Zeitschrift: Schweizerische Lehrerzeitung
Herausgeber: Schweizerischer Lehrerverein
Band: 125 (1980)
Heft: (26-29)

Heft

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 24.07.2025

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

Schweizerische
Lehrerzeitung
Zeitschrift für Bildung, Erziehung, Unterricht · Organ des Schweizerischen Lehrervereins

«SLZ»-Teil der Ausgabe mit «Schulpraxis» 26. Juni 1980 SLZ 26–29

1170

SCHULPRAXIS-TEIL sep. paginiert
Hans Räber: «Gehe hin zur Ameise . . .»

«SLZ»-TEIL
Schweizerischer Lehrerverein
Protokoll der DV 1/80 **1125**
Aus den Sektionen
BL, BE, GL **1128/1129**
Schulnachrichten: ZG, BL **1129**
«Einladung» zu den Sommerspielen nach Moskau **1129**
Thesen des Synodalvorstandes ZH zum Schuljahrbeginn **1130**
Reaktionen **1130**
Varia **1131**
Kurse/Veranstaltungen **1131**

UNTERRICHTSBLÄTTER WIRTSCHAFT 10
M. Vogel / J. Trachsel:
Der Mensch im Grossbetrieb **1133**
Materialien für ein Unterrichtsprojekt

Die Seiten 1101 bis 1124 entsprechen den 20 Seiten (plus 4 Seiten Umschlag) der separat paginierten «Schulpraxis».

Schweizerische Lehrerzeitung
erscheint wöchentlich am Donnerstag
125. Jahrgang

Herausgeber: Schweizerischer Lehrerverein
Sekretariat: Ringstr. 54, Postfach 189, 8057 Zürich, Telefon 01 311 83 03

Redaktion:
Chefredaktor: Dr. Leonhard Jost, 5024 Küttigen, Telefon 064 37 23 06
Hans Adam, Primarschulvorsteher, Olivenweg 8, 3018 Bern, Postfach, zuständig für Einsendungen aus dem deutschsprachigen Teil des Kantons Bern
Hans Rudolf Egli, Seminarlehrer, Breichtenstr. 13, 3074 Muri BE, Telefon 031 52 16 14, Redaktion der «Schulpraxis»-Nummern (ohne «SLZ»-Teil)

Inserate und Abonnemente:
Zeitschriftenverlag Stäfa, 8712 Stäfa
Telefon 01 928 11 01, Postscheckkonto 80 - 148
Verlagsleitung: Tony Holenstein

Annahmeschluss für Inserate:
Freitag, 13 Tage vor Erscheinen

Inserateteil ohne redaktionelle Kontrolle und Verantwortung.

Abonnementspreise (inkl. Porto):

	Schweiz	Ausland
Mitglieder des SLV		
jährlich	Fr. 36.—	Fr. 52.—
halbjährlich	Fr. 20.—	Fr. 30.—
Nichtmitglieder		
jährlich	Fr. 47.—	Fr. 63.—
halbjährlich	Fr. 26.—	Fr. 36.—

Einzelpreis Fr. 2.— (Sondernummer Fr. 3.—) + Porto

Schweizerischer Lehrerverein Delegiertenversammlung 1/80

Samstag, 14. Juni 1980, 15 bis 16.15 Uhr im Hotel National, Hirschengraben 24, Bern

Anwesend: 77 Delegierte, 1 Kommissionspräsident, 7 Mitglieder des Zentralvorstandes, Sekretariatsteam (ZS, Adj., CR); 3 Gäste. Total 91 Anwesende.
Vorsitz: Zentralpräsident *Rudolf Widmer* (Trogen).

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der DV 2/79 vom 24./25. November 1979 (publiziert in «SLZ» Nr. 51/52 vom 20. Dezember 1979)
4. Mitteilungen
5. Bestätigungswahl für Adjunkt Hch. Weiss
6. Redaktionskommission / Nachwahl (bisher: A. Regez [AG], Vorschlag: W. Blättler [NW])
7. Jahresbericht 1979
8. Jahresrechnungen 1979 und Revisorenbericht, Erläuterungen zu den Jahresrechnungen
9. Budgets 1981
   9.1 Mitgliederbeitrag und Budget SLV
   9.2 Budget «SLZ»
10. Statutenrevision SLV
11. Neuregelung der Wohlfahrtseinrichtungen
    11.1 Statuten Hilfsfonds (vorm. Stiftung Kur- und Wanderstationen)
    11.2 Reglement Solidaritätsfonds
    11.3 Vermögensaufteilung des bisherigen Hilfsfonds
12. Allfälliges

1. Begrüssung

Aufgabe der bevorstehenden DV, so SLV-Präsident Ruedi Widmer, sei die gründliche *Inspektion und Revision des «Fahrzeugs SLV»:* Zu überprüfen seien die im letzten Jahr erbrachten Leistungen, die bevorstehenden Aufgaben, die Tauglichkeit des Fahrwerks, die Betriebsmittel und die Lenkung.
Vor dem Hintergrund der erstmals eingesetzten «SLV-Fahne» (weisses Stoffband mit schwarzer Aufschrift «Schweizerischer Lehrerverein» – kein Anzeichen für «Schwarzweissmalerei» des SLV!) erwähnt der Vorsitzende die *aktuellen schul- und berufspolitischen Probleme,* mit denen sich die Vereinsleitung befasst:
– Definition und Interpretation der *Arbeitszeit* des Lehrers, insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitslosenversicherung
– *Aufgabenverteilung* zwischen Bund und Kantonen, vor allem im Hinblick auf Auswirkungen im Volksschulwesen
– Reduktion der *Maturitätstypen*

Die gesamtschweizerisch zu lösenden Aufgaben erfordern eine kraftvolle Vertretung der Lehrerschaft auf schweizerischer Ebene; nach wie vor ist der SLV berufen, die Interessen unseres Standes und der Volksschule gezielt und engagiert zu vertreten. Er bedarf dazu der Unterstützung möglichst vieler Lehrer als aktive Mitglieder.

Der SLV seinerseits muss sich klar profilieren und die vielen Dienstleistungen, die er tatsächlich erbringt, besser «verkaufen». Jeder Lehrer müsste zur Überzeugung gelangen, dass es notwendig ist, nicht nur einem Stufen- oder Fachverband anzugehören, sondern unbedingt auch einem Dachverband wie dem SLV, der auf schweizerischer Ebene wirksam agieren kann.

Als *Gäste* begrüsst der Zentralpräsident die Herren *Ernst Schneider,* Schweizerische Lehrerkrankenkasse; *A. Wyrsch,* Präsident des Kantonalen Lehrervereins Obwalden; *Hans Frischknecht,* ehemals Vizepräsident SLV (AR).

2. Wahl der Stimmenzähler

Als Stimmenzähler werden vorgeschlagen und gewählt: Ruedi Noser (GL), Markus Germann (TG), Aloys Lötscher (LU), Dora Bühlmann (BE) und Elisabeth Milt (BE).

3. Genehmigung des Protokolls

Das Protokoll der DV 2/79 vom 24./25. November 1979 in Luzern (Schuljahrbeginnsthematik), publiziert in der «SLZ» 51/52 vom 20. Dezember 1979, wird ohne Bemerkungen einstimmig gutgeheissen.

4. Mitteilungen

– Zentralsekretär *v. Bidder* erinnert an das laufende Projekt SIPRI (Überprüfung der Situation Primarschule) und ruft dazu auf, sich in der nun eingeleiteten *Phase der Praxiserprobung* im Rahmen von *SIPRI-Kontaktschulen* zu engagieren. «SIPRI», so v. Bidder, «geht uns alle an. Es ist ein „Kind" der Lehrerschaft (zwar gedacht als Protestzeugung gegen ein erstgeborenes Kind der Erziehungsdirektorenkonferenz, die Vorverlegung des Fremdsprachunterrichts), setzt dieses Kind nicht wieder aus wie den Fremdsprachunterricht; überlasst

es nicht nur den Kommissionen, Erziehungsdirektionen, Erziehungswissenschaftern, um es nachher um so besser wieder verleugnen zu können – steht zu diesem legitimen Kind», das eine echte Verbesserung der Situation der Primarschule bewirken soll. *Es ist unsere Pflicht und unsere Sache, die Reform praxisbezogen mitzubestimmen.*

– Betreffend *Arbeitszeitfrage* berichtet der Zentralsekretär über ein positives Gespräch mit *BIGA-Direktor Bonny* sowie über erfreuliche Unterstützung durch einen *Brief der Erziehungsdirektorenkonferenz.* Nicht erst im neuen Arbeitslosenversicherungsgesetz (ca. 1982), sondern bereits in der jetzigen Phase hoffen wir erreichen zu können, dass ein *Vollpensum* eines Lehrers als Äquivalent für 44 Arbeitsstunden bei anderen Arbeitnehmern gilt; entsprechend müsste dann ein *Teilpensum proportional* angerechnet und damit zum Beispiel eine Bezugspflicht der ALV erwirkt werden können.

– Ein neuer *Katalog möglicher Massnahmen zur Erhaltung der Arbeitsplätze* (also auch Arbeitsplatzsicherung für bereits im Amt stehende Lehrkräfte) ist zurzeit bei der Departementssekretärenkonferenz in Arbeit und soll danach der Erziehungsdirektorenkonferenz zur Verabschiedung (Empfehlungen) vorgelegt werden. Die Ausarbeitung erfolgte unter aktiver Mitwirkung des SLV und der KOSLO.

– Kürzlich war in der Presse zu lesen, im Kanton Luzern habe das Parlament, entgegen dem Antrag der Regierung, einer *Standesinitiative zur Vereinheitlichung des Schuljahrbeginns* zugestimmt. Dabei erweckte die Mitteilung Aufsehen, das Luzerner Parlament wäre auch mit einer Rückkehr zum Frühjahrbeginn einverstanden. Abklärungen des Zentralsekretärs haben ergeben, dass es sich dabei um ein ungebührlich herausgestrichenes Votum eines einzelnen Grossrates handelt und dass dies keineswegs der Meinung des luzernischen Erziehungsdepartements oder der Kantonsregierung und auch nicht des Grossen Rats entspricht: *Das grosse «Frühlingserwachen», so v. Bidder, findet zumindest im Luzernischen nicht statt!**

5. Bestätigungswahl für Adjunkt

Die hauptamtlich angestellten Funktionäre haben zurzeit noch unterschiedliche Wahlmodalitäten; diese sollen auf den nächstmöglichen Zeitpunkt vereinheitlicht werden. Der Form halber muss, wegen abgelaufener Amtsdauer, *vor* dieser Neuregelung *Heinrich Weiss, Adjunkt,* in seiner Funktion bestätigt werden. Die Wahl des bewährten Mitarbeiters (Amtsperiode 1980 bis 1984) erfolgt einstimmig.

6. Nachwahl in Redaktionskommission

Für den vor Ablauf der Amtsdauer ausgeschiedenen A. Regez (AG) wird *Werner Blättler* (NW), der bereits unter Vorbehalt Einsitz genommen hat, als Mitglied der Redaktionskommission gewählt.

7. Jahresbericht 1979

Der Jahresbericht des Schweizerischen Lehrervereins, publiziert in der «SLZ» 13/14 vom 27. März 1980, S. 534 bis 550, wird abschnittweise zur Diskussion gestellt und *ohne Wortmeldung einstimmig genehmigt.*

8. Jahresrechnungen 1979

Die Jahresrechnungen 1979, ebenfalls publiziert in der «SLZ» 13/14, S. 551 bis 555 (Erläuterungen waren separat allen Delegierten zugestellt worden), geben zu keinerlei Bemerkungen Anlass. Die sechs Rechnungen (SLV, «SLZ», Hilfsfonds, Lehrerwaisenstiftung, Kur- und Wanderstationen, Schweizerfibel) werden jeweils ohne Gegenstimme genehmigt. Zuvor war der *Revisorenbericht* («SLZ» 13/14, S. 555) verlesen worden, insbesondere der Passus: «Die Rechnung des Lehrervereins weicht nur unbedeutend vom Budget ab. Wir erachten es jedoch für dringend, die Reihe defizitärer Jahresrechnungen zu beenden, um die Vermögenssubstanz nicht weiter zu verringern. Geldentwertung einerseits und neue Aufgaben anderseits rufen einer Anpassung des Mitgliederbeitrags.» Verdankt wird auch die vom Revisionsbüro als gewissenhaft und einwandfrei bezeichnete Rechnungsführung durch die Buchhalterin Maria Eicher.

9. Budgets 1981

9. 1. Mitgliederbeitrag und Budget SLV

Präsident R. Widmer begründet knapp und einleuchtend die beantragte Erhöhung des Mitgliederbeitrags von jetzt 20 auf 24 Franken (+ 1 Franken für Hilfsfonds):

– das für 1980 budgetierte Defizit wird bedeutend grösser werden; im Zeitpunkt der Budgetaufstellung und -genehmigung war die neu einsetzende Drehung der Teuerungsspirale nicht vorauszusehen;

– die seit vier Jahren jährlich ausgewiesenen Defizite vermindern die Substanz des SLV-Vermögens; die Liquidität (Vermögen abzüglich Haus und Lehrmittellager) ist mehr und mehr eingeschränkt;

– der SLV hat in den letzten Jahren seine Aufgaben engagiert und intensiver angepackt; neue Aufgaben stellen sich. Vermehrte Aktivität erfordert auch entsprechende Mittel;

– die Teuerung läuft weiter; der SLV als Arbeitgeber will seine Funktionäre so halten, wie wir es auch für uns fordern, das heisst die Teuerung muss ausgeglichen werden.

Aus diesen Gründen hat der Zentralvorstand nach eingehender Diskussion eine Erhöhung des Mitgliederbeitrags um vier Franken gutgeheissen und beantragt den Delegierten, dieser «Radikalkur» zuzustimmen. Als *Begleitmassnahmen* sind gleichzeitig vorzusehen:

– intensive *Werbung* bei all jenen Kantonen, wo die Mitgliedschaft im kantonalen Lehrerverein nicht Mitgliedschaft beim SLV einschliesst. Wenn es gelänge (vorab in ZH, AG und SG), dieses standespolitische Fernziel zu erreichen (wie es seit langem verwirklicht ist in den Kantonen AR, BE, BL, GL, GR, SH, TG), würden dem SLV damit beträchtliche Geldmittel zufliessen:

– es soll versucht werden, aus bisherigen *Einnahmequellen* ein Maximum herauszuholen; allerdings ist dies schwer zu bewerkstelligen (Reisedienst, Verlag, Lehrerkalender werfen wenig ab);

– selbstverständlich wird weiterhin *gespart.*

Der Zentralsekretär ergänzt die gemachten Ausführungen durch konkrete Zahlen und bittet um Kenntnisnahme der Tatsache, dass die Mitgliederbeiträge nicht mehr als die Lohnkosten des Vereinssekretariats decken. Für alle übrigen Aktivitäten müssen Zusatzeinkünfte mobilisiert werden.

Diskussion und Abstimmung über die Erhöhung des Mitgliederbeitrags

D. Deiss (AG) gibt die Bedenken seines Sektionsvorstands bekannt. Die letzte Beitragserhöhung (von 19 auf 20 Franken) habe im Aargauischen Lehrerverein den Ausfall von 400 SLV-Mitgliedschaften zur Folge gehabt. Eine obligatorische Mitgliedschaft sei zurzeit nicht denkbar. Dem SLV würde deshalb zumindest vom Aargau her ein grösserer Beitrag zukommen, wenn der bisherige Mitgliederbestand mit dem bisherigen Beitrag beibehalten werden könne, statt wegen eines erhöhten Beitrags eine spürbar reduzierte Zahl von SLV-Mitgliedern zu riskieren. Dabei gehe es in keiner Weise um Nichtanerkennung oder gar eine Einschränkung der Arbeit des SLV, sondern um die Wahl der zweckmässigsten Methode, die erforderlichen Finanzen zusammenzubringen.

«Stimmung» der Delegierten

Randbemerkung eines Beteiligten

«Ohne Gegenstimme . . . einstimmig genehmigt»! Knapp 75 Minuten dauerte die DV, weniger lang als die Reisezeit der meisten Delegierten. Gut geölte Vereinsmaschinerie? An Diskussionsstoff, hätte man denken können, fehlte es nicht: Jahresbericht (immerhin 17 A4-Seiten), Jahresrechnungen (4½ Seiten), Berichte der Sektionen (15 Seiten), Beitragserhöhung, Budgets, Statutenänderung u. a. m.: allem wurde «bedenken-los» zugestimmt. Das lag nicht (nur) am heissen Sommertag und dem lieblichen Bern, sondern ist Folge der gründlichen Erörterung aller Geschäfte im «Team», im Zentralvorstand, an der Präsidentenkonferenz. Die Zustimmung der Delegierten darf wohl auch als Zeichen des Vertrauens in die Vereinsleitung gewertet werden; entscheidend ist, dass das demokratische Verfahren nicht «ausgespielt» wird. – An einer künftigen DV wird wohl (wie in Luzern) wieder ein die statutarischen Geschäfte ergänzendes Programm angeboten werden können. «Ergänzung» sind aber auch, meine ich, die Begegnung und das freie Gespräch der Delegierten aus allen Teilen der deutschsprachigen Schweiz! J.

* Dagegen war am 14. Juni zu erfahren, dass sich die zürcherischen Schulkapitel, entgegen dem Antrag der Regierung und des Synodalvorstandes, mehrheitlich nach wie vor für eine Beibehaltung des Status quo aussprachen.

H. Züger (SZ) ist erstaunt, dass wegen einer einfränkigen Erhöhung so viele Aargauer Lehrer dem SLV den Rücken gekehrt haben (*wirklicher Grund: Doppelmitgliedschaft SLV und Primarschulkonferenz,* letztere mit erhöhtem Beitrag). Er weist darauf hin, dass der Mehrbetrag von einem Fünfliber ohne Bedenken jederzeit bei irgendwelchen Gelegenheiten verbraucht werde; es gelte, wirkungsvoll für den SLV zu werben und im Wissen um die Dienstleistungen des SLV die solidarische Bereitschaft zum Mittragen zu stärken.

E. Herzog (BS) äussert ähnliche Bedenken wie Deiss (AG).

K. Angele (ZH) weist darauf hin, dass rein gewerkschaftliche Organisationen von ihren Mitgliedern bedeutend höhere Abgaben, auch an die Zentralkasse, verlangen. Wenn wir die Berechtigung des SLV einsehen, müssen wir ihm auch die für seinen Einsatz notwendigen Mittel zubilligen.

Zentralpräsident Widmer nimmt abschliessend Stellung zu den gefallenen Voten. Die Delegierten sind zuständig für den Mitgliederbeitrag. Mit ihrer Zustimmung zu dem entsprechenden Tätigkeitsprogramm und dem im Budget festgesetzten Beitrag bekunden sie ihren Willen, das «Fahrzeug» SLV betriebsfähig und tüchtig zum Einsatz zu halten. In der Abstimmung wird der *für 1981 erhöhte Mitgliederbeitrag (Fr. 24.— + Fr. 1.— für Hilfsfonds) mit 66 Ja gegen 9 Nein (1 Enthaltung) gutgeheissen.*

Aufgrund dieser Entscheidung wird das *Budget 1981* (vom Zentralvorstand verantwortet, in der Präsidentenkonferenz diskutiert) ohne Wortmeldung und *ohne Gegenstimme gebilligt;* ebenso das *Budget 1981 der «SLZ».*

10. Statutenrevision

Die seit dem 1. Januar 1973 gültigen Statuten und die damit festgelegte Vereinsstruktur haben sich bewährt; *eine Totalrevision ist nicht erforderlich.*

S. Feldges, Vorsitzender des ZV-Ressorts «Vereinspolitik», erläutert kurz die zu revidierenden Punkte. *Die Delegierten stimmen allen Änderungsvorschlägen ohne Gegenstimme zu* (vgl. zu Traktandum 10 und 11 den Kasten in der rechten Spalte).

11. Neuregelung der Wohlfahrtseinrichtungen

Als Wohlfahrtseinrichtungen des Schweizerischen Lehrervereins bestanden bisher:

a) die *«Schweizerische Lehrerwaisenstiftung»* (gegründet 1895, als Stiftung errichtet 1923);

b) die *«Stiftung der Kur- und Wanderstationen»* (gleiche Daten);

c) der Hilfsfonds (1925 durch Zusammenlegung verschiedener Fonds errichtet).

Hilfsfonds und Stiftung Kur- und Wanderstationen werden auf Antrag des Zentralvorstands zusammengelegt und bezeichnet als «Stiftung Hilfsfonds» mit folgender Zweckbestimmung:

«Ausrichtung von Unterstützungen, Gaben oder Darlehen» an Sektions-, Einzel- und Freimitglieder des SLV und ihre nächsten Angehörigen, «wenn diese infolge Krankheit, Invalidität oder wegen besonderer persönlicher oder familiärer Verhältnisse und dergleichen in eine finanzielle Notlage geraten» sowie «die Ausrichtung von Beiträgen an die übrigen Wohlfahrtseinrichtungen des SLV, soweit diese Anspruch auf Steuerbefreiung besitzen».

Mit einem Teil der Mittel des alten Hilfsfonds soll ein *gewerkschaftlicher Solidaritätsfonds* geschaffen werden.

Dessen Zweckartikel lautet wie folgt:

Artikel 1: Aus dem Solidaritätsfonds können Mittel eingesetzt werden, wenn es gilt, den Lehrerstand, bestimmte Lehrergruppen oder einzelne Lehrer in Fragen der beruflichen Stellung und Tätigkeit vor ungerechtfertigten Angriffen zu schützen, Beistand zu gewähren und Folgen abzuwenden. Dies kann geschehen durch

- Öffentlichkeitsarbeit in den Medien;
- Einsatz von Arbeitsausschüssen zur Behandlung einschlägiger Fragen;
- Einholen von Rechtsgutachten;
- Rechtshilfe an einzelne Lehrkräfte.

Die Statuten Hilfsfonds und das Reglement Solidaritätsfonds werden ohne Gegenstimme gutgeheissen. Ebenfalls stimmen die Delegierten der Vermögensaufteilung (je 50 Prozent) zu.

Zentralpräsident *Widmer* dankt für die rasche Erledigung der Traktanden, wie sie infolge guter Vorbereitung und Aktenstudium der Delegierten möglich wurde. Unter

12. Allfälliges

wünscht *C. Lötscher* (ZV) vermehrte Hinweise in den kantonalen Schulblättern auf die Aktivitäten des SLV, insbesondere auch des Reisedienstes. Unter kräftigem Applaus für die speditive und geschickte Verhandlungsführung kann SLV-Präsident R. Widmer die DV 1/80 bereits um 16.15 Uhr schliessen.

Küttigen, den 15. Juni 1980

Der Protokollführer: Dr. *L. Jost*

Das Protokoll wird rechtskräftig mit seiner Genehmigung durch die DV 2/80.

Neu gefasste Artikel

Art. 6 Schweizerische oder interkantonale Fach- oder Stufenorganisationen können vom Zentralvorstand oder der Delegiertenversammlung zur Mitarbeit eingeladen werden.

Art. 33 Die «Schweizerische Lehrerwaisenstiftung» und die «Stiftung Hilfsfonds, vormals Stiftung Kur- und Wanderstationen», unterstützen in der Regel Sektions-, Einzel- und Freimitglieder des SLV und deren nächste Angehörige, sofern eine Notlage besteht.

Art. 34 Aus dem Solidaritätsfonds werden die Ausgaben für ausserordentliche gewerkschaftliche Aufgaben und Rechtshilfe an einzelne Mitglieder bestritten.

WARUM EINE STATUTENREVISION?

Anlass für eine Revision ist Art. 10, der in seiner Gültigkeit durch Beschluss der DV 2/74 bis 1980 beschränkt wurde. Art. 10 muss deshalb im Laufe des Jahres in jedem Fall bestätigt oder neu formuliert werden.

Der Zentralvorstand benützt – nach Konsultation der Sektionspräsidenten – die Gelegenheit, der DV weitere Änderungen vorzuschlagen, nämlich

- drei materielle Änderungen
- Anpassungen an veränderte Verhältnisse, Straffungen und redaktionelle Änderungen

(in Klammern: Artikel gemäss Statuten 1981)

1. Drei materielle Änderungen

Art. 8 (6): Fach- und Stufenorganisationen

Das Verhältnis des SLV zu den eigenständigen schweizerischen Fach- und Stufenorganisationen ist in den Statuten in einer Form geregelt, die der Praxis nicht entspricht. Die Zusammenarbeit muss von Fall zu Fall gesucht und aufgenommen werden. Die Neufassung ist eine Absichtserklärung, die nach dem Willen des Vorstandes wo immer möglich in die Tat umgesetzt werden soll.

Art. 31 (29): Zahl der Amtsdauern

Die bisherige Beschränkung der Amtszeit auf zweimal vier Jahre beeinträchtigt ein kontinuierliches Zusammenarbeiten, vor allem im Zentralvorstand. Wir beantragen deshalb eine Ausdehnung auf dreimal vier Jahre.

Art. 41 und 42 (33 und 34): Wohlfahrtsinstitutionen

Die Stiftung Kur- und Wanderstationen und der vom Zentralvorstand verwaltete Hilfsfonds dienen teilweise dem gleichen Zweck, nämlich Kollegen, die sich in einer Notlage befinden, zu helfen. Durch die Zusammenlegung dieser Aufgaben soll eine Doppelspurigkeit beseitigt werden, und mit der neuen Bezeichnung «Stiftung Hilfsfonds» wird diese Einrichtung zudem verständlicher umschrieben. Mit einem Teil der Mittel des alten Hilfsfonds wird gleichzeitig ein dem Zentralvorstand unterstellter Solidaritätsfonds für ausserordentliche gewerkschaftliche Aufgaben und Rechtshilfe an einzelne Kollegen geschaffen.

2. Anpassungen

– Anpassungen an veränderte Verhältnisse, Straffungen und redaktionelle Änderungen.

– Anpassungen aller diesbezüglichen Artikel entsprechend den materiellen Änderungen

– Die Schaffung eines Reglements für das Zentralsekretariat bedingt die Anpassung von Art. 22 (21).

– Die Straffung bewirkt bessere Lesbarkeit und eine Reduktion von bisher 46 auf neu 37 Artikel. Art. 34–38 zum Beispiel betreffen Details und werden zu Art. (32) zusammengefasst.

Aus den Sektionen

BASELLAND

Erfreulicher Wahlbeschluss in Pratteln

In der «SLZ» Nr. 21 berichteten wir über die *Verzögerung der Wahl von verheirateten Lehrerinnen in der Gemeinde Pratteln.* Wir freuen uns, nunmehr mitteilen zu können, dass von den fünf (nicht wie ursprünglich gemeldet vier) sehr gut qualifizierten Lehrerinnen vier gewählt worden sind. Die Wahl der fünften Lehrerin wurde aufgeschoben, da sie auf dem *Rückeinkauf in die Beamtenversicherungskasse besteht, der Gemeinderat aber gemäss seiner Praxis den Arbeitgeberanteil am Rückeinkauf verweigert.*

Wir freuen uns, dass die Wahlbehörde Pratteln die langjährigen Dienste der Lehrerinnen mit der Wahl anerkannt hat bzw. anzuerkennen gewillt ist. Wir beharren aber auf unserem *Standpunkt, dass das Gesetz nicht zulässt, dass die Wahl eines Beamten von dessen Verzicht auf den Einkauf in die Versicherungskasse abhängig gemacht wird.* Die rechtliche Abklärung dieser Angelegenheit wird daher fortgesetzt. Selbstverständlich hoffen wir, dass in diesem verbleibenden Fall eine gütliche Einigung erzielt werden kann.

