheidend.

1992 bis 1994

Schwab Heinz, Vorsteher Abteilung M und Fachgruppe CAD, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Erweiterung der Labors Ingenieur Informatik (Nr. 298)

Ingenieurschule Biel, Fachgruppe Ingenieur Informatik

Aufbau eines neuen Labors und Erneuerung des bestehenden Labors für Übungen in Technischer Informatik und Regelungstechnik. Es werden ca. 50 leistungsfähige vernetzte Rechner-systeme mit der notwendigen Peripherie und Software beschafft. Auf dem Markt nicht erhältliche Rechnerperipherie und Software wird durch die Fachgruppe entwickelt.

Schaffung der materiellen Voraussetzungen für die Unterrichtung neuer, zukunftsgerichteter Stoffinhalte, wie: - Software Engineering (inkl. CASE) - Objektorientierte Programmierung - Parallele Programmierung (inkl. Echtzeitprogrammierung)

April 1991-Ende 1994

Peter Straub, Fachgruppenvorsteher, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Rechenzentrum für Produktionstechnik (Nr. 300)

Ingenieurschule und Technikerschule Biel

Technische Neuinvestition. Neue Ausbildungslehrgänge

Die geplante Anlage ist Teil unserer CIM Struktur und soll 12 Arbeitsplätze umfassen. In diesem Zentrum soll rechnergestützte Produktionstechnik vermittelt und geübt werden. Dies umfasst alle Bereiche der PPS und AVOR. Nutzung durch die Maschinenbau-Studenten der Ingenieurschule und die Absolventen der Technikerschule.

Herbst 1992 bis Ende 1994

Res Wüthrich, Vorsteher TS Biel, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

E-CAD-Anlage (Nr. 301)

Ingenieurschule Biel, Abt. Elektrotechnik

Technische Neuinvestitionen und Erweiterung des Ausbildungsangebotes

Die ganzheitliche Anwendung der Methoden des Elektro- Computer-Aided Design (E-CAD) ist ein Muss in der modernen Elek-

tronikindustrie. Im kürzlich erneuerten Lehrplan der Abteilung Elektrotechnik ist dieses Fachgebiet eingebaut. Die bisher angeschafften sechs Arbeitsplätze sind von den ca. 100 Studenten (pro Studienjahr) voll ausgelastet. Weitere Arbeitsstationen sollen in den Labors eingerichtet werden. Zur Betreuung der Hard- und Software und zur Unterstützung der Anwender ist ein Assistent unerlässlich.

1992-1996

Liniger Markus, Vorsteher der Abteilung Elektrotechnik, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Ausbau der Ausbildung in Nachrichtentechnik und Telematik (Nr. 302)

Ingenieurschule Biel, Abteilung Elektrotechnik

Investitionen und Erweiterung der Ausbildungsangebote

Die Pflichtstundenzahl in Nachrichtentechnik sind um 50%, jene des Faches Telematik um 20% erhöht worden. Die Anzahl der Arbeitsplätze für Semester- und Diplomarbeiten wurden verdoppelt. Die dazu notwendige Infrastruktur (Räumlichkeiten, Laboreinrichtungen, Messgeräte) muss noch dem erweiterten Studienplatzangebot angepasst werden.

1991-1994

Liniger Markus, Vorsteher der Abteilung Elektrotechnik, Ingenieurschule Biel Quellgasse 21, 2500 Biel 1, Tel. 032/273 111

Laboranlage Prozessautomation (Nr. 402)

Ingenieurschule HTL Chur

Die Laboranlage "Prozessautomation" soll im Endausbau ein in ihren Funktionen vollständiges Abbild einer automatisierten industriellen Produktionsanlage aus der Verfahrenstechnik sein. Die Hard- und Software zur Steuerung der Anlage ist identisch mit derjenigen einer Industrieanlage, lediglich der Stoffdurchsatz, sowie Transport- und Lagerkapazität sind einer Laboranlage angepasst, was aber keinerlei Einschränkung bezüglich der Funktionalität bedeutet.

Ziel ist es, Studenten der in Frage kommenden Fachrichtungen an diesem Modell die Möglichkeit zu geben, praxisnah die (oft gegenseitig abhängigen) Abläufe und Prozesse in einer solchen automatisierten Produktion kennenzulernen, die damit verbundenen Probleme aufzuzeigen, in Form von Studien- und Diplomarbeiten eigene Beiträge zur Lösung der komplexen Aufgabenstellung zu erarbeiten und in der Praxis deren Funktionsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

1991-1993

W. Steffen, Ingenieurschule HTL Chur, Ringstr. 18, 7000 Chur, Tel. 081/24 54 22

Formation postdiplôme EPD/ETS: la solution pour le secteur industriel de l'emballage (Nr. 430)

A. Abbondio, esig+

Création d'une formation postdiplôme en emballage. Ceci partiellement pour remplacer la formation d'ingénieurs ETS suspendue pour des raisons financières.

Nouvelle formation continue pour ingénieurs ETS d'orientations diverses, pour un secteur industriel important avec des problèmes structurels, dus au manque d'ingénieurs.

de mars 1992 à janvier 1995

A. Abbondio, directeur esig+, Ecole suisse d'ingénieurs des industries graphique et de l'emballage, Rue de Genève 63, CH-1004 Lausanne. Tel.: 021'25'36'83

Ampliamento dell'azione formativa alla Scuola dei tecnici di Bellinzona (Nr. 434)

Scuola dei tecnici di Bellinzona

La formazione dispensata dalla Scuola dei tecnici di Bellinzona viene ampliata qualitativamente e quantitativamente con corsi a tempo parziale in nuovi ambiti, destinati al perfezionamento di personale attivo nelle aziende.

Si offre per la prima volta in Ticino la possibilità di seguire una formazione di tecnico ST nei settori della meccanica, elettrotecnica e tecnica aziendale a coloro che esercitano parallelamente un'attività lavorativa in un ambito pertinente. Inoltre si intende promuovere corsi di aggiornamento e in seguito corsi post-diploma per tecnici già diplomati.

I corsi a tempo parziale avranno inizio nel settembre 1992. Il primo ciclo formativo si concluderà a fine giugno 1995.

M. Beltrametti, dipl. ing. el. ETHZ, direttore Scuola dei tecnici di Bellinzona; Stato e repubblica del Cantone Ticino, Dipartimento dell'istruzione e della cultura, Divisione per la formazione professionale, via Vergio 18, 6932 Breganzona.

Umsetzung der Ergebnisse der Studie über die Weiterbildungsbedürfnisse von Absolventen der Ingenieurschulen HTL und der ETH (Nr. 461)

Gesuchsteller: Ingenieure für die Schweiz von morgen, Zürich

Ergebnisse und Empfehlungen der 1991 gemeinsam mit dem Zentrum für Weiterbildung der ETH Zürich durchgeführten Studie (Projekt Nr. 217) einerseits einer breiten Öffentlichkeit bekanntmachen, andererseits sie im Kreise der angesprochenen Zielgruppen gemeinsam erörtern und in konkrete Massnahmen umsetzen.

Das Umsetzungsprojekt gibt Anstoss dazu, dass man sich über die zukünftige Weiterbildungsorganisation und -planung gesamtschweizerisch Gedanken macht und nach gemeinsamen neuartigen Lösungen sucht, welche zu einer bedürfnisgerechten und effizienten Weiterbildung beitragen.

Bis Ende 1992

Dr. Heinz Rütter, Projektleiter, Ingenieure für die Schweiz von morgen Freigutstr. 24, 8027 Zürich Tel. 01/201 73 00

Berufsbegleitendes, überregionales Nachdiplomstudium "Telekommunikation" mit Fernunterricht (Nr. 511)

Ingenieurschule Chur

Das Projekt verfolgt das Ziel, ein praxisorientiertes Nachdiplomstudium Telekommunikation aufzubauen und durchzuführen, welches den Absolventen ermöglicht, als Generalisten im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik anwendergerechte Systemlösungen auszuarbeiten. Fernunterricht wird durch workshopartige Unterrichts- und Praktikumsblöcke in Chur ergänzt. Der Einsatz moderner Telekommunikationsdienste stellt - trotz grosser geografischer Distanzen - den Kontakt zwischen Studierenden und Dozenten her, um Fragen rasch und kompetent beantworten zu können.

Ein Nachdiplomstudium mit Fernunterricht zum Thema Telekommunikation, bei dem Telekommunikationsdienste praktisch eingesetzt werden, um den Kontakt zwischen den Studierenden und Dozenten herzustellen, stellt eine neuartige Form der Ingenieurweiterbildung dar. Sowohl die Studierenden als auch die Dozenten sind damit in der zeitlichen Gestaltung des Studiums sehr frei und können sich auf die für ihre Tätigkeit wichtigen Lerninhalte konzentrieren.

1992 bis 1995

Bruno Wenk, Ingenieurschule Chur, Ringstrasse, 7000 Chur, Tel. 081/24 54 22

Aufbau eines Experimentier- und Weiterbildungszentrums für Mitarbeiter der Klein- und Mittelbetriebe. CNC- und CIM-Konzept (Nr. 521)

Schweizerische Technische Fachschule in Winterthur

Die abstrakte Theorie der innerbetrieblichen Zusammenhänge soll anhand von Experimenten im Klassenverband simuliert und veranschaulicht werden. In Anbetracht des Zielpublikums muss eine kurze und leicht fassliche Theorie aufgebaut werden. Die Kursteilnehmer sollen die Gelegenheit haben, die Einflussgrößen und deren Variablen kennen zu lernen und während den Übungen hautnah zu erleben. Sie sollen lernen, wo und wie Fehler vermieden werden können.

Die Ausbildungskurse sollen das Wissen und die Kenntnisse der Mitarbeiter auf allen Stufen bis zum Techniker TS fördern.

Hans Fahrni, Schulleiter STF; Alfred Lindenmann, Abteilungsleiter STF, Schweizerische Technische Fachschule, Winterthur

Aufbau Höhere Fachschule für Tourismus Graubünden (Nr. 524)

Mittelschule und Tourismusfachschule Samedan AG

Erarbeitung eines neuen Ausbildungslehrganges mit überregionaler Bedeutung in einer wirtschaftlichen Schlüsselbranche des Kantons. Bisher realisiert: integriertes Ausbildungs- und Einführungsprogramm für Dozenten, neugestaltete Aufnahmeprüfung mit Eignungstest. Innovationen in Arbeit: Neue Formen des Projektunterrichtes und der Integration des Praktikums, integrierter, interdisziplinär ausgerichteter Lehrplan zur Förderung des vernetzten Denkens.

