

Wege beschritten, dem allgemeinbildenden Unterricht ein neues, zeitgemässes Gepräge zu verleihen. Dabei wird der Förderung von Schlüsselqualifikationen wie z.B. Selbständigkeit, Kreativität und Teamarbeit grösste Aufmerksamkeit geschenkt. BerufsschülerInnen sollen das Lernen als sinnvoll erfahren und den Unterricht als etwas begreifen, das mit ihrem Leben, mit ihrer beruflichen und privaten Zukunft, mit ihrer eigenen Entwicklung und derjenigen der Welt zu tun hat. Die LehrerInnen sind nicht mehr nur VermittlerInnen des Fachinhalts, sondern je länger desto mehr diejenigen, die die Lernenden in ihren Bemühungen begleiten, beraten und unterstützen.

## Fazit

Kreativität, eine wichtige Schlüsselqualifikation, ist gerade bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung gefragt. Modelle sind erforderlich, die flexibel auf die sich laufend ändernden Anforderungen der Berufswelt reagieren; Auszubildenden ernst nehmen und ihre Möglichkeiten erweitern und unterstützen. Dies ist ganz im Sinne einer modernen Gesundheitsförderung und Prävention, wie sie ab 1998 ganz offiziell als Aufgabe des Bundes (im Rahmen der Krankenversicherung) verstanden wird:

«Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Mass an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer eigenen Gesundheit zu befähigen.» (WHO 1986)

Schliesslich sind leistungsfähige, motivierte und gesunde Lehrlinge die Basis für jedes Unternehmen.

Bezüglich der Bezeichnung der Jugendlichen in der Lehre ist noch keine klare Lösung vorhanden: Früher sprach man von «Lehrlingen» (männlich) und «Lehr-töchtern» (weiblich). Letzteren Begriff kann man in der heutigen Zeit kaum mehr verwenden. Aus diesem Grund versuchte z.B. die Genossenschaft Migros Zürich den Begriff «Lehrfrauen» einzuführen, stiess aber bei den Betroffenen auf so grossen Widerstand, dass man damit wieder aufhörte. Die Jugendlichen selber möchten am liebsten geschlechtsneutral als «Lehrlinge» bezeichnet werden. Die Begriffe «Stift» und «Stiftin» werden oft negativ beurteilt (Stift = Nagel ohne Kopf). Die in Deutschland übliche Bezeichnung «Auszubildende» ist ziemlich hässlich, die Abkürzung «Azubi» nicht viel schöner.

Was also tun? Bis jemand den idealen Begriff gefunden hat, scheint die beste Lösung zu sein, den Begriff «Lehrling» geschlechtsneutral zu verwenden und mit «weiblich» resp. «männlich» zu versehen, wenn nur die Frauen oder die Männer gemeint sind.

# DIE LEHRLINGS- BETREUUNG IM BETRIEB MUSS ERNSTER GENOMMEN WERDEN

■ Interview: Christian Urech

**Wer in der Schweiz Lehrlinge ausbildet, muss laut Gesetz einen Lehrmeisterkurs besucht haben, der vierzig Lektionen umfasst. Eine Prüfung gibt es nicht, vorgeschrieben ist laut BIGA, das auch inhaltliche Vorgaben macht, lediglich der Besuch. Ist diese Ausbildung der Auszubildner genügend? Wie erlebt Hannes Eggli, der seit sechs Jahren Lehrmeister ausbildet, deren Motivation? Wird in der Schweiz die Ausbildung der Lehrlinge im Betrieb, der eine Pfeiler des dualen Systems der Berufsbildung, genügend ernst genommen?**

*pro juventute-Thema: Sie bilden Lehrmeister aus. Wie geht das vor sich?*

Hannes Eggli: Ich unterrichte an Lehrmeisterkursen in Zürich und im Aargau den psychologischen Teil, der mit 22 Lektionen gut die Hälfte des Kurses ausmacht. Der Teil der Ausbildung, den ich unterrichtete, umfasst die drei Bereiche «Entwicklungspsychologie», «Lehren und Lernen» und «Führen und Erziehung». Im ersten Teil versuche ich zu vermitteln, was den Jugendlichen im Lehrlingsalter neben der Arbeit im Betrieb beschäftigt und mit welchen Entwicklungsaufgaben er sich ausein-