Michael Stratton

BERN

Schlechte Aussichten für junge und zukünftige Lehrer

Die kantonale Erziehungsdirektion hat die Entwicklung des Lehrerbedarfs im deutschsprachigen Kantonsteil für die Zeit von 1979 bis 1985 untersuchen lassen, was zu folgenden Ergebnissen führte:

Zu Beginn des Schuljahres 1979/80 haben etwa 400 **Primarlehrer** keine feste Stelle gefunden. Dieser Bestand kann bis Ende des Schuljahres auf 250 abgebaut werden. 1980 und 1981 werden jedoch nochmals um je 140 nichtgewählte Stellensuchende hinzukommen. Die Situation wird sich 1982 nur vorübergehend verbessern. In den folgenden drei Jahren wird wiederum jährlich mit 100 bis 160 zusätzlichen Nichtgewählten zu rechnen sein. Am Ende des Schuljahres 1985 wird die Zahl der nichtgewählten Stellensuchenden voraussichtlich auf 420 anwachsen. Berücksichtigt man noch die langfristigen Stellvertretungen (Dauer mindestens ein Quartal), so wird die Zahl der stellenlosen (d. h. der nicht längerfristig angestellten) Primarlehrer von 200 im Jahr 1979 auf 400 im Jahr 1981 wachsen, dann auf 120 fallen und anschliessend auf 350 bis zum Jahr 1985 ansteigen. Zudem ist zu beachten, dass etwa 350 bis 400 Junglehrer nur Teilpensen mit weniger als 14 Lektionen pro Woche unterrichten.

Es bestehen Anzeichen dafür, dass sich die Situation für die Stellensuchenden 1980 noch nicht so prekär präsentieren wird, wie es die Berechnungen erwarten lassen, da Klassenschliessungen erst verzögert einsetzen und die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung geprüft wird.

Für die **Sekundarlehrer** sieht die Situation ebenfalls ungünstig aus. Der Bestand von 45 nichtgewählten Sekundarlehrern am Ende des Schuljahres 1980 wird auf über 300 für 1985 anwachsen. Der Bestand der jungen Teilpensenlehrer beträgt etwa 200. (Allerdings kann angenommen werden, dass ein beträchtlicher Teil dieser Teilpensenlehrer auch an anderen Schulen zusätzliche Beschäftigung finden wird.) Es ist zu erwarten, dass sich die Studentenzahlen des Sekundarlehramtes, wenn die Schwierigkeiten bei der Stellensuche bekannt werden, anders entwickeln werden.

Als Arbeitsmöglichkeiten in ihrem Beruf werden in den nächsten Jahren den nichtgewählten Lehrern im ersten Semester durchschnittlich etwa 170 Primar- und 30 Sekundarlehrerstellen sowie im zweiten Semester etwa 70 Primar- bzw. 15 Sekundarlehrerstellen für langfristige Stellvertretungen zur Verfügung stehen. Daneben werden für kürzer dauernde Stellvertretungen im Durchschnitt 180 Primar- und 75 Sekundarlehrer benötigt.

Die **Schülerzahlen** werden von 1978 bis 1985 um 25 % (Primarschule 1. bis 4. Klasse), 19 % (Primarschule 5. bis 9. Klasse), 8 % (Sekundarschule) und 12 % (Kindergarten, ohne Berücksichtigung der Neueröffnungen) sinken. Dieser Schülerrückgang wird voraussichtlich zur Hälfte durch eine Verminderung der Anzahl Klassen kompensiert. Die durchschnittlichen Schülerzahlen pro Klasse werden sich dadurch in der Primarschule auf 19, in der Sekundarschule auf 22,5 und im Kindergarten auf 18 Schüler pro Klasse vermindern. Allerdings besteht hier eine gewisse Unsicherheit: Klassenschliessungen – die es in diesem Ausmass noch nie gab – sind zum Teil von schulpolitischen Entscheiden einzelner Gemeinden abhängig.

Der **Bestand an vollbeschäftigten** (oder zu mindestens 50 % beschäftigten) **Primarlehrern** wird von 1978 bis 1985 um über 400 auf etwa 3800 abnehmen, der **Bestand an Sekundarlehrern** um etwa 50 auf 1300. Daneben werden voraussichtlich etwas über 700 Lehrkräfte an der Primarschule und etwa 400 an der Sekundarschule ein Teilpensum von weniger als 14 Lektionen pro Woche unterrichten. H. A.

GLARUS

Entwurf für ein revidiertes Schulgesetz

Aus der Sicht der Lehrerschaft wird der Entwurf positiv beurteilt.

Neuerungen:

Einführungsklassen: Die bisher in einzelnen Gemeinden als Schulversuch erprobten Einführungsklassen erhalten eine gesetzliche Grundlage. Die Einführungsklassen sollen den Übertritt vom Kindergarten in die Primarschule erleichtern, indem der Unterrichtsstoff der ersten Klasse auf zwei Jahre erstreckt wird.

Werk-/Berufswahljahr: Oberschüler sollen in Zukunft das 9. Schuljahr in Form eines freiwilligen Werk- oder Berufswahljahrs absolvieren können. Auch in dieser Richtung läuft bereits seit einem Jahr ein Schulversuch.

Sonderpädagogische Massnahmen: Zur besseren Betreuung von Schülern mit irgendwelchen Schulschwierigkeiten sind verschiedene Massnahmen vorgesehen: die Möglichkeit zur Führung von Spezialklassen für psychisch- und lerngestörte normal-intelligente Kinder, die Förderung fremdsprachiger Kinder zur besseren Integration in die Normalklassen, ferner die Schaffung von sonderpädagogischen Stellen im Haupt- oder Nebenamt (z. B. Logopädie).

Schülerzahlen: Die Höchstzahl der Schüler in einer Primarschulklasse wird auf 28 herabgesetzt, in Mehrklassenschulen auf 24, in Gesamtschulen auf 20, in der Arbeitsschule auf 16 und in mehrklassigen Abteilungen der Arbeitsschule auf 12.

Unterrichtszeit: Die Dauer einer Lektion wird in der Primarschule einheitlich auf 50 Minuten festgelegt, in der Oberstufe auf 45 Minuten. Der Spielraum für die wöchentliche Unterrichtszeit der Schüler wird gegenüber dem bisherigen Gesetz etwas enger gefasst; für Lehrer an der Primarschule beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit 30 bis 32 Unterrichtsstunden.

Kantonsschule: Das mathematisch-naturwissenschaftliche Gymnasium Typus C (bisher Oberrealschule) soll um ein Jahr auf viereinhalb Jahreskurse verlängert werden; der Eintritt soll nach der 2. oder 3. Klasse der Sekundarschule erfolgen können. Als neue Abteilung an der Kantonsschule ist eine Diplommittelschule vorgesehen, welche an die 3. Sekundarklasse anschliesst und zwei Jahre dauert. Ziel dieser Diplommittelschule ist die Vorbereitung auf Berufslehren, die eine gute Allgemeinbildung und eine spezielle Altersgrenze voraussetzen (z. B. Pfegeberufe, Kindergärtnerinnen, Sozialarbeiter).

Festsetzung der Ferien: Damit eine zeitliche Koordination im ganzen Kanton erreicht wird, werden die Termine für den Schuljahrbeginn und die Ferien nicht mehr durch die Schulräte, sondern durch die Erziehungsdirektion festgesetzt.

Wahlfähigkeitsausweis: Die Admissionsfrage wird klarer als bisher geregelt, indem festgehalten wird, dass einer definitiven Wahl eine provisorische Anstellung von höchstens zwei Jahren vorausgeht. Für die definitive Wahl ist ein von der Erziehungsdirektion ausgestellter Wahlfähigkeitsausweis Voraussetzung.

Rücktrittsalter: Für weibliche Lehrkräfte wird in Angleichung an die AHV-Grenze das Rücktrittsalter vom 60. auf das 62. Altersjahr hinaufgesetzt. Weder weibliche noch männliche Lehrkräfte können inskünftig über das Rücktrittsalter hinaus im Amt bleiben.

Beurlaubung: Das alte Postulat eines besoldeten Urlaubs wird in folgender Formulierung berücksichtigt: «Die Erziehungsdirektion kann im Einvernehmen mit der Schulbehörde einer Lehrkraft nach mindestens zehnjähriger Tätigkeit im glarnerischen Schuldienst einen einmaligen, besoldeten berufsbezogenen Bildungsurlaub von höchstens einem halben Jahr gewähren.»

Der Antrag des GLV, auch das Gesetz über die Kindergärten ins Schulgesetz zu integrieren, drang nicht durch. Absicht war keineswegs, den Kindergarten zu verschulen, sondern eine Besserstellung der Kindergärtnerinnen. Gegenwärtig ist das Lohngefälle zwischen den verschiedenen Schulgemeinden zu gross, und die unterschiedlichen Sozialleistungen führen zu krassen Ungleichheiten. Falls hier keine Lösung im Zusammenhang mit der Schulgesetzrevision gefunden werden kann, müssen wir uns dafür einsetzen, dass wir auf anderem Weg eine Verbesserung erreichen können.

Zurzeit läuft die **Vernehmlassung**. Alle Kolleginnen und Kollegen haben die Möglichkeit, ihre Einwände und Anregungen vorzubringen. Abgestützt auf diese breite Meinungsbildung wird der Kantonalvorstand die Stellungnahme des GLV formulieren. Falls keine unvorhergesehenen Verzögerungen eintreten, sollte der bereinigte Gesetzesentwurf im Winter 1980/81 dem Landrat zur Beratung zuhanden der Landsgemeinde 1981 vorgelegt werden können.

ZUG

Inspektionsberichte

Der Erziehungsrat des Kantons Zug hat am 29. November 1979 die *Abgabe von Inspektionsberichten an die Lehrerschaft* neu geregelt. Infolge des grossen Arbeitsaufwandes für einen Inspektionsbericht soll dieser nicht automatisch nach jeder Inspektion erstellt und den betroffenen Lehrern zugeschickt werden. Jeder Lehrer kann aber «bei besonderer Gelegenheit ... einen zusammenfassenden Inspektionsbericht verlangen».

Die Sektion Zug des SLV hat gegen diesen Beschluss ein Wiedererwägungsgesuch an den Erziehungsrat gerichtet. Sie ist der Meinung, die Formulierung «bei besonderer Gelegenheit» führe zu einer Einschränkung des Rechts auf Einsichtnahme in die Inspektionsberichte, indem eben der besonderen Gelegenheit auch eine besondere Begründung entsprechen müsse. Die angeführten Beispiele (Stellenwechsel, Austritt aus dem Schuldienst u. a. m.) hatten diese Meinung bekräftigt.

Mit Genugtuung nimmt nun die Sektion Zug des SLV zur Kenntnis, dass der *Erziehungsrat auf das Wiedererwägungsgesuch eingetreten* ist. Die neue Formulierung kommt dem Wunsch des Antragstellers entgegen: «Jeder Lehrer kann zum Beispiel bei Stellenwechsel, Bewerbungen, Austritt aus dem Schuldienst, Vertrauensverhältnis einen schriftlichen „zusammenfassenden Inspektionsbericht" verlangen.»

Der Erziehungsrat begründet seinen Entscheid wie folgt: «Damit aber nicht die Gefahr besteht, der Erziehungsrat würde den Ausdruck „bei besonderer Gelegenheit" zu restriktiv auslegen, kann auf diesen Ausdruck verzichtet werden.»

Damit ist Gewähr geboten, dass jeder Lehrer, der einen Inspektionsbericht – aus was für Gründen immer – verlangt, diesen erhalten wird.

Mit dem Einverständnis zu dieser Regelung anerkennt die Sektion Zug des SLV die hohe Qualität des zugerischen Schulinspektorats und dankt dem Erziehungsrat für die gezeigte Gesprächsbereitschaft.

Für den Vorstand: *Roland Truttmann*

Olympische Spiele in Moskau im Sommer 1980

13. Dezember 1979*

An alle, die zu den Olympischen Spielen nach Moskau kommen wollen. Anstelle einer Einladung.

Kommt, o bitte, kommt doch nach Moskau, in die kommunistische Musterstadt! Es wird für Euch eine Freude sein, hier zu laufen, zu springen, zu schwimmen, kurz, an Wettkämpfen teilzunehmen oder diesem packenden Schauspiel zuzusehen.
Niemand und nichts wird Eure Ruhe stören.

Euch wird kein Kinderlärm ermüden; die Kinder sind dann ausserhalb der Stadt. Euch werden keine unzufriedenen Moskauer ärgern; man wird die Unzufriedenen rechtzeitig entfernt haben. Euch werden keine neugierigen Provinzler belästigen; ein Kordon von einigen tausend Mann schirmt die Stadt bis dahin ab.

Und solltet Ihr etwa Antisemiten sein, braucht Ihr keine Angst zu haben: Juden werdet Ihr kaum zu sehen bekommen. Den Ausreisewilligen unter ihnen wird man grösserenteils schon bis Ende April die Emigration gestatten, und für einen weiteren Teil gibt es sonstige Transportmöglichkeiten. Und die Juden, die in Moskau bleiben, die werden sich Russen nennen.

Nicht nur postierte Polizisten werden Euch mit einem Lächeln empfangen, nein, auch Leute in Zivil. Ihr müsst sie Euch genauer ansehen, wie nett sie lächeln, wie schön das Lächeln ihre bemerkenswerten Stosszähne freigibt.

Euch werden sportliche junge Männer umgeben. Das sind Freunde. Um nichts durcheinanderzubringen, nennt man sie bei uns auch so: Druschinniki. Sie haben gelernt, Arme auszurenken, aber Euch werden sie die Hände schütteln.

Man wird Euch die Kuppeln prächtiger Kirchen zeigen; andere werdet Ihr selber entdecken. In einigen Kirchen sitzen Gefangene aus Gewissensgründen. Solche Kirchen sind KGB-Gefängnisse; Ihr riskiert nicht, dort hineinzukommen.

Auf Euch warten schöne Medaillen und Abzeichen. Vergesst, wenn man sie Euch an die Brust hängt, dass sie in den gleichen Fabriken gemacht wurden, in denen man Handschellen, Stacheldraht und Riegel produziert. Sie sind auch aus dem gleichen Metall.

Seid stolz auf Eure Auszeichnungen und Abzeichen. Euch geht es ja nichts an, wie unsere Behörden die Olympiade 80 vorbereitet haben.

Kommt also in unsere kommunistische Musterstadt!

Eilt, o eilet an die Olympiade! Moskau wird sich zu Eurer Ankunft verwandeln. Doch dürft Ihr immerhin an eines denken: Auf mitgeführtes Gewissen wird kein Zoll erhoben.

Felix Serebrow
119 361 Moskau, Osernaja 27, Wohnung 109

PS: Wenn Ihr mich nicht zu Hause antreffen solltet, lasst es Euch nicht verdriessen; mein anderes Zuhause im Lager wäre dann nicht so gemütlich wie die Häuser im olympischen Dorf. Und man würde Euch ohnehin nicht erlauben, Euch dessen selber zu vergewissern.

* Dieses sarkastische Dokument (Quelle Archiv Samisdata) kann mit reiferen Schülern als mehr als literarisches Beispiel behandelt werden. Es steht auch für eine Form des notwendigen Widerstandes im Kampf gegen die Unterdrückung menschlicher Rechte und Würde.
J.

BL: Lehrmittelfragen

Anlässlich ihrer letzten Sitzung hatte die Lehrmittelkommission Mittelstufe ein reichbefrachtetes Programm durchzuarbeiten. Sie konnte eingangs zur Kenntnis nehmen, dass der Erziehungsrat dem neuen *Heimatkundebuch für die Primar- und Realschule des Kantons* zugestimmt hat. Die von Fritz Klaus verfassten Texte werden auf die Schüler des 4. bis 6. Schuljahres abgestimmt. Wenn alle Texte vorliegen, wird die LMK dazu Stellung nehmen können.

Die Kommission konnte auch mit Genugtuung feststellen, dass sich die durch das Schulinspektorat ausgeschriebenen *Kurse im Zusammenhang mit der Vernehmlassung zu den neuen Lehrplänen zur Natur- und Kulturkunde* eines grossen Interesses erfreuen. Gewisse Kurse müssen doppelt geführt werden. Eine Wiederholung im nächsten Jahr ist vorgesehen.

Dem neuen *3.-Klass-Lesebuch des Kantons Aargau* stehen die Mitglieder mehrheitlich positiv gegenüber. Die Kommission schlägt aber vor, bis 1982 mit der Einführung zu warten und zu prüfen, was das Schulinspektorat und der Erziehungsrat von einem Auswahlangebot zweier Lesebücher für dieselbe Stufe halten. Sofern der Erziehungsrat einverstanden ist, werden wenige Versuchsklassen im Kanton mit dem Aargauer 3.-Klass-Lesebuch ausgerüstet, um damit erste Erfahrungen zu sammeln.

Überdies schlägt die Kommission dem Schulinspektorat und dem Erziehungsrat vor, das *Fegu-Lehrprogramm (Arbeitsblätter für Geschichte, Geografie, Umwelt)* in je einem Exemplar für die Lehrerbibliotheken anzuschaffen.

Schliesslich nahm die Kommission vom Rücktritt von H. P. Kiefer (Liedertswil) Kenntnis. Die Bezirkskonferenzen von Waldenburg, Gelterkinden und Sissach werden gebeten, bei der Lehrerschaft nach einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin mit einer mehrklassigen Schulabteilung zu suchen.

Anita Giesser

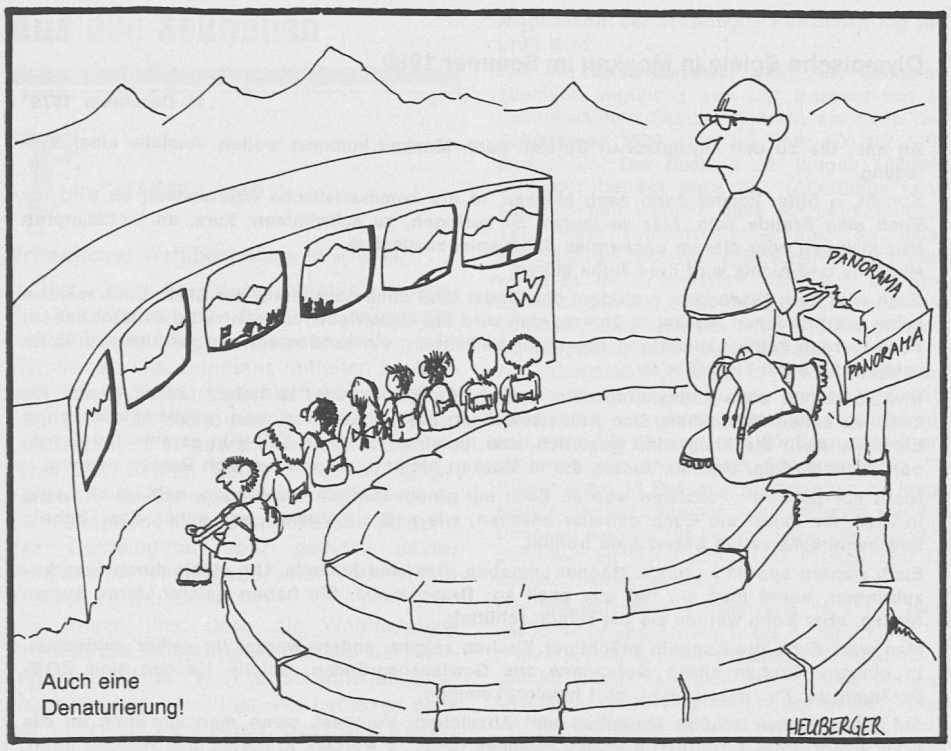
Zehn Jahre Ostschweizerische Maturitätsschule für Erwachsene

Die als Zweitweg-Matura bekannte Schule des Zweiten Bildungsweges für die Ostschweiz und das Fürstentum Liechtenstein erfüllt aufgrund der Visitationsberichte der eidgenössischen Experten alle verlangten Voraussetzungen für die eidgenössische Anerkennung und kann somit die Maturitätsprüfungen «im Hause» abnehmen.

Im Sommersemester 1980 werden 268 Studierende an den Kursorten St. Gallen, Frauenfeld und Sargans unterrichtet; 63 stammen aus dem Thurgau. Im Frühjahr 1980 konnte der 10. Kurs mit 113 Schülern eröffnet werden. Von den Absolventen des 1. bis 6. Kurses erreichten 183 einen erfolgreichen Abschluss, das sind 38,2 % der nach dem ersten Semester (Vorkurs) in den Hauptkurs eingetretenen Kandidaten.

M. H.

Die Redaktion wünscht allen Lesern erholsame Ferien!



Auch eine Denaturierung!

ZH: THESEN DES SYNODALVORSTANDES BETREFFEND SCHULJAHRBEGINN

A. Die Lehrerschaft stimmt folgenden Grundsätzen zu:

1. Die Vereinheitlichung des Schuljahrbeginns als Teil der äusseren Schulkoordination ist eine *schulpolitische Notwendigkeit.*
2. Weder der Schuljahrbeginn im Frühling noch jener im Spätsommer bringt eindeutige *pädagogische* Vorteile.
3. Die Koordination des Schuljahrbeginns ist für das *Berufsschulwesen* von besonderer Bedeutung.
4. Die Verlegung des Schuljahrbeginns bringt dem zürcherischen Schulwesen keine wesentlichen Vorteile. Die Einführung des Spätsommerschulbeginns stellt einen **staatspolitischen Akt eidgenössischer Solidarität** dar.

B. Die Lehrerschaft verlangt im Falle einer Umstellung:

1. Das Schuljahr beginnt nach den Sommerferien Mitte August.
2. Die ordentlichen Zeugnistermine fallen mit den Semesterenden zusammen, nämlich dem Ende der 4. oder 5. Woche des Kalenderjahres und dem Schuljahrschluss.
   Zwischenzeugnisse werden unmittelbar vor den Frühlingsferien und am Ende der Bewährungszeit ausgestellt.
3. Von den Jahreszeiten abhängige Kurse und Freifächer können weiterhin durchgeführt werden.
4. Die Aufnahmeprüfungen an die Oberstufe der Volksschule fallen auf Ende Mai / Anfang Juni, diejenigen an die Mittelschulen auf Mitte Mai.
5. Die Bewährungszeit an der Oberstufe soll wie bisher 12 Wochen betragen. Sie wird durch die Herbstferien unterbrochen.
6. Die Rücktrittstermine für Volksschullehrer auf Ende jedes Semesters bleiben bestehen.
7. Die Ferien dürfen ununterbrochen nicht länger als fünf Wochen dauern.
8. Allfällige Strukturänderungen der Mittelschule sollen von der Vorlage über die Verlegung des Schuljahrbeginns getrennt behandelt werden. Der Regierungsrat erlässt die Übergangsbestimmungen bis zur definitiven Regelung durch das Mittelschulgesetz.
9. Die Umstellung des Schuljahrbeginns vom Frühling auf den Spätsommer wird in einem Schritt mit einem Langschuljahr vollzogen. Das zusätzliche Quartal dauert 10 Wochen.
10. Die Gestaltung des zusätzlichen Quartals geschieht in Zusammenarbeit mit den amtlichen und freien Lehrerorganisationen.
11. Der Stichtag für den Beginn der Schulpflicht wird schrittweise während vier Jahren jährlich um einen Monat verschoben.

Die Stellungnahme erfolgt in den einzelnen Schulkapiteln. Bericht folgt!

Reaktionen

Dialog Jeunesse

Der «SLZ» 22/80 vom 29. Mai 1980 lag eine «Schnupper-Ausgabe» des Magazins «Dialog Jeunesse» bei. Die Redaktion legt Wert auf die Feststellung, dass die Beilage als «Inserat» via Inseratenverwaltung vereinbart worden ist und vom Auftraggeber entsprechend (inkl. Mehrporto) entschädigt wird.

Mehr wohl als die «SLZ» hat diese Beilage da und dort Ärgernis erregt, insbesondere der Fragebogen des «Lilaphon». Was auch die Meinungsumfrage (wer glaubt so ganz daran?) ergeben wird, zur Kenntnis nehmen müssen und dürften wir eine «Trendmeldung» schon. Die Schule kann (und darf) nicht verhindern, dass eine Generation heranwächst, die ihre Rechte deutlicher artikuliert und verwirklicht haben möchte. Wenn wir es verstehen, dass zu diesem «Rechtsbewusstsein» auch Einsicht und Verantwortungsbewusstsein entwickelt werden, werden wir als Schüler nicht ungebärdige, aber durchaus ernstzunehmende Bildungspartner haben.

Erinnert sei wieder einmal an den Grundsatz der «SLZ»-Redaktion, die «SLZ» durchaus offen, tolerant und als Forum für sachbezogene Meinungsbildung zu führen. Nicht alles, was erscheint, hat die sachliche (und stilistische) Billigung des Redaktors (wenngleich, wie leicht nachgewiesen werden könnte, oft recht grosse Korrekturen vorgenommen werden), nicht alles (für viele ohnehin zu vieles) wird redaktionell kommentiert (direkt oder indirekt, auch durch Karikaturen): Einzig für den Inserateteil trage ich keinerlei Verantwortung (ich sehe die Inserate erst in der ausgedruckten Zeitung), im Unterschied zu Regelungen im letzten Jahrhundert, wo die Redaktion auch über die Inserate «wachte». Wer wünscht sich diesen Zustand zurück?

Erwünscht aber sind der Redaktion Reaktionen, auf Inserate und Beilagen, auf Beiträge. Sie zeigen immerhin, dass die Sache «angekommen» ist! J.

«Metaphysische» Hintergründe eines Herbstschulbeginn-Gegners

Unsere Zeit leidet an einem Übermass an totem Material, welches uns bläht, täuscht, unbefriedigt und unglücklich lässt, arm und schwach macht. Man denke an unsere ganze Lebens-, Arbeits- und Wohnwelt mit der lebensunbrauchbaren Umgebung, an die zahlreichen wenig gehaltvollen noch gesundheitsfördernden Massenproduktionen unserer Wirtschaft, der staatlichen Gesetzgebung, das Versinken der Ärzte und ihrer Heilkunst in den materiellen Bereichen.

Verheerend wirkt deshalb eine Volksschule im Dressur- und Nürnberger- Trichtersystem, wo Lehrer und Schüler ihren Unterrichtsstoff aus der staatlichen Lehrmittelzentrale als Fremdstoff beziehen und ihn sich aufbürden als eine wenig sinnvolle Last im Tempo des Leistungsstresses. Die Hochschulen sind hierin wenig Vorbild und sollten sich deshalb in der Einflussnahme auf die Angelegenheiten der Volksschule mässigen.

Man prüfe, ob die etwa gepriesenen Schulen mit Herbstschulbeginn wirklich so solide sind. Auch wenn sie in Europa in der Mehrheit sind, sagt das nichts aus über ihre Qualität. Wir sind trotzdem verpflichtet zu wählen, was richtig ist: den Frühlingsschulbeginn.