Bis Sommer 1993

Dr. Edo Kobelt, 7503 Samedan, Tel. 082 6 58 51

CAD-Anlage für den Metallbau (Nr. 529)

Schweizerische Metall-Union, Bildungszentrum Dietikon der SMU

Spezifische Weiterbildung von Metallbauzeichnern und Metallbauschlossern in Metallbaubranche, Vorarbeit zur erfolgreichen Einführung von CAD-Abschlussprüfungen.

Einsatz eines modernen Hilfsmittels in der Metallbaubranche, erstmalige CAD-Abschlussprüfungen im Metallbausektor im Jahre 1993

1991 - 1993

Willy Ludwig, Abteilung Berufsbildung der Schweizerischen Metall-Union, Postfach 202, 8953 Dietikon

Aufbau Metallbauingenieur HTL (Nr. 530)

Schweizerische Metall-Union, Bildungszentrum Dietikon der SMU

Steigerung der Attraktivität von SMU-Berufen durch Angebot eines Studiums HTL. Weiterbildungsangebot Stufe Metallbauingenieur im Rahmen des Bildungskonzeptes 2000 der SMU (Stufe Lehrling bis Ingenieur HTL).

1991 - 1994

Schweizerische Metall-Union, Riedstrasse 14, Postfach 202, 8953 Dietikon 1

Allgemeine Ökologie am TWI (Nr. 637)

Technikum Winterthur Ingenieurschule, Fachbereich Kultur-Gesellschaft-Sprachen

Industrie, Wirtschaft und Gesellschaft fordern heute vom Ingenieur/Architekten nicht nur neue Umwelttechnologien, umweltverträgliche Produkte und Produktionsmethoden, sondern auch eine ökologische, ganzheitliche Betrachtungsweise, die auf einer interdisziplinären Vernetzung basiert. Mit dem Projekt soll dieser fächerübergreifende Aspekt vermehrt in das Lehr- und Weiterbildungsangebot des TWI integriert werden.

Durch die interdisziplinäre, allgemeinbildende Ausrichtung des Projektes wird die ökologische Sensibilität bei den Ingenieur- und Architekturstudenten erhöht. Wir versuchen die von verschiedenen Kreisen postulierte "Ethik für Ingenieure und Architekten" konkret in der Ausbildung umzusetzen.

Sommersemester 1993 bis 1995

Dr. Walter Joos, Technikum Winterthur, Ingenieurschule Fachbereich Kultur-Gesellschaft-Sprachen, Postfach 805, 8401 Winterthur

Weiterbildungszentrum am TWI (Nr. 638)

Technikum Winterthur Ingenieurabteilung

Eine Ingenieur- und Architekturausbildung kann nur dann zeitgemäss und innovativ bleiben, wenn sich der Lehrkörper per-

manent in fachlicher und methodischer Hinsicht weiterbildet - dies ist mittlerweile eine Binsenweisheit. Weniger bekannt ist, dass die individuelle fachliche Weiterbildung eine besondere Effizienz bekommt, wenn sie ergänzt wird durch einen inner- und interschulischen Erfahrungsaustausch. Mit dem Weiterbildungszentrum soll ein Forum für einen solchen koordinierenden und initierenden Erfahrungsaustausch geschaffen werden.

Das Projekt "Weiterbildungszentrum am TWI" akzentuiert die methodischen Fragestellungen einer modernen Ingenieur- und Architekturschule; es gibt anregende Impulse für das Reformprojekt am TWI und vielleicht auch für das Konzept einer zeitgemässen Erwachsenenbildung an den schweizerischen HTL's.

Das Projekt läuft im bescheidenen Rahmen seit dem Sommersemester 1992. Mit Bundeshilfe soll das Weiterbildungszentrum bis 1994 ausgebaut und auf allgemeine Weiterbildungsbedürfnisse der schweizerischen HTL's ausgeweitet werden.

Dr. Walter Joos, Technikum Winterthur, Ingenieurschule, Postfach 805, 8401 Winterthur

Einführung und Anwendung der Finite-Elemente-Methode im Unterricht am Technikum Winterthur. (Nr. 639)

TWI, Abt. für Maschinenbau

In den letzten vier Jahren konnten sich Studierende der Abteilung für Maschinenbau mittels Wahlfachkursen erste Erfahrungen mit der Finite-Elemente-Methode aneignen. Im Rahmen einer Neugestaltung des Unterrichtskonzeptes und des Lehrplanes (Winterthurer Reform) soll mit diesem Projekt die Möglichkeit geschaffen werden, dass alle Studierenden der Abteilung für Maschinenbau die enormen Fähigkeiten der Finite-Elemente-Methode kennen und anwenden lernen.

Alle Studierenden sollen Kenntnisse und Erfahrungen mit diesem Werkzeug erhalten. Das vorliegende Projekt soll uns darin unterstützen, dieses Ziel rasch zu erreichen.

Beginn: Sommer 1992 Ende: Wintersemester 1994/95

Prof. Bruggisser, Abteilung für Maschinenbau, Technikum Winterthur Ingenieurschule, 8401 Winterthur, Tel. 052 267 72 19

Technik und Oekologie (Nr. 641)

Technikum Winterthur Ingenieurschule

Im Rahmen des vorgeschlagenen Projektes soll ein Kurs (Vertiefungsfach, Seminar, Nachdiplomkurs) vorbereitet werden, der die Thematik einer mit oekologischen Forderungen verträglichen Technik auf breiter Basis behandelt. Inhaltlich geht es bei diesem Kurs sehr stark um einen Vergleich von technischen und biologischen Systemen.

Neu am vorgeschlagenen Kurs ist die Zielsetzung und die Art, wie diese erreicht werden soll. Es geht nicht so sehr um Wissensvermittlung als um die Schulung in vernetztem Denken.

Herbst 92 bis Ende 95.

Dr. Ulrich Gysel, Abteilung Elektrotechnik, Technikum Winterthur Ingenieurschule, 8401 Winterthur, Tel. 052 267 72 43

Gelernte Berufsleute – Professionnels qualifiés

Weiterbildung der Landwirte für Aufgaben im Bereich Naturschutz / Landschaftspflege (Nr. 188)

Landwirtschaftliche Beratungszentrale (LBL)

In Zusammenarbeit mit den Trägern des landwirtschaftlichen Bildungswesens wird geklärt, wie die Kantone die Weiterbildung der Landwirte für Aufgaben im Bereich Naturschutz und Landschaftspflege bedürfnisgerecht gestalten können. In Zusammenarbeit mit landwirtschaftlichen Lehr- und Beratungskräften werden in fünf Kantonen der deutsch- und französischsprachigen Schweiz gezielt neue Angebote der Weiterbildung und Beratung entwickelt. Das Projekt wird von den beiden landwirtschaftlichen Beratungszentralen in Lindau und Lausanne durchgeführt.

Die Kulturlandschaften der Schweiz haben in den letzten Jahrzehnten an Natürlichkeit viel verloren. Für einheimische Tier- und Pflanzenarten ist der Lebensraum zudem knapp geworden. Die Gesellschaft erwartet von der Landwirtschaft heute grosse Anstrengungen zur Renaturierung der Landschaften und stellt dafür die nötigen Mittel zur Verfügung. Nun braucht es aber auch Landwirte, die sich mit dieser Aufgabe identifizieren können und fachlich dafür qualifiziert sind.

1. Juli 1992 bis 30. Juni 1995

Hans Schüpbach, LBL Eschikon, CH-8315 Lindau

Weiterbildung für die Betriebs- und Handelskontrolle für Produkte aus biologischem/ökologischem Landbau (Nr. 246)

Forschungsinstitut für biologischen Landbau, Oberwil/BL

Ausbildungs-Unterlagen und Handbücher bereitstellen für eine einheitliche Schulung von Kontrolleuren aufgrund des Kontroll- und Zertifizierungs-Systems der Vereinigung schweizerischer biologischer Landbau-Organisationen (VSBLO).

Die folgenden im Projekt geplanten Vorhaben entsprechen einem ausgewiesenen Bedürfnis und haben Pioniercharakter: Handbuch für die Betriebs- und Verarbeitungskontrolle (wichtig auch für die Akkreditierung durch den Bund); Weiterbildungsseminare für Kontrolleure.

1991-1992 (1. Etappe)

Forschungsinstitut für biologischen Landbau, Bernhardsberg, CH-41W Oberwil/BL, Telefon 061/40142 22

Formation à l'intendance (Nr. 349)

GROCADI (Groupement romand des cadres d'intendance)

En français et en cours d'emploi

Prépare au nouvel examen professionnel d'intendant(e) du secteur hôtelier d'établissement

21.9.89 au 24.11.90

R. Pfeifer, Vignes d'Argent 2, 1004 Lausanne

Formazione e aggiornamento continuo nell'ambito della fabbricazione integrata nel settore della costruzione di macchine destinati a operatori della Svizzera italiana (Nr. 439)

Scuola cantonale d'arti e mestieri di Bellinzona

Il progetto mira a promuovere una campagna di perfezionamento per personale qualificato, nonché di riqualifica e reinserimento professionale di personale non qualificato.

La scuola mette a disposizione le sue strutture e il suo personale docente per consentire un perfezionamento continuo degli operatori del settore industriale con attrezzatura e procedimenti tecnologicamente aggiornati (CNC, CAD, CAM ecc).

H. Durr, ing. el. HTL, capoofficina Scuola cantonale d'arti e mestieri di Bellinzona. ; Stato e repubblica del Cantone Ticino, - Dipartimento dell'istruzione e della cultura, Divisione per la formazione professionale, via Vergio 18, 6932 Breganzona.

Pro Holz-Kurse. Aus der Praxis - für die Praxis (Nr. 455)

Verein Pro Holz

Lehrer = Praktiker / Schüler = Praktiker

Weitergeben von Erfahrungen aus der Praxis. Gezielte Kurse in speziellen Fachgebieten. Informationsaustausch für die ganze Schweiz. Ausbildung von Berufsleuten, die keine höhere Fachausbildung absolvieren können.

unbeschränkt

Verein Pro Holz, Bühmann Martin, Hasenbergstr.36. 5454 Bellikon

Formation de chargé de sécurité d'hôpitaux, cliniques et homes (Nr. 456)

Centre de formation VESKA

En 1991, le centre romand de formation VESKA a mis sur pied, en collaboration avec le GRS (Groupement Romand pour la Sé-

curité), un cours de cadre en vue de l'obtention du brevet fédéral de "Chargé de sécurité", reconnu par l'OFIAMT. Suite à cette reconnaissance, nous rendons attentifs les membres de la VESKA que le titre de "Chargé de sécurité d'hôpital est désormais protégé et que celui qui s'attribue ce titre sans être en possession du brevet est punissable.