andersetzen muss. Es geht also um Identitätsfragen und Themen wie die Ablösung von zu Hause, erste Liebe, erste Erfahrungen mit der Sexualität, neue Gruppen... Ich versuche den Lehrmeistern aufzuzeigen und in Erinnerung zu rufen, dass in diesem Alter sehr vieles und sehr wichtiges läuft, was mit der Lehre inhaltlich wenig zu tun hat. Im zweiten Teil geht es darum, was in diesem Alter beim Lernen beachtet werden muss, welche Erfahrungen die Lehrlinge mitbringen und was sie wie beeinflusst beim Lernen. Im dritten Teil geht es um die nichtfachlichen Kompetenzen, die ihnen vermittelt werden sollen, es geht also um die Entwicklung menschlicher Qualitäten wie Ehrlichkeit, Selbständigkeit etc.

In den verbleibenden Lektionen stellt sich das Berufsbildungsamt vor, die Berufsberatung, es gibt auch Lektionen zur Suchthematik usw. Wie die Kurse organisiert sind, ist von Kanton zu Kanton verschieden. Angeboten werden sie von Gewerkschaften, Berufsverbänden und zum Teil auch von Schulen – das ist vom Gesetz her nicht festgeschrieben. Es gibt Blockkurse, häufiger sind es aber Kurse an einem fixen Tag pro Woche oder Abendkurse.

*Wie erleben Sie die Motivation der Lehrmeister in dieser Ausbildung?*

Hannes Eggli ist Pädagoge lic. phil. Nach der KV-Lehre in einem Reisebüro machte er die Matura und verdiente sich sein Studium, indem er an Berufsschulen allgemeinbildende Fächer unterrichtete und sich dadurch vor allem für die Psychologie des Jugendalters zu interessieren begann. Heute ist er zu 50 Prozent als Berater beim Sozialdienst Kulm (Kanton Aargau) angestellt und daneben als Selbständigerwerbender in der Erwachsenenbildung tätig, vor allem in der Lehrmeisterausbildung, aber auch in Personalführung, Kommunikation und Coaching. Hannes Eggli arbeitet auch mit Lehrlingen in mittleren und grösseren Betrieben zusammen.

*Betrachten nicht viele diese einfach nur als «Pflichtübung»?*

Die meisten Lehrmeister, die den Kurs besuchen, tun dies, weil sie vom Amt dazu aufgeboten wurden. Viele haben den Besuch hinausgeschoben, und es gibt Leute darunter, die schon seit 25 Jahren Lehrlinge ausbilden. Die sind natürlich überhaupt nicht motiviert: sie sehen den Sinn nicht, weil sie sich selbst als Experten empfinden. Zudem haben viele ausgesprochen negative Vorurteile gegenüber der Psychologie. Andere, von denen einige selbst erst vor kurzem die Lehre abgeschlossen haben, besuchen den Kurs, weil das im Rahmen einer Ausbildung, die sie machen, vorgeschrieben ist. Sie sind ebenfalls nicht sehr motiviert. Auf der anderen Seite gibt es aber doch einen recht grossen Teil, der interessiert ist, der mitmacht, der mit der Zeit auch Spass daran hat. Dass man vor allem diejenigen, die schon lange Lehrlinge ausbilden, als Fachleute ernstnehmen muss, versteht sich von selbst. Aber es ist natürlich schon so: Für die meisten ist der Kursbesuch ein Müssen, viele haben einen Betrieb zu Hause, wo sie fehlen, und um halb fünf, wenn der Unterricht fertig ist, steigen sie ins Auto und fahren ins Geschäft.

*Es ist wohl keine leichte Aufgabe, im Unterricht gegen diese fehlende Motivation anzukommen.*

Das ist es wirklich nicht. Spontan sind die Lehrmeister vor allem an den rechtlichen Faktoren, die mit der Lehrlingsausbildung zusammenhängen, interessiert. Psychologische Fragen beschäftigen sie zunächst allenfalls im Zusammenhang mit praktischen Problemen wie etwa Drogenmissbrauch. Den entwicklungspsychologischen Teil finden sie zwar interessant, argumentieren aber, sie hätten keine Zeit, solche Erkenntnisse zu berücksichtigen; primär müsse der Lehrling mitarbeiten im Betrieb. Im zweiten Bereich, wo es um das Lernen geht, ist ihr Zugang teilweise besser: es tauchen die eigenen Lernerfahrungen auf und Erinnerungen an die eigene Schulsituation, die sie zum Teil sehr schlecht erlebt haben.