Hans Schmidhauser, Oberengstringen

Die nächste «SLZ» erscheint am 24. Juli, die übernächste am 21. August.

Guido Harder †

Unerwartet ist am 9. Juni im Alter von erst 46 Jahren der Leiter des *Instituts für Unterrichtsfragen und Lehrerfortbildung* des Kantons Basel-Stadt, *Guido Harder-Heil,* gestorben. In Lehrerkreisen schätzte man den Leiter des ULEF wegen seiner Bereitschaft, Ideen aufzugreifen, Aufgaben anzupacken und anderen zu helfen. Seine Arbeitskraft schien unermüdlich, und Guido Harder hat sich nicht geschont. Für seine Gesundheit war offenbar sein Einsatz zu hoch. Sein Leben war Pflichterfüllung und Fürsorge für seine Familie und Freunde. *-r*

Varia

ZG: Lilaphon setzt sich für Lehrer ein

Das als Schüler-Forum Zürich bekannte Lilaphon (vgl. Fragebogen in «Dialog Jeunesse») setzt sich getreu seiner Zweckbestimmung auch für Lehrer ein; dann nämlich, wenn Schüler einen von ihnen geschätzten Lehrer wegen irgendwelcher ausserschulischer Vorkommnisse oder Intrigen verlieren sollen. Erster Fall dieser Art: Der in Rotkreuz wirkende Sekundarlehrer G. M. ist als Folge der gegen ihn erhobenen schweren Vorwürfe (Alkoholmissbrauch, Festivitäten mit Schülern) fristlos entlassen worden (Beschluss des Zuger Erziehungsrates). Der Fall verdient eine sorgfältige Darstellung gemäss (z. T. sich widersprechenden) Akten. Als schulpolitisches Unikum sei festgehalten, dass das Lilaphon mit den Betroffenen (Lehrer, Schüler der 3. Sekundarklasse) am 20. Juni 1980 im Jugendraum der reformierten Kirche Rotkreuz ein offenes Gespräch durchführte. Ein Bericht folgt.

BE: Auch Primarschüler sind erfolgreiche Lehrlinge

Im Frühjahr 1980 hatten sich 99 Lehrlinge, die ihre berufliche Ausbildung in den **Lehrwerkstätten der Stadt Bern** (LWB) absolvierten, zur Lehrabschlussprüfung zu stellen. Vertreten waren folgende gewerbliche Berufe: Mechaniker 28, Maschinenzeichner 1, Elektronikmechaniker 17, Möbelschreiner 14, Metallbauschlosser 8, Spengler 16, Sanitär-Installateure 15.
Der Gesamtnotendurchschnitt aller Lehrlinge (Fächer: praktische Arbeiten, Berufskunde, Zeichnen und Allgemeinbildung) ergab das bemerkenswerte Ergebnis von 5,34.
Kein einziger aller zur Abschlussprüfung angetretenen Lehrlinge erzielte eine ungenügende Note (schlechteste Schlussnote 4,6). Unter den erfolgreichen 99 jungen Berufsleuten befinden sich auch solche, welche vor Beginn der Lehre die Primarschule besuchten. W. Sch.

Aluminiumsammeln

Zu dieser aktuellen Umweltschutzaufgaben haben die Koordinationsstelle der schweizerischen Alu-Gruppen und der Lehrerservice des WWF Schweiz eine 44seitige **Unterrichtshilfe** herausgegeben. Sie enthält Grundinformationen, ein Materialienverzeichnis, didaktische Hinweise sowie acht Arbeitsblätter für Schüler. Das Thema Aluminiumsammeln wird in einen umweltpolitischen Rahmen gestellt.

Erhältlich (Fr. 5.—) beim WWF Schweiz, Postfach, 8037 Zürich; gratis erhalten Sie das vierseitige Packpapier-Flugblatt «Stop dem Aluminiumverschleiss».

Kurse und Veranstaltungen

Deuxièmes Rencontres Pestalozzi à Yverdon

Vendredi 5 septembre:

17 h: Bienvenue aux participants à l'Aula Magna au Château. Le travail du Centre doc. Pestalozzi par J. Cornaz.

18 h 30: Souper à l'Hôtel de Londres.

20 h 30: «Influence de Rousseau sur Pestalozzi» par M. Michel Soetard, prof. phil., Lille.

Samedi 6 septembre:

9 h 30: «L'éducation physique chez Rousseau et Pestalozzi» par le prof. Louis Burgener de Berne.

11 h: Lecture de quelques lettres d'élèves chez Pestalozzi (allemand et français).

11 h 45: Apéritif d'honneur offert par la ville d'Yverdon à l'Hôtel de Ville.

12 h 30: Dîner au Londres.

14 h 30: «L'influence de Pestalozzi sur Gotthelf» par le prof. Alfred Berchtold de Genève.

16 h 15: Heure musicale, préparée par Mmes Bollier et Tabachnik, pianistes, et Mme Baier, cantatrice. Au programme: Lieder de Schnyder von Wartensee (maître chez Pestalozzi en 1817) et un Quatre-mains de Schubert.

17 h: Clôture.

KURSANZEIGEN

der Arbeitsgemeinschaft Deutschschweiz für Lehrerfortbildung (AGD LFB)

In dieser Rubrik werden ausgewählte Kurse der Mitgliedorganisationen AGD LFB angezeigt.

Kurzsprachaufenthalte für Englischlehrer

29. September bis und mit 10. Oktober 1980, 2 Wochen
Folkestone, School of English Studies
Leiter: Peter O'Connell M. A., Folkestone, und Lehrer der School of English Studies
Ziel: Vertiefung der Sprach-/Sprechfertigkeit in Kleingruppenarbeit / Labor / englischsprechender Gesellschaft
Für Englischlehrer mit guten Vorkenntnissen (etwa proficiency level)
Anmeldung bis 10. August 1980 an:
Kurssekretariat BLV, Postfach 3029, 3000 Bern 7

Vegetation im Herbst – Einblicke in eine oft «vergessene», botanisch wichtige Jahreszeit

Montag, 29. September, bis Samstag, 4. Oktober 1980
Riederfurka/Riederalp VS, Naturschutzzentrum Aletsch
Leiter: Dr. Walter Strasser und Ruedi Schneiter, Biologielehrer, Thun
Thematik: Blütenlose Pflanzen / Verbreitungsbiologie
Referate, Feldarbeit, Erfahrungsaustausch
Für Lehrerinnen und Lehrer aller Stufen, auch mit wenig Vorkenntnissen
Anmeldung bis 10. August 1980 an:
Kurssekretariat BLV, Postfach 3029, 3000 Bern 7

Alemannische Schultage und Alemannische Schulausstellung an der Pädagogischen Hochschule Freiburg im Breisgau vom 9. bis 12. Oktober 1980

Zielsetzungen:

- Selbstfindung der Menschen in einer die Grenzen überschreitenden Gemeinschaft
- Öffentliche Vergegenwärtigung der geschichtlichen Traditionen in diesem Raum
- Praktische Umsetzung des europäischen Gedankens in die zukünftige Arbeit der Schule an einem konkreten Beispiel
- Gegenseitiger Informationsaustausch über die gegenwärtige Praxis besonders der Lehrerausbildung und über neue Ansätze auf diesem Gebiet
- Pflege persönlicher und institutioneller Beziehungen zwischen südwestdeutschen, elsässischen, nordschweizerischen und vorarlbergischen Pädagogen

Veranstaltungen der Alemannischen Schultage

In Form von Vorträgen, Seminaren, Arbeitsgruppen, Ausstellungen, Diskussionsveranstaltungen werden dargestellt:

1. Bildung und Erziehung im alemannischen Raum
2. Sprache und Sprachproblematik
3. Regionalbezogener Sachunterricht in der Grundschule
4. Die Raumstruktur des alemannischen Raumes und ihre Ausgestaltung
5. Geschichte und Kultur des alemannischen Raumes

Leitung der Alemannischen Schultage

Prof. Dr. Hubert Daschner, Rektor der Pädagogischen Hochschule Freiburg, Kunzenweg 21, D-7800 Freiburg im Breisgau

Leitung und Sekretariat

der «Alemannischen Schulausstellung»:
B. M. Kaufmann (Adresse wie oben, Telefon 682 261; 682 353)

Lehrer-Bibeltagung

6. bis 10. Oktober 1980 in Aeschi bei Spiez

Referenten:
Dr. H. P. Jäger, Malans
Pfarrer H. Schmid, Wil SG

Unter dem **Gesamtthema «Die Familie Gottes»** wird das Gespräch über das Gebet ein zentrales Anliegen der Tagung bilden.
Lehrkräfte aller Schulstufen, Studierende und weitere Interessenten sind eingeladen und erhalten ausführliche Unterlagen bei:
H. R. Jost, Oberlandstrasse 102, 3700 Spiez
Telefon 033 54 43 12

Neu in Bern

Alle Bücher anthroposophischer Autoren und der Waldorf-Pädagogik erhalten Sie durch die Abteilung

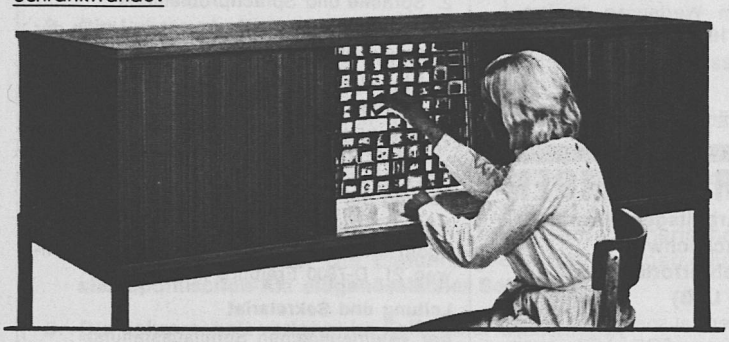
Anthroposophische Bücher; Am Falkenplatz

haupt für bücher Falkenplatz 14 3001 Bern 031/23 24 25

10 000 Dias auf kleinstem Raum archiviert

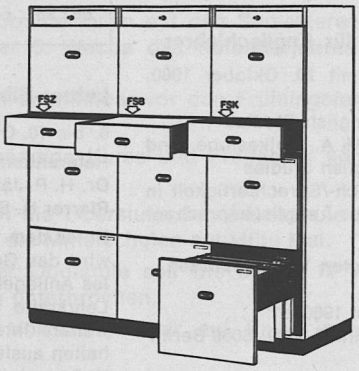
Es gibt kein Suchen mehr!
Diavorträge sind schnell und aktuell zusammengestellt!

Diese moderne Archivierung ermöglicht die Sichtung und Auswahl aus großen Diabeständen erschöpfend bis zum letzten Dia in absolut kürzester Zeit. Register für die Vorwahl. Beleuchtetes Betrachtungsfeld. Erweiterungsfähiges Baukastensystem. 15 Modelle in Holz, Kunststoff, Stahl für 1000 bis 10 000 Dias. Auch als Einbauteil nach Maß für vorhandene oder geplante Schrankwände!



A-V Medienzentralen und Archivschränke

Wir fertigen außerdem:



abodia Folienarchive
Folienschränke, speziell zur Aufbewahrung von Dias und Arbeitstransparenten in durchsichtigen Hängetaschen. Auch mit beleuchtetem Arbeitszug und Karteizug.

abodia Hängekörbe und Hängekartei
für Diapositive, Arbeitstransparente, Schallplatten und Noten, Negative und Bildmaterial.

Unser 24 seitiger Katalog informiert Sie über das gesamte Programm.

abodia

Coupon
Bitte Katalog senden!

Name _____
Institut/Schule _____
PLZ/Ort _____
Straße _____
Telefon _____

Kümmerly + Frey AG, Abteilung Lehrmittel
3001 Bern, Hallerstrasse 6–10

Die

Reformierte Kirchgemeinde Liestal-Seltisberg

sucht

eine kirchliche Mitarbeiterin

oder

einen kirchlichen Mitarbeiter

Aufgaben:
Religionsunterricht
Mithilfe im Besuchsdienst
Ausbau der Informationsarbeit
Weitere Arbeitsgebiete nach Absprache und nach persönlichen Neigungen und Fähigkeiten.

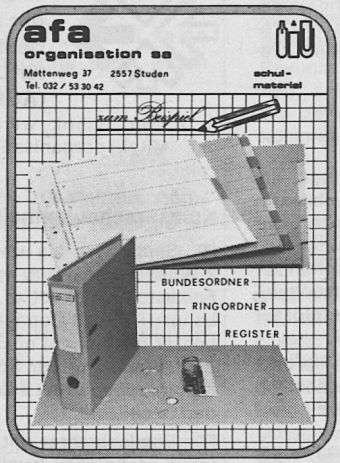
Wir erwarten:
Initiative, kontaktfreudige Persönlichkeit, die an selbständigem Arbeiten interessiert ist.
Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit unseren vier Pfarrern, der Sekretärin und dem Sigristen/Hauswart.

Wir bieten:
Besoldung entsprechend der Ausbildung und Sozialleistungen nach staatlicher Regelung.
Möglichkeit zur fachlichen Weiterbildung.
Auf Wunsch älteres Einfamilienhaus in Miete.

Stellenantritt:
Nach Vereinbarung.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind zu richten an den Präsidenten der reformierten Kirchenpflege, Herrn Werner Spinnler, Rotfluhstrasse 6, 4410 Liestal, Tel. 061 91 40 17, der gerne auch weitere Auskünfte erteilt.

Sind Sie Mitglied des SLV?



Die gute Schweizer Blockflöte

Zu kaufen oder zu mieten gesucht eine zweiteilige

Schulbaracke

Sich wenden an
Fritz Egli, 3515 Oberdiessbach
Telefon 031 97 0618

Zu vermieten ab September 1980

in Südspanien

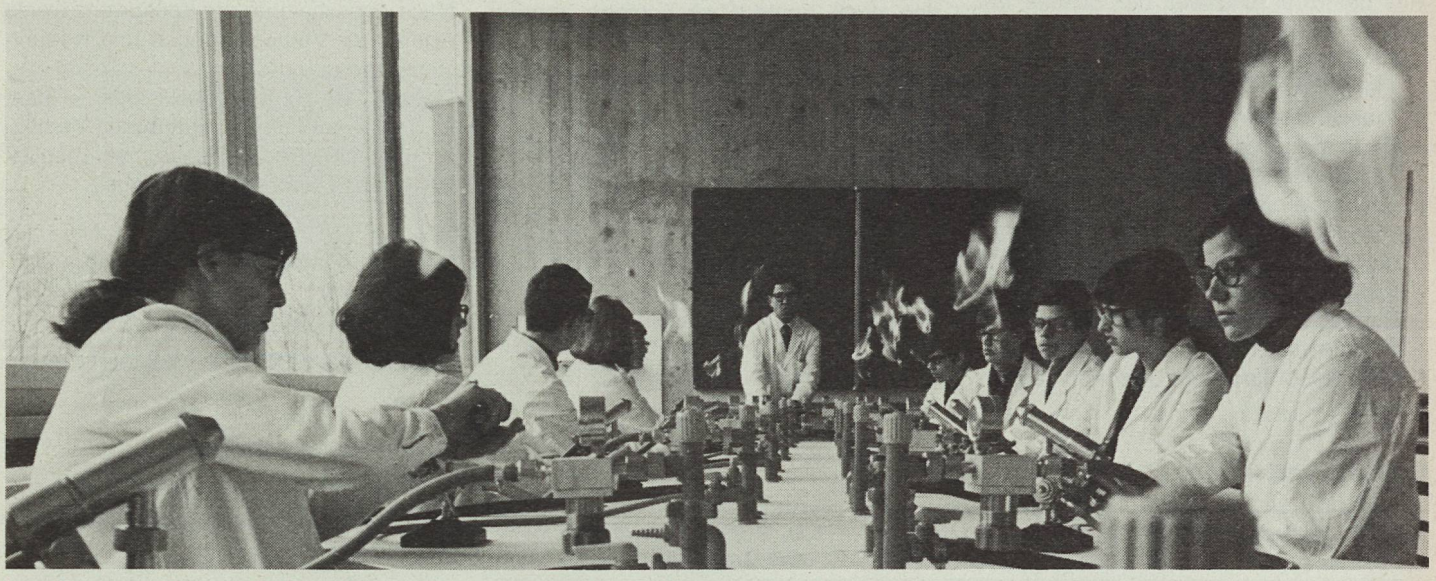
neues, grosses Vier-Zimmer-Haus (sechs Betten), Komfort, erhöhte Lage, Meersicht, Dauermieter bevorzugt.

Zum Beispiel bei

Sabbatical leave, Pensionierung

Fr. 800.– im Monat bei Dauermiete oder Fr. 400.– pro Woche.

Telefon (01) 251 74 28, F. Kessler, Predigergasse 9, 8001 Zürich



Lehrlingsausbildung: z.B. Glasblasen. Genaue Kenntnis des Handwerks wird vorerst schulisch vermittelt. (Foto: Ciba-Geigy)

Der Mensch im Grossbetrieb

von Magdalena Vogel und Jaroslaw Trachsel

Einleitung

Ein grosses Unternehmen präsentiert sich normalerweise dem Aussenstehenden in Form von imposanten Gebäuden, von riesigen Parkplätzen für die Angestellten. Stelleninserate für Führungskräfte nehmen in der Zeitung oft ⅛ Seite und mehr ein. Die Produkte werden vierfarbig in illustrierten Zeitungen, auf Plakaten, durch Leuchtschriften, in der Fernsehwerbung und bei Sportanlässen angepriesen. Die Namen und grafischen Symbole sind uns bekannt: Postgelb, Gulforange, zwei sorgfältig eingehaltene Farben. Der Agfa-Rhombus, die Shell-Muschel, das Esso-Oval, der Suppenknorrli, die Bankvereinschlüssel und der Ciba-Geigy-Schriftzug.

Die Angestellten erscheinen auch nicht überall in beliebigen Kleidern. Die Swissair begegnet uns «als uniformiertes Personal», Bankangestellte sind gehalten, stets die Krawatte zu tragen. Weniger wichtig wird die äussere Erscheinung der Mitarbeiter in einem Fabrikationsunternehmen genommen.

Greifen wir als Beispiel das zweitgrösste Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz heraus, die Ciba-Geigy AG. Es zählt 80000 Beschäftigte, wovon über 20000 in der Schweiz. Wird man in einem solchen Unternehmen zur Nummer, zum kleinen Rädchen in der grossen Maschine? Verliert man sich in den Tausenden von Mitarbeitern? Oder ist man stolz, Mitarbeiter des zweitgrössten Konzerns der Schweiz zu sein, mitzuwirken in Forschung, Produktion und Verwaltung der Firma, deren Namen im Börsenbericht, auf Packungen von Zahnpasten, pharmazeutischen Produkten und Farbdosen steht?

Gibt es überhaupt besondere Probleme für Menschen im Grossbetrieb, oder hat man als Aussenstehender bloss Vorurteile?

Diese Fragen beschäftigen uns, beschäftigen auch immer wieder junge Menschen, die vor der Berufswahl stehen. Wir wollen aber nichts Weltfremdes schreiben und schauten uns daher zuerst um in Papieren, welche Personal und Öffentlichkeit über Grossbetriebe informieren sollen. Dann befragten wir natürlich direkt Betroffene – Menschen, die in Grossbetrieben arbeiten.

Geschieht ein grösseres Missgeschick, dann kommen die grossen Unternehmen ungewollt in die Schlagzeilen. Positive Meldungen liest man im Wirtschaftsteil der Tageszeitungen, denn das interessiert die Anleger. Auch in Jahresberichten und Jubiläumsschriften betonen die Unternehmen vor allem ihre Erfolge. Das «Image» wird sorgfältig gepflegt; Misserfolge hängt man nicht an die grosse Glocke. Noch arbeitet der grösste Teil der wirtschaftlich aktiven Schweizer Bevölkerung in kleineren und mittleren Betrieben. Langfristig wird der Anteil der in Grossunternehmen Beschäftigten aber voraussichtlich steigen. Wir wollen mit diesen Unterrichtsblättern dem Lehrer erleichtern, ein realistisches Bild des Lebens im Grossbetrieb an seine Schüler zu vermitteln.

Lernziele

Wir werden uns bei der Zielsetzung für ein Unterrichtsprojekt über den Grossbetrieb vor allem an die Nützlichkeit halten – *Nützlichkeit für den jungen Menschen, der vor der Berufswahl steht und eine wirtschaftlich aktive Zeit von über 40 Jahren vor sich sieht.*

Aus dieser Sicht stellen wir folgende Fragen:

- **Was ist ein Grossbetrieb?**
- **Welches sind die Besonderheiten des Lebens im Grossbetrieb, insbesondere bezüglich Arbeitsklima?**
- **Weshalb gibt es Grossbetriebe?**
- **Welches ist die volkswirtschaftliche Bedeutung der Grossbetriebe?**
- **Welche Menschen fühlen sich wohl im Grossbetrieb?**
- **Könnte ich mich in einen Grossbetrieb einfügen?**
- **Was erlebt ein Besucher in einem Grossbetrieb?**
- **Unerwünschte Folgen wirtschaftlicher Konzentration (Monopole, Fremdbestimmung usw.)**

Beilage des Vereins «Jugend und Wirtschaft» zur Schweizerischen Lehrerzeitung

Zuschriften an Jaroslaw Trachsel, Stauffacherstr. 127, 8004 Zürich

Einstieg

Aus der Erfahrungswelt der Schüler tragen wir zusammen:
- Produkte grosser Unternehmen (Autos, Elektronik, Farben, Arzneimittel, Waschmaschinen, usw.)
- Werbung grosser Unternehmen (TV, Zeitschriften, Plakate usw.)
- Grafische Symbole grosser Unternehmen (Coca Cola, Agfa, Rossignol, VW, usw., aber auch Farben an sich wie Postgelb und Gulforange)
- Eindrücke von Fernsehsendungen
- Interviews mit Verwandten und Bekannten, die in grossen Unternehmen arbeiten

Lektionenraster

A. Bild des Grossbetriebs	B. Entstehung eines Grossbetriebs	C. Kritische Würdigung des Grossbetriebs
A.1. *Produkte*	B.1. Erklärungsversuche der Schüler	C.1. Vorteile der Produktion im Grossbetrieb
A.2. *Arbeitsplätze*	B.2. Gründungs- und Entwicklungsgeschichten grosser Unternehmen	C.2. Der Mensch im Grossbetrieb
A.3. *Selbstdarstellung der Betriebe*		C.3. Chancen des Kleinbetriebes
A.4. *Betriebserkundung*		C.4. Gefahren des Grossbetriebs für Gesellschaft und Wirtschaft.

Ideen zu den einzelnen Themen

A.1. *Image der Produkte* – Image der Betriebe beim jugendlichen Konsumenten. Die Klasse spielt Marktforschung mit einem gemeinsam erarbeiteten Fragebogen (Kennen Sie XY? Kaufen Sie Produkte von XY? Haben Sie über XY schon Positives oder Negatives gehört? usw.)

A.2. *Die Stelleninserate der Grossbetriebe* – Das Bild des Betriebes, wie es sich daraus ergibt – Ergänzung dieses Bildes durch Informationen aus Firmenzeitschriften, Jahresberichten, Betriebsstudien der Banken, Presseartikeln. Interviews mit Betriebsangehörigen.

A.3. *Selbstdarstellung der Betriebe* – Brief an die Personalabteilung mit der Bitte um schriftliche Information, um ein Referat vor der Klasse mit Fragestunde, um Vorführung einer Tonbildschau oder eines Films – die meisten Grossunternehmen verfügen über audiovisuelles Material – sowie Anfrage, ob auch ein Betriebsbesuch der Klasse in Frage käme.

A.4. *Betriebserkundung*
(Hauptpunkte aus BuW 1976 Nr. 7)

B.1. *Wie entstehen Grossbetriebe?* Sammeln der Erklärungsversuche der Schüler. Fragen: Wann sind die meisten schweizerischen Grossbetriebe entstanden? Werden auch heute Grossbetriebe gegründet? Sind Grossbetriebe die ideale Betriebsform der Zukunft?

B.2. *Exemplarische Behandlung der Entstehungsgeschichte eines schweizerischen Grossbetriebes.* Quellenmaterial: Jubiläumsschriften. Reihe «Schweizer Pioniere der Wirtschaft und Technik».

C.1. *Vorteilhafte Produktionsmöglichkeiten im Grossbetrieb:* Grosserie, Normierung, Fliessband, Automatisierung, Vertriebsorganisation usw..

C.2. *Menschenbild aus Stelleninseraten und internen Verhaltensnormen, Führungsrichtlinien usw.* Interviews mit Personalchefs, Lehrlingsausbildnern, Arbeitern, Angestellten und Lehrlingen. Wichtigste Frage für den Schüler: «Wäre es sinnvoll für mich, eine Stelle in einem Grossbetrieb anzutreten?»

C.3. *Chancen des Kleinbetriebes.* Wo haben Kleinunternehmen die Möglichkeit, sich auf dem Markt gegen die Grossen zu behaupten. Beispiele: Autos, Service, Spezialanfertigungen, Tonbandgerät usw.

C.4. *Gefahren des Grossbetriebs.* Wirtschaft: Monopole – Kartelle – Multis – Nach Ausschaltung der Konkurrenz wenig Antrieb für Verbesserungen und Neuentwicklungen.
Gesellschaft: Eigengesetzlichkeit – Staat im Staat – keine überschaubaren Verhältnisse – keine Gesamtschau mehr möglich – «kleines Rädchen im Getriebe».