Première formation en Suisse, voire en Europe, de chargé de sécurité

1993

W. HAUSER, Directeur du Centre, Rte de Cery, 1008 PRILLY, Tel. 021/ 37 56 61

Einrichtung Schulungsort für Kosmetikerinnen (Nr. 500)

Fachverband der Schweizer Kosmetikerinnen

Ermöglicht Durchführung von Wiedereinsteigerinnen-Kursen, von Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung nach Art. 41 BBG und von Einführungskursen für Lehrlinge

Anschaffung neuer / weiterer Arbeitsplätze für eine gute, fundierte Aus- und Weiterbildung der Kosmetikerinnen.

Einmalige Anschaffung

Präsidentin FSK, Frau Verena Spillmann, Hintere Vorstadt 5, 5000 Aarau; FSK - Sekretariat, Tellstr. 114, 5000 Aarau, Helene Frey, Tel 064 / 22 48 90

Berufs- und Meisterprüfung für Käser und Molkeristen (Nr. 512)

Schweizerischer Milchwirtschaftlicher Verein (SMV), Bern

Im Zentrum des Projektes steht die Zweiteilung der aktuellen Meisterausbildung und -prüfung. Die heute an vier Fachschulen angebotenen, rund einjährigen Vollzeitkurse werden in Zukunft in die Fachschulkurse (FS) 1 und 2 aufgeteilt. Der Schwerpunkt der FS 1 liegt im technologischen Bereich und wird mit der Berufsprüfung abschliessen, jener der FS 2 im betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Bereich und wird die Voraussetzungen für die Meisterprüfung schaffen.

Mit einer breit abgestützten Projektorganisation unter Beizug der Praxis und Schulen werden zurzeit die zukünftigen Anforderungen in Form von Prüfungszielen neu definiert. Das Projekt wird zudem vom Institut für Wirtschaftspädagogik der Hochschule St. Gallen begleitet.

Einführung: voraussichtlich 1993/94

Franz Birchler, Delegierter Bildungswesen SMV, Gurtengasse 6, 3001 Bern, Tel. 031 / 21 24 15

Oekologie als Projektunterricht (Nr. 523)

Neuland Forum für Ökologie und Ethik, Luzern

Lehrmittel für Aus- und Weiterbildung von Berufsschullehrern im Bereich Oekologie. Erstmalige Schaffung eines solchen Lehrmittels für Berufsschulen.

Ca. 2 Jahre

Hansruedi Aregger, Stollbergstr. 10, 6003 Luzern

Projektleiterkurse Metallbautechnik (Nr. 531)

Schweizerische Metall-Union, Bildungszentrum Dietikon der SMU

Deckung der Weiterbildungslücke im Metallbausektor

Nachdiplomstudium (NDS), Deckung der Weiterbildungslücke aller Stufen, für Wiedereinsteiger, Qualifikation erfahrener Berufsleute, Heranführen von HTL/ETH an die Praxis

1988 - 1992

Reto Schneider, Sekretär Weiterbildung der Abteilung Berufsbildung der Schweizerischen Metall-Union, Postfach 202, 8953 Dietikon

Bildungskonzept 2000 (Nr. 533)

Schweizerische Metall-Union, Bildungszentrum Dietikon der SMU

Konzept zur Optimierung des Bildungsangebotes der SMU

Bildungsoffensive, Bildungsdynamik, Steigerung Attraktivität der SMU-Berufe, Sozialprestige und Imagepflege, Nachwuchsförderung

1990-1994

Willy Ludwig, Abteilungsleiter Abteilung Berufsbildung der Schweizerischen Metall-Union, Postfach 202, 8953 Dietikon

Zukunftssicherung für Wagner (Nr. 534)

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten

Innerhalb des Verbandes Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) besteht eine Fachgruppe Wagner und Holzgerätebau. Für die Grundausbildung zum Wagner bestehen die notwendigen Reglemente, und die Wagnerlehre wird im üblichen Rahmen durchgeführt. Weiterbildungsmöglichkeiten konnten bis heute keine angeboten werden, weil die finanziellen Mittel fehlen. Die notwendigen Weiterbildungseinheiten sollen jetzt realisiert werden, um die Zukunft des Berufsstandes Wagner zu sichern.

Das Berufsbild des Wagners hat sich in den letzten Jahren - bedingt durch die fortschreitende Entwicklung - stark gewandelt. Die einzelnen Wagnerbetriebe benötigen dringend Nachwuchskräfte, die rasch auf Modernisierungsprozesse reagieren können. Leider können sich die Wagner bis heute nirgends beruflich weiterbilden. Nur eine Grundausbildung genügt heute einfach nicht mehr, um diese Betriebe weiterzuführen.

1992-1996

B. Wenger, Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten, Abt. Berufsbildung, Schmelzbergstrasse 56 8044 Zürich, Tel. 01/ 261 35 40

Weiterbildung der Schreiner (Bau und Fenster) zum Fenster- und Fassadenbauer (Nr. 535)

Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten

Im Schreinerhandwerk bestehen grundsätzlich zwei gleichwertige Grundausbildungen: Schreiner (Bau und Fenster) und Schreiner (Möbel und Innenausbau). Dagegen sind die Bau- und Fensterschreiner im Bereich der Weiterbildung gegenüber den Möbelschreiner heute benachteiligt. Während die letzteren die Gelegenheit haben, sich im Rahmen des dem BIGA bekannten Aus- und Weiterbildungs-Konzepts 2000 Schreiner (AWK 2000 Schreiner) beruflich weiterzubilden, besteht eine gleichwertige Möglichkeit für Bau- und Fensterschreiner zur Zeit nicht. Die gezielte Weiterbildung in diesem Bereich soll in das AWK 2000 Schreiner integriert werden.

Die Fenster- und Fassadenbauer haben bis heute leider keine Gelegenheit, sich in ihrem Spezialgebiet weiterzubilden. Die betreffenden Nachwuchs-Kräfte können durch die drei neuartigen Kurskonzepte effizient auf die heutigen Erfordernisse vorbereitet werden.

1992-1996

B. Wenger, Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten, Abt. Berufsbildung, Schmelzbergstrasse 56, 8044 Zürich, Tel. 01/261 35 40

Aus- und Weiterbildung Gastgewerbe (Nr. 552)

Wirtverband Appenzell Ausserrhoden; Appenzellerland Tourismus AR

Der kantonale Tourismusverband bietet in enger Zusammenarbeit mit dem Wirtverband AR und dem Hotelierverein beider Appenzell den Mitgliedern des Gastgewerbes die Möglichkeit, jedes Jahr an drei verschiedenen Kursen teilzunehmen. Diese Kurse finden immer in den nachfragearmen Nachmittagsstunden statt, um auch Gastwirten und Hoteliers aus Kleinbetrieben die Gelegenheit zu geben, ohne grosse Umsatzeinbussen und kostspielige Stellvertretungslösungen an den Seminaren mitmachen zu können.

Tourismus- und Gastgewerbeorganisationen haben im Bereich der aktiven Angebotspolitik eine enge Zusammenarbeit verein-

bart. Damit wird die Bedeutung eines marktgerechten Angebotes im touristischen Marketing betont und der Forderung "Angebot kommt vor Werbung" Nachdruck verliehen. Die Aus- und Weiterbildung des appenzellischen Gastgewerbes ist Bestandteil einer umfassenden Angebotspolitik des kantonalen Tourismusverbandes, der den gastgewerblichen und touristischen Unternehmen als schweizerisches Novum eine individuelle Unternehmungsberatung anbietet.

Max Nadig, Appenzellerland Tourismus AR, 9063 Stein

Landwirtschaftliches Marketing und landwirtschaftliche Nischenmärkte (Nr. 553)

Landwirtschaftliche Beratungszentrale Lindau (LBL)

Landwirtschaftliche Lehrkräfte, BeraterInnen und Kaderleute landwirtschaftlicher Organisationen können sich an den Kursen über "Landwirtschaftliches Marketing" und "Direktvermarktung und andere Nischenmärkte" weiterbilden.

Landwirtschaftliches Marketing: Marketing ist ein fester Bestandteil des Denkens und Handelns in der Wirtschaft. Auch in der Landwirtschaft müssen die Erkenntnisse des Marketings künftig stärker Eingang finden. Direktvermarktung und andere Nischenmärkte: Die Sättigung der landwirtschaftlichen Märkte bedroht die Existenz vieler Landwirtschaftsbetriebe. Das Interesse der Landwirte für Direktvermarktung und andere Nischenmärkte nimmt daher stark zu. Das Teilprojekt "Direktvermarktung und andere Nischenmärkte" will Lehrern und Beratern die notwendigen Wissensgrundlagen vermitteln und sie befähigen, die Landwirte in diesen Fragen kompetent weiterzubilden und zu beraten.

1.5.1992-1.8.1994

Alfred Bänninger; E. Waldmeier, Direktor, Landwirt. Beratungszentrale Lindau, Abt. Markt, 8315 Lindau, Tel: 052/33 19 21

Berufliche Weiterbildung und allgemeine Erwachsenenbildung: eine gemeinsame Aufgabe, unterschiedliche Rahmenbedingungen (Nr. 601)

Schweizerische Vereinigung für Erwachsenenbildung/SVEB

2-tägige Fachtagung, an der Personen aus Aus- und Weiterbildung aus Betrieben, Berufsschulen; Berufsberatung und allgemeiner Erwachsenenbildung u.a. in Kontakt gebracht werden sollen, den Dialog in Arbeitsgruppen mit verschiedenen Themen fördern.

Es geht um einen konkreten Schritt, die SVEB für verschiedene Personen aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung zu öffnen. Fragen aus der innerbetrieblichen Erwachsenenbildung und ausserbetrieblichen Erwachsenenbildung sollen vernetzt werden.

11. und 12. Juni 1992

Dr. Andre Schläfli, SVEB Schweiz, Vereinigung für Erwachsenenbildung, Oerlikonerstrasse 38, 8057 Zürich, Postfach, Tel. 01-311 64 55

Weiterbildung für Köche (Nr. 605)

Inselspital Bern

Das Projekt zielt auf einen verbesserten Transfer des ernährungsphysiologischen Wissens in die Praxis. Im Zentrum stehen Umsetzbarkeit und Handlungswirksamkeit des erworbenen vertieften Wissens.