Der Bereich «Führen und Erziehung» ist eher heikel. Bei der Erziehung besteht ja immer die Gefahr, dass einfach wiederholt wird, was man selber erlebt hat, im Sinn von: ich bin ja schliesslich auch gut erzogen worden, also mache ich es gleich wie Vater und Mutter. Oder ich verhalte mich wie mein Lehrmeister, der hat es schon recht gemacht. Sie dort zu einer selbstkritischen, hinterfragenden Haltung hinzuführen, ist ziemlich schwierig. Ich versuche, mit ihnen dann jeweils an gängigen Haltungen zu arbeiten wie: wir haben auch untendurch müssen, oder: Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Ich zeige ihnen auf, dass sich in diesem Bereich einiges verändert hat, und dass früher nicht einfach alles gut war. Ich stelle zum Beispiel immer wieder fest, wie sehr manche Lehrmeister ihre eigene Lehrzeit

verherrlichen. Aber wenn man sie dann ein wenig an ihren Erinnerungen kratzen lässt, kommt bald einmal sehr viel Negatives an den Tag: sie kritisieren, dass sie oft Routinearbeiten machen und häufig putzen mussten, dass sie kuschen mussten... Aber im grossen und ganzen finden viele dennoch, natürlich in der glorifizierenden Rückschau, dass die Zeit der Lehre wertvoll gewesen sei, eine harte, beschissene Zeit vielleicht, «aber ich habe viel gelernt». Vor allem die Männer vergleichen die Lehre gern mit der RS. Diese Haltung aufzubrechen, ist nicht einfach.

### **Das grösste Problem: Zeitmangel**

*Haben Sie denn den Eindruck, dass das Lehrlingsausbilden für die meisten eine lästige Pflicht ist, oder ist es etwas, das ihnen Freude macht, das sie als Herausforderung betrachten?*

Der grösste Teil macht es sehr gern. Allerdings haben sie zu wenig Zeit für diese Aufgabe. Wenn ich sie frage, wie es dazu gekommen ist, dass sie Lehrmeister geworden sind, erhalte ich meistens die Standardantwort: «Ich habe drei, vier Jahre im Betrieb gearbeitet, und eines Tages hat mich der Chef gefragt, ob ich Lehrlinge ausbilden wolle. Da ich recht gerne mit jungen Leuten arbeite, habe ich ja gesagt.» Ich frage dann weiter: Haben Sie das gleiche Pflichtenheft wie vorher? Die Antwort ist

Laut Berufsbildungsgesetz dürfen Lehrlinge «in den dem Gesetz unterstellten Berufen nur von Lehrmeistern ausgebildet werden, welche die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzen, einen Ausbildungskurs für Lehrmeister besucht haben und Gewähr bieten für eine fachgemässe, verständnisvolle Ausbildung ohne gesundheitliche oder sittliche Gefährdung» (BBG Art. 10).

Die Ausbildung der Lehrmeisterinnen und Lehrmeister wurde erstmals mit der Verordnung vom 15. Oktober 1980 über das Mindestprogramm der Ausbildungskurs für Lehrmeister geregelt. Jährlich besuchen 5'500 bis 6'000 Personen die Lehrmeisterkurse.

Als «Lehrmeister» gelten auch von der Betriebsleitung bezeichnete fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wichtigste Themen der Ausbildung sind: Grundlagen des Berufsbildungssystems, die Person des Jugendlichen im Lehrlingsalter, Lehrlingsauswahl, Führung und Qualifikation, Ausbildungsplanung, Lehren und Lernen im Betrieb, Unfallverhütung und Gesundheitsvorsorge, Betrieb und Berufsschule, Lehrabschlussprüfung.

Eine Evaluation der Lehrmeisterkurse hat ergeben, dass die Kurse einen guten Ruf geniessen und sich im Angebot der beruflichen Weiterbildung etabliert haben. Die Kritik betraf unterschiedliche didaktische Kompetenzen bei den Referenten und ei-

*Wenn der Ausbildner erst eine Stunde später aus dem Betrieb kommt, weil der Lehrling noch etwas gefragt hat, gibt er oft dem Lehrling dafür die Schuld und nicht der Tatsache, dass diese Zeit nicht eingeplant wurde.*

fast immer ganz klar ja. Zeit für die Lehrlingsbetreuung ist keine eingeplant.