Informationen

Die Gründung grosser Unternehmen in der Schweiz

In der Reihe «Schweizer Pioniere der Wirtschaft und Technik» finden wir lebendige Beschreibungen aus der Gründerzeit grosser Schweizer Unternehmen. Jugend und Wirtschaft kann, solange Vorrat, einige Titel kostenlos abgeben:

Nr. 2 Joh. Jak. Sulzer, Henri Nestlé, C.F. Bally, Rud. Stehli, Joh. Rud. Geigy
Nr. 7 G.Ph. Heberlein, J.C. Widmer, Daniel Peter, P.E. Huber-Werdmüller, Eduard Sandoz
Nr. 8 Prof. W. Wyssling, Dr. A. Wander, Henri Cornaz
Nr. 11 Joh. Näf-Enz, G. Naville, L. Chevrolet, Samuel Blumer
Nr. 12 Matthias Hipp, Adolf Bühler, Eduard v. Goumoëns, Adam Klaesi
Nr. 13 P.-F. Ingold, A. Guyer-Zeller, Rud. Zurlinden
Nr. 17 P. Theodosius Florentini, Dr. Adolf Gutzwiller, Adolf Dätwyler

(Liste von Unternehmungen, über die ein Informationsblatt verfügbar ist, kann mit Coupon bestellt werden, BuW 1976 Nr. 7 behandelte schulgerechte Betriebserkundungen, SLZ 27–30, 1.7.76, Nachbezug mit Coupon, S. 1147

Besonderheiten des Lebens im Grossbetrieb

Zum Beispiel Ciba-Geigy

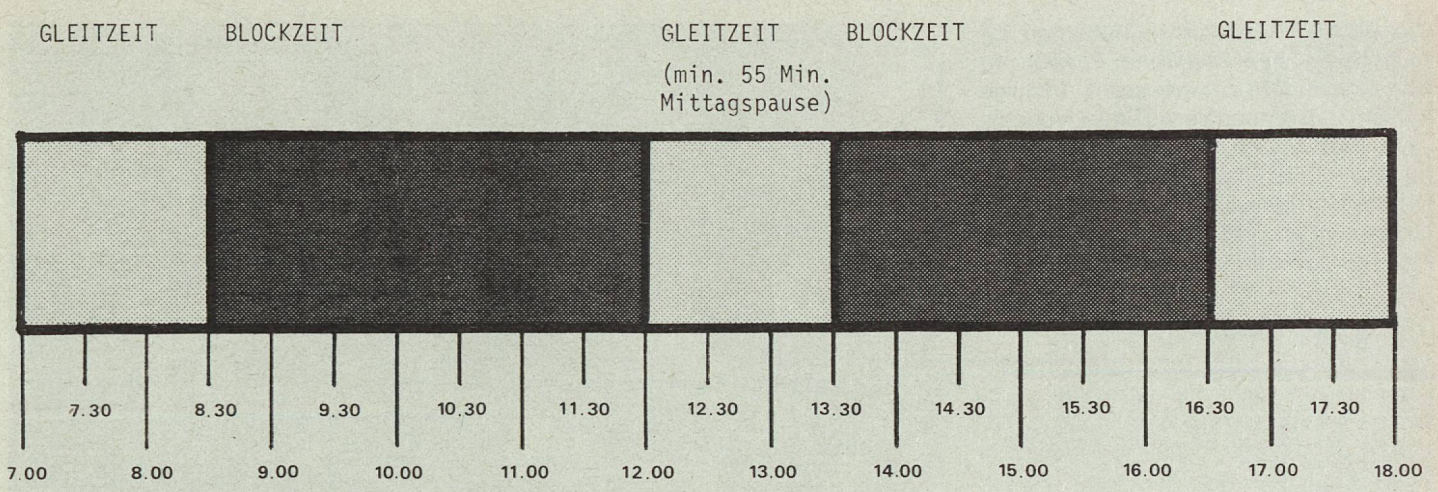
Notizen nach einem Gespräch mit Dr. R. Thöni, Personalabteilung der Ciba-Geigy AG, Basel

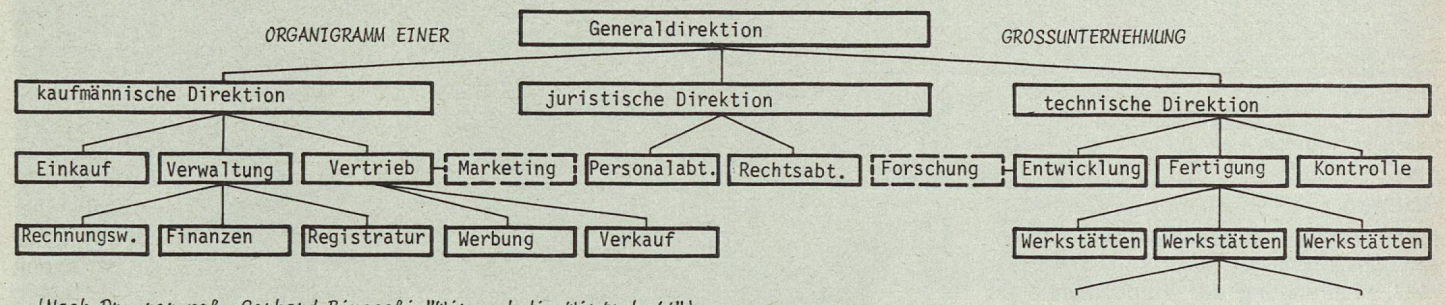
Regelung der Arbeitszeit

Die *Arbeitsteilung* wird in einem Grossbetrieb normalerweise sehr *weit getrieben*, denn dies führt in vielen Arbeitsabläufen zu hoher Spezialisierung, zum Einsatz kostspieliger Produktionseinrichtungen und Rationalisierung der Arbeit. Die Kehrseite der Medaille: Jede Abteilung ist auf die Zuverlässigkeit der andern angewiesen, Termine müssen unbedingt eingehalten werden, Entscheide werden zum Teil weit oben in der Hierarchie gefällt, die Übersicht kann für einzelne Mitarbeiter verlorengehen.
Und doch kann der Mitarbeiter normalerweise seine Arbeitszeit in einem gegebenen Rahmen selbst bestimmen. Zwischen 8.30 und 16.30 ist *Blockzeit* mit 55 Minuten Mittagspause, alle müssen da sein. Die restliche Arbeitszeit wählt man selbst, aber nicht von Tag zu Tag, sondern fest für ein halbes Jahr. Dort, wo *gleitende Arbeitszeit* eingeführt ist, wird sie durch Geräte erfasst.

Betriebshierarchie

In einem Grossbetrieb ergeben sich täglich *Entscheidungsprobleme.* Die Zustän-





(Nach Dr. rer.pol. Gerhard Binggeli "Wir und die Wirtschaft")

digkeiten werden geregelt, woraus sich auf dem Papier ein sogenanntes *Organigramm*, soziologisch ausgedrückt *«hierarchische Stufungen»* ergeben. Je nach Aufgabe ergibt sich die Grösse der Abteilungen, die entweder durch Prokuristen, Handlungsbevollmächtigte, Meister oder Cheflaboranten geführt werden. Die Zahl der Beschäftigten in einer Abteilung ist sehr unterschiedlich, das geht von einer Person bis zu Hunderten.
Aus der gegenseitigen Abhängigkeit der Mitarbeiter und aus der Notwendigkeit hierarchischer Organisation des Betriebs ergeben sich Vorteile und Probleme.

Ciba-Geigy/«Porträt einer Firma»: nur die Grossunternehmung kann es sich leisten, Eintretende durch eine 32seitige farbige Broschüre zu informieren.

Die *Hierarchie gibt vielen Menschen die Möglichkeit, ihre berufliche Position im Verlaufe der Zeit zu verbessern.* Tüchtige Leute steigen normalerweise im Verlaufe ihres wirtschaftlich aktiven Lebens mehrere Stufen, was offenbar einem Bedürfnis sehr vieler Menschen entspricht. Diese fühlen sich angesichts der Aufstiegsmöglichkeiten wohler im Grossbetrieb.

Arbeitsplatzprobleme

Die unvermeidliche *Monotonie* gewisser Arbeitsplätze sucht man wo immer möglich zu reduzieren, indem man die *Aufgabenbereiche erweitert* und die sogenannte *«Job Rotation»,* also den regelmässigen Abtausch von Arbeitsplätzen, einführt. Dies bringt nicht nur für den Angestellten Vorteile, sondern auch für den Betrieb: Bei Absenzen wird Stellvertretung nicht zum Problem. Freilich gibt es auch da Grenzen. Gewisse Mitarbeiterkategorien, z. B. Hilfsarbeiter in der Produktion, werden kaum für andere Arbeiten eingesetzt. Sie wollen normalerweise auch keinen Wechsel der Arbeit.

Soll eine bestimmte Arbeit im Gesamtzusammenhang vom Ausführenden verstanden werden, bedarf dies oft einer besondern Anstrengung der Vorgesetzten. Es gibt Abteilungsleiter, welche diese Aufgabe glänzend lösen, andere legen weniger Wert darauf.

Nach Gesamtarbeitsvertrag sind *20% des Gesamtlohns von der Leistung abhängig,* so dass gute Arbeitsqualität und Produktivität honoriert wird. Der wichtigste Bestimmungsfaktor für die Entlöhnung ist allerdings die Funktionsstufe. Im übrigen ist das ganze Lohnsystem flexibler als Beamtenlohnsysteme.

Die Beurteilung des Mitarbeiters erfolgt durch den direkten Vorgesetzten nach einem vorgegebenen Raster. Frustrationen durch diese Beurteilung gibt es relativ wenige, denn die Beurteilung wird besprochen und begründet, Rekurse sind möglich.

Besondere Anforderungen sind in einem Grossbetrieb an die *Information* gestellt. Viele Informationsformen entstehen aus einem organisatorischen Sachzwang heraus. Dies klappt normalerweise auf gleicher hierarchischer Ebene gut. Auch die Anweisungen von oben nach unten sind Routine. Eine gewisse Scheu kann man – wie in allen Grossunternehmen – beim Informieren von unten nach oben feststellen. Auch wird auf dem Dienstweg manches ausfiltiert, was besser weitergehen sollte. Die Möglichkeit des Überspringens hierarchischer Stufen ist gegeben, wird aber selten genützt. *In Projektgruppen werden oft Leute von der Basis miteinbezogen. Leserbriefe* werden in der Firmenzeitung *auch anonym* abgedruckt.

Färberei-Labor: ein Forschungs- und Versuchsgelände (Foto: Ciba-Geigy)

Kantine: Auch hier nimmt jeder seinen Platz ein: kollegiale Kontakte über den Arbeitsplatz hinaus. (Foto: Ciba-Geigy)

Grossraumbüro, als Landschaft gestaltet, die sich zu bewähren scheint. (Foto: Ciba-Geigy)

III. Der Vorgesetzte

21 Der Vorgesetzte führt seine Mitarbeiter so, dass sein Bereich einen möglichst hohen Beitrag an die Gesamtziele des Unternehmens leistet. Um dies zu erreichen, bemüht er sich, seinen Mitarbeitern Vorbild zu sein und deren Erwartungen und Bedürfnisse mit den Bereichszielen abzustimmen, damit ihnen diese zu persönlichen Anliegen werden.

Er gewährt seinen Mitarbeitern die notwendige Unterstützung und fördert ihr unabhängiges Denken und selbständiges Handeln.

Daraus erwachsen ihm folgende Rechte und Pflichten:

22 Im Rahmen vorgegebener Richtlinien organisiert er seinen Bereich und sorgt für eine zweckmässige Abstimmung und Umschreibung der Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung jeder Stelle sowie ihrer Beziehungen zu andern Stellen, ohne den Spielraum für Individualität und Initiative des Stelleninhabers unnötig einzuengen.

23 Er setzt für die Bearbeitung der einzelnen Aufgaben Mitarbeiter ein, die den Anforderungen sowohl fachlich als auch menschlich zu genügen vermögen. Er berücksichtigt dabei auch längerfristige Gesichtspunkte.

24 Im Rahmen seiner eigenen Ziele und Kompetenzen bestimmt er mit seinen Mitarbeitern die von ihnen zu erreichenden Arbeitsergebnisse, die dazu erforderlichen Massnahmen und die Kriterien für die Erfolgskontrolle. Er bewilligt ihnen die erforderlichen Mittel und vermittelt ihnen die Informationen, welche sie benötigen, um ihre Aufgaben zu erfüllen und grössere Zusammenhänge zu erkennen.

25 Er greift im Rahmen der festgelegten Ziele und Massnahmen sowie der delegierten Kompetenzen und Verantwortung nur ein, wenn aussergewöhnliche Umstände es erfordern. Für das Gesamtergebnis seines Bereiches bleibt er voll verantwortlich.

26 Er führt mit seinen Mitarbeitern von Zeit zu Zeit eine Erfolgskontrolle durch. Dabei vergleichen sie anhand der festgelegten Kriterien die Ergebnisse mit den Zielen und leiten daraus Massnahmen zur Verbesserung der Leistung sowie die nächsten Aufgaben und Ziele ab. Zusätzlich vergewissert sich der Vorgesetzte von Zeit zu Zeit über den Fortschritt der Arbeiten und die Einhaltung von Vorschriften.

27 Auf der Basis dieser Erfolgskontrollen führt er in grösseren Zeitabständen eine umfassende Mitarbeiterbeurteilung durch. Stärken und Schwächen, die Eignung für zusätzliche oder andere Aufgaben sowie Entwicklungsvorschläge werden festgehalten und mit dem Mitarbeiter besprochen.

28 Der Vorgesetzte sorgt für eine zielgerichtete Weiterbildung und Entwicklung seiner Mitarbeiter, indem er ihnen die Möglichkeit gibt, sich an anspruchsvolleren Aufgaben zu bewähren oder sich an Kursen zu schulen.

29 Er zieht seine Mitarbeiter zur Erarbeitung der Ziele für seinen Gesamtbereich und die Vorbereitung wichtiger Sachentscheide bei und begründet ihnen danach seinen Entschluss.

30 Er sorgt für die Bezeichnung seines Stellvertreters (oder seiner Stellvertreter) und umschreibt seine (ihre) Aufgaben und Kompetenzen. Die Stellvertretung präjudiziert die Nachfolge nicht.

Aus: Ciba-Geigy, «Richtlinien für die Führung und Zusammenarbeit»

Jeder ist auch Privatmensch

Die privaten Beziehungen der Betriebsangehörigen untereinander sind innnerhalb der Berufsgattungen am intensivsten, doch sind auch Freundschaften über Funktionsstufen hinweg nicht selten. Im allgemeinen sind die Beziehungen der Mitarbeiter auch im privaten Bereich intensiv.

Dazu tragen natürlich auch die sehr rege benützten *Freizeiteinrichtungen* bei. Man trifft sich gerne in der Freizeit, in ausländischen Niederlassungen aber noch mehr als in der Schweiz.

Wir haben bereits von der Arbeitszeit gesprochen. Ähnlich ist auch die *Ferienregelung.* Die betrieblichen Abläufe setzen der individuellen Freiheit Grenzen. Allerdings versuchen die direkten Vorgesetzten individuellen Wünschen so weit als möglich zu entsprechen.

m

Militärdienst/Zivilschutzdienst

Melden Sie bitte Ihr Aufgebot sofort nach Bekanntwerden dem Vorgesetzten und Ihrer Mutationsstelle. (Die Rückmeldung hat unmittelbar nach Wiederaufnahme der Arbeit zu erfolgen.) Die Ihnen vom Rechnungsführer Ihrer Einheit zugestellte *Soldmeldekarte* ist zunächst Ihrer Mutationsstelle zuzustellen, die sie an die Gehalts- und Lohnverwaltung weiterleitet. Lediglich bei längeren Dienstleistungen (RS, Beförderungsdienst usw.) senden Sie die Soldmeldekarte direkt an: CIBA-GEIGY AG, Gehalts- und Lohnverwaltung, R-1241.2.02, 4002 Basel.

Auskunftsstelle für Fragen betreffend Soldmeldekarten: Tel. 74692.

Mitarbeiterbeteiligung

Nach Vollendung des 4. Dienstjahres haben Mitarbeiter des Stammhauses mit Arbeitsort in der Schweiz die Möglichkeit, Namenaktien der CIBA-GEIGY AG zu erwerben. Eine Erwerbseinladung mit ausführlichen Erläuterungen erhalten die Berechtigten ein Vierteljahr vor dem Erwerbstermin durch die ‹Stiftung der CIBA-GEIGY AG für Mitarbeiterbeteiligung zur Ergänzung der Pensionskassenleistungen›, an die sie sich auch für weitere Auskünfte wenden können (Tel. 75577).

Mitarbeiterguthaben

Alle Mitarbeiter besitzen die Möglichkeit, sich ein persönliches, zinstragendes Guthabenkonto in der Firma eröffnen zu lassen. Die Firma vergütet für das eingelegte Kapital einen günstigen Zins.

Das Guthabenkonto dient dem Mitarbeiter einerseits als Sparkonto, anderseits als Verrechnungskonto im Zusammenhang mit der bargeldlosen Gehalts- und Lohnzahlung.

Auskunft erteilen die Guthabenverwaltung und die Personalkassen.

Siehe auch ‹Kassen›.

Mutationsstelle

Bei Änderungen der internen Adresse/Telephonnummer, Ihrer Privatadresse, bei Zivilstandsänderungen, bei Krankheit/Unfall und Geburten sowie vor Abwesenheiten (Ferien, Urlaub, Militär) melden Sie sich bitte bei der Mutationsstelle Ihres Bereiches. Die Mutationsstelle verfügt über die Formulare, womit alle Mutationen der Zentralen Mutations-Kontrollstelle (ZMK) übermittelt werden.

Erkundigen Sie sich daher rechtzeitig bei Ihren Arbeitskollegen nach ‹Ihrer› Mutationsstelle. Man wird Ihnen gerne behilflich sein.

n

Nähkurse

Mitarbeiterinnen (auch pensionierte) und Ehefrauen von Mitarbeitern und pensionierten Mitarbeitern können an diesen Kursen teilnehmen.

Nähere Auskünfte gibt Ihnen Frl. G. Brändli, R-1316.1, Tel. 73238.

p

Parkplätze

Der Parkplatzanspruch ist reglementarisch festgelegt. Reglemente und Anmeldeformulare sind im Parkplatzbüro Klybeck, K-1363.1.05, Tel. 62009 erhältlich.

Pensionskasse

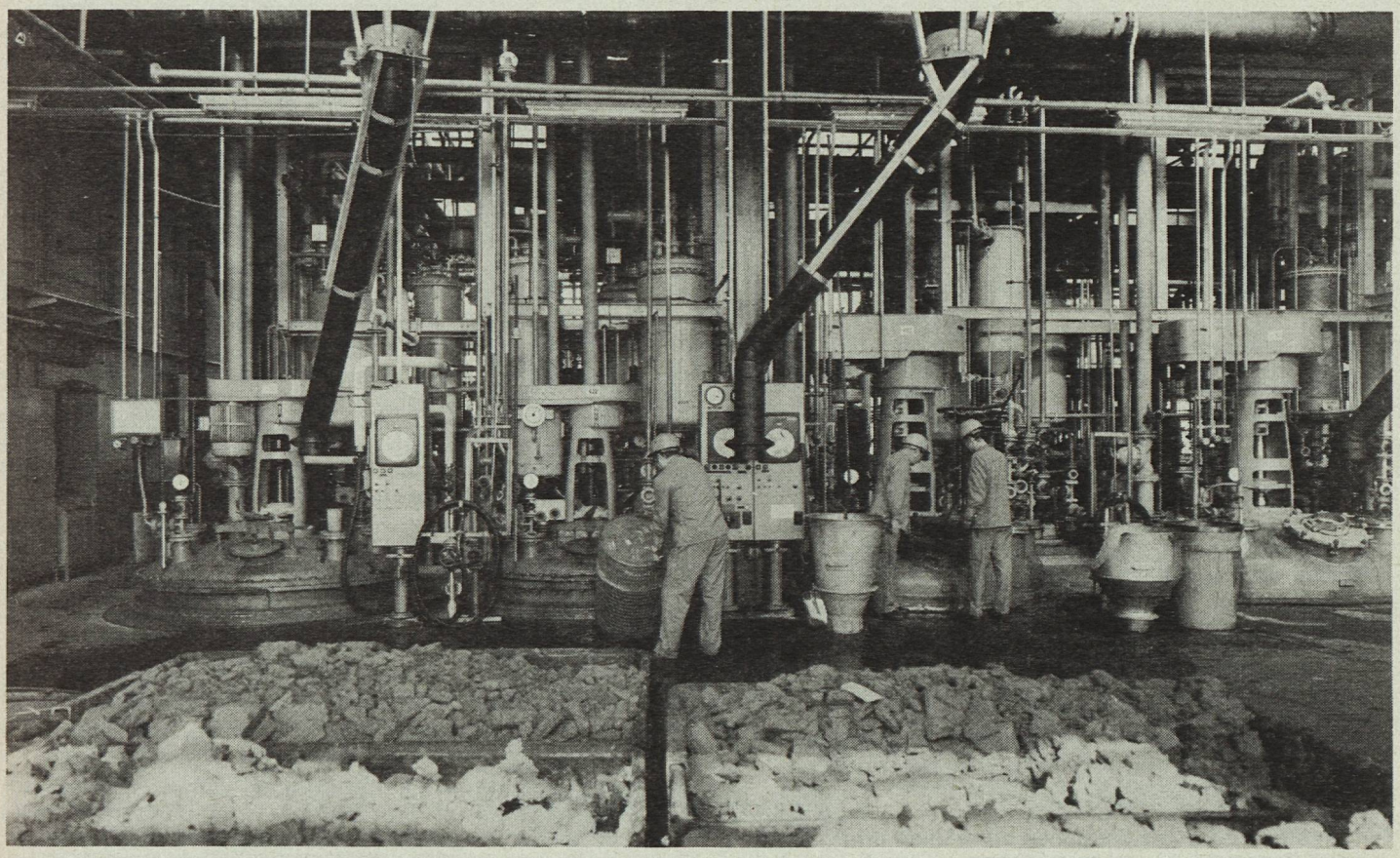
Für alle Fragen, deren Beantwortung nicht ohne weiteres aus dem Reglement oder dem Merkblatt ‹Orientierung über die Pensionskasse› hervorgeht, wenden Sie sich bitte an die Pensionskassenverwaltung, Tel. 75830.

Personalausweis

Zweckmäßige Areal- und Gebäudekontrolle ist nur möglich, wenn jeder Mitarbeiter seinen Personalausweis immer mit sich führt. Der Ausweis, den auch Sie erhalten haben, kann jederzeit von Kontrollorganen im Areal oder beim Eingang zum Personalrestaurant verlangt werden. Er ist im Internen Verkauf oder bei Kassenbezügen unaufgefordert vorzuweisen.

Der Verlust des Ausweises ist bei der Zentralen Personalausweisstelle, Klybeck K-1363.1.05, Tel. 62009 zu melden.

Drei Buchstaben aus dem «Vademecum», das Ciba-Geigy ihren neuen Mitarbeitern abgibt.



Farbstoff-Fabrikation: wer denkt daran, wieviele Arbeitsschritte es braucht, bis einer seine farbigen Socken hat, seinen leuchtend roten Pullover überziehen kann? (Foto: Ciba-Geigy)

STELLENBESCHREIBUNG EINES MEISTERS IN DER MASCHINEN-, BAUSCHLOSSER- UND FEINMECHANIKERWERKSTATT

1. Aufgaben

- Führen und Überwachen in personellen, administrativen und fachtechnischen Belangen der Zentralen Schlosserei, Druckflaschen-Kontrollstelle, Feinmechanik und Hochvakuum-Pumpenwerkstatt

- Einsatzplanung der Mitarbeiter

- Erstellen von Kostenvoranschlägen

- Arbeitsvorbereitung, Terminplanung und -steuerung und Ausführen von Werkstattaufträgen in folgenden Arbeitsgebieten:

  Bauschlosserei
  Feinmechanik
  Laborautoklaven
  Hochvakuumpumpen
  Bohrerei
  Handhubwagen
  Getriebe- und Zentrifugenservice

- Durchführen der EMPA-Prüfung für Druckflaschen sowie deren Reparaturen und Vernichten von Gasen aus Druckflaschenhavarien unter Kontaktnahme der BWL und der Sicherheitsdienststelle

- Fachtechnische Beratung der Sachbearbeiter und Chemiker

- Durchführen von Reinigungsarbeiten in den Fabrikationsbetrieben mit dem Atümat

- Ausbilden von Lehrlingen als Apparateschlosser

- Einkauf und Verwaltung folgender Handlager:

  Hochvakuumpumpen / Laborapparate
  Getriebe und Zentrifugen
  Handhubwagen
  Druckflaschen

- Koordinieren der Arbeiten mit anderen Meisterbereichen und Fremdfirmen

- Wartung der Sandstrahlanlage Malerei sowie der Druckluftanlage

- Wartung und Überwachung der Energieversorgung der Bauten 102, 104 und 106

2. Voraussetzungen / Anforderungen

- Abgeschlossene Berufslehre als Maschinenschlosser

- Langjährige Erfahrung in den Rayonwerkstätten und in der Zentralwerkstätte

- Abschluss der CG-Vorarbeiter- und Meisterkurse

- Kenntnisse im Apparate- und Bauschlossersektor sowie in der Feinmechanik

- Kenntnisse über Vorschriften und Kriterien der Gase für die Druckflaschen-Kontrollstelle

- Fähigkeit zum selbständigen Führen eines grossen Meisterbereiches mit verschiedenen Berufsbranchen

- Rasche Entscheidungs- und Handlungsbereitschaft für die ständige Anpassung an neue Situationen aus dem Betriebe

3. Zusätzliche Aufgaben

3.1 Arbeitsorganisation

- Entgegennahme von Offertanfragen
- Entgegennahme von Aufträgen in mündlicher und schriftlicher Form
- Terminplanung, Arbeitsvorbereitung und Ausführung in Zusammenarbeit mit den Vorarbeitern und der AVOR
- Kostenkontrolle der auszuführenden Arbeiten
- Überwachen der Sicherheitsvorschriften
- Überwachen der gesetzlichen Vorschriften bei Abnahme der Druckflaschen

3.2 Arbeitsmittel

- Werkzeugmaschinen
- Rundmaschinen
- Abkant- und Ausklinkmaschinen
- Schweissmaschinen
- Mess- und Prüfgeräte

3.3 Anzahl zugeordnete Mitarbeiter (Total 29)

3 Vorarbeiter
1 Arbeitsvorbereiter
8 Apparateschlosser
4 Feinmechaniker
10 Maschinenschlosser
1 Hilfsarbeiter
2 Apparateschlosser-Lehrlinge

Beispiel: Ciba-Geigy AG, Basel vom 28.5.80

1.
Zweck und Ziele des Unternehmens

1.1
Wir suchen durch schöpferische Leistungen in Forschung und Entwicklung, Produktion und Marketing im Wettbewerb mit unseren Konkurrenten unsere führende Stellung in der Spezialitätenchemie auszubauen.

1.2
Wir erschliessen neue Tätigkeitsbereiche als Ergebnis von Forschung und Entwicklung, durch Zusammenarbeit mit Dritten oder durch Erwerbungen, wenn dies dem ausgewogenen Wachstum und der Risikoverteilung dient. Wir ziehen Bereiche vor, bei denen ein höherer Gesamteffekt durch eine Wechselwirkung mit den bisherigen Tätigkeiten erzielt wird.

1.3
Damit unser Unternehmen die ihm gestellten Aufgaben erfüllen und seine Selbständigkeit wahren kann, ist es für seine Finanzierung hauptsächlich auf die eigenen Mittel angewiesen. Mit den eingesetzten Mitteln müssen wir unter Berücksichtigung eines möglichst breiten Risikoausgleiches sowohl kurz- wie auch langfristig den für das Gedeihen des Unternehmens notwendigen Ertrag erarbeiten. Dabei suchen wir unseren Kapitalgebern eine langfristig interessante Anlage zu bieten.

1.4
Wir fördern bei Aufrechterhaltung des schweizerischen Charakters unseres Unternehmens die Ausdehnung unserer Tätigkeit in allen Kontinenten, die internationale Zusammensetzung unseres oberen Kaders im ganzen Konzern und die weltweite Nutzung der im Gesamtunternehmen vorhandenen Erfahrungen und Mittel. Dadurch leisten wir auch einen Beitrag an die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der einzelnen Länder. Wir sind dabei bereit, die besonderen Verhältnisse der Entwicklungsländer zu berücksichtigen und in diesen auch grössere Risiken in Kauf zu nehmen.