Das Angebot entspricht einem vielfach geäußerten Bedürfnis sowohl der Berufsangehörigen wie der Arbeitgeber. Der Erneuerungsgehalt liegt einerseits in der interdisziplinären Verknüpfung des zu verarbeitenden Wissens aus verschiedenen Wissensgebieten wie andererseits im Fruchtbarmachen medizinischen Wissens (Diätetik) für die Normaltätigkeit des Kochs. Innovativ ist das Angebot auch als Beitrag zur Prävention.

Ab 1993 (Der Beginn ist abhängig von der Zusage des kantonalen Beitrages).

Inselspital Bern, Rektor, Dr. U. Thomet, 3010 Bern

Zusteigen (Nr. 607)

Inselspital Bern

Das Projekt steht unter dem Aspekt "Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs" und richtet sich an ArbeitnehmerInnen, die ihre private und berufliche Situation verändern möchten. Sie sollen in ihrer Eigeninitiative gestärkt und zur Selbstorganisation bei ihrer Umorientierung befähigt werden, u.a. durch Massnahmen wie Standortbestimmung, Verbalisierung und Konkretisierung der Bedürfnisse, Information über Weiterbildungsmöglichkeiten, Weiterbildung, Organisation im privaten Bereich.

Der Innovationsgehalt liegt in der Abkehr von der Angebotsphilosophie; dies durch Stützung der Eigeninitiative der Teilnehmenden und durch deren hohe Eigenleistung. Ein kleines, sehr flexibles Team stellt die Rahmenorganisation und die Unterstützungsmassnahmen sicher. Ein weiterer innovativer Aspekt besteht darin, dass im Grundansatz konsequent von den persönlich-familiären Gegebenheiten der Beteiligten ausgegangen wird unter dem Gesichtspunkt: Ein Betrieb passt sich den (Wieder-)EinsteigerInnen an, nicht diese sich dem Betrieb.

ab 1993 (Der Beginn ist abhängig von der Zusage des kantonalen Beitrages)

Inselspital Bern, Rektor, Dr. U. Thomet, 3010 Bern

Koordinationsstelle für KompostberaterInnen (Nr. 624)

Schweizerische Gesellschaft für biologischen Landbau

Eine dreitägige Weiterbildung für AusbilderInnen ist für den November geplant, dabei werden auch französischsprachige AusbilderInnen mit einbezogen. (Ausdehnung der Ausbildungen in die Westschweiz). Zweimonatlich informiert die Koordinationsstelle in einem Rundbrief über Fachliteratur, aktuelle Ausbildungen, Neuigkeiten. Ein Informationsblatt über das "Berufsbild" des Kompostberaters/der Kompostberaterin mit Beschrieb des Tätigkeitsfeldes und der Ausbildungsinhalte wurde dreisprachig erstellt. Interessierte Kreise für die Gemeinschaftskompostierung werden bereits mit dem "Kompostkrümel" informiert.

Die Koordinationsstelle soll die Qualität der KompostberaterInnenausbildung sicherstellen, bestehende Aktivitäten koordinieren und sich für eine nachhaltige Verbreitung der Kompostberatung in der gesamten Schweiz einsetzen.

Grundlagen bis Mitte 95

SGBL-Koordinationsstelle für dezentrale Kompostierung (KoKo), Eveline Dudda, Via Baseiga 40, 7403 Rhäzüns, Tel: 081-37.14.26

Seminarreihe Betrieb und Umwelt (Nr. 626)

SANU Schweizerische Ausbildungsstätte für Natur- und Umweltschutz, Biel

Seminare von 1 - 5 Tagen Dauer zu spezifischen Fragen im Themenbereich Umwelt für Kaderleute und Umweltverantwortliche in Betrieben werden 1992 vorbereitet und ab 1993 angeboten.

Die Integration von ökologischen Aspekten in die Prozesse der Marktwirtschaft gilt gemeinhin als die grosse Herausforderung der neunziger Jahre. Dabei sind gerade in den ersten Jahren diejenigen Berufsleute gefordert, die heute schon umweltrelevante Entscheide fällen und ausführen, die aber noch über einen schmalen fachlichen Hintergrund verfügen. Sie erhalten neu Gelegenheit, sich à la carte mit Umweltfachwissen einzudecken.

Die Konzeption und Vorbereitung der Seminare läuft ab April 1992 bis Frühling 1993, eine Pilotphase soll möglichst 1993 abgeschlossen werden.

M. Wyler, sanu Seminarreihe Betrieb und Umwelt, Hohlestr. 16, 3123 Belp, Telefon 031 819 72 27.

Modulares Ausbildungssystem mit flexibler Ein- und Ausstiegsstruktur (Nr. 714)

Arbeitsgruppe Weiterbildung Zentralschweiz, Federführung Amt für Berufsbildung des Kantons Zug

Flexibles Ausbildungssystem, das in kurzer Zeit zu beruflichen Zusatzqualifikationen führt, die der Vorbildung und dem kurzfri-

stigen Bedarf / Ziel des Kursteilnehmers innerhalb eines grossen Spektrums angepasst ist.

Durch modular aufgebaute, praxisbezogene Intensivkursysteme mit flexibler Ein- und Ausstiegsstruktur wird das Ausbildungsangebot dynamisiert, was eine markante Verkürzung der Reaktionszeit des Weiterbildungssystems, einen vorbildungsgerechten Einstieg und einen bedarfs- bzw. zielgerichteten Ausbildungsabschluss bewirkt.

August 1992 - August 1993

Markus Knobel, Leiter des Amtes für Berufsbildung des Kantons Zug

Nichtgelernte Erwerbstätige - Personnel non qualifié

Nachträgliche Lehrabschlussprüfung als Verkäufer/in nach Art. 41 BBG (Nr. 510)

Handelsschule KV Chur

Schulische Vorbereitung Angeleerner auf die LAP als Verkäufer(in) nach Art. 41 BBG

Einziger Lehrgang dieser Art im Kanton GR

Pilotkurs August 92 bis Juni 93

Peter Massüger, mag. oec. HSG, Konrektor, Handelsschule KV Chur, Grabenstrasse 35, 7002 Chur, Tel. 081 22 45 90

Computerunterstützter Unterricht (CBT) (Nr. 532)

Schweizerische Metall-Union, Bildungszentrum Dietikon der SMU

Moderne, methodisch-didaktische Ausbildungstechnologie (interaktive Schulung), Weiterbildung und Spezialisierung für Nicht-, und Angelernte

Pilotprojekt für Metallbau und Landtechnik Europäisches Initialprojekt

1992 - 1993

Willy Ludwig, Abteilungsleiter Abteilung Berufsbildung der Schweizerischen Metall-Union, Postfach 202, 8953 Dietikon

Frauen - Femmes

Deutsch-Fernkurs für fremdsprachige Mitarbeiter im Gastgewerbe (Nr. 58)

Schweizer Wirtverband, Zürich

Es soll ein Fernkurs geschaffen werden, der einen Grundwortschatz aus dem Arbeitsbereich und andererseits einfache Kommunikationsstrukturen vermittelt. Der Lehrgang ist so aufgebaut, dass von jeder Muttersprache aus der Stoff gelernt werden kann. Geplant sind vier Arbeitshefte.

Im schweizerischen Gastgewerbe arbeiten sehr viele fremdsprachige Mitarbeiter. Das Erlernen der deutschen Sprache ist wichtig für die Integration dieser Mitarbeiter wie auch für evtl. Weiterqualifikationen. Die Arbeitszeitstruktur wie auch Standortprobleme des Gastgewerbes verunmöglichen teilweise den Besuch der bereits heute angebotenen Kurse. Aus diesem Grund soll ein Fernkurs geschaffen werden.

1 Heft Januar 1993.

Niklaus Gruntz, Schweizer Wirtverband, Blumenfelstr. 20, 8046 Zürich, Tel. 01 377 51 11

JOB-START (Nr. 121)

VFBW

JOB-START ist ein beruflicher Wiedereinstiegskurs für Frauen aus dem kaufmännischen Sektor. JOB-START besteht aus folgenden Schwerpunkten: Persönlichkeitsstärkung, Einführung in die neuen Bürotechnologien (Übungsbüro und Informatik) Stellenbewerbung, Abklärung von Aus- und Weiterbildungs-

möglichkeiten.

JOB-START berücksichtigt in erster Linie Frauen, die nach Scheidung, Trennung, Verwitwung oder Invalidität des Partners gezwungen werden, so schnell wie möglich erwerbstätig zu werden.

1991 - 1994

Rita Schmid Göldi, Verein zur Förderung der beruflichen Weiterbildung, Gasometerstrasse 9, 8005 Zürich, Tel 01/ 272 18 78

Unterstützung einer sorgfältigen Berufswahl der Mädchen und der beruflichen Orientierung ihrer Mütter (Nr. 446)

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich

Das Projekt möchte vor allem die jungen Frauen, aber auch die jungen Männer und die Eltern in der Berufsfindungsphase ansprechen und die Einspurung auf die traditionelle Rollenteilung zwischen den Geschlechtern bei den Jugendlichen aus der Stadt Zürich hinterfragen. In Zusammenarbeit mit der städtischen Berufsberatung werden mit ca. sechs Heften die Themen geschlechtsspezifische Identitätssuche, Lebenssträume und Lebensrealitäten von Frauen und Männern, die Liebe und andere Werthaltungen, Kinder, Haushalt und Berufsarbeit, Lebensgestaltung, Berufswahl und ihre Auswirkungen aufgegriffen. Jedes Heft wird in spezifischen Ausführungen für junge Frauen, junge Männer und ihre Eltern (letztere in fünf Sprachen) erstellt.

Die Mädchen, die Knaben und ihre Eltern (Mütter) sollen in der Auseinandersetzung über die Berufsfindung angeregt und unterstützt werden, diese Geschlechterstereotype wahrzunehmen und allenfalls zu hinterfragen.

Januar 1992 bis April 1995

Linda Mantovani Vögeli, Zita Küng, Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Zürich, Postfach, 8022 Zürich

Ausbildungsgang für Projektleiterinnen in der Aus- und Weiterbildung mit Frauen (Nr. 448)

Stiftung ECAP, SGB, SABZ

Das Projekt bietet 12 Frauen eine Qualifizierung als Projektleiterinnen, die sie befähigt, gezielt Berufsbildungsprojekte für Frauen (Ausländerinnen) zu erarbeiten und konkret umzusetzen. Der Kurs ist auf 264 Unterrichtsstunden geplant, verteilt auf 12 Module in einem Zeitraum von ungefähr 6 Monaten.