Ich versuche ihnen dann aufzuzeigen, welchen Frust diese Tatsache für sie und die Lehrlinge bringt. Denn wenn der Ausbildner erst eine Stunde später aus dem Betrieb kommt, weil der Lehrling noch etwas gefragt hat, gibt er oft dem Lehrling dafür die Schuld und nicht der Tatsache, dass diese Zeit nicht eingeplant wurde. Von daher wird die Lehrlingsausbildung in der Schweiz einfach noch nicht genügend ernst genommen.

*Ist die Ausbildung der Lehrmeister in der vom BIGA vorgeschriebenen Form Ihrer Meinung nach genügend?*

Nein. Sie müsste meiner Meinung nach ausgebaut werden, um Themen angehen zu

ne oft wenig erwachsenengerechte Kursgestaltung. Das obligatorische Programm stehe im Widerspruch zur handlungsorientierten Ausbildung und die gesetzlichen Grundlagen garantierten nicht, dass alle tatsächlich Auszubildenden einen Lehrmeisterkurs besuchten.

Weiterbildungskurse für Lehrmeisterinnen und Lehrmeister mit einigen Jahren Praxis stossen auf ein positives Echo, finden aber nicht zuletzt angesichts finanzieller Engpässe nur in unzureichendem Ausmass statt. Das BIGA will den unterschiedlichen Trägern der Lehrmeisterkurse – Kantone, Schulen, Verbände, Firmen – weiterhin ein ihrem Zielpublikum angepasstes Angebot ermöglichen. Zu diesem Zweck soll die Verordnung über das Mindestprogramm der Ausbildungskurse überarbeitet und durch Richtziele ergänzt werden.

Ferner sollen die Verantwortlichen der Lehrmeisterkurse Möglichkeiten zur didaktischen Vorbereitung und für den Erfahrungsaustausch erhalten. Eine Gesetzesänderung drängt sich nicht auf. Kein Gesetz kann garantieren, dass alle Auszubildner einen Kurs besuchen. Hingegen will das BIGA im Sinne der ständigen Weiterentwicklung Fortbildungskurse für Lehrmeisterinnen und Lehrmeister fördern.

aus: Bericht des Bundesrates über Berufsbildung, Bern 1996.

**Das Lehrverhältnis schafft eine Beziehung, die zwischenmenschlich «stimmen» muss, und der Lehrmeister muss bereit und fähig sein, eine Beziehung einzugehen.**

können, die den Lehrmeistern von ihrem Alltag her unter den Nägeln brennen und für die neben dem vom BIGA vorgeschriebenen Pflichtstoff einfach zu wenig Zeit übrigbleibt. Zudem müsste im Kurs der Kontakt zur Berufsschule hergestellt werden. In dieser Richtung unternehmen wir seit zwei Jahren einen Versuch. Für einen der Kurse haben wir die Erlaubnis erhalten, fünf Lektionen zu streichen, dafür müssen die Lehrmeister für zwei Lektionen den Berufsschulunterricht eines Lehrlings besuchen und anschliessend ihre Beobachtungen in einem kurzen Bericht festhalten. Aber dafür müssen Stunden gestrichen werden, und das Programm ist ohnehin sehr vollgepackt für die vierzig Lektionen. Es fehlt die Zeit, um zum Beispiel in Gruppen zu arbeiten, in denen sich die Lehrmeister, darunter wirkliche Fachleute mit zehn, zwanzig Jahren Erfahrung, auch über ganz praktische Fragen austauschen könnten. Dafür würde es mindestens zwei, drei zusätzliche Tage brauchen.

*Ist es nicht auch etwas problematisch, dass diese Ausbildung eine einmalige Sache ist? Wäre da nicht eine Art Wiederholungskurs nach ein paar Jahren sinnvoll?*

Das wäre eine Möglichkeit, zum Beispiel für Diskussionsrunden. Denn viele Lehrmeister sind mit ihrer Aufgabe im Betrieb doch ziemlich allein. Es könnten dann ganz praktische Fragen besprochen werden, zum Beispiel, wenn ein Lehrling oft zu spät kommt, wenn er zu viel fragt, wenn ein Drogenverdacht oder ein Verdacht auf übermässigen Alkoholkonsum besteht usw. Hier mögliche Lösungen zu besprechen und zu suchen, entspricht einem echten Bedürfnis der Lehrmeister. Sie sind ja nicht der Vater oder die Mutter, es ist nicht die gleiche Rolle, und sie wissen dann oft nicht, überschreite ich die Grenzen, darf ich das noch usw. Das sind heikle Fragen.