Aus: «Unternehmungsgrundsätze», Ciba-Geigy 1976

DIE ZEHN GROESSTEN INDUSTRIEUNTERNEHMEN IN DER SCHWEIZ IM JAHRE 1979

	Gesellschaft	Hauptsitz	Branche	Konzernumsatz	Reingewinn	Beschäftigte im Konzern
				Mio Fr.	Mio Fr.	
1.	Nestlé	Cham und Vevey	Nahrungsmittel	21'639	816	154'600
2.	Ciba-Geigy	Basel	Chemie	9'891	327	80'223
3.	BBC	Baden	Elektromaschinen	8'799	-	101'400
4.	Alusuisse	Chippis/Zürich	Metall	5'780	112,6	43'485
5.	Roche	Basel	Chemie	5'191	219,1	42'740
6.	Sandoz	Basel	Chemie	4'444	173	35'320
7.	Oerlikon-Bührle	Zürich	Maschinen	3'885	243,9	35'000
8.	Sulzer	Winterthur	Maschinen	3'109	35,0	33'876
9.	Holderbank	Glarus	Zement	2'279	142,3	18'897
10.	Jacobs	Zürich	Nahrungsmittel	2'204	-	4'152

DIE DREI GROESSTEN HANDELSUNTERNEHMEN DER SCHWEIZ IM JAHRE 1979

				Mio Fr.	Mio Fr.	
1.	Migros	Zürich	Lebensmittel, Non Food	7'717	104	38'373
2.	Coop	Basel	Lebensmittel, Non Food	5'618	-	28'517
3.	Careal Holding	Zürich	Automobile	1'385	-	3'398

DIE DREI GROESSTEN BANKEN DER SCHWEIZ IM JAHRE 1979

	Gesellschaft	Hauptsitz	Bilanzsumme	Eigene Mittel	Reingewinn	Beschäftigte
			Mio Fr.	Mio Fr.	Mio Fr.	
1.	Schweiz. Bankverein	Basel	69'181	3'926	258,0	11'327
2.	Schweiz. Bankgesellschaft	Zürich	67'368	4'067	290,3	14'694
3.	Schweiz. Kreditanstalt	Zürich	55'234	3'706	247,0	10'499

DIE DREI GROESSTEN VERSICHERUNGSGESELLSCHAFTEN DER SCHWEIZ IM JAHRE 1979

	Gesellschaft	Hauptsitz	Prämieneinnahmen f. eigene Rechnung	Bruttoprämieneinnahmen	Auslandanteil d. Bruttoprämien	Beschäftigte
			Mio Fr.	Mio Fr.	%	
1.	Zürich	Zürich	2'610	2'819	76	20'000
2.	Schweizer Rück	Zürich	2'318	2'936	94	921
3.	Rentenanstalt	Zürich	2'240	2'258	33	3'076

JUGENDLICHE IM GROSSUNTERNEHMEN

(nach einem Referatstext über «Jugendliche im Grossunternehmen» von Dr. P. Leibundgut, Personalleiter der Nestlé-Gruppe Schweiz)

Eigentümlichkeiten des Grossunternehmens

Typisch für das Grossunternehmen ist einmal ganz allgemein die über das Normalmass hinausgehende Grösse seines Umsatzes und seines Personalbestandes. Verschiedene Typen von Grossunternehmen kristallisieren sich ferner durch die Art der von ihnen hergestellten Produkte heraus. Sehr komplexe Produkte erfordern eine aufwendige Fabrikation, aufwendig im Hinblick sowohl auf die Arbeitszeit wie auch auf die technischen Verfahren. Unternehmen, die solche Produkte herstellen, zeigen generell eine *zentralisierte Organisation;* Industrieunternehmen, bei denen der Akzent mehr bei den Rohstoffen als beim Arbeitsaufwand liegt, weisen hingegen eine *dezentralisierte Struktur* auf, wie das etwa bei der Firma Nestlé der Fall ist. Die Verhältnisse in den Tochtergesellschaften solcher Betriebe lassen sich aber wiederum mit denjenigen eines selbständigen Mittelbetriebes vergleichen.

Die Eigentümlichkeiten eines Grossunternehmens üben natürlich ihren Einfluss ganz besonders auf die Arbeitswelt und die ersten Berufserfahrungen des jugendlichen Mitarbeiters aus. Die Aufteilung des Betriebs in unzählige Teilgebiete, aber auch die hierarchische Gliederung des Unternehmens bringt es mit sich, dass er die Unternehmensleitung oft nur von aufgeschnappten Gesprächen oder von der Hauszeitung her kennt. Hinzu kommen die verschiedenen informellen Strukturen, die als sogenannte *«Hausregeln»* erst nach längerer Zeit überhaupt begriffen werden, die aber auch ein reibungsloses Funktionieren des Betriebs erst garantieren. Im Gegensatz zum Kleinbetrieb sind sodann im Grossunternehmen *zahllose Spezialisten* am Werk, deren vertiefte Fachkenntnisse sich auf einen entsprechend kleinen Sektor (Sachgebiet) beschränken. Als Beispiel gelte hier die technische Abteilung eines Grossbetriebs mit Möbelschreiner, Montage von Apparaten am Fliessband und mit der technischen Direktion, die Ingenieure und Fachleute für ganze Fabrikgruppen umfasst.

Auch *geografisch* sind die verschiedenen Tätigkeiten im Grossunternehmen oft dezentralisiert, wobei die einzelnen «Regionen» auf *einen* Ort beschränkt sein können, oft aber *auch im Ausland* liegen (Handelsniederlassungen, Fabriken, Verteilzentren, Tochterfirmen). Die *Personalplanung* beginnt ferner bereits beim Nachwuchs, d.h. Funktionswechsel und lokale Versetzung betreffen nicht erst Führungskräfte, Kader- und Fachleute. In so grossen Unternehmungen müssen auch die Reglementierungen (Anstellungs-, Arbeitsbedingungen und -Abläufe) besonders klar aufgegliedert sein. Nur so kann auch die gleiche Behandlung aller Mitarbeiter sichergestellt werden. Schliesslich ist gerade die *elektronische Datenverarbeitung (EDV = Computer)* nirgends so gegenwärtig wie im Grossbetrieb (Informationssysteme und Personalkontrollen gehören dazu, ersetzen aber etwa die altbewährten Personaldossiers nicht einfach).

Welche Probleme erwachsen im besondern dem jugendlichen Arbeitnehmer aus den geschilderten Eigentümlichkeiten des Grossunternehmens?

Allein schon der Übertritt aus dem Betrieb der Volksschule – wo er sich noch einigermassen umhegt fühlen konnte – in die Lehre und in die Berufswelt der erwachsenen Mitmenschen muss dem Jugendlichen als Einschnitt und als eine der wesentlichsten Veränderungen in seinem Leben vorkommen. Diese *Umstellungs- und Adaptionsschwierigkeiten* finden verschärft Ausdruck, wenn es sich beim Lehr- oder Arbeitsplatz um die Stelle in einem Grossbetrieb handelt. Dr. P. Leibundgut versucht die sich stellenden Probleme nach Gruppen zu ordnen:

1. Zu einem guten Teil lassen sich die Anlaufs- und Integrationsschwierigkeiten der Jugendlichen mit der *komplexen Struktur der Unternehmung* sowie mit der besonders weitgehenden *Arbeitsteilung* in Verbindung bringen:
   - *Andersgeartete soziale Bezugsgruppen.* Der Lehrling, der im Grossbetrieb von einer Abteilung zur andern geschickt wird, wird mit mehreren solch neuer Bezugsgruppen konfrontiert, während er in der Volksschule an seine Klasse und zu Hause an seine Familie gewöhnt war.
   - Auch spielen im Grossbetrieb mehrere seiner Vorgesetzten die Rolle des Lehrmeisters, und der Lehrling beginnt buchstäblich durch die verschiedenen Stationen des Unternehmens zu «rotieren», gewinnt dabei aber nur bruchstückhaft Einblick: das *Erkennen weiterer Zusammenhänge bleibt ihm zumeist versagt.* Dazu kommt die *Kürze* des jeweiligen Aufenthalts und die Tatsache, dass nicht jeder der Vorgesetzten die gleich gute Eignung zum Lehrmeister hat.

2. Das Grossunternehmen stellt, entsprechend seinen Charakteristiken, auch gewisse ganz *spezifische Anforderungen, besonders an seine jungen Nachwuchsleute.*
   - Vor allem werden *Flexibilität* (Bereitschaft zum Wechsel, zur Versetzung z.B.) und *Anpassungsfähigkeit* vom jungen Mitarbeiter verlangt, wozu auch die *Verpflichtung zur permanenten Weiterbildung* gehört.
   - Da die Leistungskonkurrenz im Grossbetrieb besonders stark ist und der junge Mensch sich immer wieder mit andern zu messen hat, muss er über eine gewisse *Resistenz und Belastbarkeit* verfügen.
   - *Ein bestimmtes Mass an Fremdsprachenkenntnissen ist in einem Grossbetrieb gesamtschweizerischen oder internationalen Ausmasses erforderlich.*

3. Daneben wird der jugendliche Mitarbeiter mit einigen sekundären *Anforderungen formeller Art* konfrontiert:
   - Die schon erwähnte *Reglementierung wird oft als Beschränkung des persönlichen Freiraums empfunden,* denn der junge Mensch durchschaut die Hintergründe nicht, die solche Verordnungen nötig machten.
   - Der «Apparat», die sogenannten *«formellen Kontrollen», sind unumgänglich im Grossbetrieb,* eben z.B die erwähnte mechanisierte Personaladministration, aber auch Stempeluhren oder modernere Zeiterfassungsgeräte. Ihnen sieht sich der Jugendliche, der von der Schule her an eine mehr soziale Kontrolle gewöhnt war, nun ausgesetzt.
   - Den jungen Hochschulabsolventen fällt der Schritt ins Grossunternehmen aber fast noch schwerer als anderen jungen Menschen, und dies vor allem deshalb, weil sie sich an eine ganz besondere individuelle Freiheit gewöhnt hatten.

Die Vorzüge des Grossbetriebs

1. Vielfache Möglichkeiten in der beruflichen Tätigkeit
2. Grössere Chancen für Entwicklung und Karriere
3. Besondere Ausbildungsmöglichkeiten
4. Lehrplätze haben den Stellenwert von Ausbildungsplätzen
5. Praktische Erfahrung im Grossbetrieb ist eine gute Empfehlung für spätere Stellen
6. Bessere Sozialleistungen (Altersvorsorge, Personalrestaurants, Sport- und Freizeitanlagen; andere Vergünstigungen)
7. Grössere Garantie der Arbeitsplätze
8. Grössere Ausweichchancen bei Firmenzusammenlegungen oder Rationalisierungsmassnahmen zur Vermeidung von Kündigungen, Kurzarbeit und zum Arbeitsausgleich zwischen einzelnen Fabriken.

a) Daraus resultieren folgende **Empfehlungen an Lehrer und Ausbildner:**

- **Erziehung zur Beweglichkeit (Adaptionsfähigkeit, Vorurteilslosigkeit)**
- **Erziehung zur Kontaktfähigkeit**
- **Erziehung zum Selbstvertrauen**
- **Vermitteln von Arbeitsmethoden**
- **Vermitteln von Einblicken in die elementarsten wirtschaftlichen Zusammenhänge**
- **Berufsorientierung (allgemein und über die verschiedenen industriellen Berufsgattungen)**

b) Auch die Unternehmung selber hat aber den gemachten Feststellungen Rechnung zu tragen, und zwar durch ihre *Personalpolitik:*

- *Betreuung der Lehrlinge durch Fachleute:*
  - Lehrlingsheime, Lehrwerkstätten
  - Wohnungswesen, Freizeit
  - Überwachung der Integration neuer Mitarbeiter durch die Personalabteilung
- *Offene interne Informations- und Mitsprachepolitik*
- *Verfolgung moderner Führungsrichtlinien und konsequente Führungsausbildung aller Vorgesetzten.*

- Die stark vorangetriebene Arbeitsteilung in einem Grossunternehmen führt auch dazu, dass der Mitarbeiter oft das *Endresultat seiner Arbeit gar nicht sieht.* Im weitern kann die Spezialisierung auf kleine Teilbereiche eine gewisse Monotonie zur Folge haben.
- Oft werden auch die Beschlüsse ausserhalb jener Abteilung gefasst, in der sie in die Wege geleitet wurden, d.h. auf einer höheren Sprosse der hierarchischen Leiter.

Lehrlinge des Schweiz. Bankvereins diskutieren mit der Geschäftsstelle «Jugend und Wirtschaft». Von links nach rechts: Gaby Tomasko, Magdalena Vogel («Jugend und Wirtschaft»), Jürg Hunziker, Ruedi Müller, Gerda Nabholz.

Die Meinung der Lehrlinge

Vier Lehrlinge diskutieren im Ausbildungszentrum des Schweizerischen Bankvereins in Zürich

Jürg Hunziker, 1. Lehrjahr

Der Aufstieg zu einem höheren Posten ist meines Erachtens in einem Grossbetrieb eher möglich als in Kleinbetrieben. Gerade beim Bankverein sind z.B. Kaderplätze sehr begehrt. *Die Ausbildungsmöglichkeiten sind sehr zahlreich, intern und extern.* Phasenunterricht oder interne Schule stellen zur Berufsschule hinzu noch eine weitere Möglichkeit der Ausbildung dar. Die Entwicklungschancen sind sowohl privat wie geschäftlich beim Bankverein sehr gut. *Man wird gefördert, aber man kann sich auch selbst fördern.* Bei Stellenwechsel wird man durch die Referenzen einer Grossfirma, die sehr bekannt ist, eher bevorzugt, als wenn man von einem Kleinbetrieb her kommt. Sozialleistungen und Freizeit werden beim Bankverein grossgeschrieben. Sowohl fürs Alter wie für Freizeit (Sport usw.) ist gesorgt.

Anfangs hatte ich ein wenig Mühe, mich von meinem Idealbild einer Bank, das ich mir als Aussenstehender gemacht hatte, zu lösen. Den Überblick über die Arbeit gewann ich erst mit der Zeit, als ich schon mehrere Tätigkeiten ausgeübt hatte. Auch der *Übergang von der Schule in die Wirtschaftswelt* war problematisch: plötzlich 8½ Stunden in einem Gebäude zu verbringen – morgens zur Arbeit, abends nach Hause –, das war nicht leicht; die Freizeit wurde strikte gekürzt. Doch habe ich diese Problemphase nun ziemlich überstanden.

Gaby Tomasko, 2. Lehrjahr

Ich begrüsse die Möglichkeiten des Rotierens im Grossbetrieb, welches dem Lehrling *Einblick in verschiedene Abteilungen* gewährt. Die Möglichkeiten, verschiedene Berufe zu ergreifen, empfinde ich als gut bis sehr gut. Ich erachte das *Erlernen von Fremdsprachen* im Grossbetrieb als wichtig: je nach Geschäftsart kommt der Lehrling auch mehr oder weniger oft in Kontakt mit fremdsprachigen Kunden. Auch die Karrierechancen werden dadurch erhöht, weil Grossunternehmen oft weltweit verbreitet sind. Es wird im Grossbetrieb besser auf die Ausbildung des einzelnen geachtet: er wird nach Leistungen in verschiedenen Abteilungen eingesetzt. Auch ich empfinde die *interne Schule* als grossen Vorteil. Ich hatte zu Beginn meiner Lehre interne Schule, was ich als gut erachte: ich hatte auf diese Weise etwas Einblick in die Theorie, so dass es nicht so erschreckend war für mich, als ich daraufhin in die Filiale versetzt wurde. Die guten *Sozialleistungen,* für die ein Grossbetrieb bekannt ist, sind aber fast so etwas wie ein Muss, da so viele Leute im Betrieb arbeiten. (Für einen Kleinbetrieb sind sie weniger möglich, zu aufwendig!) Beim Bankverein möchte ich die Sportanlage erwähnen, Skiwochenenden, Wandern, Tennis, Volleyball, die Arbeitslager der Lehrlinge. Was die Garantie der Arbeitsplätze betrifft, ist zu beachten, dass jeder Lehrling des Schweizerischen Bankvereins nach der Lehre im Betrieb bleiben kann. *Die Ausweichmöglichkeiten in einem Grossbetrieb empfinde ich als sehr gut; vor allem kann man sich auf Gebiete spezialisieren, die einem liegen.* Auch vom Persönlichen her sind diese Ausweichmöglichkeiten ideal: man kennt viele Leute, ist nicht abhängig von den Mitarbeitern, die nicht dieselben Interessen haben. Monotonie kommt nicht speziell im Grossbetrieb auf, obwohl dort vielleicht die Tendenz dazu grösser ist, da vieles durch den Computer ersetzt wurde. Monotonie kann überall herrschen, weil von der Sache her nicht jede Arbeit interessant ist. Dass manchmal Stress aufkommt und einem bewusst wird: man hat weniger Ferien als früher, ist klar, und man wird etwa unzufrieden und gereizt. Aber auch daran habe ich mich bereits gewöhnt.

Gerda Nabholz, 2. Lehrjahr

Ich empfinde die grosse Vielfalt im Grossunternehmen manchmal als verwirrend, da jeder relativ spezialisiert ist. Was die *Karrierechancen im Grossbetrieb* betrifft, glaube ich, dass es auch aufs Glück des einzelnen ankommt, ob er befördert wird oder nicht. Es kann aber auch sein, dass ein Aufstieg ebenso harzig vor sich geht wie im Kleinbetrieb. Eine wichtige Voraussetzung für den Aufstieg sind nach meiner Meinung *Fremdsprachenkenntnisse, Organisations- und Führungstalent.* Die *Ausbildungsmöglichkeiten* im Grossbetrieb sind enorm: Lehrlingsausbildung mit interner Schule, Kurse nach der Lehrabschlussprüfung, Fachausbildung (Spezialisierung). Eine Lehre im Grossbetrieb bildet ein gute Grundlage für nahezu jeden andern Beruf: mit einer Lehrabschlussprüfung ist man gern gesehen, hat grosse Möglichkeiten, auch punkto Verdienst. Die *Sozialleistungen* empfinde ich als gut, aber nicht als überragend, da immer mehr Kleinbetriebe gleiche Leistungen bieten (Sportplatz, Kantine, vielgefächertes Freizeitprogramm usw.). Der Überblick über die eigene Arbeit ist relativ rasch da, gerade wegen der Spezialisierung der einzelnen Abteilungen. Gründliches Einarbeiten ist jedoch nötig. *Im gesamten ist der Eindruck von der Arbeit im Grossbetrieb aber verwirrend. Der Übergang von der Schule zum Beruf ist schwierig.* Man ist den ganzen Tag von zu Hause weg, auf sich selbst gestellt. Selbständigkeit im Betrieb wird zuerst anerkannt, doch entstehen Probleme zu Hause, da man dort immer noch Kind ist. Daraus ergeben sich eventuelle Rückwirkungen auf die Schule, aufs Geschäft, aufs Privatleben. Das Rotieren von Abteilung zu Abteilung empfinde ich als positiv (gerecht), da es bei einjährigem Wechsel z.B. Benachteiligte gibt, solche, denen es an einem Ort nicht gefällt. Für den, dem es gefällt, kann anderseits doch auch die Gefahr von Monotonie aufkommen.

Ungeeignet für einen Grossbetrieb sind Labile, Sensible, Individualisten, Oppositionelle, Freiheitsliebende.

Ruedi Müller, 3. Lehrjahr

Die Lehre im Grossbetrieb ist nicht nur eine Ausbildung, sondern korrigiert auch gewisse Idealvorstellungen des jungen Menschen. In Kleinbetrieben arbeitet der Lehrling oft für längere Zeit in einer Abteilung. Wenn diese aber den Neigungen des Lehrlings nicht entspricht, kann dies zu einem Kollaps führen. *Die «Rotation» im Grossbetrieb verhindert solche «Arbeitsmüdigkeit». Probleme: Die Umstellung von der Schule zum Betrieb ist anfangs sehr schwierig,* da

1. das Verständnis fehlt,
2. plötzlich Selbständigkeit verlangt wird,
3. man die hierarchische Struktur sich aneignen muss.

Lehre: der Grossbetrieb gewährt eine bessere Ausbildung als der Kleinbetrieb, da seine Geschäftstätigkeit grösser ist. Auch nach der Lehre bieten sich mehr Möglichkeiten (gute Ausbildung, gute Referenzen).

Die Stempeluhr vermittelt einem das Gefühl, eine Nummer zu sein, ist aber in einem Grossbetrieb nötig, da die Übersicht über die Mitarbeiter fehlt.

Es liegt an jedem selber, den Kontakt zu anderen Personen aufzunehmen, auch einmal in eine andere Abteilung fragen zu gehen, wenn man z.B. ein Aktenbündel erhält, das man nicht «durchschaut».

Zusammenfassung der Lehrlingserfahrungen

Allgemein sind die vier Lehrlinge der Ansicht, der Grossbetrieb erhöhe die Labilität eines Angestellten nicht, es gebe aber Menschen, die so sensibel und vielleicht auch unstabil seien, dass sie sich nicht eignen für einen Grossbetrieb.

Es scheint, dass eine grosse Solidarität unter den Kollegen herrscht und dass auch die Vorgesetzten hilfsbereit und psychologisch einfühlsam reagieren. Man hat viele kollegiale Ausweichmöglichkeiten im Grossunternehmen, d.h. ist in bezug auf Freundschaften nicht auf den jeweiligen Arbeitsplatz angewiesen. Die Arbeit, die man tut, wird respektiert; es gilt aber auch, sich für sie zu interessieren; nur so bekommt man Freude daran.

Unter den Lehrlingen existieren kaum Strebernaturen, die ihre Ellbogen benützen, um einen andern zu überflügeln. Wer «ellbögelt», wird automatisch kalt gestellt, so dass er vereinsamt, unglücklich wird. Vielleicht aber, meinen die Lehrlinge, gehe es auf einer höhern Stufe der hierarchischen Leiter doch schon etwas anders zu und her.

Der Übergang von der Schule zur Lehre ist sicher nicht einfach, doch ist dieses Sich-Zurechtfinden-Müssen eine gute Übung fürs Leben überhaupt.

Kritische Stimmen zum Thema «Grossbetrieb»

Eine kritische Stimme aus der Literatur:

Aus: Silvio Blatter (*1946): «Schaltfehler» (Erzählungen), Zürich 1972

Seine Haare seien etwas zu lang, meint der Meister. Sein Vater zu Hause ist gleicher Ansicht. Aber was wollen sie machen.

Martin B. ist jung. Und die Jungen sind nun einmal so. Martin B. ist siebzehn und arbeitet seit seiner Schulentlassung hier in dieser Halle. Er war nie ein Schüler, der durch besondere Leistungen auffiel, war höchstens Durchschnitt. Doch das genügte ihm längst.

Schulkram, denkt er noch heute manchmal. Schulkram, meint jetzt damit Schreibereien, Formulare, Rechnungen nach Stückzahlen und Vorgabezeiten. Die Schule hat ihm nie Spass gemacht. Davon hat er die Nase voll. Zu einem Beruf hat er sich nicht entschliessen können, obwohl der Vater ihm deshalb gut zuredete und ihn zu überzeugen suchte, zuletzt sich aber doch damit einverstanden erklärte, als Martin B. als Arbeiter in die Fabrik wollte. Der Vater war nicht unzufrieden darüber, einen Esser weniger am Tisch zu haben, der nichts bezahlen konnte.

Dann kaufte ihm die Mutter ein blaues Überkleid und gute Gummischuhe.

Martin B. stellte sich dem Personalchef vor. In einem kurzen Gespräch legten sie den Stundenlohn fest, nahmen die Personalien auf, und Martin B. wurde in die Abteilung geführt. Der Personalchef wünschte ihm alles Gute, gab ihm noch einen Ratschlag, sagte: «Hier wird mit schweren Dingen gearbeitet, mit Metall, mit Stahl. Wenn etwas herunterfällt, so will man es meistens auffangen. Das geht hier nicht. Die Gewichte sind zu gross dazu. Wenn dir etwas hinunterfällt, so gibt es nur eines: weg, und zwar schnell, wenn dir die Füsse und die Hände lieb sind.»

Telefonisch wurde seine Ankunft der Werkstattschreiberin mitgeteilt. Und sie wartete schon vor dem Bürohäuschen, als Martin B. durch die Halle kam.

Mit neugierigen und doch misstrauischen Augen wurde er gemustert. Ein Neuer, jung, mit langen Haaren.

Er wurde kaum gegrüsst. Die Werkstattschreiberin ging weg, holte einen ältern Italiener von seiner Maschine und machte diesem verständlich, dass er zum Bürohäuschen kommen solle, ein Neuer sei da.

«Du fragen diese Mann wie Name», sagte die Schreiberin zum Italiener. Und sie war sichtlich erstaunt, als Martin B. ihr antwortete: «Sie können ruhig deutsch mit mir reden.» Sie lachte dann, zeigte unschöne Zähne in einem breiten Mund, wurde wieder sicher, als sie meinte: «Ah, Sie sind Deutscher.»

Doch Martin B. verneinte.

«Schweizer, und Sie arbeiten hier? Haben Sie etwas ausgefressen?»

Martin B. zeigte sich verlegen.

«Nein, einfach so, warum nicht?»

Er ist noch nicht verbraucht. Sein Gesicht hat den Gerüchen, dem Lärm und der abstumpfenden Arbeit bisher widerstanden. Und was kümmert ihn die Arbeit.

Er verdient recht gut hier. Seine ehemaligen Schulkameraden, die alle irgendwo ein Lehre machen, beneiden ihn um seinen Lohn. Letzte Woche konnte er sich sogar ein neues Moped kaufen.

Immer ist er zu einem Spass aufgelegt, versteckt einem Kontrolleur die Messgeräte, dem Vorarbeiter das Pausenbrot. Keck schaut er dem Meister ins Gesicht, lacht nur, wenn ihn dieser zurechtweisen will. Doch seine Arbeit erledigt er zufriedenstellend. Nur die Reinigung am Freitag vernachlässigt er stets.

Auch ist es eine Unart von ihm, die Arbeiterinnen in der Halle zu erschrecken, indem er dauernd Gummifinger, die zum Schutz vor stechenden Metallspänen abgegeben werden, mit Pressluft aufpumpt, sie aufbläht zu prallen Ballonen und knallend platzen lässt.
Dann freut er sich, wenn die Arbeiterinnen aufschrecken an den Maschinen, ihm die Faust zeigen, Schimpfwörter zurufen oder gar mit kleinen Gegenständen nach ihm werfen, und spitzbübisch grinst er dann, grinst mit den Männern in der Abteilung, die durch die Finger pfeifen, bevor sie sich wieder ihrer Arbeit zuwenden. «Er ist ein Spassvogel», sagen einige.
«Er ist frech», meinen andere.
Martin B. ist einfach jung, erst ein Jahr in der Fabrik. Seine Beine sind noch nicht stumpf vom langen Stehen. Auf seiner Haut hat der klebrig-gelbe Ölfilm noch kaum Spuren hinterlassen. Wenn einer nach der Schicht in der Garderobe die nasse, sandhaltig matschige Seifenmasse nach ihm wirft, bleibt er flink, weicht blitzartig aus. Und die Seife klatscht an die Türe der Garderobekästchen, läuft dickflüssig herunter, wird weggewischt unter Gefluche. Entsteht einmal gar ein halbernstes Handgemenge, ist er, Martin B., der lachende Dritte.
Manchmal, mitten in der Arbeit, stellt er seine Maschine einfach ab. Da hält er es nicht mehr aus. Dann macht er den Kilometer, geht von Abteilung zu Abteilung, besucht einen Kollegen in einer andern Halle, hält den Schraubenschlüssel in der Hand und schlägt ihn an den Maschinen auf, damit ihr Stahl erklingt.
Er streift von einer Halle zur nächsten, schaut den Männern zu, pfeift, scherzt mit einer Arbeiterin beim Getränkeautomaten und kehrt nach gut einer Stunde wieder zu seiner Arbeit zurück.
Nach Feierabend ist Martin B. kaum mehr zu erkennen. Da zieht er sich fein an, legt ein modisches Halstuch um und fährt mit dem Moped durch die Strassen. Vielleicht hält er an einer Kreuzung an, stellt sich zu seinen ehemaligen Schulkameraden, spricht mit ihnen, tauscht Platten aus und Tonbandkassetten. Oft treffen sie sich auch in einem Café, zünden eine Zigarette an, trinken Cola mit Zitrone, nippen am Röhrchen.
Sie diskutieren, reden, spielen, werfen Geldstücke in die Musikbox und hören – etwas zu laut – ihre Lieblingsplatten, diskutieren: beispielsweise über die Worte des Pfarrers, der sich am Sonntag von der Kanzel über den Lärm beklagte, den die Jungen mit den Mopeds in den Strassen verursachten und der die Erwachsenen belästige.
Martin B. hat auch eine Freundin. Sie arbeitet in der Wicklerei und ist ein Jahr älter als er.
Sie treffen sich regelmässig.