Das Berufsprofil, welches die Absolventinnen erwerben sollen und dem die Feinausarbeitung der Lernziele zugrunde liegt, umfasst nicht nur erwachsenenbildnerische Fähigkeiten im üblichen Sinne. Vielmehr sollen auch spezifische Kompetenzen erworben werden, um in hohem Masse teilnehmerinnenorientierte didaktische Aspekte und Methoden lernzielgerichtet in die Projektarbeit einfließen zu lassen. Auf der Ebene der Methodik steht der ausgesprochen frauenorientierte didaktische Ansatz als wichtiges innovatives Element im Vordergrund.

Das Pilotprojekt sollte im Januar 1993 in Basel anlaufen.

Luciana Rovis, Stiftung ECAP, Clarastrasse 2, Postfach, 4005 Basel, 061/68133 40

Voneinander lernen (Nr. 606)

Inselspital Bern

Das Projekt steht unter dem Aspekt "Weiterbildung von Ausländern". Das Projekt zielt auf bessere Integration von AusländerInnen über die Stufen 'kommunikative Integration', 'funktionale Integration' und schliesslich 'kulturelle Integration'. Sprachlernen wird aufgefasst als Teil des Handlungslernens und in dieses integriert betrieben. Es setzt an beim Lernpotential der Einzelnen in einem dialogischen Prozess und siedelt diesen an im alltäglichen Berufsfeld der Beteiligten.

Neuerungsansätze liegen in der Gemischtsprachigkeit der Lerngruppen, im situationsbezogen-natürlichen, handlungsorientierten Lernen vor Ort und im ständigen Rollenwechsel der TeilnehmerInnen als Lernende und Lehrende.

Ab 1993 (Der Beginn ist abhängig von der Zusage des kantonalen Beitrages)

Inselspital Bern, Rektor, Dr. U. Thomet, 3010 Bern

Konversationskurs für Frauen (Nr. 645)

Ausländerdienst des Kantons Solothurn

Anerkennung der speziell schwierigen Situation, betreffend Integration, der ausländischen Frauen. Hervorheben und aktivieren der persönlichen Ressourcen jeder einzelnen Frau.

Arbeit an Themen, Werkstattunterricht, spielerisches Lernen, Themen aus dem Alltag, Mitbestimmung der Kursteilnehmerinnen bei der Gestaltung, Einbezug von Fachleuten aus der Praxis, minimale Anforderungen, um am Kurs teilzunehmen, Beschränkung auf Frauen.

2.92 - 2.93

Christine Bigolin, Ausländerdienst Solothurn, Niklaus-Konradstr. 23, 4501 Solothurn

Projekt für Erwachsenenbildung Bern (Kunst Bildung Beruf) (Nr. 647)

Projektierungsverein für Erwachsenenbildung

Persönliche Fähigkeiten wie bewusste Urteilsbildung, Dialogfähigkeit, kreatives Umgehen mit Notwendigkeiten und vieles mehr sind die Basisqualifikationen, die in allen Bereichen unserer Gesellschaft, insbesondere für die Berufswelt, einfach vorausgesetzt und gerade deshalb in der Berufsbildung wenig gefördert werden. Kunst, Bildung, Beruf ermöglicht Weiterbildung im Kontext von Beruf und Privatleben. Seit Oktober 1991 laufen ständig berufsbegleitende Studienprogramme, Workshops, Seminare und andere Veranstaltungen, u.a. 'Kommunikation als Ausdruckskunst', 'Schreiben als Verarbeitung', 'Die 12 Sinne des Menschen', 'Vom Problem zum Projekt'.

Integration von "beruflicher" und "nichtberuflicher" Weiterbildung unter Einbezug der Anthroposophie.

10.90 - 9.94

Projektierungsverein für Erwachsenenbildung, Altenbergstrasse 40, 3013 Bern. Martin Hasler, 031/ 42 47 77

**Ausländerinnen, Ausländer -
Etrangers(ères)**

Cours de raccordement pour adultes CORAD (Nr. 205)

Association valaisanne FEMMES - RENCONTRES - TRAVAIL

Certains adultes, notamment les femmes et les étrangers, dont la formation comporte des lacunes, éprouvent des difficultés à entreprendre un apprentissage ou une nouvelle formation à cause d'une seule branche (ex. chimie pour l'école d'infirmières, géographie valaisanne ou allemand pour le cours de cafetiers, etc.) Le cours de raccordement pour adultes veut donner à ces personnes les outils nécessaires à leur nouvelle formation. Il veut être une passerelle entre leur formation antérieure et leur nouveau projet professionnel.

Les cours sont organisés à la demande, c'est-à-dire adaptés aux besoins spécifiques des candidats. Ils seront mis sur pieds pour un groupe de 4 personnes au minimum. Ils seront organisés par modules de 12 heures.

La durée du projet n'est pas déterminée.

Madame Francine ROH, chemin de la Chanterie 16, 1950 Sion, Tel. 027 22 10 18.

"Arbeitsplatz Familie - Arbeitsplatz Beruf", eine Transfer-Lernwerkstatt (Nr. 505)

Genossenschaft "Kurszentrum Sonnhalde Worb"

Das Projekt basiert auf der BIGA-Studie "Zur Situation der erwerbstätigen Frau" (1990) und will Wege zur Ueberwindung der Geschlechterproblematik im Berufs- und Familienalltag entwickeln, sowie den Transfer zwischen den beiden Arbeitsbereichen fördern.

Das Projekt bezweckt insbesondere, das Qualifikations-Potential aus Haushalt- und Familientätigkeit gezielt und systematisch für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

Mitte 1991 - Mitte 1995

Elisabeth Häni, Projektleiterin, Kurszentrum Sonnhalde Worb, Vechigenstr. 29, 3076 Worb, Tel. 031/839 23 35

Wiedereinstieg für Pharma-Assistentinnen (Nr. 554)

Club des Pharmaciens Animateurs de Suisse (CAP)

Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von ehemaligen diplomierten Apothekenhelferinnen (neue Bezeichnung: Pharma-Assistentin).

Vermittlung von neusten Fachkenntnissen und Verhaltensregeln in den Bereichen WARENKUNDE, BETRIEBSKUNDE und KOMMUNIKATION.

Dr. M. Ruckstuhl, Club des Pharmaciens Animateurs de Suisse (CAP), Löwenstr. 21, 8953 Dietikon, 01/741 39 49

WEFA - Wiedereinstieg für Frauen in die Arbeitswelt (Nr. 615)

Verein WEFA

Schweizerischer Bildungsträger für den Wiedereinstieg von Frauen im kaufm. Sektor

Standardisierter Kurs über 6 Monate halbtags unter Einbezug eines Arbeitseinsatzes (Praktikum) von 2 - 3 Monaten, vorzugsweise bei einer WEFA-Mitgliedfirma.

Barbara Kunz, lic. phil., WEFA-Geschäftsführerin, Verein WEFA, Im Altried 3a, 8051 Zürich. Tel. 01/321 78 78 und 322 30 90; Claudia Zumtaugwald, lic. iur., Rechtsanwältin, Präsidentin WEFA, Rohrstrasse 29, 8152 Glattbrugg

**Beruflicher Wiedereinstieg -
Réinsertion professionnelle**

Frau und Beruf (Nr. 61)

Schweizerischer Verband für Berufsberatung

13 Arbeitshefte zum Themenkreis "Arbeit-Beruf-Familie" für interessierte Frauen zwischen 20 und 60 zum selber Studieren oder als praktische Kursunterlage, von sachkundigen Frauen verfasst und gestaltet in drei Sprachen, herausgegeben vom Schweizerischen Verband für Berufsberatung SVB

Verbesserung der persönlichen und beruflichen Situation der Frauen; Förderung der Berufs- und Bildungsbereitschaft, insbesondere des beruflichen Wiedereinstiegs der Frauen; Information der Ausländerinnen mit mittlerem bis höherem Bildungsgrad, die in der Schweiz berufstätig sind.

bis Sommer 1993

Dr. F. Heiniger, Postfach 458, 8703 Erlenbach Tel 01 915 33 41

Laufbahnberatung im Shopping-Center (Nr. 702)

Berufs- und Studienberatung Nidwalden

Vermeint sollten Berufsberaterinnen und -berater dort anzutreffen sein, wo jedermann sich trifft, auf öffentlichen Plätzen. Das Wissen über Laufbahnwahlprozesse, Realisierungsstrategien sowie Informationen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sollte unter die Leute gebracht werden. Deshalb beabsichtigen wir, in Zukunft im Länderpark Stans, einem grossen Einkaufszentrum mit regionalem Charakter, eine "Weiterbildungs-Infothek" zu unterhalten. Kurze, eher plakative Gedankenanstösse, insbesondere zur beruflichen Weiterbildung, sollen die Aufmerksamkeit der Kundinnen und Kunden wachrufen. Als Fachpersonen stehen zwei ausgebildete Berufsberater für Information und Beratung zur Verfügung.

Das Projekt stellt den Versuch dar, eine gemeindenahere berufsberaterische Dienstleistung anzubieten.

Wir wollen vom Herbst 1992 bis Herbst 1994 viermal jährlich im Länderpark präsent sein.

Guido Zihlmann, Berufs- und Studienberatung Nidwalden, Berufsschulhaus, 6370 Stans, Tel. 041/63 74 40

Berufsbildung im Parlament

Was wurde in den letzten zwei Jahren im eidg. Parlament über die Berufsbildung beraten? Die folgende Aufzählung setzt die diesbezügliche Übersicht aus Panorama 10 (Juni 1990) fort.¹

16.12.88/88.887, Motion, Aliesch

Berufsbildung im Fürsorge- und medizinischen Bereich

(vgl. Panorama 10)

23.3.90 NR: Die Motion wird mit Bezug auf den Fürsorge- und den medizinischen Bereich abgelehnt; betreffend der Ausbildung der Arztgehilfin und verwandte Berufe in ein Postulat umgewandelt.

13.03.89/89.380, Interpellation, Büttiker

Berufsbildungsgesetz. Vollzugsmängel

(vgl. Panorama 10)

22.03.91 Die Interpellation wird abgeschrieben, weil seit mehr als zwei Jahren hängig.SV

8.06.89/89.475, Postulat, Paccolat

HWV-Verordnung - Revision

(vgl. Panorama 10)

21.6.91 Das Postulat wird abgeschrieben, weil seit mehr als zwei Jahren hängig

28.9.89/89.626, Postulat, Seiler

Bundesbeiträge für die Berufsbildung

(vgl. Panorama 10)

23.3.90 Das Postulat wird angenommen.

13.12.89/89.769, Postulat, Bundi

Institut für europäische Lehrmittel

(vgl. Panorama 10)

13.12.91 - Das Postulat wird abgeschrieben, weil seit zwei Jahren hängig.

