

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Band: 69 (1998)

Heft: 12

Artikel: Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT teilt mit :
Lehrstellen machen Profis!

Autor: Langenberger, Christiane / Kappeler, Peter

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812763>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.11.2024

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

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT teilt mit:

LEHRSTELLEN MACHEN PROFIS!

Bern im Oktober 1998, BBT. Der Lehrstellenbeschluss greift.

Die Lage am Lehrstellenmarkt hat sich weiter entspannt. Im letzten Jahr sind rund 5000 neue Lehrstellen geschaffen worden. Ende August waren von 71 500 angebotenen bereits 67 500 Lehrstellen vergeben. 1998 dürften rund 4 Prozent mehr Lehrverträge abgeschlossen werden als 1997. Das teilte das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie an einer Medienorientierung über seine nationale Lehrstellenkampagne im Rahmen der Erneuerung der Berufsbildung mit. Die Kampagne soll das Image der Berufslehre verbessern.

Am 2. November 1998 ging die nationale Motivationskampagne des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT) zur Verbesserung des Lehrstellenangebots in eine neue Phase. Unter dem Leitgedanken «Lehrstellen machen Profis!» steht jetzt das positive Image der Berufslehre im Zentrum. Adressaten sind vorab die Jugendlichen, ihre Eltern sowie Lehrerinnen und Lehrer. Ziel ist, Stärken, Attraktivität, aber auch Herausforderungen der Berufslehre bewusster zu machen. Zum Beispiel über Plakate mit Sportstars. Die Kampagne macht klar: Die Lehre ist eine ausgezeichnete Basis für viele Berufskarrieren und Weiterbildungen. Sie mahnt aber auch daran, dass die Wirtschaft nur auf Profis zählen kann, wenn sie Jugendliche ausbildet.

Die Motivationskampagne ist eines von über 100 Projekten, die im Rahmen des ersten Lehrstellenbeschlusses bereits laufen. Die Bilanz nach einem Jahr ist positiv. Der Beschluss hat als Katalysator dazu beigetragen, die Berufsbildungslandschaft zu dynamisieren. Die Lage auf dem *Lehrstellenmarkt* hat sich mit rund 5000 neuen Lehrstellen verbessert. Qualitativ ist die Situation unausgeglichen: In attraktiven und zukunftssträchtigen Berufsfeldern ist das Lehrstellenangebot noch ungenügend, in andern Bereichen bleiben viele Lehrstellen unbesetzt. *Ausbildungsverbände* sind in vielen Kantonen als vielversprechende Modelle aufgenommen worden. Eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsqualität wird sich damit aber erst mittelfristig einstellen. Die Vielfalt der *Brückenangebote* an der Schwelle zwischen Schule und Berufsbildung – 10. Schuljahr, Vorlehren, Integrationskurse usw. – hat zugenommen. Aussagen zu ihrer nachhaltigen Wirkung sind verfrüht. Erste Evaluationen werfen die Fragen auf, ob die Volksschulen nicht mehr genügend auf die weiteren Ausbildun-

gen vorbereiten oder ob das Berufsbildungssystem schulisch schwächere, benachteiligte oder schwierigere Jugendliche nicht mehr integrieren kann.

Die Evaluationsergebnisse zum Lehrstellenbeschluss fliessen in die Arbeiten zur *Revision des Berufsbildungsgesetzes* ein. Ende Jahr liegt dazu ein Entwurf vor. Die Vernehmlassung wird bis August 1999 dauern. Die Botschaft geht voraussichtlich Ende 1999 an das Parlament. Angestrebt wird ein offenes Gesetz mit der nötigen Flexibilität für Anpassungen an beschleunigte Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft.

Kernpunkte bilden der Einbezug der gesamten Berufsbildung, neue Ausbildungsformen. Qualitätsentwicklung in den Bildungsmassnahmen. Weiterbildung, Berufsbildungsforschung, Durchlässigkeit zwischen Bildungsangeboten sowie neue Finanzierungs- und Subventionierungsmodelle.

Einen *Lehrstellenbeschluss II* mit einem Massnahmepaket in der Grössenordnung von mindestens 100 Millionen Franken forderte Nationalrat Rudolf H. Strahm. Bis zum Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes soll damit die qualitative Anpassung der Berufslehre an den Strukturwandel angegangen werden. Ein Schwerpunkt ist die Förderung neuer Ausbildungsformen und -inhalte im höheren Qualifizierungsbereich (Dienstleistungs- und High-Tech-Berufe). Hinzu kommen bessere Integrationsangebote für schwächere Schülerinnen und Schüler und fremdsprachige Jugendliche. Geplant sind zudem Massnahmen für Frauen, um ihnen den Einstieg in Männerberufe zu erleichtern.