Erläuterungen zu Autor und Text: Silvio Blatter, Primarlehrer, liess sich 1970 für ein halbes Jahr beurlauben, um in der BBC Baden zu arbeiten. In «Schaltfehler» zeichnet er 15 Porträts der ihn beängstigenden Zufriedenheit der BBC-Arbeiter. In dieser Welt der zufriedenen Entfremdung ist ein «Schaltfehler», an sich eine harmlose Panne, ein Verstoss gegen allgegenwärtige Normen.

Leitfragen: Martin B. findet die Fabrik besser als die Schule. Geben ihm seine Erfahrungen recht? – Warum ist er zufrieden, lustig, ein Spassvogel? – Wie wird es ihm in 10, 20, 30, 40 Jahren ergehen? – Verhältnis Arbeitszeit – Freizeit?

Entnommen aus der «Schweizerischen Lehrerzeitung» vom 22. September 1977, einer Sondernummer zum Thema «Mensch und Maschine», in der Sie auch weitere literarische Texte zur hier angeschnittenen Problematik finden.

«Schaltfehler», 143 Seiten, Fr. 16.50, erschienen im Flamberg Verlag, Zürich

Der Grossbetrieb, eine anonyme wirtschaftliche Macht

Kritische Randbemerkungen aus gewerkschaftlicher Sicht

Für den jungen Menschen, der frisch ins Berufsleben eintritt, zählen zunächst jene Aspekte des Grossbetriebes, die für ihn von unmittelbarem Interesse sind. *Der Grossbetrieb gewährleistet in der Regel eine gründliche und systematische Berufsausbildung mit geschulten Lehrmeistern.* Er bietet auch dem Lehrling schon *attraktive Freizeiteinrichtungen* an. Auch später zählt im Grossbetrieb nicht nur der Lohn allein, sondern es winken *gute Sozialleistungen und Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg.* Dennoch ist auch hier nicht alles Gold, was glänzt. Der Grossbetrieb ist ja auch eine kaum überschaubare wirtschaftliche Macht, eine *anonyme Macht,* bei der nur noch wenige wissen, wer wirklich dahinter steht.*
Macht aber sollte überall demokratisch kontrolliert werden können, damit sie nicht missbraucht werden kann. Das gilt nicht nur im Staat, sondern auch in der Wirtschaft. In unserem Wirtschaftssystem ist der überwiegende Teil der Wirtschaft in privaten Händen. Darum muss die politische Demokratie durch Mitbestimmungsrechte in der privaten Wirtschaft ergänzt werden. An diesem Punkt treten die unterschiedlichen Interessen der Grossunternehmungen einerseits und ihrer Arbeitnehmer und der Gewerkschaften anderseits klarer hervor.

** Der französische Ausdruck «société anonyme» für die Aktiengesellschaft umschreibt dies treffend.*

Gewiss bestehen gerade in den Grossbetrieben praktisch überall *Betriebskommissionen.* Aber ihre Möglichkeiten sind recht unterschiedlich. *Eigentliche Mitbestimmung (Mitentscheidung) besitzen die Arbeitnehmervertreter nur in wenigen Fragen; in allen wichtigen Belangen beschränken sich ihre Rechte auf die Information oder Mitsprache.* Zudem ist diese Mitsprache durchwegs auf den betrieblichen Bereich beschränkt. Die *Mitbestimmung auf Unternehmensebene,* d.h. im Verwaltungsrat, wird von den schweizerischen Grossfirmen entschieden abgelehnt. Aber alle für den Arbeitnehmer wirklich wichtigen Entscheidungen über neue Investitionen und Techniken, Rationalisierungsmassnahmen, Entlassungen oder Betriebsschliessungen werden dort gefällt.
Darum bleibt das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers im Grossbetrieb problematisch. Ihm fehlen die Mittel zur wirklichen Mitsprache und Mitbestimmung, ja vielfach ist das Unternehmen zu gross, um es überhaupt noch als Ganzes überblicken zu können. Diesen Gefühlen der Abhängigkeit und der Unsicherheit versuchen viele Grossfirmen dadurch zu begegnen, dass sie dem Arbeitnehmer das Gefühl der Geborgenheit im Betrieb als einer grossen Gemeinschaft zu vermitteln versuchen. Neben materiellen Vorteilen bieten sie ihren Mitarbeitern Freizeitmöglichkeiten, ja sogar Beratungsdienste bei persönlichen Problemen an. *Das Gefühl, einer grossen «Familie» anzugehören, kann aber die Tatsache nicht aufheben, dass der einzelne Mitarbeiter wirtschaftlich nach wie vor vom Unternehmen abhängig bleibt.*
Aber die wirtschaftliche Macht der Grossbetriebe ist nicht nur für den Arbeitnehmer als Einzelperson problematisch. Sie bringt auch für unsere Gesellschaft als Ganzes Nachteile mit sich. Die an der Spitze der Grossbetriebe gefällten Entscheide sind nicht nur der Mitsprache der Mitarbeiter entzogen, sondern sie beeinflussen vielfach die *wirtschaftliche Entwicklung einer ganzen Region* und schaffen *Sachzwänge für die politischen Behörden.* Grossbetriebe bringen auch eine Grosstechnologie hervor, die unser Leben tiefgreifend beeinflusst: Autos, Düsenflugzeuge, Computer, Atomkraftwerke usw. Bei manchen dieser Produkte werden die negativen Auswirkungen erst mit der Zeit spürbar. Ein und dasselbe Produkt kann zwar grosse Vorteile aufweisen, wie die Bequemlichkeit und Beweglichkeit des Autos, es kann aber bei seiner massenhaften Verwendung mehr negative als positive Wirkungen haben. *Die Kosten für die Beseitigung der negativen Einflüsse aber muss der Staat tragen, und das sind wir alle.*
Daraus lassen sich zwei Schlussfolgerun-

gen ziehen. Beim *individuellen Entscheid,* ob man in einem Grossbetrieb arbeiten möchte oder nicht, sollten Vor- und Nachteile gegeneinander abgewogen werden. Es ist offensichtlich, dass der Grossbetrieb in sozialer und materieller Hinsicht erhebliche Vorteile bieten kann. Diese werden unter Umständen mit mehr Reglementierung und weniger individueller Arbeitsweise erkauft. Beim Entscheid zwischen Klein- und Grossbetrieb dürfte es auch eine Rolle spielen, ob der einzelne lieber grössere, zusammenhängende Arbeiten verrichten oder eher in einem Kollektiv arbeiten möchte.

Auf der *gesellschaftlichen Ebene* aber haben wir alle, wo wir auch immer arbeiten, ein gemeinsames Interesse daran, dass wirtschaftliche Macht nicht unbeschränkt in den Himmel wachsen kann. Zukunftsentscheidungen, die unser aller Leben verändern können, dürfen nicht von einigen Managern in den grossen Konzernzentralen allein getroffen werden. *Auch wirtschaftliche Macht muss demokratisch kontrolliert werden:* durch die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Unternehmung und durch politische Kontrolle des Staates.

Karl Aeschbach
(Schweiz. Gewerkschaftsbund)

Rudolf Meister vom Ressort «Jugend» des Schweiz. Kaufmänn. Verbandes äussert sich zum Thema wie folgt:

1. Grundsätzliche Unterschiede zwischen Gross- und Kleinbetrieb

Probleme je nach Persönlichkeitsstruktur

Es gibt verschiedenartige Menschen: Der eine Typus eignet sich mehr für den Gross-, der andere mehr für den Kleinbetrieb. *Wenn einer etwas Mühe hat, im schulischen Bereich zu folgen und sich besser fühlt, wenn ihm vorgespurt wird, also keine grosse eigene Individualität entwickelt, sondern eher ein «Herdentier» ist, so wird der Grossbetrieb absolut das Richtige für ihn sein.* D.h. wenn einer gerne konform ist, ohne ständig gefordert zu werden und stets seine eigene Fantasie gebrauchen zu müssen! Hingegen wenn einer selber eine sehr grosse Individualität ausspielt, alles erklärt haben und auch einmal eine Kritik anbringen will, also ein Mensch ist, der sich alles selber erschaffen und nicht einfach konsumieren möchte, wird er sich in einem Kleinbetrieb besser fühlen. Doch kann man nicht behaupten, eines von beiden sei besser, Klein- oder Grossbetrieb; die Eignung für den einen oder andern ist von Mensch zu Mensch verschieden. Dasselbe gilt für später, für die Erwachsenenwelt.

Wenn einer gerne Verantwortung trägt, gerne selbständig arbeitet und persönliche Erwartungen hat, kommt er in einem Kleinbetrieb sicher besser auf seine Rechnung. Es wird für ihn zwar am Anfang, in der Lehre, härter sein, weil er aus dem festgefügten Schulbetrieb kommt, wo seine Individualität nicht immer ausreichend berücksichtigt und er auf Konformismus getrimmt worden ist, während er jetzt plötzlich ein einzelnes Individuum ist und auch als solches verstanden wird. Im Grossbetrieb hingegen wird der Schulunterricht zu Beginn fortgesetzt, was die Sache erleichtert: Jeder kann irgendwie wieder mittrotten. Der Lehrer ist dabei zu bedauern: Er kann sich ja gar nicht um seine 25 oder 30 Schüler persönlich kümmern; wie sollte das erst ein Lehrlingsbetreuer können, der 100 «Stifte» hat? Der Grossbetrieb ist vielleicht eine gute Vorbereitung für die harten Seiten des Lebens, anderseits kommt *das Menschliche in einem Grossbetrieb zwangsläufig zu kurz,* weil die Grösse des Unternehmens es einfach nicht erlaubt, dass man sich mit jedem einzelnen abgibt. Es gibt aber Leute, die das *brauchen,* die es in der Schule gebraucht haben, die es im Betrieb brauchen und eben auch dann, wenn sie einmal *aus* der Lehre sind, die einfach nicht als Nummer x+y mittrotten können, sondern als einzelner Mensch akzeptiert und verstanden werden wollen. So ein Mensch kann in einem Grossbetrieb geradezu verzweifeln.

Ausbildungsprobleme

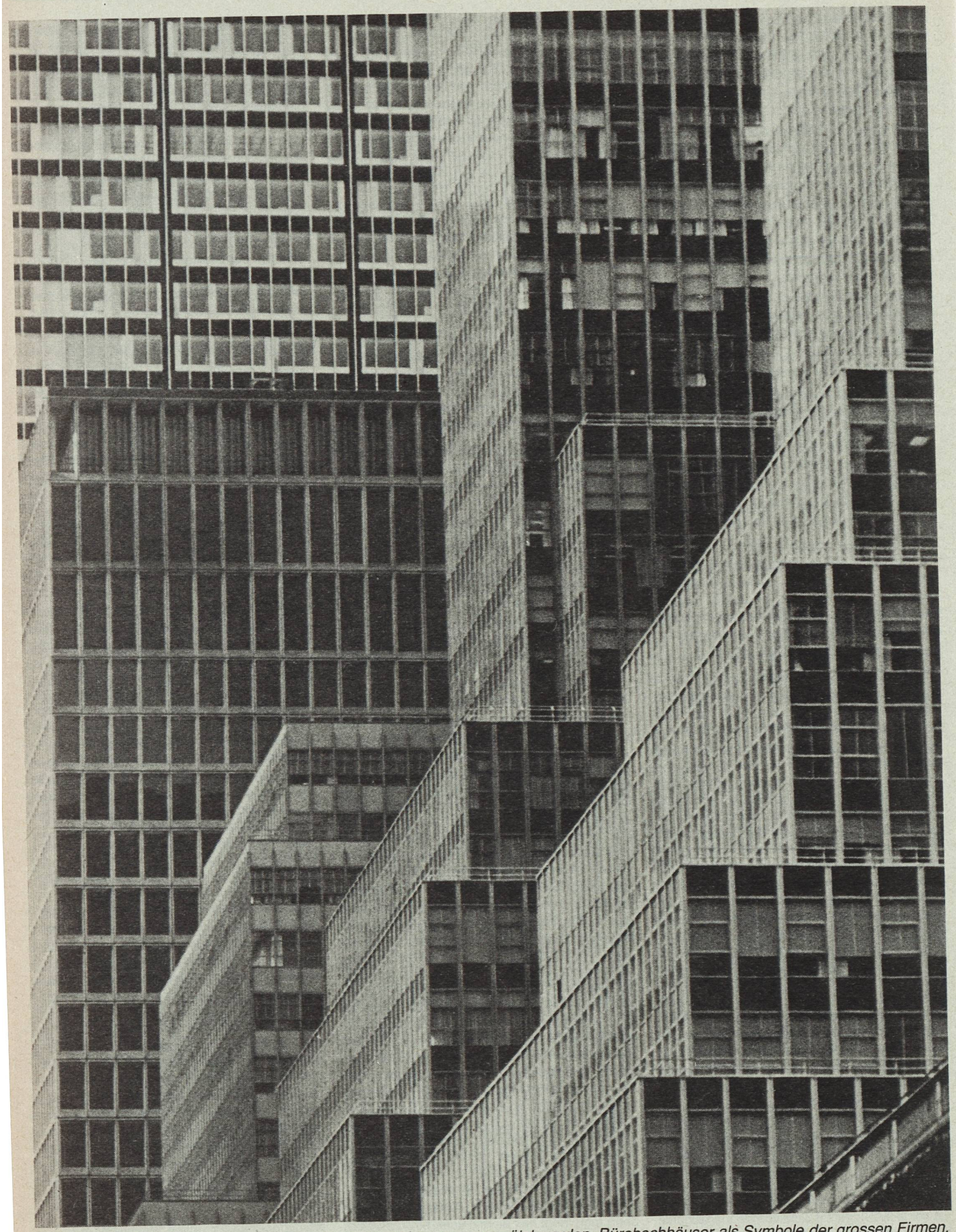
Die grossen Probleme, die es in Grossbetrieben im Vergleich zu den Kleinunternehmen gibt, bestehen darin, dass erstere nach einem genauen Ausbildungsplan arbeiten, was in *dem* Sinn ein Problem ist, dass, wenn einer auf einem ganz bestimmten Gebiet Schwierigkeiten hat und dann am soundsovielten des Monats auf die nächste Abteilung kommt, man *nicht vertieft mit ihm arbeiten, also am wunden Punkt ansetzen und repetieren kann.* Das zweite grosse Problem ist die *Gefahr, dass der Lehrling von allem Anfang an produktive Arbeit leisten muss.* Nach Eintritt kann er ja noch gar nicht viel. Die ersten drei Monate gibt's Registratur mit dem Lehrwert, dass er ein bisschen Geschäfte kennenlernt, in dem was er ablegt, ein bisschen lesen kann, um drauszukommen. Aber erstens hat er so viel abzulegen, dass er zunächst wissen muss, wohin damit. Dann stellt auch das Ablegen selbst Anforderungen: Er hat ja noch nie klassiert und hat womöglich auch noch Mühe mit dem Alphabet. Im Kleinbetrieb gibt es solches weniger. Dort hat einer eher die Chance, zwar auch schon Produktives, aber etwas Gescheites zu leisten. Im Kleinbetrieb kommt es vor, dass der Meister einmal weg ist und ein Telefon kommt, das beantwortet sein will. Er muss sich dann einfach bemühen um die Arbeit. *Im Grossbetrieb gibt's für Lehrlinge eigentlich keinen Teamgeist.* Da ist einer dreimal in der Debitorenbuchhaltung und dreimal bei den Coupons. Die ersten Wochen ist es noch interessant, Coupons zu schneiden, mit der Zeit wird es natürlich ein bisschen langweilig. Dann geht er in die nächste Abteilung; es gibt also *keine menschlichen Bindungen.* Wenn einer etwas kontaktschwach ist, kompensiert er solches auch nicht anderweitig.

In einem kleinen Betrieb kann das *Schulen des Verantwortungsbewusstseins* besser vonstatten gehen als in einem grossen, weil man doch einen viel grösseren Abschnitt des Geschäftes kennenlernt. Wenn z.B. einer in einem handwerklich-industriellen Beruf tätig ist, sieht er von einem Teilchen, das er herstellt, einen viel grösseren Weg als in einem Grossbetrieb, wo er immer nur Abschnittchen für Abschnittchen erblickt und dabei oft ohne logischen Aufbau, denn man fängt halt einmal vorn, einmal hinten an, grad wie's kommt. Das ist sicher ein Nachteil. Es handelt sich um eine Bewegung ähnlich wie am Fliessband, und man sieht nicht, was im Grossen daraus wird. *Man ist ein kleines Rädchen im grossen Räderwerk.* Man kann dabei auch das Interesse verlieren, wobei allerdings viele Lehrlinge selbst solches Arbeiten *nicht* als nachteilig empfinden. Interessant ist, dass man beim Lehrling selbst viel weniger auf Kritik stösst, weil er gar keine Vergleichsmöglichkeiten hat. Ein ergiebiges Experiment wäre auch, vier Lehrlinge aus einem Grossbetrieb auszutauschen gegen vier Lehrlinge aus je einem Kleinbetrieb und sie dann nachher zu interviewen. Dabei würde sich derjenige aus dem Grossbetrieb plötzlich unheimlich gefordert fühlen, nicht von der geistigen, sondern von der psychischen *und* physischen Kapazität her. Weil er viel mehr aus sich herauszugehen hätte, weniger Mitläufer sein müsste.

2. Schule und Lehre

Wenn man in der Schule schon sieht, dass einer gar nicht aus sich herausgehen will, sondern meist für sich allein ist, kann man ihn fördern, indem man ihn nicht immer nur *den* Vortrag halten lässt, der ihm ohnehin liegt, sondern auch einen, vor dem er vielleicht Angst hat. Indem man ihn ein bisschen provoziert! Natürlich muss man ihm das entsprechend geschickt beibringen. *In der Schule soll man die jungen Leute auch allgemein fürs Arbeitsleben vorbereiten, indem man ihnen die Unterschiede aufzeigt, die zwischen schulischem Lernen und betrieblichem Lernen bestehen,* sei das nun im handwerklich-industriellen Bereich oder im kaufmännischen. Damit einer z.B. einmal weiss, wie ein Einzahlungsschein auszufüllen ist und überhaupt so kleine Sachen zu machen versteht, die eigentlich jeder einmal tun muss, wenn nicht im Betrieb, so im Privatleben. *Ganz allgemein sollte man etwas Praktisches schon in die theoretische Schulausbildung hineinbringen,* damit die Zäsur nachher nicht als allzu hart empfunden wird. Jetzt *ist* sie in den allermeisten Fällen hart. Man kann sie etwas lindern bei denjenigen, die die Berufswahlschule machen. Diese haben es im Berufsleben dann viel leichter. Sie haben dafür natürlich alle andern Schwierigkeiten: dass sie manche Stellen nicht mehr bekommen, weil sie keine Sekundarschule haben usw. Jedoch vom rein Arbeitsmässigen, Arbeitstechnischen her haben sie es leichter. Dort haben es sicherlich diejenigen am schwersten, die von einer Mittelschule herkommen. Denn dort war nur immer reiner Schulbetrieb. Was sehr zu empfehlen ist während des Schullebens: dass man die jungen Leute ermuntert, *Schnupperlehren* zu machen oder in Betriebe zu gehen, und zwar eben nicht nur zu Betriebsbesichtigungen, auch wenn sie pädagogisch noch so gut vorbereitet sind, da man auch dann noch nicht eigentlich hinter die Kulissen sieht. Es braucht dazu einfach eine längere Zeit. *Das Ideale wäre, man könnte an drei, vier verschiedenen Orten einmal einen Monat lang arbeiten, damit nicht der Unterschied zwischen Erwartung und Tatsachen dann viel zu gross ist.* Wahrscheinlich noch weniger von der Schule als von den Betrieben her würden sich dabei aber Schwierigkeiten ergeben. Und wenn schon, dann ginge es praktisch nur in Grossbetrieben.

Normalerweise ist einer 16, wenn er in die Lehre kommt. Aber bei allen Freiheiten, die man ihm gibt, ist es nicht so, dass er etwa in



Eine Welt der Rationalisierung: der Platz ist teuer und muss ausgenützt werden. Bürohochhäuser als Symbole der grossen Firmen. (Foto: Comet)

andere Abteilungen geht, um zu fragen, wenn er etwas nicht begreift. Es ist noch ein gewisse natürliche Hemmung da, weniger aus Autoritätsgläubigkeit, als aus der Konfrontation mit der unfassbaren Grösse heraus. Ein 20-, 22jähriger kann eine solche Hemmung schon besser überwinden.

3. KV-Unterricht und Betrieb

In einem Grossbetrieb überblickt der Lehrling nie den gesamten Geschäftsablauf. Angenommen, es kommt ein Kunde am Bankschalter Geld abholen, dann sieht der Lehrling nur, wie das Geld ausbezahlt oder wie es verbucht wird, nicht beides. Und auch später muss er sich wieder spezialisieren: *Das Ganze wird er nie tun können.* Daher wurden im KV sogenannte Übungsfirmenarbeiten gemacht mit einer fiktiven Firma und allen Geschäften, die es gibt, aber alles spielte sich nur auf dem Papier ab. Diese Firma korrespondierte dann auch mit allen andern fiktiven Firmen. Heute nimmt das immer mehr ab, überhaupt der Wille, etwas Zusätzliches zu leisten. Dazu kommt, dass man früher einen halben Tag Schule hatte, jetzt eineinhalb Tage, in Grossbetrieben sind es zwei Tage. Diese interne Schule wird vom KV (im Gegensatz zu den Lehrlingen!) nicht so sehr geschätzt. Wenn man sich in der Ausbildung rein aufs Bank- oder Versicherungswesen beschränkte, wäre es etwas anderes, aber es werden alle Fächer behandelt, die im KV schon vorkommen, und *vor allem ist die Abstimmung auf den KV-Unterricht zu wenig gut;* Folge: die Klassen fallen auseinander. *Das gilt allgemein für diejenigen Grossbetriebe, die eigene Schulen haben.* Das sind natürlich vor allem die Banken: dort sind die grossen Scharen kaufmännischer Lehrlinge.

Gegenwärtig brauchen wir die Grossbetriebe enorm, weil es *mehr Lehrlinge gibt als Lehrstellen,* wobei die offiziellen Statistiken natürlich täuschen: wenn es z.B. heisst, die Stadt Zürich habe noch 150 offene Lehrstellen und keine Lehrlinge angemeldet! Es kommt eben auch darauf an, *was* für Lehrstellen! Der KV ist darauf angewiesen, dass grosse Firmen, die es von der Kapazität her verkraften können, ihm eine Anzahl Lehrlinge abnehmen, damit diese nicht auf der Strasse stehen. Gerade im kaufmännischen Sektor, wo die Rationalisierung wahrscheinlich nicht so rapide kommen wird, dass sehr viele Stellen verlorengehen, ist das wichtig.

Bei älteren Menschen wäre in Rechnung zu setzen, ob einer immer am selben Ort war und am «selben Hebel» sass, ob allmählich eine gewisse Abstumpfung eingetreten ist und er sozusagen einfach seine Zeit noch absitzt. So müsste eigentlich jedem empfohlen werden, nach der Lehre hinaus in die Welt zu gehen, sich weiterzubilden und möglichst viel zu lernen, und zwar nicht für einen Betrieb, sondern für sich selbst: wie man sich durchsetzen kann. Es müsste also eine gewisse *Menschen-, Persönlichkeitsbildung* betrieben werden. Unter Weiterbildung ist z.B. nicht nur das Erlernen einer dritten Fremdsprache, von Buchhaltung und Korrespondenz zu verstehen, sondern es kann dies einmal etwas völlig anderes sein, das neue Horizonte vermittelt. So wird auch Fachidiotentum vermieden. Wenn einer seine Lehre gemacht hat, z.B. in der Korrespondenzabteilung einer Versicherung, und in dieser Abteilung auch pensioniert wird, dann hat er sicher nicht die Erfüllung gefunden, auch wenn er es glaubt. Innerlich wird er trotzdem unglücklich sein. *Es gibt also nicht nur im technischen, sondern auch im kaufmännischen Bereich Fliessbandarbeit.* Wenn einer z.B. ewig Policen schreibt, so ändern oft nur die Zahlen, und rechnen tut womöglich ein anderer. *Erstaunlich ist, dass Mädchen eher dazu neigen, in einem Kleinbetrieb zu arbeiten.* Auch die Teilung schon im kaufmännischen Bereich in 65% weibliche und 35% männliche Lehrlinge ist interessant. Wahrscheinlich schätzen Mädchen das Individuelle mehr als Burschen, die sich schon bei Lehrantritt mit Karrieregedanken abgeben und sich sagen: Karriere ist viel eher im Grossbetrieb zu machen, während Mädchen mehr eine abwechslungsreiche Arbeit wollen und die Qualität dabei vielleicht weniger ins Gewicht fällt. Burschen hingegen sind zielgerichteter, und sie wissen: Wenn ich in einer Bank meine Lehre mache, dort bleibe und dann in die RS gehe, habe ich meinen Lohn trotzdem, während das in einem Kleinbetrieb möglicherweise nicht der Fall ist. Den «Stiften» ist solches heute schon vom ersten Lehrjahr an bekannt. Das ist ein wesentlicher Punkt, während die Lehrlingslöhne an sich in einem Grossbetrieb vielfach gleich genormt sind wie im kleinen Unternehmen. Später kann man allerdings mehr Geld verdienen in einem Grossunternehmen.