14.12.89/89.810, Motion, Jelmini

Weiterbildung und gleiches Bildungssystem

(vgl. Panorama 10)

15.3.90 Die Motion wird in Form eines Postulates angenommen.

13.12.89/89.777, Postulat, Simmen

Sprachkurse zur beruflichen Weiterbildung

(vgl. Panorama 10)

7.3.90 Das Postulat wird angenommen.

23.06.89/89.237, Parl. Initiative, Zbinden

Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung

(vgl. Panorama 10)

2.3.92 - Der NR beschliesst, der Initiative keine Folge zu geben.

5.12.89/89.246, Motion, Cavadini

Berufsbildungsgesetz, Revision

(vgl. Panorama 10)

Motion der Kommission des Ständerates vom 15.10.90

13.6.91 - Die Motion wird angenommen. Geht an den Nationalrat.

20.9.89/89.598, Postulat, Neuenchwander

Zentrale Zivilschutz-Instruktorenschule

Der BR wird ersucht, baldmöglichst eine zentrale Zivilschutz-Instruktorenschule auf Stufe Bund zu schaffen.

zu 89.048

Berufliche und universitäre Weiterbildung

Der BR wird beauftragt, ... Vorschläge zu unterbreiten zur Schliessung derjenigen Gesetzeslücken, welche es notwendig machen, die finanziellen Sondermassnahmen in den Bereichen der beruflichen und universitären Weiterbildung auf neue, zeitlich befristete gesetzliche Grundlagen abzustützen. Motion von Kommission für Wissenschaft und Forschung, NR

20.3.90/90.431, Motion, Zbinden

Ökologische Bildungsoffensive

Der BRD wird ersucht, ... Initiative für eine gesamtschweizerische 'ökologische Bildungsoffensive' zu ergreifen und dafür Mittel zur Verfügung zu stellen, die umfangmässig den Aufwendungen des Bundes für die Förderung der Weiterbildung und neuer Technologien entsprechen. ..."

13.12.91 - Die Motion wird in Form eines Postulates angenommen.

¹Sie wurde von der Redaktion aufgrund der «Übersicht über die Verhandlungen der Bundesversammlung» zusammengestellt und gibt den Stand nach der Frühjahrssession 1992 wieder.

22.6.90/90.637, Motion, Haller

**Berufs- und Weiterbildung.
Subventionsansätze**

Beitragssätze nach Art. 64.
Abs. 1 des BBG sollen wieder
auf den Stand gebracht werden,
der beim Inkrafttreten des Ge-
setzes galt.
Eine Angleichung der Subven-
tionsansätze gemäss Art. 64
Abs. 2 des BBG an jene des
Abs. 1 ist vorzubereiten.

26.9.90/90.731, Interpellation,
Hänggi

**Förderung der gewerblichen
Berufslehre**

"Das schweizerische Gewerbe
leidet unter einem ausgespro-
chenen Lehrlingsmangel...

1. Wie beurteilt der Bundesrat
die Zukunftsperspektiven der
gewerblichen Berufslehre?
2. Welche Möglichkeiten sieht
der Bundesrat, um die gewerb-
liche Berufslehre attraktiver zu
machen?
3. Welche Erfahrungen wurden
bisher mit dem Projekt der
Ausbildung von ausländischen
Lehrlingen gemacht?"

22.3.91 Erledigt durch die
schriftliche Antwort des Bun-
desrates SV

13.12.90/90.968, Postulat, Loeb

**Aus- und Weiterbildungsför-
derung der Filmberufe**

"Der Bundesrat wird ersucht,
aufgrund des Filmartikels in
der Bundesverfassung die Aus-
und Weiterbildung der Filmbe-
rufe durch das Bereitstellen der
notwendigen finanziellen Mit-
tel sicherzustellen."

22.3.91 Das Postulat wird ange-
nommen.

10.12.90/90.931, Postulat, Iten

**Filmberufe. Unterstützung für
Aus- und Weiterbildung**

"Der Bundesrat wird gebeten
zu prüfen, wie die Aus- und
Weiterbildung der Filmberufe
finanziell und anderweitig un-
terstützt werden kann."

19.6.1991 Das Postulat wird an-
genommen.

21.3.91/91.3088, Postulat,
Burckhardt

**Bundesbeiträge an Berufsver-
bände für obligatorische Ein-
führungskurse**

"Angesichts des Rückgangs an
beruflichem Nachwuchs im Ge-
werbe sollen "Bundesbeiträge
an Berufsverbände für obliga-
torische Einführungskurse"
grundsätzlich auch dann ge-
währt werden können, wenn
die betreffenden Klassen weni-
ger als 10 Schüler aufweisen."

28.11.91 Das Postulat wird ab-
geschrieben, da der Urheber
aus dem Rat ausgeschieden ist.

20.11.90/zu 89.237

**Nicht dem Berufsbildungs-
gesetz unterstellte Berufe.
Anerkennung**

"Der BR wird beauftragt zu
prüfen und darüber Bericht zu
erstatten, ob eine Änderung
der BV notwendig ist, um Be-
rufe, die weder unter das Bun-
desgesetz über die Berufsbil-
dung noch unter ein anderes
einschlägiges Gesetz fallen, an-
erkennen zu können, und wel-
che gesetzlichen Regelungen
allenfalls heute schon möglich
sind für die Anerkennung von
Berufen, die nicht dem Berufsbil-
dungsgesetz oder einem Spe-
zialgesetz unterstellt sind."

Postulat der Kommission für
Wissenschaft und Forschung
2.3.92 - Beschluss des NR: Das
Postulat wird angenommen.

20.11.90/zu 89.237

Rahmenbildungsartikel

"Der BR wird aufgefordert,
dem Parlament eine Vorlage
über einen Rahmenbildungsar-
tikel zu unterbreiten, welcher
die Koordination des schw. Bil-
dungswesens, die Förderung
einzelner Bildungsbereiche und
die Abstimmung des schw. Bil-
dungswesens mit demjenigen
der europäischen Länder si-
cherstellt."

Motion der Minderheit der
Kommission für Wissenschaft
und Forschung

2.3.92 Beschluss des National-
rates: Die Motion der Kommis-
sionsminderheit wird abge-
lehnt.

22.6.1990/90.654, Interpellation,
Hari

**Technisches Ausbildungszen-
trum der PTT in der Region
Thun**

Wie beurteilt der BR die Aus-
bildungs- und Schulungssitua-
tion im Bereich der Telekom-
munikation und Telematik für
den Nutzer in Rand- und Berg-
regionen? Wäre eine Kombina-
tion der Ausbildungsanstren-
gungen von PTT und privaten
Institutionen nicht sinnvoll?
Könnte in der Region Thun ein
entsprechendes Ausbildungs-
zentrum eingerichtet werden?

20.6.91/91.3228, Interpellation,
Houmard

**Höhere Technische Lehran-
stalten - Anpassung der Sub-
ventionen**

Der Interpellant fragt an, ob
der BR bereit sei, die Verord-
nung über die Berufsbildung zu
ändern, um die Subventionen
der HTL "an die aktuellen
Verhältnisse" anzupassen und
neue Berechnungsmodalitäten
einzuführen, "welche die
tatsächlichen Aufwendungen"

der Anstalten stärker berücksichtigen.

13.12.91 - Die Interpellation ist erledigt durch die schriftliche Antwort des Bundesrates.

19.6.1991/91.3203, Postulat, Scheidegger

Förderung der beruflichen Ausbildung für Angehörige der ehemaligen Oststaaten

Der Postulant verlangt eine Anpassung der administrativen Regelungen für Ausbildungs- und Austauschprogramme, um vermehrt Ausbildungsaufenthalte in Betrieben und an Berufsschulen in der Schweiz zu ermöglichen sowie die Bereitstellung der dazu notwendigen Mittel.

4.10.91 - Das Postulat wird angenommen.

19.6.91/91.3211, Interpellation, Ziegler

Numerus clausus an den Berufsschulen

"Die Berufsschulen - zum Beispiel die Kunstgewerbeschule Genf - wenden einen vom BIGA diktierten Numerus clausus an", in dem sie "für jede Abschlussprüfung eine Höchstzahl" festlegen. Der Postulant verlangt ein Aufheben der erwähnten Weisung.

4. 10. 91 - Die Interpellation ist erledigt durch die schriftliche Antwort des Bundesrates.

6.6.91/91.3267, Postulat, Lauber

Unterstützung der Reformbemühungen der Höheren Fachschulen (HTL, HWV)

Der BR soll beauftragt werden, "die Massnahmen zur Reform der HTL und HWV beförderlich fortzusetzen." U.a. seien eine Fachhochschulreife zu schaffen, HTL und HWV zu Fachhochschulen aufzuwerten, den Zugang der Absolventen

dieser Hochschulen an die Universitäten zu verwirklichen, die Beitragssätze anzuheben.

16.6.91 - Das Postulat wird angenommen.

91.054

Höhere Fachschulen im Sozialbereich

Botschaft und Gesetzesentwurf vom 16. September 1991 (BBL IV.337 zum Bundesgesetz über die Finanzhilfen an die Höheren Fachschulen im Sozialbereich

N/S Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur 11.12.91 Beschluss des NR abweichend vom Entwurf des Bundesrates

9.3.92 Beschluss des SR abweichend vom Beschluss des Nationalrates

13. Juni 1991/zu 89.246

Berufsbildungsgesetz. Teilrevision

Mit dem Ziel, den hohen Standard der schw. Berufsberatung weiterzuführen und auszubauen sowie Schwachstellen zu beheben, wird der Bundesrat beauftragt, den eidg. Räten eine Teilrevision des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vorzulegen. Dabei sind auf der Grundlage der veränderten Zuständigkeiten (Aufgabenteilung) und der bisherigen Zusammenarbeit:

1. Voraussetzungen zu schaffen, um mittels Mindestvorschriften die von den Kantonen getragene Aus- und Weiterbildung gesamtschweizerisch gleichwertig zu gestalten;

2. Information und Dokumentation sowie Forschung und Entwicklung im Bereiche der Berufsberatung als gemeinsame Aufgaben von Bund und Kantonen zu verankern;

3. Vorkehrungen zu treffen, dass die Diplome schweizerischer Berufsberater international anerkannt werden können.

Motion der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur des SR

19.3.92 Beschluss des NR: Die Motion wird angenommen.

10. Dez. 91/91.3402, Postulat, Allenspach

Europäische Anerkennung Höherer Fachschulen

Der BR wird ersucht, ... Bericht zu unterbreiten, wie er unter Aufrechterhaltung unserer qualitativ hochstehenden und praxisbezogenen beruflichen Grundausbildung die darauf aufbauenden Höheren Fachschulen (HTL, HWV) der gesamteuropäischen Anerkennung zuzuführen gedenkt.