Medienorientierung vom 23. Oktober 1998, Bern

Berufliche Aus- und Weiterbildung ein «Must» für Frauen und Männer

Von Nationalrätin Christiane Langenberger

Immer mehr Frauen in unserer Gesellschaft wollen oder müssen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Doch bedeuten lückenhafte Ausbildung, eine schlecht auf den Arbeitsmarkt abgestimmte Berufswahl und Laufbahnunterbrechungen wegen Familienzeit auf dem Stellenmarkt beträchtliche Nachteile.

Dies wirkt sich nicht nur menschlich negativ aus (Selbstverwirklichung, psychische Verfassung), sondern hat viel mehr auch Auswirkungen auf soziale Aspekte wie finanzielle Probleme, Arbeitsplatzverlust, Schwierigkeiten bei der Umschulung und beim Wiedereinstieg sowie Beitritt zu Sozialversicherungen.

Es ist deshalb um so wichtiger, dass die laufende Gesetzesrevision betreffend Berufsbildung ebenso wie die Neuordnung der Fachhochschulen (FHS) der Chancengleichheit Nachdruck

verleiht und entsprechende Massnahmen vorsieht.

Wir müssen unsere jungen Frauen dazu anspornen, sich auszubilden und Weiterbildung zu betreiben, und ihnen deutlich vor Augen führen, wie wichtig eine solide Ausbildung ist. Mehr noch: sie müssen es wagen, untypische Berufswege zu beschreiten, wie zum Beispiel in den Bereichen Wissenschaft, Technik oder Mathematik, denn gerade solche Berufe sind zukunftsweisend.

Zur Veranschaulichung der heutigen Lage führe ich an dieser Stelle drei Beispiele an:

- Eine im Jura durchgeführte Arbeitsmarktstudie zeigt, dass die höchste Arbeitslosenrate die kaufmännischen Berufe betrifft. Eine weitere Studie über die von Frauen absolvierten Berufslehren kam zum Ergebnis, dass seit 1979 49% gerade

H. P. Gansner / Polit-Lyrik

Menschlichkeit

Es menschtelt halt überall
jammerte ein Arbeitskollege
als die Direktion unserer Firma
einen Behinderten entliess.

Ganz im Gegenteil, sagte ich,
das Problem ist ja gerade,
dass es eben noch
viel zu wenig menschtelt.

einen Beruf in diesem Bereich wählen.

- Das Gleichstellungsbüro des Kantons Freiburg hat soeben eine Umfrage bei Unternehmen abgeschlossen, die üblicherweise ihre Lehrstellen mit jungen Männern besetzen. Es wurde gefragt, ob sie bereit wären, junge Frauen einzustellen: 70,5 % haben bejaht. Die jungen Frauen indes sind klar nicht bereit, einen Beruf im technischen oder wissenschaftlichen Bereich zu ergreifen.
- Zurzeit herrscht auf dem Stellenmarkt grosse Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere in der Uhrenbranche und den Bereichen Metallindustrie und Werkzeugmaschinenherstellung. Und dies obwohl die industriellen Berufe bedeutende Änderungen erfahren haben. Sie sind nicht mehr wie einst mit enormer körperlicher Anstrengung verbunden. Es gibt jetzt Hilfsmittel, die die Arbeit erheblich erleichtern und dem Menschen die kraftefordernden Tätigkeiten abnehmen, insbesondere die Informatik trägt bedeutend dazu bei. Kurz, diese Berufe sind heutzutage für Frauen geeignet, und dies soll mit einer Sensibilisierungs- und Berufsbildungskampagne bewusst gemacht und die Kräfte vereint dazu eingesetzt werden.

Auch die Initiative «Paroles aux Actes» und «Taten statt Worte» ist in den Jahren 1986 bis 1988 aus der Austrocknung des Arbeitsmarkts hervorgegangen. Damals ist es uns gelungen, über 80 Unternehmen zur Lohngleichheit und zur Frauenförderung zu bewegen: den Frauen stehen nun alle Aus- und Weiterbildungswege offen, es werden Kurse durchgeführt, die den Frauen den Einstieg in bis anhin von Männern dominierten Bereichen erleichtern. Vor allem auch ihre spezifischen Qualifikationen und Qualitäten werden berücksichtigt und anerkannt.