**Kein «pädagogischer Fähigkeitsausweis» nötig**

*Jede Person, die diese Ausbildungsschritte vollzieht, darf Lehrlinge ausbilden, unge-*

*achtet seiner/ihrer pädagogischen Befähigung. Ist das nicht problematisch?*

Ja, es ist problematisch. Das BIGA bestimmt, dass jede/r, die/der die berufliche Qualifikation besitzt und die vierzig Lektionen besucht oder auch bloss abgesehen hat, Lehrlinge ausbilden darf. Wir Kursleiter hatten in den sechs Jahren, seit ich diese Kurse durchführe, zwei- oder dreimal das Gefühl, diesen oder jenen Lehrmeister dürfte man eigentlich nicht auf die Lehrlinge loslassen. Bei einem, der sehr viele Lehrlinge unter sich hatte, hatten wir wirklich den Eindruck, es sei nicht zu verantworten. Abklärungen beim BIGA ergaben aber, dass keine Möglichkeit besteht, einem Absolventen des Kurses den Ausweis zu verweigern. Der Ausweis wurde aber dem kantonalen Berufsbildungsamt, das eine Aufsichtspflicht hat, übergeben. Es erklärte sich bereit, mit diesem Lehrmeister wenigstens zu sprechen.

Es ist dasselbe wie bei der Elternschaft, für die es ja auch keinen Fähigkeitsausweis braucht. Natürlich müssen vom Fachlichen her gewisse Auflagen erfüllt sein, die von den Verbänden und Kantonen vorgeschrieben werden. Im Prinzip kann aber jede/r, die/der eine Lehre gemacht hat, Lehrmeister/in werden. Im Kanton Zürich wurden 1995 immerhin 10 Prozent der Lehren abgebrochen, wovon aber nur ein Fünftel ganz aufhörte, während der Rest sich einen neuen Lehrmeister suchte. Es gibt also schon Probleme. Das Lehrverhältnis schafft eine Beziehung, die zwischenmenschlich «stimmen» muss, und der Lehrmeister muss bereit und fähig sein, eine Beziehung einzugehen. Wenn das nicht der Fall ist, wird es schwierig, dann gibt es Auseinandersetzungen. Zum Teil werden die Lehrlinge heute von den Eltern besser unterstützt als früher, die unter Umständen im Konfliktfall ihren Kindern auch helfen, in Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungsamt eine neue Lehrstelle zu finden. Aber das ist natürlich heute schwieriger geworden. Da fällt bald einmal der Spruch: Du kannst froh sein, dass du überhaupt eine Lehrstelle hast.

*Gerade in mittleren und grossen Betrieben werden viele Lehrlinge oft nicht durch den Lehrmeister selbst betreut. Besteht da nicht ein Ausbildungsmanko?*

Ja, natürlich. Das ist ein grosses Problem, welches wir diskutieren müssen, zum Beispiel mit dem Baumeisterverband. In dieser Branche sind fast alle, die den Lehrmeisterkurs machen, Inhaber von kleinen oder mittleren Baugeschäften. Deren Lehrlinge verbringen den ganzen Tag auf der Baustelle mit dem Polier, während der Lehrmeister sie vielleicht ein-, zweimal in der Woche sieht oder, bei einer grösseren Firma, vielleicht einmal in vierzehn Tagen, wenn er diese Baustelle besucht. Also wird der Lehrling eigentlich vom Polier ausgebildet. Die Poliere fühlen sich von dieser Aufgabe denn auch teilweise überfordert,

sie sagen, der Lehrling wird mir einfach hingestellt, und ich kann zusehen, was ich mit ihm anfange. Denn der Lehrmeister schickt den Polier in der Regel nicht in den Lehrmeisterkurs. Die Vorschrift lautet ja lediglich, dass es in jedem Betrieb, der Lehrlinge ausbildet, jemanden gibt, der den Lehrmeisterausweis hat. Ob diese Person dann auch effektiv die Lehrlinge ausbildet, ist gesetzlich nicht festgeschrieben. Der Inhaber entscheidet, wer den Kurs macht, ob er selber oder ein Mitarbeiter.