Ob einer im Grossbetrieb grössere Möglichkeiten zum Wechseln hat, ist allerdings zu bezweifeln. Sicher hat einer von einer Bank die Chance, auf andere Banken zu gehen. Jedoch von einer Bank in die Privatwirtschaft zu wechseln oder in einen Handelsbetrieb, wird ihm natürlich schwerer gemacht als umgekehrt. In einem Handelsbetrieb gewinnt er den grösseren Horizont, sieht er mehr in die ganze Sache hinein. *Die Menschen, die mit berufspolitischen Problemen das Sorgentelefon des KV benützen, kommen eigentlich aus Kleinbetrieben, die Leute, die mehr im zwischenmenschlichen Bereich Schwierigkeiten haben, stammen eher aus Grossbetrieben.* Wobei man auch feststellte, dass das Abgleiten in die Drogenszene sowohl in Gross- wie in Kleinbetrieben vorkommt. Allerdings ist die Drogenszene bei Lehrlingen viel weniger vorhanden als bei Schülern, d.h. Mittelschülern. Anderseits hat man in der kaufmännischen Berufsschule damit mehr zu tun als in der gewerblichen Berufsschule (wenn einer handwerklich arbeitet, ist er beständiger). Zwischenmenschliche Problemfälle sind aber sowohl in Klein- wie in Grossbetrieben gottlob selten, und man hofft, dass dies so bleibt.

Eine Lehrbuchkritik der Arbeitstellung und wirtschaftlichen Konzentration

Grossbetriebe sind Resultat weit getriebener Arbeitsteilung einerseits, wirtschaftlicher Konzentration anderseits. Nachstehend geben wir einen kleinen Katalog kritischer Gesichtspunkte:

a) Bemerkungen zur Arbeitsteilung:

- Arbeitsteilung zwingt zu einer straffen Arbeitsdisziplin.
- Arbeitsteilung schafft Abhängigkeiten der Menschen, Betriebe usw. voneinander, die in Krisenzeiten zu Versorgungsproblemen führen können.
- Weil für einen anonymen Markt produziert wird, und die Art und Menge der Nachfrage im voraus nicht mit Sicherheit bekannt ist, kann es zu Über- und Unterproduktion kommen.
- Da nur noch Teile gefertigt werden, geht die Beziehung zum Arbeitsprodukt verloren.
- Mit der Fliessbandfertigung können auch negative psychologische Rückwirkungen verbunden sein. – Einseitige Beanspruchung des Beschäftigten und vorgegebenes Arbeitstempo vermindern oft die Arbeitslust.

b) Um zu einer Beurteilung der Konzentration zu kommen, kann man folgende Konzentrationswirkungen unterscheiden:

- Kostenwirkungen,
- Wirkungen auf den technischen Fortschritt,
- Beschäftigungs- und Wachstumswirkungen und
- Wirkungen auf wirtschaftliche und politische Machtpositionen.

Parallel mit der möglichen *Kostensenkung* ergibt sich ein weiterer positiver Aspekt: Unter den beschriebenen Voraussetzungen macht die Konzentration den Einsatz neuer Produktionsverfahren (Prozessinnovationen) wirtschaftlich überhaupt erst möglich und schafft mit der Durchsetzung des technischen Fortschritts die Basis für weitere Entwicklungen.

Wirkungen der Konzentration auf den *technischen Fortschritt* sind im Zusammenhang mit der Durchsetzung neuer Produktionsverfahren bereits angesprochen worden. Von den Befürwortern der Konzentration werden weitere positive Wirkungen der Konzentration auf den technischen Fortschritt hervorgehoben. Nach dieser Argumentation haben nur Grossunternehmen die finanziellen Möglichkeiten, Forschungen in dem heute notwendigen Umfang durchzuführen und die entsprechenden Produkte auf dem Markt durchzusetzen. Dagegen wird eingewendet, dass viele der epochemachenden Erfindungen dieses Jahrhunderts in kleinen oder mittleren Betrieben gemacht worden sind. Ferner wird bemerkt, dass Grossunternehmen aus Gewinnsucht häufig Erfindungen «einfrieren». Der zerreissfeste «Perlonstrumpf» ist ein vielzitiertes Beispiel.

Coupon UB 10

An den Verein «Jugend und Wirtschaft»
Stauffacherstr. 127, 8004 Zürich

Ich bitte um Zustellung folgender Unterlagen:

☐ 1 Ex. Datenblätter Unternehmungen
☐ 1 Ex. «Die grössten Unternehmen der Schweiz» (Schweiz. Bankgesellschaft, gratis); erscheint im Juli 1980
☐ 1 Ex. «Ciba-Geigy, Porträt einer Firma» (gratis)
☐ 1 Ex. «Hilti aktuell», Zeitschrift für Produktionsmitarbeiter (Hilti AG, gratis)

«Schweizer Pioniere der Wirtschaft» (s. S. 1134)

☐ ...Ex. Nr. 2 ☐ ...Ex. Nr. 11
☐ ...Ex. Nr. 7 ☐ ...Ex. Nr. 12
☐ ...Ex. Nr. 8 ☐ ...Ex. Nr. 13
☐ ...Ex. Nr. 17

«In den zurückliegenden Jahren wurde die wirtschaftspolitische Diskussion über den wechselseitigen Einfluss von Neuerungstätigkeit und Martkstruktur vor allem von der *«Neo-Schumpeter-Hypothese»* beherrscht*. Danach sind grössere Unternehmen im Neuerungsprozess überlegen. Diese These wird begründet mit den höheren Gewinnen und den damit verbundenen grösseren Selbstfinanzierungsmöglichkeiten, aber auch mit einer Reihe von Vorteilen für die Neuerungstätigkeit, die sich direkt aus der absoluten Unternehmensgrösse (Verwertungsumfang und Diversifikationsmöglichkeiten) oder indirekt über die Möglichkeit des Unterhalts grosser Forschungs- und Entwicklungsabteilungen (Arbeitsteilung, Teamwork, Risikoausgleich) ergeben und die die Kosten bei zunehmender Forschungs- und Entwicklungsintensität nur unterproportional ansteigen lassen.

Die Auswertung angloamerikanischer Literatur über die inzwischen vorliegenden vielfältigen Versuche einer empirischen Überprüfung der «Neo-Schumpeter-Hypothese» ergibt,

- dass der grösste Teil der industriellen Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen von grossen Unternehmen aufgebracht wird;
- dass aber bei den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen unterhaltenden Unternehmen sowohl die Forschungs- und Entwicklungsausgaben als auch der Forschungs- und Entwicklungsertrag nur bis zu einer von Branche zu Branche variierenden mittleren Unternehmensgrösse steigt, und mit Ausnahme weniger Industriebetriebe (z.B. chemische Industrie) danach wieder fällt;
- dass zwischen der relativen Unternehmensgrösse und der Intensität der Neuerungstätigkeit nicht unbedingt ein positiver Zusammenhang besteht;
- dass keine eindeutige Beziehung zwischen der Innovationsrate einer Branche und ihrem Konzentrationsgrad besteht und
- dass schliesslich auch günstige Innovationsergebnisse nicht von vornherein dadurch erklärt werden können, dass die Technologie der betreffenden Branche ihr Fundament in der Wissenschaft hat.

Obwohl diese Ergebnisse mit Zurückhaltung zu interpretieren sind, da insbesondere die Messung des Forschungs- und Entwicklungsertrages und der Intensität der Neuerungstätigkeit – sofern sie am Ergebnis des Neuerungsprozesses gemessen wird – sehr problematisch erscheint, so liegt doch die Vermutung nahe, dass die Beziehung zwischen Marktstruktur und Neuerungsverhalten der Unternehmer sehr viel komplexer ist als ursprünglich angenommen wurde (...)

Versuche mit Hilfe einer stärker differenzierenden empirischen Analyse diese Zusammenhänge aufzudecken zeigten,

- dass grössere Unternehmen zwar Grössenvorteile bei der Markteinführung von Neuerungen aufweisen, die Effizienz ihrer Neuerungstätigkeit aber nicht durchweg höher ist als die kleinerer und mittlerer Unternehmen;
- dass grosse Unternehmen aufgrund häufig schwerfälliger und bürokratischer Organisationsstrukturen der Produktion von Massengütern und mangelnder Kommunikation mit der Nachfrageseite meist nur geringfügige Verbesserungserfindungen hervorbringen und Produktvarianten herkömmlicher Art einführen (mit Ausnahme der chemischen Industrie und einiger anderer Sektoren), während bahnbrechende Neuerungen ihren Ursprung häufiger in kleineren Unternehmen haben;
- dass grosse Unternehmen ihre technologischen Potentiale und Erfindungen weniger intensiv und rasch als kleinere Unternehmen nutzen und insbesondere auch von den forschungs- und entwicklungsbedingten Diversifikationsmöglichkeiten häufig nur in verwandten Produktionsbereichen Gebrauch machen;
- dass die Annahme, grosse und stark diversifizierende Unternehmen mit hohen Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen würden auch in erheblichem Umfang Grundlagenforschung betreiben, nur für wenige Wirtschaftsbereiche (Chemie-, Elektro- und Elektronikindustrie) zutrifft, die zusammen bereits mehr als 50 v.H. aller industriellen Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen tätigen;
- dass hohe Liquidität oder Rentabilität eines Unternehmens allein keine intensive Neuerungstätigkeit garantieren;
- dass andere Faktoren als Zahl und Grösse der Unternehmen in einem Markt den Innovationswettbewerb erheblich beleben, insbesondere aktive, durch Innovationen verursachte wettbewerbliche Auf- und Abstiege bei einem mittleren Grad an Martkzutrittshindernissen.

Diese Ergebnisse sind zwar nur Verallgemeinerungen empirischer Befunde. Sie zeigen jedoch, dass die innovatorische Dynamik der Marktwirtschaft nicht nur eine Frage der Unternehmensgrösse ist, denn zwischen Neuerungstätigkeit und Unternehmensgrösse besteht weder im interindustriellen Vergleich eine eindeutige noch im zeitlichen Ablauf eine stabile Beziehung.»

(Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, «Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland», 1976, S. 486ff.)

Ähnlich schwer sind die letztendlichen *Beschäftigungswirkungen* der Konzentration abzuschätzen. Es wird die Meinung vertreten, Grossunternehmungen würden bei abflauender Konjunktur weniger schnell zum Mittel der Entlassung greifen als kleine und mittlere Unternehmungen, weil

- sie innerhalb ihres breiten Produktsortiments Einbrüche bei bestimmten Produkten auffangen könnten und
- wegen der – im Vergleich zum Faktor Kapital in diesen Unternehmungen geringeren Bedeutung des Kostenfaktors Arbeit – die Lohnkosten nicht so gravierend seien.

Nun ist in der Tat zu beobachten, dass bei wirtschaftlichen Rückschlägen sehr häufig zunächst kleine und mittlere Unternehmungen Entlassungen durchführen oder sogar in Konkurs gehen (insofern verstärkt jede Krise die Konzentration). Hieraus jedoch auf ein geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko in stark konzentrierten Volkswirtschaften zu schliessen, wäre zumindest voreilig.

Bezüglich der *Wachstumswirkungen* der Konzentration ist zu sagen, dass diese Wirkungen teilweise in die gleiche Richtung gehen wie die Beschäftigungswirkungen, da ein höherer Beschäftigungsgrad im allgemeinen auch von höherem Wachstum begleitet ist. Neben den Beschäftigungswirkungen sind für das Wachstum die Wirkungen der Konzentration auf den technischen Fortschritt entscheidend. Solange diese Wirkungen ungeklärt sind, kann auch keine eindeutige Aussage über die Wachstumswirkungen der Konzentration gemacht werden.

Auszüge aus «Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft», Verlag J. P. Bachem, Köln

**Joseph Alois Schumpeter, 1883–1950, österreichischer Volkswirt, Soziologe und Historiker. Bekannt insbesondere durch seine Bücher «Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung» und «Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie».*

☐ ...Ex. BuW 7/8, 1974, «Mensch und Arbeitsplatz»
☐ ...Ex. BuW 11/12, 1975, «Multis: Unternehmen ohne Grenzen»
☐ ...Ex. BuW 4/5, 1976, «Die Bewertung von Persönlichkeit und Leistung in Schule und Beruf»
☐ ...Ex. BuW 7, 1976, «Schulgerechte Betriebserkundungen»
☐ ...Ex. BuW 1, 1977, «Die Schweiz und die Welt – wirtschaftlich betrachtet»
☐ ...Ex. BuW 7/8, 1977, «...AG...SA»
☐ ...Ex. BuW 5, 1978, «Ein Stück Stoff»
☐ ...Ex. UbW 7, «Die Unternehmung»
☐ ...Ex. Silvio Blatter, «Schaltfehler», Erzählungen, 143 Seiten, Flamberg Verlag, Zürich, 1972, Fr. 16.50

Name: _____
Stufe: _____
Str., Nr. _____
PLZ, Ort: _____

Die Redaktionskommission für wirtschaftskundliche Beilagen in der «Schweizerischen Lehrerzeitung»

Die Publikationen von Jugend und Wirtschaft gehen vor der Drucklegung durch manche Filter. Jedes Manuskript wird einem Vernehmlassungsverfahren unterzogen, indem es Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, der Konsumenten und der Lehrerschaft zur kritischen Begutachtung vorgelegt wird.

Gegenwärtig wirken folgende Damen und Herren in verdankenswerter Weise mit:

K. Aeschbach, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
S. Bircher, Handelslehrer und Publizist, Nationalrat, Aarau
A. Bohren, Sekundarlehrer, Kantonsrat, Zürich
S. Galle, Winterthur-Versicherungen, Winterthur
Dr. L. Jost, Chefredaktor der SLZ, Küttigen
H. Kunzmann, Gewerbelehrer, Bern
Frau M. Langenegger, Stiftung für Konsumentenschutz, Bern
P. Meier, Sekundarlehrer, Zürich
P. Michel, Sekundarlehrer, Zürich
F. Römer, Reallehrer, Niederweningen
W. Walser, Sekundarlehrer, Redaktor «Schweizer Schulfunk», Zürich
W. Zahnd, Schweizerischer Konsumentenbund, Bern
H. Zollinger, Gebrüder Sulzer AG, Winterthur

Kantonale Mittelschule Uri
Kollegium Karl Borromäus, Altdorf

Infolge Wegzuges der Benediktiner von Altdorf wird die Stelle des

Rektors

zur Neubesetzung ausgeschrieben.

Die Schule umfasst die Maturitätstypen A, B und C. Angegliedert sind eine Diplomhandelsschule und eine Weiterbildungsschule (10. Schuljahr). Das Internat ist administrativ schulunabhängig.

Wahlanforderungen sind: schweizerische Nationalität, Hochschulabschluss, mehrjährige Unterrichtserfahrung sowie Führungseigenschaften für die Leitung einer Mittelschule von rund 500 Schülerinnen und Schülern.

Gehalt und Anstellungsbedingungen richten sich nach den kantonalen Bestimmungen.

Stellenantritt: 1. August 1981 oder nach Vereinbarung.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis 18. August 1980 erbeten an den Präsidenten der Mittelschulkommission Uri, Herrn Josef Mettler, dipl. Ing. ETH, 6463 Bürglen.

Urner Mittelschulkommission

Direktion der Sekundar- und Fachlehrerausbildung an der Universität Zürich

Auf Beginn des Schuljahres 1981/82 ist eine

Didaktiklehrstelle sprachlich-historischer Richtung

(Fach: Deutsch)

zu besetzen.

Zu den Hauptaufgaben eines Didaktiklehrers gehören die Führung einer Sekundarklasse, Didaktikunterricht mit Studenten, Leitung von Lehrübungen und regelmässige Fortbildung. Wir suchen eine dynamische Persönlichkeit, die mit einem aufgeschlossenen Team zusammenarbeiten will und sich für die Lehrerbildung begeistern kann. Vor der Anmeldung ist bei der Direktion Auskunft über die einzureichenden Ausweise und die Anstellungsbedingungen einzuholen, Tel. 01 251 17 84.

Bewerber, die sich für diese vielseitige und verantwortungsvolle Aufgabe interessieren, reichen ihre Anmeldung bis zum 15. August 1980 an folgende Adresse ein: Direktion der Sekundar- und Fachlehrerausbildung an der Universität Zürich, Voltastrasse 59, 8044 Zürich.

Die Erziehungsdirektion

Wir suchen auf den 15. Oktober 1980, evtl. April 1981, für ein Vollpensum einen jüngeren

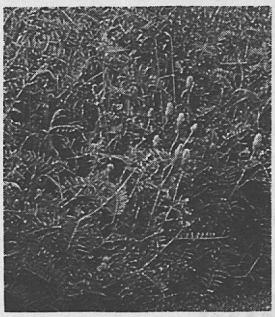
Handelslehrer

Unterrichtserteilung: Buchhaltung/EDV, Kaufmännisches Rechnen, Betriebs- und Rechtskunde, evtl. weitere Fächer nach Wunsch. Unsere Schule bereitet vor auf die Diplome des Verbandes Schweizerischer Handelsschulen VSH und auf eidg. Fähigkeitszeugnisse.

Wir bieten ein zeitgemässes Salär, Altersfürsorge, ein angenehmes Arbeitsklima und geordnete Verhältnisse. Gerne erwarten wir Ihre vollständige Bewerbung. Kontaktperson für tel. Auskunft: Herr R. Meyer

Huber Widemann Schule HWS, gegr. 1876,
Kohlenberg 13
4001 Basel, Tel. 061 23 17 01

biologische Gründüngung im Garten



Immer mehr Gartenbesitzer möchten die Fruchtbarkeit des Bodens mit pflanzlichen Zwischenkulturen verbessern. Das neue **GARDA-Gründünge-Programm** umfasst vier Saatgut-Varianten für die Bodenbeschattung, Humusbildung und Nematodenbekämpfung.

Otto Hauenstein Samen AG
8197 Rafz, Telefon 01 869 05 55

Coupon

Senden Sie mir Information (gratis) über:
☐ **Biol. Gründüngung**
☐ **Rasenpflege**

Die Schweizerische Stiftung

pro juventute

nimmt ihre lokalen und regionalen Aufgaben durch das Bezirkssekretariat, dessen übergeordneten Organe und die Gemeindesekretariate wahr. Zur Unterstützung der Bezirkssekretäre und ihrer Mitarbeiter sucht Pro Juventute

Regionalsekretäre(innen)

für die Gebiete
- Aargau/Solothurn/Baselland
- Zentralschweiz/Wallis
- Nordostschweiz: St. Gallen/Appenzell/Thurgau

Der/die Regionalsekretär(in) wird zusammen mit dem Bezirkssekretariat eine Bezirkspolitik erarbeiten, die sich auf die gesamtschweizerische Pro-Juventute-Politik ausrichtet, indem er/sie

im Bezirk
- die Mitarbeiter durch methodische und fachliche Ausrüstung zur Wahrnehmung der Pro-Juventute-Aufgaben befähigt
- neue Mitarbeiter sucht, informiert und betreut
- Kontakte zu den kantonalen und privaten Stellen pflegt

in der Region
die Pro-Juventute-Interesssen auf kantonaler Ebene wahrt

im Zentralsekretariat
in Zürich die regionalen Begebenheiten und Interessen der betreuten Bezirkssekretariate vertritt.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wünschen wir:
- Kenntnisse der Gemeinwesenarbeit
- Vertrautheit mit den Methoden der Erwachsenenbildung
- Praxis in der Administration
- Wohnsitz evtl. in der Region.

Senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen an:
Pro Juventute, Personaldienst, Seefeldstrasse 8,
Postfach 8022 Zürich

Schweizerische Alpine Mittelschule Davos

Wir suchen auf den 20. Oktober 1980 (evtl. später) eine

Vorsteherin des Mädcheninternates

verbunden mit einem reduzierten Unterrichtspensum in sprachlich-historischer Richtung an den Maturitätstypen B, C, E (Unter-, Mittel- oder Oberstufe). Im Internat handelt es sich um die Betreuung von etwa 25 Mädchen im Alter von 12–20 Jahren. Die Bewerberin muss Inhaberin einer Lehrbefähigung für die Gymnasial- oder Sekundarschulstufe sein.

Bewerbungsunterlagen sind erhältlich beim

Rektorat der
Schweizerischen Alpinen Mittelschule Davos
7270 Davos Platz, Tel. 083 3 52 36

Sekundarschule Weinfelden

Wir suchen auf den Herbst 1980

Sekundarlehrerin oder Sekundarlehrer

mathematisch-naturwissenschaftlicher Richtung.

Weinfelden bietet in jeder Beziehung erfreuliche Schul- und Wohnverhältnisse.

Bewerbungen sind zu richten an den Präsidenten der Sekundarschulvorsteherschaft, Dr. H. Spöhl, Brauereistr. 4, 8570 Weinfelden, bis 1. Juli 1980 (Lebenslauf, Prüfungsausweis, Praktikaberichte).

Auskünfte erteilt der Schulvorstand Peter Lüthi (Sekundarschule 072 22 15 34, Privat 072 22 20 38)

Auf den 1. Oktober oder nach Vereinbarung suchen wir für unsere neue Berufsberatungsstelle Laufental, mit Sitz in Laufen, einen vollamtlichen

Berufsberater oder eine Berufsberaterin

Tätigkeit:
Selbständige Beratung von Schülern, Jugendlichen und Erwachsenen, individuelle Neigungs- und Eignungsuntersuchungen, Mithilfe bei der Verwirklichung von Beratungsergebnissen, generelle Berufsberatung.

Anforderungen:
Initiative Persönlichkeit, aufgeschlossene Wesenart und Teamfähigkeit, Bereitschaft zum fortlaufenden Studium von Berufs-, Schul-, Wirtschafts- und sozialen Fragen. Vom Bund anerkannte Fachausbildung als Berufsberater.

Besoldung:
Nach neuer Besoldungsordnung, zeitgemässe Bedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten

Nähere Auskunft erteilt die Gemeindeverwaltung Laufen, Tel. 061 89 17 11 (Hr. Heizmann)

Anmeldung:
Mit den üblichen Unterlagen bis 30. August 1980 erbeten an den Einwohnergemeinderat Laufen, 4242 Laufen

Evangelisch-reformierte Kirchgemeinde des Kantons Zug

Wir suchen einen vollamtlichen

Katecheten oder Katechetin

für den Religionsunterricht hauptsächlich an der Oberstufe (evtl. Seminarien, evtl. Mittelschulen). Das Pensum beträgt 22–24 Wochenstunden in verschiedenen Gemeinden. Stellenantritt auf Beginn des Schuljahres 80/81 (Ende August 1980) oder nach Vereinbarung. Die zeitgemässen Anstellungsbedingungen halten sich an die in unserer Kirchgemeinde üblichen Normen.

Wir erwarten von den Bewerbern, dass sie über ein Lehrerpatent der Oberstufe mit ergänzender theologischer Ausbildung verfügen oder gleichwertige Voraussetzungen erfüllen, um einen lebendigen, stufengerechten Religionsunterricht zu erteilen.

Weitere Auskünfte erteilt an Interessenten der Präsident der kirchenrätlichen Unterrichtskommission: D. Zäch, Neudorfstr. 32, 6313 Menzingen, Tel. 042 52 15 72

KONSERVATORIUM BIEL
CONSERVATOIRE DE BIENNE

Ring 12 – Telefon (032) 24747 – Postcheckkonto 25-2519

Rhythmikseminar Jaques-Dalcroze

Am Rhythmikseminar Jaques-Dalcroze des Konservatoriums Biel werden Berufsausbildungskurse für Rhythmiklehrer(innen) mit entsprechendem Studienausweis (licence Jaques-Dalcroze) durchgeführt. Die gesamte Ausbildung samt Studienabschluss findet in Biel statt.

Kursbeginn: 20. Oktober 1980
Einschreibetermin: 25. August 1980
Aufnahmeprüfung: Mitte September 1980
Kursgeld: Fr. 890.– pro Semester
Auskünfte und Unterlagen: Sekretariat des Konservatoriums Biel

Kinderhort der Schule Dietikon

Infolge Schwangerschaft verlässt uns leider unsere Leiterin im Hort «Fondli».

Auf Ende Sommerferien (9.8.1980) ist deshalb die Stelle einer

Hortleiterin (Vollamt)

neu zu besetzen. Zusammen mit einer stundenweisen Aushilfe führt sie den Hort in eigener Verantwortung. Eine Köchin sorgt für das leibliche Wohl der «Hortfamilie».

Wir bieten eine fortschrittliche Besoldung und angenehme Arbeitsbedingungen.

Bewerberinnen, die wenn möglich bereits Erfahrung im Hortnerinnenberuf besitzen, richten ihre Anmeldung mit den üblichen Unterlagen baldmöglichst an den Präsidenten der Hort-Kommission, Herrn Urs Steffen, Bremgartnerstr. 61, 8953 Dietikon (Tel. 01 740 17 28). Weitere Auskunft erteilt Ihnen gerne auch die Hortleiterin, Frau Chr. Müller (Tel. 01 740 41 60)

Schulpflege Dietikon

KONSERVATORIUM BIEL
CONSERVATOIRE DE BIENNE

Ring 12 – Téléphone (032) 24747 – Chèque postal 25-2519

Séminaire de rythmique Jaques-Dalcroze

Des cours de formation professionnelle auront lieu régulièrement au Séminaire Jaques-Dalcroze du Conservatoire de Bienne. Ces cours ont une durée de quatre ans et se terminent par les examens donnant droit à la licence d'enseignement Jaques-Dalcroze. Toute la formation ainsi que les examens de fin d'études se déroulent à Bienne.

Début du cours: 20 octobre 1980
Délai d'inscription: 25 août 1980
Examen d'admission: à la mi-septembre 1980
Ecolage: fr. 890.– par semestre
Documentation et renseignements: Secrétariat du Conservatoire de Bienne

Samnaun Schweiz Unterengadin

Internationale Skiarena

Sommer-Wanderparadies

Gemeinde Samnaun

Wir suchen für das im Herbst beginnende Schuljahr einen

Sekundarlehrer (phil. II)

in unser neuerbautes Schulhaus.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte an den Schulratspräsidenten:
Herrn Josef Prinz, 7551 Compatsch-Samnaun,
Telefon (084) 9 52 77.

Der

Verein zur Erweiterung der Heilpädagogik

in Rehetobel AR (auf anthroposophischer Grundlage) sucht per sofort oder später für die im Dorf integrierten Wohngruppen à 6 Kinder

Mitarbeiter/innen

Anfragen an:
A. Fischer, Haus Melchior, 071 95 26 20/95 25 92
M. Amsler, Haus Hofbergli, 95 22 64
S. Schwander, Haus Nikolaus, 95 13 42/95 15 93

Schweizerischer Krippen-Verband

Für die verbandseigene Berufsschule (ca. 300 Schüler) suchen wir auf Frühjahr 1981 eine(n) hauptamtliche(n)

Schulleiter(in)

Der Schulleiter unterrichtet in seinem Fachbereich und leitet die Schule. Das Schulreglement räumt ihm dazu weitgehende Kompetenzen ein. In seinen Aufgabenreich fällt auch die Pflege des Kontaktes mit den dem Verband angeschlossenen Kindertagesstätten und Kleinkinderheimen.

Anforderungen: Lehrbefähigung (in einem oder mehreren der folgenden Fächer: Erziehungslehre, Methodik, Psychologie, Deutsch, Italienisch, Säuglingspflege), Organisationstalent, Verhandlungsgeschick, Kontaktfreudigkeit.

Besoldung im Rahmen der zürcherischen Oberstufenlehrer-Besoldung.

Wir erbitten die Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen an den Präsidenten des Schweiz. Krippen-Verbandes, Postfach 4203, 8022 Zürich.
Gerne erteilen wir Interessenten ausführlichere Auskünfte oder führen mit ihnen ein unverbindliches Gespräch. Wenden Sie sich dazu bitte an Dr. Ernst Braun, Tel. 01 44 43 28 (Bürozeit).