20. März 92 - Das Postulat wird angenommen.

4.10.91/91.3367, Motion, Houmard

Höhere Technische Lehranstalten. Bundesbeiträge

"Der BR wird ersucht, unverzüglich Massnahmen zur Änderung der Modalitäten für die Berechnung der Bundesbeiträge an die Höheren Technischen Lehranstalten zu treffen, damit den tatsächlichen Kosten dieser Institutionen, die sich in voller Entwicklung befinden, besser Rechnung getragen werden kann."

20.3.92 - Die Motion wird in Form eines Postulates angenommen.

13.3.91/91.3061, Postulat, Leuenberger-Solothurn

Vorbereitung von Beschäftigungsprogrammen

Der BR wird eingeladen "Beschäftigungsprogramme vorzubereiten." U.a. soll er "die Förderung von Umschulung und Weiterbildung" prüfen.

4.10.91 Das Postulat wird angenommen.

2.10.91/91.3336, Postulat, Maitre

Verbesserte Berufsbildung

Zum Erhalt des jetzigen Systems wird der BR ersucht, verschiedene Massnahmen zu ergreifen: "Für verwandte Berufe, ... soll, soweit möglich, die Grundausbildung zusammengelegt werden. Anschliessend ... soll ... die Möglichkeit zur Spezialisierung angeboten werden." ... "In das Berufsbildungs- und -weiterbildungssystem soll ein Ausbildungskonzept, das stufenweise, zum Beispiel auf Modulen, aufbaut, eingeführt werden."

20.3.92 - Das Postulat wird angenommen.

4.10.91/91.3376, Postulat, Pini

Armeereform. Berücksichtigung von Studium und Berufsbildung

"Der BR wird ersucht, im Rahmen der Armeereform zu prüfen, ob für die jungen Leute während der Militärdienstzeit ... nicht Kurse zur Berufsbil-

dung und zur akademischen Bildung angeboten werden können. ... Die Initiative möchte verhindern, dass die jungen Leute durch den Militärdienst Ausbildungszeit verlieren."

28.1.92/92.3005, Motion, Zisyadis

Systematische Information über das Stipendienwesen.

"Der BR wird eingeladen, die Gesetzgebung über das Stipendienwesen durch eine Bestimmung zu ergänzen, welche die Kantone verpflichtet, alle Personen, die für den Bezug von Stipendien in Frage kommen, systematisch zu informieren."

10.3.92/92.3076, Motion, Zisyadis

Minimallohn für Lehrlinge

"Der BR wird beauftragt, zur Verhinderung missbräuchlich niedriger Lehrlingslöhne dem Parlament gesetzliche Bestimmungen über Mindestlöhne für

Lehrlinge entsprechend dem folgenden Modell zu unterbreiten:..."

Je nach Lehrjahr 20 bis 35% des Lohnes, der nach der Vollendung der Lehrzeit ausbezahlt wird, mindestens aber 50 bis 100% der AHV-Vollrente für Waisen.

11.6.91/91.3176, Postulat, Simmen

Förderung der beruflichen Ausbildung für Angehörige der ehemaligen Oststaaten.

Eine Anpassung der "administrativen Regelungen für Ausbildungs- und Austauschprogramme" soll eine bessere Ausnützung unserer Möglichkeiten für die vermehrte Förderung der beruflichen Ausbildung der Angehörigen ehemaliger Oststaaten erlauben. U.a. soll ein Fonds zur Förderung privater Initiativen geschaffen werden.

28.11.91 - Das Postulat wird angenommen.

**Ausbildungsreglemente
Règlements d'apprentissage**

(Meldungen des Biga, der SRK und des Bundesamtes für Landwirtschaft)

In Vernehmlassung gegeben wurden am

21.8.92 Frist bis 30.11.92
Reglement über die Einführungskurse der Druckausrüster / Façonneur de produits imprimés. Zwei Kurse von je 3 Tagen Dauer.

24.8.92 Frist bis 30.11.92
Neue Ausbildungsvorschriften für den *Holzbildhauer / Sculpteur sur bois / Scultori sul legno*. Ersatz der Vorschriften aus dem Jahr 1978. Freie Wahl des Ausbildungsschwerpunktes: Menschendarstellung, Tierfiguren, Ornamentik. Höhere Fachprüfung als Voraussetzung für die Lehrlingsausbildung.

15.9.92 Frist bis 31.12.92
Revidierte Ausbildungsvorschriften für den Beruf des *Theatermalers / Peintre en décors de théâtre / Pittore decoratore di Teatro*. Der Schulunterricht soll durchgehend auf 1 1/2 Tage verlängert und die Prüfung etwas verändert werden. (1990 6 laufende und 1 neuer Lehrvertrag)

18.9.92 Frist bis 31.12.92
Ausbildungsvorschriften für den Beruf des *Coiffeurs / Coiffeur / Parrucchiere*. Die Unterscheidung der beiden Berufe Damen- und Herrencoiffeur soll durch zwei Fachrichtungen ersetzt werden. Der bisherige Doppelberuf Herren- und Damencoiffeur soll durch eine einjährige Zusatzlehre (ohne Berufsschule?) ersetzt werden.

21.10.92 Frist bis 31.1.93
Neue Ausbildungsvorschriften für den *Siebdrucker / Sérigraphie / Serigrafia*. Ersatz der vorläufigen Vorschriften vom 5. 8. 88. mit Ergänzung

des Ausbildungsinhaltes Richtung Arbeitsvorbereitung, Reproduktion und Druckausrüstung und einer Verlängerung der Ausbildung auf 4 Jahre. (Das Biga weist darauf hin, dass dies «der heutigen Berufsbildungspolitik eher zuwiderläuft».)

Erlassen wurden

11.12.91
Bestimmungen für die Diplombildungen in Gesundheits- und Krankenpflege an den vom Schweizerischen Roten Kreuz anerkannten Schulen

1.9.92
Neue Ausbildungsvorschriften für den Beruf des *Lebensmitteltechnologe / Technologue en denrées alimentaires / Tecnico alimentarista*. Fachrichtungen Schokolade; Backwaren; Frühstücksgetränke, Kinder- und Kraftnährmittel; Suppen, Saucen, Bouillons.

ERFA-L-CH

Erfahrungsaustausch über die Lehrlingsausbildung der schweizerischen Maschinen-, Metall-, Elektro- und Elektronik-Industrie

Echange d'expériences en formation professionnelle de l'industrie suisse des machines, de la métallurgie, de l'électricité et de l'électronique

Scambio di esperienze nel campo della formazione professionale per apprendisti del settore industriale svizzero delle macchine, dei metalli, dell'elettrotecnica e dell'elettronica

20. ERFA-L-CH-Generalversammlung in Glattbrugg/Zürich
Donnerstag/Freitag, 22./23 Oktober 1992

20ème Assemblée générale annuelle ERFA-L-CH
jeudi 22 et vendredi 23 octobre 1992

Lehrlingsausbildungsplatz Schweiz: Gefährdet!?

Ziel der Tagung

Weltweit finden politische, wirtschaftliche, technische, soziale und ökologische Veränderungen von gewaltigem Ausmass statt. Was früher Jahrhunderte dauerte, geschieht heute in wenigen Jahren. Die Menschheit ist mit existentiellen Problemen, aber auch mit einmaligen Chancen konfrontiert.

Die sich rasch verändernden Rahmenbedingungen bleiben nicht ohne Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und auf den Lehrlingsausbildungsplatz Schweiz. Alle Wirtschaftssektoren befinden sich in einem Strukturwandel. Selbst «sichere» Branchen bauen Arbeitsplätze ab. Betriebsschliessungen, Verlagerungen ins Ausland und Fusionen gehören zur Tagesordnung. Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit haben drastisch zugenommen.

Die Zustände in der Schweiz sind im Vergleich zu den meisten Industrieländern nach wie vor sehr angenehm. Können und wollen die Schweizer ihre Annehmlichkeiten für die Zukunft erhalten?

Unsere Herbsttagung richtet sich an die Lehrlingschefs, Lehrmeister, Unternehmer, Führungskräfte und Personalverantwortlichen, die agieren und nicht nur reagieren. Wer sich heute mit den Szenarien der Zukunft befasst und überlegt, wie Personal- und Ausbildungspolitik gestaltet werden muss, ist für die kommenden Herausforderungen besser gerüstet.

Aus denselben Gründen beziehen sich die politischen und Arbeitgeberkreise häufig auf die Berufsausbildung. Als Beispiel möchte ich hierzu einen Ausschnitt einer Mitteilung des ASM erwähnen, die am 10. Juni 1992 an die angeschlossenen Unternehmen gerichtet wurde.

Unter dem Titel

Intensivierung der Lehrlingsausbildung:

«Unser Präsident, Herr M.-C. Cappis, richtete einen Appell an die Mitgliederfirmen, die Berufsausbildung und Fortbildung trotz zwingender Sparmassnahmen nicht zu vernachlässigen. Lehrlingsausbildung ist heute um so notwendiger, als wir in Zukunft eine stärkere Wettbewerbsfähigkeit brauchen und wir auch das Weiterbestehen unserer Ausbildungsinstitutionen sichern müssen.»

Hinzufügen möchte ich die Mitteilung vom vergangenen 21. September, d.h.:

«Der Vorstandsausschuss hat im weiteren beschlossen, auf den gleichen Zeitpunkt den bisherigen Vizedirektor und Leiter der Abteilung "Ausbildung", Herrn Dr. rer. pol. Otto Sauter, zum stellvertretenden Direktor zu ernennen. Mit der Ernennung sollen nicht nur seine ausgezeichneten Dienste gewürdigt, sondern auch die gestiegene Bedeutung unserer verschiedenen Ausbildungsaktivitäten und -institutionen betont werden.»

Der Zentralvorstand der ERFA-L-CH und mit ihm sein Präsident nehmen diese Massnahmen mit grosser Zufriedenheit zur Kenntnis und wünschen Ihnen zwei fachlich ergiebige Tage.