*Im Zusammenhang mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation und der tiefgreifenden Umstrukturierung der Arbeitswelt wird viel von der Reform der (dualen) Berufsbildung gesprochen. Welche Meinung vertreten Sie in dieser Diskussion?*

Da ich selbst nicht mehr an der Berufsschule unterrichte, kann ich dazu nur wenig sagen. Was ich gut finde, ist die Durchmischung der Berufsgruppen im Unterricht und eine Sockelausbildung, in der den Lehrlingen ein berufsunabhängiges Basiswissen vermittelt wird. Ich habe als Berufsschullehrer, der allgemeinbildende Fächer unterrichtete, allerdings festgestellt, dass viele Lehrlinge schulmüde und von daher nur schwer für diese Fächer zu interessieren sind. Es entspricht aber der Forderung, dass die heutigen Lehrlinge ganz allgemein eher zu Generalisten ausgebildet werden.

Wenn es in der Berufsbildung Änderungen gibt, fühlen sich die Lehrmeister häufig übergangen und nicht einbezogen in solche Änderungen. Das war mit der Berufsmatur so, das war mit der Einführung der Berufsmittelschule so. Gerade heute hatte ich wieder eine Diskussion mit einem Lehrmeister, der sagt, dass es fast nicht mehr möglich sei, einem Lehrling eine Arbeit zu geben, die er von A bis Z selber erledigen kann, weil der Termindruck von aussen so gross geworden ist, dass alle Aufträge in einer oder zwei Wochen erledigt sein müssen. Wenn der Lehrling nun aber zweieinhalb Tage pro Woche die Schule besucht – das ist das Maximum, wenn er die BMS oder die Berufsmatur macht – dann ist er noch zweieinhalb Tage im Betrieb, und das reicht einfach nicht, um etwas fertig zu machen. Für die Lehrmeister bedeutet die Schule natürlich vor allem, dass der Lehrling abwesend ist. Bei Neuerungen sehen die Lehrmeister häufig nur, dass die Lehrlinge noch mehr in die Schule gehen. In vielen Köpfen spukt immer noch die Vorstellung herum, die Lehrlinge würden in der Schule «Ferien machen». Deshalb finden wir es eben auch wichtig, dass die Lehrmeister mit der Realität des Berufsschulunterrichts konfrontiert werden. 98% der Lehrmeister, die in unserem Versuch die Berufsschule besuchten, äusserten sich in ihren Berichten positiv. Sie waren überrascht, wie anspruchsvoll der Unterricht ist, was alles dazu gekommen ist seit ihrer eige-

*(Fortsetzung S. 24)*

nen Ausbildung, aber auch darüber, dass vieles gleichgeblieben ist. Sie finden es auf jeden Fall gut, wieder einmal gesehen zu haben, wie die Berufsschule funktioniert.

### **Die enge Beziehung trägt Chancen und Risiken in sich**

*Wie reagieren die Lehrmeister auf die veränderte, angespannte Situation auf dem Lehrstellenmarkt?*

Man hört natürlich hie und da schon, dass es jetzt besser sei, weil man wieder auswählen könne. Viele Lehrmeister erinnern sich noch gut an die Zeiten, als das Geschäft trotz intensiver Suche kaum einen Lehrling finden konnte. Auf der anderen Seite sehen die Lehrmeister teilweise den Nachteil, dass in vielen Geschäften von Anfang an klar ist: von neun Lehrlingen können nach der Ausbildung zum Beispiel höchstens zwei im Geschäft bleiben. Das führt natürlich zu Motivationsprobleme bei jenen, die irgendwann einmal merken, dass sie nicht zu jenen gehören, die bleiben können. Diese Situation ist neu für viele Lehrmeister. Ich bin auch immer wieder überrascht, wie gute und enge Beziehungen viele Lehrmeister mit ihren Lehrlingen haben, und das bedeutet, es macht ihnen menschlich schon Mühe und tut ihnen leid, wenn zum Beispiel einer ihrer «Schützlinge» nach der Lehre arbeitslos wird oder sie auswählen müssen, welche bleiben können und welche gehen müssen.