Stadtschulen Zug

Für das Schuljahr 1980/81 (Beginn am 18. August 1980) haben wir an der Sekundarschule einen Lehrauftrag für

Geschichte und Geografie

zu vergeben.

Auch Primarlehrer(in) mit Erfahrung oder Interessenten mit besonderer Ausbildung kommen in Frage. Das Pensum umfasst 26–28 Lektionen, es kann aber auch in 2–3 Teilpensen aufgeteilt werden.

Auskunft erteilt das Schulamt der Stadt Zug, Tel. 042 25 21 45.

Schriftliche Anmeldungen sind sofort oder spätestens bis 30. Juni 1980 zu richten an das Schulamt der Stadt Zug, Hirschenplatz, 6300 Zug.

Der Stadtrat von Zug

Die Schule

Zufikon

sucht

Logopädin und Legastheniotherapeutin

Eintritt sofort oder nach Vereinbarung.

Teil- oder Vollpensum.

Lage: Zufikon liegt im Kanton Aargau, etwa 15 km von Zürichs Stadtgrenze entfernt, unmittelbar südlich von Bremgarten.

Interessenten richten ihre Bewerbung bitte an die Schulpflege Zufikon, Postfach, 5620 Zufikon.

Nähere Auskunft erteilt gerne M. Bloch, Tel. 057 5 31 43.

Akademie für Angewandte Psychologie

Berufsbegleitende Ausbildung in Psychologie · Abendschule
Praxisbezogener Unterricht · Kleine Gruppen

Beginn neuer Kurse:

Grundstudium (A-Kurs)	Herbst 1980
Therapieausbildung (B-Kurs)	Herbst 1980

Bitte verlangen Sie Unterlagen!

Akademie für Angewandte Psychologie
8037 Zürich, Rötelstrasse 73, Telefon 01 361 47 88

Neue Mädchenschule Bern

gegründet 1851
Freie evangelische Schule

Wir suchen auf 1. Oktober

Lehrerin/Lehrer für Physik und Mathematik

an unsere Seminarabteilung.

Ab Oktober 1980 16 Lektionen
Ab April 1981 volles Pensum

Besoldung nach kantonalen Ansätzen. Mitgliedschaft bei der Bernischen Lehrerversicherungskasse. Bewerberinnen/Bewerber sollten didaktisch interessiert sein und wenn möglich über Unterrichtserfahrung auf der Primarschulstufe verfügen.

Wer ein Interesse hat, an einer freien evangelischen Schule eine verantwortungsvolle und schöne Aufgabe zu übernehmen, ist gebeten sich bis zum 12. Juli unter Beilage von Lebenslauf, Zeugnissen und Ausweisen bei uns anzumelden.

Direktion der NMS
Dr. Robert Morgenthaler
Waisenhausplatz 29
3011 Bern, Tel. 031 22 48 51

Direction de l'instruction publique du canton de Berne

Inspection des écoles primaires

Par suite de démission pour raison d'âge, le poste

d'inspecteur/inspectrice des écoles primaires

du 14e arrondissement qui comprend les classes de langue française de Bienne et celles du district de Courtelary (sans les écoles de Jean-Gui, de Tramelan et des Reussilles) est mis au concours. Des changements dans la délimitation de l'arrondissement d'inspection sont réservés.

Exigences:
Brevet bernois d'enseignement primaire ou secondaire. Connaissances approfondies en pédagogie et en méthodologie, aptitudes et intérêt à assister le corps enseignant, expérience des tâches administratives, bonnes connaissances de la langue allemande. Formation complémentaire et/ou perfectionnement souhaités.

Entrée en fonction:
1er avril 1981 ou date à convenir.

Les conditions d'engagement et de rémunération sont réglées par le décret et la législation applicables au personnel de l'Etat. Les offres de service manuscrites, accompagnées d'un curriculum vitae, d'une photographie, des certificats et des qualifications éventuelles doivent parvenir jusqu'au 20 août 1980 à la Direction de l'instruction publique du canton de Berne, Sulgeneckstrasse 70, 3005 Berne.

Kinderheim Ilgenhalde

Wir sind ein modernes Sonderschulheim für geistig- und mehrfachhbehinderte Kinder im Vorschul- und Schulalter in Fehraltorf ZH und suchen eine

Logopädin

Wir erwarten:
- eine abgeschlossene Fachausbildung
- Praxis

Wir bieten:
- neuzeitliches, angepasstes Förderungsprogramm
- gute Entlöhnung und zeitgemässe Sozialleistungen

Für einen ersten Kontakt bitten wir Sie, sich telefonisch oder schriftlich mit der Heimleitung in Verbindung zu setzen.

Kinderheim Ilgenhalde, 8320 Fehraltorf,
Telefon 01 954 15 46

Kantonsschule Zug

Wir suchen auf den 18. August 1980 einen

Hilfslehrer für Französisch

Das Pensum umfasst 12 bis 18 Wochenstunden in mittleren Klassen.

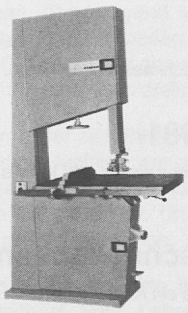
Interessenten sind gebeten, ihre Anmeldung mit den üblichen Unterlagen sobald als möglich dem Rektorat der Kantonsschule, Lüssiweg 24, 6300 Zug, einzureichen.

Für weitere Auskünfte steht Herr Rektor Durrer gerne zur Verfügung (Tel. 042 21 12 91).

Rektorat der Kantonsschule Zug

ETIENNE hat ein halbes Jahrhundert Erfahrung in Holzbearbeitungsmaschinen

Tiefstpreis dank Grosseinkauf
nur Fr. 1980.–



ETIENNE
Horwerstr. 32, **041/40 11 00**
6002 Luzern

Die Bandsäge für Ihre HOLZWERKSTATT:

CENTAURO ST 400
- Robuste Industrieausführung
- Vibrationsfreier Lauf
- Optimale Blattabdeckung
- Schrägstellbarer Gusstisch
- Präz. Bandsägeführung unten und oben

Motor 380 V, 1,5 PS, Rollen ⌀ 400 mm, Tischgrösse 500 × 400 mm, 150 kg.

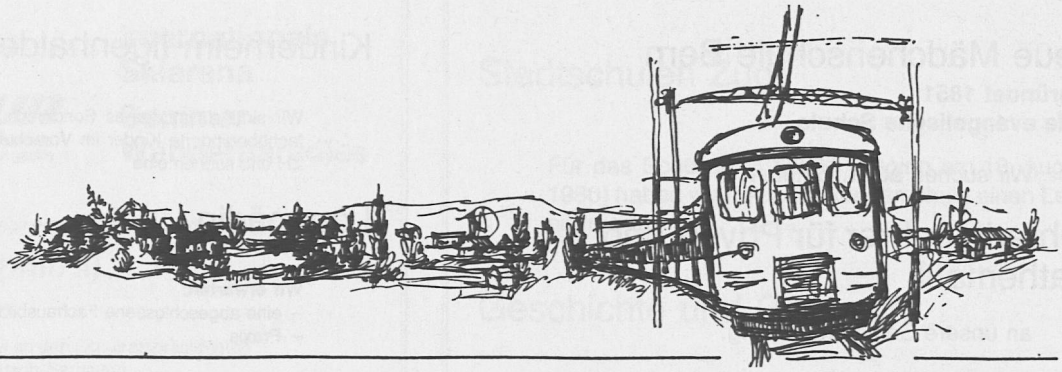
In kompl. ETIENNE-Ausrüstung, inkl. Bandsägeführung unten und oben, Bandsägeblatt und Längsanschlag.

Coupon

☐ Unterlagen ETIENNE-Maschinenprogramm

Absender:

Ferien
und
Ausflüge



Skilager auf dem Rinderberg bei Zweisimmen

PR-Beitrag

Nach angenehmer Reise begrüssten wir am Montag unsere wohlbekannte Skihütte auf dem Rinderberg. Die 8.–9.-Klässler fühlten sich sofort wieder heimisch und wussten noch genau, wo die besten Schlafplätze zu finden waren.
Unsere Kochmannschaft war schon einige Zeit vor den Schülern auf dem Rinderberg eingetroffen, um sich in aller Ruhe mit der gut ausgerüsteten Küche vertraut zu machen. Wir hatten denn auch den Eindruck, in einem Erstklasshotel zu logieren. Trotzdem wurden wir nicht dicker, denn die herrlichen Pisten luden uns immer wieder von neuem zum Skifahren ein. Sicher trug dazu auch das strahlende Wetter bei, das wir von Mittwoch bis Freitag geniessen konnten.
Die guten Schneeverhältnisse und die sichere Lawinenlage ermöglichten es uns, am Dienstag und Donnerstag kleinere Skitouren mit guten Skifahrern zu wagen. Eine Gruppe besuchte dabei das Wistätthorn, die andere die Saanerslochfluh. Beide Touren waren dank den guten Schneeverhältnissen für die Teilnehmer Höhepunkte.
Abends bot sich den Schülern in den geräumigen Aufenthaltsräumen die Möglichkeit, die verschiedenartigsten Spiele zu organisieren. Dass es dabei oft lustig zuging, versteht sich von selbst.
Am Samstag machte sich eine gutgelaunte Schar auf den Heimweg. Alle hatten viel erlebt, sei es auf den Skipisten, sei es in der ideal eingerichteten Hütte des Skiklubs Allschwil zuoberst auf dem Rinderberg. Dank den sehr günstigen Übernachtungstaxen konnten sich schliesslich auch die Eltern voll an den Erlebnissen ihrer Kinder freuen.

Lungern Schönbüel

Zentralschweiz Suisse centrale Central Switzerland
750–2100 m / 2100–7000 ft.

Zu vermieten

Ferienlager am See

in Lungern.

Ideal für Ferien- oder Schullager.
Platz bis 28 Personen.

Auskunft und Prospekt durch Verkehrsbüro Lungern,
Telefon (041) 60 14 55.

Seminare
Arbeitswochen
Bergschulwochen

Eine Adresse für 20 gut eingerichtete Ferienheime.

Schreiben oder telefonieren Sie uns noch heute. **Sie erhalten von uns ein klares Angebot und detaillierte Informationen über die Häuser und Gebiete.**

DFHZ

Dubletta-Ferienheimzentrale, Postfach
4020 Basel, Telefon 061 42 66 40
Mo. bis Fr. 8.00–11.30 und 13.30 bis 17.30 Uhr

Wiesenberg–Wirzweli/Dallenwil

Sommer- und Winterlager für Selbstkocher.
Haus für 33 Personen.
Schönes Ski- und Wandergebiet.
Sommer und Herbst noch freie Termine.

Ski-Club 5703 Seon
Telefon 064 55 12 17

Sommer- und Winterlager

Modernes, grosses

Ferienhaus in Randa VS

mit allem Komfort. Grosse Platzzahl. Bezugsbereit ab 1. September 1980.

Anfragen an:
Bernhard Brantschen
3920 Randa, Telefon 028 67 15 35

Für Skisportwochen

Gut ausgebaute Ferienheime für Schulen an schneesicheren Orten. Noch freie Zeiten im Januar, März und die

Osterferien 1981

Im Frühsommer, Juli/August und Herbst beherbergen wir jeweils viele Schulen während der

Ferien-/Bergschulwochen

Verlangen Sie noch heute ein Angebot bei der

Dubletta-Ferienheimzentrale
Postfach, 4020 Basel/Schweiz
Telefon 061 42 66 40
Montag bis Freitag 8.00 bis 11.30 Uhr und
14.00 bis 17.30 Uhr

DFHZ

Auf Ihrer nächsten Schulreise: eine Fahrt mit der

Ligerz–Tessenberg-Bahn

(Seilbahn von Ligerz nach Prêles und Autokurs von Neuenstadt–Prêles–Nods)

Sesselbahn von Nods auf den Chasseral

Auskunft und Prospekte durch die **Direktion** in **Ligerz BE, Telefon 032/85 11 13.**

Jungfrau-Region

ein einmaliges Ausflugs- und Wanderparadies! Ganze Schulklassen finden in unseren Massenlagern bequem Unterkunft.

BAHNHOFBUFFET KLEINE SCHEIDEGG (2061 m),
Telefon 036 55 11 51 – 70 Schlafstellen
Unterkunft/Frühstück Fr. 15.— / Halbpension Zuschlag Fr. 12.—

HOTEL EIGERGLETSCHER (2320 m),
Telefon 036 55 22 21 – 50 Schlafstellen
Unterkunft/Frühstück Fr. 17.— / Halbpension Zuschlag Fr. 12.—

KONTAKT
4411 LUPSINGEN

Jedes
HEIMVERZEICHNIS
veraltet, darum
haben wir uns etwas Einfacheres einfallen lassen: Schreiben Sie uns Ihre Unterkunftswünsche (wer, wann, was, wieviel), und wir leiten sie an 180 Heime weiter – kostenlos.

Bettmeralp VS, 2000 m ü. M.
Vermietung von Ferienhäusern, 20 bis 59 Betten.
Fordern Sie Prospekte an:
«Touristenlager Seilbahn»
M. Giger
3981 **Bettmeralp**
Tel. 028 27 23 51

Abonnent der SLZ?

Ein
SCHUL-
WANDER-
FERIEN-
oder
SKILAGER
?
dann
Bergschule Rittinen
Grächener Terrasse
R. Graf-Bürki, Teichweg 16,
4142 Münchenstein
Tel. 061 46 76 28

Skilager
im Springenbodengebiet Diemtigtal

Berner Oberland

Verschiedene einfach bis gut eingerichtete Alphütten und Skiheime bis 30 und mehr Plätze stehen zur Verfügung in unmitelbarer Nähe von zwei Skiliften mit 400 m Höhendifferenz, sonniges Gelände. Wochenabonnement für Schüler Fr. 32.–.
Abholung mit 35-Platz-Car am Bahnhof Oey oder direkt am Wohnort möglich.

Nähere Auskunft erteilt Gasthaus Gsässweid Horboden,
Telefon (033) 81 15 32.

Die Zürcher haben den schönsten Bahnhof. Den Schönsten zum Essen und Trinken.

RESTAURANTS
BAHNHOFBUFFET ZÜRICH HB

Die **Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung der Mittelschullehrer (WBZ),** sucht einen

Mitarbeiter

Aufgaben
Planung, Koordination und Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen; Bearbeitung einzelner Sachgebiete, u.a. Evaluation, Dokumentation; Mitarbeit in Studiengruppen, Erstellen von Kursunterlagen; Vertretung des Direktors.

Anforderungen
Mittelschulerfahrung, Interesse für die Lehrerfortbildung und für allgemeine Mittelschulfragen über das eigene Fachgebiet hinaus, Freude an organisatorischer Arbeit. Sprachen: Deutsch oder Französisch (mit sehr guten Kenntnissen in der anderen Sprache), Englisch-, eventuell Italienischkenntnisse, erwünscht.

Anstellungsbedingungen
Bei fester Anstellung: wie für das Bundespersonal.
Bei zeitlich beschränkter Freistellung durch einen Kanton: nach besonderer Vereinbarung.

Stellenantritt
Nach Übereinkunft.

Bewerbungen
Bis 31. Juli 1980 an den
Direktor der Weiterbildungszentrale, Postfach 140, 6000 Luzern 4,
Tel. 041 42 14 96

Im Auftrage einer Institution sozialpädagogischer Richtung im Mittelland suche ich den

Leiter
Erziehung und Schule

Ihre Aufgaben: Sie leiten den pädagogischen Bereich mit etwa dreissig internen Kindern und zusätzlich dreissig externen Schülern. Sie koordinieren, beraten und wirken ausgleichend zwischen Kindern, Erziehern, Eltern, Lehrern und den Behörden. Für die Administration und Organisation steht Ihnen ein kaufmännischer Kollege zur Verfügung.

Sie sind die loyale und kooperative Vorgesetztenpersönlichkeit mit natürlicher Autorität, zum Erzieher geboren, ausgleichend im Wesen, überzeugend im Vorgehen. Sie bringen vorzugsweise Erfahrung mit im pädagogischen Bereich und in der Leitung, sind kreativ begabt, mit gesundem Bezug zum Kind und Jugendlichen. Und Sie sind über dreissigjährig.

Dann bietet sich Ihnen in diesem Hause die vielfältige und selbständige, fachlich wie menschlich anspruchsvolle und dankbare Aufgabe. Das Heim liegt in landschaftlich reizvoller Lage mit hohem Freizeitwert. Und die Honorierung und die Sozialleistungen sind fortschrittlich.

Senden Sie mir bitte Ihre Bewerbung mit handgeschriebenem Begleitbrief, Foto, Lebenslauf und Zeugniskopien. Ich werde sie persönlich und vertraulich behandeln.

Walter Cadonau Personalberatung
8008 Zürich Mühlebachstrasse 42
Telefon 01.251 21 55

Schweizerische Lehrerzeitung

Bezugsquellen für Schulbedarf und Lehrmittel

Produkteverzeichnis

Audio-Visual
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02

Batik und Bastel-Artikel
Bühlmann-Fenner AG, 6014 Littau, 041 55 21 22

Bücher
für den Unterricht und die Hand des Lehrers: **PAUL HAUPT BERN,** Falkenplatz 14, 3001 Bern, Telefon 031 23 24 25, Herausgeber des «Vademecums für den Schweizer Lehrer»; Verlag der Schweizer Heimatbücher
SABE-Verlagsinstitut, Bellerivestrasse 3, 8008 Zürich, 01 251 35 20

Bürodruckmaschinen/Kopierapparate
Pfister-Leuthold AG, Baslerstrasse 102, 8048 Zürich, 01 52 36 30

Dia-Aufbewahrung
Journal 24, Dr. Ch. Stampfli, Walchstrasse 21, 3073 Gümligen BE, 031 52 19 10
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02

Diamantinstrumente- und -vorlagen für Zeichnen auf Glas
GLAS+DIAMANT, Schützengasse 24 (HB), 8001 Zürich, 01 211 25 69

Diapositive
DIA-GILDE, Wülflingerstrasse 18, 8400 Winterthur, 052 25 94 37

Dia-Service
Kurt Freund, DIARA Dia-Service, 8056 Zürich, 01 311 20 85

Dias/Diatransparente
Reinhard Schmidlin, AV Medien/Technik, 3125 Toffen BE, 031 81 10 81

Farben, Mal- und Zeichenbedarf
Jakob Huber, Waldhöheweg 25, 3013 Bern, 031 42 98 63

Farbpapiere
INDICOLOR J. Bollmann AG, Heinrichstrasse 177, 8031 Zürich, 01 42 02 33

Flugmodellbau
C. Streil & Co., Rötelstrasse 24, 8042 Zürich, 01 362 60 99

Handfertigkeitshölzer auf Mass zugeschnitten
Furnier- und Sägewerk LANZ AG, 4938 Rohrbach, 063 56 24 24

Keramikbrennöfen
Tony Güller, NABER-Schulbrennöfen und Töpfereibedarf, 6644 Orselina
KIAG, Keramisches Institut AG, Economy-Schulbrennöfen und Töpfereibedarf, 3510 Konolfingen, 031 99 24 24

Klebstoffe
Briner & Co., Inh. K. Weber, HERON-Leime, 9000 St. Gallen, 071 22 81 86

Kopiergeräte
Cellpack AG, 5610 Wohlen, 057 6 22 44
René Faigle AG, Postfach, 8023 Zürich
Rex-Rotary AG, 3000 Bern 15, 031 43 52 52

Laboreinrichtungen
Hunziker AG, 8800 Thalwil, 01 720 56 21
MUCO, Albert Murri & Co. AG, 3110 Münsingen, 031 92 14 12

Lehrmittel
Informationsstelle Schulbuch, Laurenzenvorstadt 90, 5001 Aarau (geöffnet: Dienstag bis Freitag, 14 bis 18 Uhr), 064 22 57 33
SABE-Verlagsinstitut, Bellerivestrasse 3, 8008 Zürich, 01 251 35 20
Verlag Sauerländer, 5001 Aarau, 064 22 12 64; Telex 68736

Mikroskope
Kochoptik AG, Bahnhofstrasse 11, 8001 Zürich, 01 221 23 50
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02
Nikon AG, Kaspar-Fenner-Strasse 6, 8700 Küsnacht ZH, 01 910 92 62
OLYMPUS, Weidmann & Sohn, 8702 Zollikon, 01 65 51 06

Offset-Kopierverfahren
Ernst Jost AG, Wallisellenstrasse 301, 8050 Zürich, 01 41 88 80

Peddigrohr und alle anderen Flechtmaterialien
VEREINIGTE BLINDENWERKSTÄTTEN BERN, 3012 Bern, 031 23 34 51

Physikalische Demonstrations- und Schülerübungsgeräte
LEYBOLD HERAEUS AG, Ausstellungsräume: Bern, Zähringerstrasse 40, 031 24 13 31; Zürich, Oerlikonerstrasse 88, 01 311 57 57
METALLARBEITERSCHULE, 8400 Winterthur, 052 84 55 42

Programmierte Übungsgeräte
LÜK Dr. Ch. Stampfli, Walchstrasse 21, 3073 Gümligen BE, 031 52 19 10

Projektionstische
Aecherli AG, Alte Gasse 12+14, 8604 Volketswil, 01 945 46 87
Hunziker AG, 8800 Thalwil, 01 720 56 21
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02

Projektionswände
Theo Beeli AG, Postfach, 8029 Zürich, 01 53 42 42
Hunziker AG, 8800 Thalwil, 01 720 56 21
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02

Projektions- und Apparatewagen
FUREX Norm-Bausysteme, Haldenweg 5, 8952 Schlieren, 01 730 26 75

Projektoren und Zubehör
H = Hellraum, TF = Tonfilm, D = Dia, TB = Tonband, TV = Television, EPI = Episkope
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02 (H TF D TB TV EPI)
Ormig Schulgeräte, 5630 Muri AG, 057 8 36 58
Rex-Rotary AG, 3000 Bern 15, 031 43 52 52

Reisszeuge
Kern & Co. AG, 5001 Aarau, 064 25 11 11

Schulhefte und Blätter
Bischoff Erwin, AG für Schul- und Büromaterial, 9500 Wil SG, 073 22 51 66
Ehrsam-Müller AG, Josefstrasse 206, Postfach, 8031 Zürich, 01 42 67 67

Schul- und Saalmobiliar
Zesar AG, Postfach 25, 2501 Biel, 032 25 25 94

Schultheater
Max Eberhard AG, Bühnenbau, 8872 Weesen, 058 43 13 87
Eichenberger Electric AG, Ceresstrasse 25, Zürich, 01 55 11 88, Bühneneinrichtungen, Verkauf/Vermietung von Theater- und Effektbeleuchtung

Schulwerkstätten
V. Bollmann AG, 6010 Kriens, 041 45 20 19
Bossard Service AG, 6300 Zug, 042 33 21 61
Lachappelle Werkzeugfabrik, Abt. Werkstätten, 6010 Kriens, 041 45 23 23
Pestalozzi+Co., Schulwerkstätten, Münsterhof 12, 8022 Zürich, 01 221 16 11
Hans Wettstein, Holzwerkzeugfabrik, 8272 Ermatingen, 072 64 14 63

Selbstklebefolien
HAWE Hugentobler+Vogel, Mezenerweg 9, 3000 Bern 22, 031 42 04 43

Spielplatzgeräte
Erwin Rüegg, 8165 Oberweningen ZH, 01 856 06 04
Miesch Geräte für Spiel und Sport, 9545 Wängi, 054 9 54 67

Sprachlabors
CIR Bundesgasse 16, 3000 Bern, 031 22 91 11 (TELEDIDACT 800)
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02
PHILIPS AG, Allmendstrasse 140, 8027 Zürich, 01 43 22 11

Sprachlehranlagen
APCO AG, Postfach, 8045 Zürich (UHER-Lehranlagen), 01 35 85 20
CIR Bundesgasse 16, 3000 Bern, 031 22 91 11 (TELEDIDACT 800)
REVOX ELA AG, Althardstrasse 146, 8105 Regensdorf, 01 840 26 71

Stromlieferungsgeräte
MUCO, Albert Murri & Co. AG, 3110 Münsingen, 031 92 14 12

Television für den Unterricht
MEMO AV-Electronic-Video AG, 8301 Glattzentrum, 01 830 52 02
Visesta AG, Binzmühlestrasse 56, 8050 Zürich, 01 302 70 33

Thermokopierer
Rex-Rotary AG, 3000 Bern 15, 031 43 52 52

Tierpräparate und Sammlungsrenovationen
Walther, Zoologischer Präparator, Dachslernstrasse 61, 8048 Zürich, 01 62 03 61

Töpfereibedarf
KIAG, Keramisches Institut AG, 3510 Konolfingen, 031 99 24 24

Tuschefüller
Kern & Co. AG, 5001 Aarau, 064 25 11 11

Umdrucker
Ernst Jost AG, Wallisellenstrasse 301, 8050 Zürich, 01 41 88 80
Ormig Schulgeräte, 5630 Muri AG, 057 8 36 58
Rex-Rotary AG, 3000 Bern 15, 031 43 52 52

Vervielfältigungsmaschinen
Rex-Rotary AG, 3000 Bern 15, 031 43 52 52

Wandtafeln
Hunziker AG, 8800 Thalwil, 01 720 56 21
Jestor Wandtafeln, 5705 Hallwil AG, 064 54 28 81
E. Knobel, Chamerstrasse 115, 6300 Zug, 042 21 22 38
Schwertfeger AG, 3027 Bern, 031 56 06 43

Webrahmen
ARM AG, 3507 Biglen, 031 90 07 11

Zeichenpapier
Ehrsam-Müller AG, Josefstrasse 206, Postfach, 8031 Zürich, 01 42 67 67

Handelsfirmen für Schulmaterial

Aecherli AG, Alte Gasse 12+14, 8604 Volketswil, 01 945 46 87
Umdrucker, Therm- und Nasskopiergeräte, Arbeitsprojektoren, Projektionstische, Leinwände, Zubehör für die obenerwähnten Geräte. Diverses Schulmaterial.

OFREX AG, 8152 Glattbrugg, 01 810 58 11
Hellraumprojektoren, Kopiergeräte, Umdrucker, alles Zubehör wie Filme, Matrizen, Fotokopiermaterial usw.

Optische und technische Lehrmittel, W. Künzler, 5108 Oberflachs, 056 43 27 43
Hellraumprojektoren, Liesegang-Episkope, Dia-Projektoren, Mikroskope, Fotokopierapparate und Zubehör. **in Generalvertretung:** Telek-Leinwände, Züfra-Umdruckapparate und Zubehör. Audio-visual-Speziallampen.

PANO PRODUKTION AG, Franklinstrasse 23, 8050 Zürich, 01 311 58 66
Pano-Vollsichtklemmleiste, -Klettenwand, -Bilderschrank, -Wechselrahmen, -Lehrmittel, fegu-Lehrprogramme, Weisse Wandtafeln, Stellwände.

Racher & Co. AG, 8025 Zürich 1, 01 47 92 11
Farben-, Mal- und Zeichenbedarf, Hellraumprojektoren und Zubehör, Zeichentische und -maschinen.