Allerdings hat die Wirtschaftskrise diese Entwicklung erheblich gebremst.

* Aus Forum, Informationen aus den Sektionen Baselland und Basel-Stadt.

Doch Tatsache ist, dass die Vorteile der weiblichen Arbeitsqualitäten erkannt und in viele Bereiche übernommen worden sind. Neue Methoden in der Führung von Unternehmen und Personal, in der Produktion und das Arbeiten im Teamwork basieren auf weiblichen Qualitäten, die bis anhin eher abschätzig betrachtet wurden: nämlich die Fähigkeiten zuzuhören und zu kommunizieren. Dazu gehören auch Offenheit und die Problemlösung dem persönlichen Vorteil voranzustellen. Auch Kreativität und Sozialkompetenz sind weitere Aspekte, die in diesem Zusammenhang genannt werden und Bedeutung erlangt haben.

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie hat soeben einen Bericht über die berufliche Aus- und Weiterbildung von Frauen zum Postulat von Nationalrätin Ruth Grossenbacher veröffentlicht. Der Bericht beinhaltet eine Gesamtübersicht über die bestehenden Initiativen, Sensibilisierungskampagnen, Massnahmen und Erhebungsergebnisse und gibt in diesem Zusammenhang auch Empfehlungen ab.

Einige Beispiele daraus:

- Die Rollenverteilung in Kinder- und Jugendbüchern, in Jugendsendungen sowie in Lehrmitteln muss überdacht werden.
- Bei der Vorbereitung auf die Berufswahl müssen Themen wie Zukunftsplanung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und stereotype Rollenverteilung der Geschlechter ausdrücklich behandelt werden.

- Den jungen Frauen müssen die negativen Auswirkungen eines Verzichts auf Berufsausbildung klar und deutlich vor Augen geführt werden. Sie müssen insbesondere und gezielt über Ausbildungsmöglichkeiten und berufliche Weiterbildung im technischen und Gewerbebereich informiert werden.
- Der Frauenanteil an Lehrkräften in Berufsschulen, insbesondere auch in technischen Berufsschulen und Gewerbeschulen, muss erhöht werden, ebenso der Anteil an Rektorinnen.

Die Durchsetzung der Chancengleichheit schreitet voran, trifft jedoch immer noch auf Widerstand. Die Vorschläge, die ich soeben aufgelistet habe, sind vielversprechend, werden jedoch auf Gegenwehr stossen. Wie etwa die von der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK) im Rahmen der Lehrstellenpolitik gemachten Vorschläge für eine Kampagne zur Sensibilisierung junger Frauen kritisiert worden sind.

Die jungen Frauen müssen ihr Leben so planen, dass sie ihren Lebensunterhalt alleine bestreiten können.

Das ist die einzige Möglichkeit, um nicht in eine Abhängigkeit zu fallen. Dies ist um so wichtiger als in der heutigen Zeit Scheidungen an der Tagesordnung sind.

Es ist heutzutage auch nicht mehr möglich, sich ohne solide Berufsausbildung über längere Zeit durchs Leben zu schlagen.

Ohne Bildung keine Zukunft.

Die Problematik der beruflichen Eingliederung leicht geistigbehinderter/lernbehinderter Jugendlicher*

Von Peter Kappeler, Leiter «Zur Hoffnung», Sonderschulheim, Eingliederungsstätte

Jeder Mensch ist wertvoll und entwicklungsfähig. Diese ethisch hochstehende Maxime hat dazu geführt, dass der Schulung und Förderung behinderter Menschen seit einigen Jahrzehnten grosse Beachtung geschenkt wird. Die beiden Halbkantone Basel-Stadt und Baselland verfügen über ein gut ausgebauten Sonderschulwesen inklusive Sonderschulheime. Die «schwächeren» Schulabgänger dieser besonderen Schulen finden in der Regel mit Hilfe der Invalidenversicherung eine Anlehrestelle. Die Anlehrinstitutionen verfolgen ein hohes Ziel: höchstmögliche berufliche und soziale Integration. Die IV übernimmt die Kosten für die aufwendigen Leistungen der Anlehrbetrie-

be und begleitet den Anlehrling während seiner Ausbildungszeit. So erhalten leicht geistigbehinderte junge Menschen eine Ausbildung, die auf die jeweiligen besonderen Schwierigkeiten Rücksicht nimmt und sie dazu befähigen sollte, einen Minimalverdienst zu erwirtschaften. – Die IV orientiert sich nach wie vor am Grundsatz «Eingliederung vor Rente».