L. Rentznik - Zentralpräsident

La formation des apprentis en Suisse: en danger!?

Thème de l'assemblée

Nous assistons à l'échelle mondiale à d'énormes modifications politiques, économiques, scientifiques, techniques, sociales et écologiques. Ce qui prenait auparavant des siècles se passe aujourd'hui en quelques années. L'humanité est confrontée aussi bien à des problèmes existentiels qu'à des chances uniques d'évolution.

Les modifications rapides de l'environnement précité ne sont pas sans conséquences sur l'économie suisse et ses possibilités en places d'apprentissage. Une modification des structures touche tous les secteurs d'activité. Même les branches les plus sûres de notre économie rationalisent et réduisent des places de travail. Des fermetures d'entreprises, des déplacements à l'étranger ainsi que des fusions sont à l'ordre du jour. Horaire réduit et chômage ont considérablement augmenté.

Cependant la situation en Suisse est, en comparaison avec la plupart des pays industrialisés, encore très privilégiée. Mais pouvons-nous et voulons-nous maintenir ces avantages à l'avenir?

Notre assemblée annuelle s'adresse aux chefs d'apprentis, maîtres d'apprentissage, entrepreneurs, cadres et responsables de personnel qui préfèrent agir plutôt que réagir. Celui qui aujourd'hui doit se préoccuper de notre futur et y réfléchir pour définir une politique de gestion du personnel et de formation trouvera au cours de ces 2 jours d'assemblée annuelle les éléments attendus.

C'est également pour ces raisons que les milieux patronaux et politiques se réfèrent souvent à la formation professionnelle. A titre d'exemple, je mentionnerai un passage de la communication faite par l'ASM aux entreprises affiliées en date du 10 juin 1992.

Sous le titre

renforcer la formation:

Monsieur M.-C. CAPPIS, président de l'association suisse de l'industrie des machines, a lancé un appel aux entreprises affiliées de ne pas négliger la formation professionnelle et complémentaire malgré le besoin de réaliser des économies. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'il nous faut avoir à l'avenir une meilleure capacité concurrentielle et qu'il nous faut aussi préserver l'existence de nos institutions de formation.»

J'y ajouterai encore la communication faite le 21 septembre dernier

nous informant que le comité directeur de l'ASM a promu M. Otto Sauter au titre de directeur adjoint.

L'ASM a voulu montrer par la nomination de Monsieur Sauter l'importance toujours grandissante que prennent les différentes activités de formation auprès de l'association.

Le comité central d'ERFAL-L-CH et son président se félicitent de ces dispositions et vous souhaitent deux journées profitables.

L. Rentznik, président ERFA-L-CH

Lehrlinge für ein Schuljahr in den USA

Anfangs August reisten erstmals zwei Maschinentechniker-Lehrlinge der Maschinenfabrik Rieter in Winterthur für ein Schuljahr in die USA. Was bis anhin nur Mittelschülern offenstand, ist jetzt auch für Lehrlinge möglich geworden. Die Firma hat mit dem American Field Service (AFS) einer grossen internationalen Jugendaustauschorganisation einen Vertrag abgeschlossen, der ihr jedes Jahr mindestens einen Austauschplatz in den USA garantiert.

Wie die grosse Zahl der Austauschmittelschüler aus der Schweiz, so leben auch die beiden Lehrlinge in amerikanischen Familien und besuchen die lokale Mittelschule. Mit dem neuen Ausbildungsabschnitt wird die Absicht verfolgt, sich in einen anderen Kulturkreis einleben und sich mit anderssprachigen Menschen verständigen zu müssen. Dabei soll die Weltsprache Englisch möglichst perfekt erlernt werden.

Das Amerika-Jahr gilt als zusätzliches Ausbildungsjahr, die Kandidaten dürfen vor ihrer Abreise nicht mehr als 18 Jahre alt sein, um im USA High School Programm den richtigen Anschluss zu finden. Normalerweise wird im voraus das erste Lehrjahr absolviert und die eigentliche Berufslehre dann für ein Jahr unterbrochen. Soweit bekannt, haben bis heute erst 2-3 Firmen Abkommen für Sprachjahre unterzeichnet, diese im Gegensatz zu Rieter jedoch kaufmännischen Berufen geöffnet.

Aus verständlichen Gründen kann Jugendaustausch keine Einbahnstrasse sein. Unter dem Titel «Farbe in den Alltag bringen - Gastfamilie sein», sucht AFS auch in der Schweiz Familien, die für einen Monat oder ein Jahr bereit sind, Jugendliche aus irgend einer Ecke der Welt aufzunehmen.

hpm

Informative ASM Lehrleistertagung

Interessante Referate und Informationen lohnten den Gang an die Zürcher ETH am 17. September. Mit seinen klaren und ausgewogenen Darlegungen verstand es im besonderen Professor Dubs von der HSG, die Zuhörer zum Thema Berufsbildung im Einfluss der EG zu fesseln. Dabei gelang es ihm, die Schweiz für alle verständlich einzuordnen und gleichzeitig das Vertrauen in unsere Berufsausbildung zu stärken.

Zur aktuellen Berufsmatura sprachen Dr. A. Gieré vom BIGA, Dr. O. Sauter und H. Krebsler vom ASM. Angekündigt war das Thema als Meilenstein in der Entwicklung der Berufsausbildung. Mag solche Euphorie zur Zeit noch unangemessen scheinen, so hoffen wir alle gerne, dass es dereinst im Rückblick so sein möge. Einstweilen galt es jedoch auch an dieser Veranstaltung, das Projekt Berufsmatura in seiner Vielfältigkeit und seinen Auswirkungen einem breiteren Interessenkreis zu erklären.

Grosses Lob erhielt der ASM verdientermassen für seine ausgezeichnete Berufsinformation mit dem Infojob-Konzept und der zugehörigen professionellen Promotion. Diesen Heften und Videos wünschen wir weiterhin im eigenen Interesse breites Echo bei den Jugendlichen und ihren Erziehern.

hpm

Partner werden in der Ausbildung

Die Strukturveränderungen, welche insbesondere die Maschinenindustrie in den letzten Jahren stark beeinflussten, hinterlassen ihre Spuren auch in der Lehrlingsausbildung. Waren es zuerst

Schrumpfungen bei der Zahl der Werksangehörigen, welche Lehrlingszahlen nach unten drückten, so sind es heute vor allem wirtschaftliche Ueberlebensfragen. Kann es sich eine Firma angesichts des starken Preisdruckes und der schwachen Nachfrage leisten, Millionen für die Lehrlingsausbildung auszugeben. Der Ausdruck Millionen ist nicht übertrieben, stellt sich doch nur schon die Lohnsumme für 100 Lehrlinge zusammen mit den Sozialleistungen auf ziemlich genau 1 Million Franken pro Jahr.

Im Augenblick, da eine Geschäftsleitung finanziell unter Druck steht, um nur schon für das Erreichen einer ausgeglichenen Rechnung sämtliche Unkosten auf das absolute Minimum hinunterzudrücken, ist die Lehrlingsausbildung nicht mehr ein Posten in der Rechnung, welcher als konstante Grösse einfach weitergeschrieben wird. Erst wird versucht, sich auf das Allernotwendigste zu beschränken. Bald einmal merkt man, dass Sparen allein nur sehr wenig bewirkt.

Geschäftsleitungen können nun plötzlich sehr kreativ werden und versuchen, mit firmenübergreifenden Lösungen die Kosten der Lehrlingsausbildung zu senken.

Relativ gut geht dies, wenn eine Grossfirma unausgeschöpftes Potential ihrer Lehrlingsausbildung anderen Firmen anbietet. Gelingt es auch selten, das Angebot kostendeckend an den Mann zu bringen, kann wenigstens der Lehrmeister, eine Maschine oder auch ein Raum besser ausgelastet werden. Auch dem Lehrling, der zumeist aus einer Kleinfirma kommt, ist geholfen, da er doch eine gute Ausbildung erhält, was in seiner Firma in dieser Systematik vermutlich nicht möglich wäre.

Etwas kühler stellt sich der Fall dar, wenn zwei Grosse in der Lehrlingsausbildung kooperieren wollen. Erst einmal sind da viele Fragen: Was ist los mit der Firma, dass sie plötzlich nicht mehr in der Lage ist, ihre Lehrlinge selber auszubilden? Will sie am Ende gar ein Profit-Center einrichten lassen, soll jetzt also auch noch die Lehrlingsausbildung «rentieren»?

Diese Fragen sind berechtigt, zeigen aber meist nur eine Seite der Medaille. Vieles ist bei einer solchen Kooperation eine «Imagefrage». Kann man es sich als Grossbetrieb leisten, die Lehrlingsausbildung durch eine andere Firma betreiben zu lassen? Offenbar nicht. Die Firma würde in der Öffentlichkeit nahezu als suspekt angesehen. Für eine Kleinfirma sieht das ganz anders aus. Diese würde die Ausbildung ihrer Lehrlinge durch eine Grossfirma als «imagefördernd» herausstreichen. Wie soll man aber vorgehen, wenn die Realität zu einer Kooperation zwischen Firmen drängt?

- Als erstes sollte eine Opfersymmetrie gefordert werden. Nur so kann man verhindern, dass die Ausbildungsverantwortlichen als Besiegte aus den Kooperationsverhandlungen hervorgehen.

- Je enger eine Kooperation wird, desto mehr müssen sich die Vorstellungen der Ausbilder aus methodisch-didaktischer Sicht decken.

Um Konflikte aus dem Weg zu gehen, stellt sich die Frage nach einer einheitlichen Führung. Als Folge davon ist weniger ein Imageverlust sondern eher ein Autonomieverlust zu verzeichnen.

Wesentlich einfacher und gangbar wäre eine freiwillige Zusammenarbeit, um brachliegende Ressourcen besser zu nutzen. In gegenseitiger Absprache könnte sogar das Angebot an Lehrberufen und die Anzahl der Lehrplätze abgestimmt und optimiert werden. Investitionsbudgets könnten langfristig auf eine solche Zusammenarbeit überprüft und ausgerichtet werden.

Die nächsten Jahre werden zeigen, welche neuen Lösungen angeboten werden und welche sich schlussendlich als gangbare Wege durchzusetzen vermögen. Dass bisher in diesem Zusammenhang nicht der Ruf nach dem Staat - sprich Uebernahme der Ausbildung durch staatliche Lehrwerkstätten - laut wurde, stimmt für die Zukunft optimistisch.

ro