Diese tiefen Beziehungen zwischen einem präsenten Lehrmeister und den Lehrlingen finde ich etwas vom wertvollsten an dieser Form der Ausbildung. Eine entsprechend intensive Beziehung fehlt einem Gymnasiasten. Ein guter Lehrmeister kann eine Vorbildfunktion haben, die wichtig ist für einen Jugendlichen in diesem Alter. Auf der anderen Seite leiden natürlich diejenigen Lehrlinge, die einen «schwierigen» Lehrmeister haben, entsprechend mehr. Bei uns gilt noch immer weitgehend, dass man eine Lehre durchzieht; sie wegen dem Lehrmeister abzubrechen, ist nach wie vor verpönt. Deshalb ist eine gute pädagogische Ausbildung der Lehrmeister umso wichtiger, aber dafür ist ein einwöchiger Kurs einfach zu kurz.

# **KEIN ANSCHLUSS UNTER DIESER NUMMER?**

■ Peter Sigerist, Bern

**Für viele, für zu viele Jugendliche gibt es heute auf dem Arbeitsmarkt keinen Anschluss mehr. Dies muss sich rasch ändern, will die Gesellschaft nicht mit heftigen sozialen Konflikten konfrontiert werden. Zwanzigjährige mit mangelnder allgemeiner und Berufsbildung, ohne Aussicht auf eine anständige, menschliche Zukunft werden rebellieren oder sich verzweifeln von allgemein anerkannten gesellschaftlichen Normen abwenden. Reformbedarf ist deshalb überfällig. Er darf, er muss auch etwas kosten.**

Kein Tag vergeht, ohne dass nicht an irgendeiner Tagung oder in einer parlamentarischen Rede landauf, landab unser Bildungssystem als «wichtigster Rohstoff» für die Schweizer Wirtschaft und deren Zukunft beschworen wird. Auch wenn wir über unsere Grenzen hinweg nach Europa schauen, sehen wir die Bildungsoffensiven der beiden neuen englischen und französischen Regierungen, und die bundesdeutschen Wahlen im Frühling des nächsten Jahres lassen die Politiker/innen von neuen Bildungsmodellen sprechen.

Im Widerspruch zu diesen Reden stehen aber in der Schweiz die konkreten Handlungen. In der allgemeinen Spareuphorie wird selbst bei den öffentlichen Bildungsausgaben die Schere angesetzt. Und viele Betriebe überlassen mit dem Argument der

zu hohen Kosten und der damit verbundenen Wettbewerbsnachteile die Berufsbildung einer Minderheit oder dem Staat. Nur dreissig Prozent der Betriebe bieten überhaupt Lehrstellen an.

Es brauchte zwei Sommer lang eine Öffentlichkeitskampagne, damit zumindest ein Teil der politisch Verantwortlichen realisierte, dass für viele Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt die Zukunft verbaut ist: In den letzten Jahren haben rund zehn Prozent der jugendlichen Schulabgänger/innen keine Berufslehre und keine nachobligatorische Schulbildung absolviert. Sechs Prozent aller Jugendlichen mit und 21 Prozent ohne Schweizer Pass mussten der Sekundarstufe II fernbleiben. Pro Jahrgang sind dies 8000 Nichtausgebildete! Allein damit ist der grosse Handlungsbedarf im Berufsbildungsbereich wohl genügend erläutert.

### **Konjunkturelle und...**

Die Tausenden von fehlenden Lehrstellen weisen zunächst auf ein quantitatives Problem hin. Dieses findet seine Wurzel in der seit sieben Jahren dauernden Beschäftigungskrise mit einer Arbeitslosenrate, wie sie die Schweiz seit den dreissiger Jahren nicht mehr gekannt hat. Mit den Betriebschliessungen, -fusionen und Entlassungen wurden ebenfalls vorhandene Lehrstellen vernichtet. Das Lehrstellenangebot bei den BIGA-Berufen ist in den letzten zehn Jahren um fast ein Viertel zurückgegangen.

Ein Teil der fehlenden Lehrstellen kann deshalb nur im Rahmen einer erneuten Wirtschaftskurbelung über eine vernünftige Wirtschaftspolitik und mit Arbeitszeitverkürzungen wieder geschaffen werden. Ein erneutes und erweitertes Lehrstellenangebot in der Wirtschaft ist schon deshalb

Peter Sigerist ist beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) zuständig für das Dossier Berufsbildung.