Noch vor wenigen Jahren konnten Jugendliche, welche eine Anlehre abgeschlossen hatten, problemlos in die Arbeitswelt ausserhalb des Lehrbetriebs integriert werden. Viele von ihnen vermochten anschliessend für die Lebenskosten zum grössten Teil selber aufzukommen. Eine etwas geringere

Arbeitsleistung wurde toleriert, ebenso gewisse Defizite bei den sozialen Kompetenzen.

Als Leiter des kantonalen Sonderschulheims «Zur Hoffnung», in welchem wir zurzeit in unserer Lehrlingsgruppe 10 jungen Menschen einen Wohn- und Anlehrplatz anbieten, erfüllt mich die jüngste Entwicklung in der Privatwirtschaft und in staatlichen Betrieben mit Sorge. Neue Managementmethoden wie zum Beispiel Leanmanagement (schlanke Organisation), Qualitätsmanagement usw. verschaffen den Betrieben bestimmte Gewinnsteigerungen, haben aber für behinderte Menschen bedeutsame Veränderungen zur Folge: einfache, weniger anspruchsvolle Arbeitsplätze werden wegrationalisiert (Outsourcing), Nischenarbeitsplätze verschwinden. Wenn selbst soziale Institutionen vorwiegend nach Kosten-Nutzenkriterien urteilen, wird es für unsere behinderten jungen Menschen immer schwieriger, nach der Anlehre eine Arbeitsstelle zu finden. Dadurch wird das in langen Jahren aufgebaute positive Selbstbild ein weiteres Mal arg beeinträchtigt. Wenn wir bedenken, dass die Ausbildung eines leicht geistigbehinderten Menschen etwa gleichviel kostet wie ein Hochschulstudium, müssen wir uns fragen, ob es volkswirtschaftlich vertretbar ist, Behinderte auszubilden, wenn sie nachher keine Arbeit finden und den Rest ihres Lebens ganz von einer IV-Rente leben müssen, dies obwohl sie arbeiten möchten und in der Regel eine Arbeitsleistung von 60 bis 80 %, in Einzelfällen gar eine von 100 % erbringen könnten.

Auch Behinderte haben Rechte: das Recht auf Ausbildung, auf Arbeit, auch wenn diese noch nicht in der Schweizer Bundesverfassung verankert sind. Mehrere Kundgebungen in jüngster Zeit und die eben lancierte Volksinitiative «Gleiche Rechte für Behinderte» machen deutlich, dass es Aufgabe unserer Gesellschaft sein sollte, behinderten Menschen eine ihnen entsprechende Arbeit anzubieten. Es gibt in unserer Region heute zum Glück noch einige Unternehmen, die leicht geistigbehinderte/lernbehinderte Menschen einstellen. Damit diese Zahl wächst, müssen alle Anstrengungen unternommen werden, welche dazu beitragen, Vorurteile, Unsicherheit, Ängste und Ressentiments gegenüber behinderten Menschen abzubauen. Eine leichte geistige Behinderung darf nicht von vornherein mit Unberechenbarkeit, Abhängigkeit und der Unfähigkeit eigenständig zu denken und zu handeln gleichgesetzt werden. Auch geistig Behinderte können urteilen und Verantwortung übernehmen. Befürchtungen, dass behinderte Menschen in höherem

Masse krankheitsanfällig sind, wurde von einer gross angelegten Untersuchung in Deutschland zerstreut. Tatsächlich sind behinderte Menschen eher seltener krank als ihre nichtbehinderten Kollegen. – Eine zu hohe finanzielle Belastung des Betriebs durch die Einstellung behinderter Mitarbeiter ist nicht zu befürchten: In der Startphase einer beruflichen Eingliederung nach einer Anlehre hilft die IV tatkräftig mit. Der Behinderte erhält weiterhin sein Taggeld, so dass für den Betrieb keine Lohnkosten anfallen. Nach drei Monaten (in Einzelfällen nach einem halben Jahr) erfolgt eine Auswertung, die zum Ziel hat festzustellen, wie gross die effektive Arbeitsleistung ist. Dabei wird mit der IV ausgehandelt, wie hoch der künftige Lohn sein muss, damit der Behinderte keine zusätzliche Unterstützung braucht. Es ist sogar denkbar, dass behinderte Menschen gänzlich IV-unabhängig werden.

Sicher verlangt die Integration eines Behinderten anfänglich einigen Mehraufwand. Damit die Eingliederung erfolgreich verläuft, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeber muss bereit sein, geeignete Arbeitsplätze bereitzustellen.
- Die Vorgesetzten müssen umfassend über die Einsatzmöglichkeiten des Behinderten, über seine Stärken und Schwächen informiert werden. Ebenso wichtig ist es, die Mitarbeiter für

das Eingliederungsprojekt zu gewinnen.

- Der Behinderte muss sorgfältig eingearbeitet und später begleitet werden (job-coaching).
- Eine Vertrauensperson der ehemaligen Ausbildungsstätte sollte den Behinderten weiterhin begleiten und dessen Vorgesetzte beraten. U. a. gilt abzuklären, wie gross die Leistungsfähigkeit des Behinderten in einer weniger geschützten Umgebung ist und welcher Hilfen er bedarf.
- Die Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Arbeitszeit) müssen der Leistungsfähigkeit des Behinderten angepasst werden.
- Wenn immer möglich sollten Behinderte anfänglich die selben Arbeiten ausführen können.
- Um Überforderung zu verhindern, muss bei der Zuweisung neuer Arbeiten besonders subtil vorgegangen werden.
- Zu beachten ist, dass Behinderte stärkeren Stimmungsschwankungen unterliegen und auf Stimmungen im Umfeld viel stärker reagieren als andere Menschen.

Arbeitgeber sollten sich durch diesen Mehraufwand nicht abschrecken lassen. Viele, die es gewagt haben, Behinderte in ihren Betrieb aufzunehmen, haben erfahren, wie wertvoll deren Mitarbeit sein kann. – Geben wir behinderten Menschen eine Chance! ■

Die Berufsmatur

Urs Kiener / Philipp Gonon – Ein Fallbeispiel schweizerischer Berufsbildungspolitik

Nationales Forschungsprogramm • 33 – Wirksamkeit unserer Bildungssysteme

Mit der Einführung der Berufsmatur und der Schaffung von Fachhochschulen entsteht ein gesamtschweizerisch geregelter, sowohl Sekundar- wie Tertiärstufe umfassender neuer Bildungsbereich. Er kommt eigenständig und parallel neben den Bereich der allgemeinbildenden Vollzeitschulen (Gymnasien) und der universitären Hochschulen zu stehen. Hauptziel dieser Reform ist – ganz allgemein formuliert – eine Stärkung der Berufsbildung und der höheren Fachbildung. Zurzeit steht die Berufsbildung in der Schweiz unter wachsendem Reformdruck und vor zunehmenden Orientierungsproblemen. Entsprechend vielfältig, ja widersprüchlich, sind die an die Reform gestellten konkreten Anforderungen. Deshalb stellen sich folgende Fragen:

- Wie kam es zur Einführung der Berufsmatur? Welche Ziele, Ansprüche, Vorstellungen wurden auf welche Weise in die getroffenen Massnahmen gebündelt?
- Wie verläuft der Prozess der Einführung der Berufsmatur? Wie wird die Reform in die kantonalen und Schul-Politiken umgesetzt, wie wird sie dabei jeweils interpretiert?
- Was sind die Ergebnisse der Reform?
- Was ergibt sich daraus für die Beurteilung der Reform-Wirksamkeit?
- Welche Schlüsse können daraus für andere Reformen im Berufsbildungsbereich gezogen werden?

Diesen Fragen wird in zwei empirischen Teilen nachgegangen: einer Rekonstruktion der Reform auf Bundesebene von der Entstehung der Reformidee bis zur Verabschiedung der entsprechenden Verordnung einerseits, einer Analyse der Einführung der Berufsmatur in zwei ausgewählten Kantonen andererseits. Das geschieht durch die Auswertung von Dokumenten und durch Interviews mit Akteuren und Experten. Dabei interessiert die Reform als Fallbeispiel schweizerischer Berufsbildungspolitik.

Die Ergebnisse zeigen einen äusserst uneinheitlichen und mehrdeutigen Politikprozess sowie Reformwirklichkeiten, die sich stark voneinander unterscheiden. Ausserdem stellt die Untersuchung erhebliche Steuerungsprobleme in der schweizerischen Berufsbildung fest.