

Zeitschrift: Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik
Herausgeber: Diskussion
Band: - (1992)
Heft: 18: Berufsbildung : Weiterbildung

Artikel: Kostet oder rentiert die Lehrlingsausbildung?
Autor: Erne, Roland
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-584162>

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: 18.04.2026

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

Dass kaufmännische Lehrlinge und solche im Gewerbe für den Lehrbetrieb rentieren, ist bei BerufsbildungsexpertInnen seit langem unbestritten. Dieser Umstand ist für jeden aufmerksamen Lehrling selbst wahrnehmbar. So zum Beispiel für die Vermessungszeichner-Stiftin, die innert einer halben Stunde bei einem Stundenlohn von vier Franken eine Plankopie erstellt und dafür dem Kunden für ihre Arbeit 40 Franken verrechnen muss. Dies hindert das Gewerbe und seine Verbündeten jedoch nicht daran, bei jedem Reformvorschlag zur Berufsbildung zu drohen: «Hohe Lohnkosten können bewirken, dass im Kleingewerbe Lehrstellen verlorengehen und Betriebe die Läden dichtmachen müssten.»¹

Kostet oder rentiert die Lehrlingsausbildung?

Vor allem Vorschläge, die zwar ausgewiesenermassen die Ausbildung verbessern würden, wie der Ausbau von Lehrwerkstätten und Einführungskursen, stossen auf den vehementen Widerstand der meisten gewerblichen Arbeitgeber. Sie wollen die Lehrlinge so lange wie möglich im eigenen Betrieb haben, um von ihnen auch so viel wie möglich profitieren zu können. Dass das Gewerbe so denkt, ist nicht weiter erstaunlich. Erschreckend ist indessen, dass ein Vertreter eines kantonalen Berufsbildungsamtes behauptet, die Ausbeutung der Lehrlinge durch tiefe Löhne sei notwendig, um das Überleben der Lehrbetriebe zu sichern.

Bei den industriellen Betrieben hingegen sind die BerufsbildungsexpertInnen immer davon ausgegangen, dass diese pro Lehrling um die 10 000 Franken «drauflegen» müssen.² Das Interesse der Industrie an der Berufslehre konnte also nicht mit dem direkten wirtschaftlichen Nutzen be-



gründet werden. Das Engagement der Industrie in der Berufsbildung wurde vielmehr daraus hergeleitet, dass ihr eine weitsichtige Berufspolitik wichtiger sei als ein kurzfristiger Gewinn aus der Ausbeutung der Lehrlinge. Die Investitionen in die Lehrlingsausbildung sollten sich erst später durch das dadurch gewonnene gute Fachpersonal wieder auszahlen.

In einem bemerkenswerten Artikel zeichnet nun Emil Wettstein eine unscheinbare, aber in ihrer Konsequenz tiefgreifende Veränderung der Einstellung der neuen multinationalen Industrie-Konzerne zur Berufslehre auf.³ Die neue neoliberale Philosophie lautet: «Jede Abteilung muss Profit bringen, wenn sie überleben will, auch die Lehrlingsabteilung!» Diese Lösung hat viele Lehrlingschefs ins Schwitzen gebracht. Sie mussten nun eine klar detaillierte Kosten-/Nutzen-Analyse der Lehrlingsabteilung zu Händen der Konzernleitung vorlegen.

AUFWAND- UND ERTRAGSRECHNUNG

	<i>Aufwand</i>	<i>Ertrag</i>
Liquiditätswirksamer Aufwand und Ertrag	(Zahlen in 1000 Fr.)	
Personalkosten		
– Lehrlingsentschädigung (70 Lehrlinge, 1. bis 4. Lehrjahr, inkl. 25% Sozialzuschlag, Entschädigung je nach Lehrjahr 6000, 7800, 10400, 12 400 Franken pro Jahr)	700	
– Löhne und Gehälter von AusbilderInnen und Leitung	660	
– Übrige Personalkosten	55	
Materialkosten	45	
Sachmittelkosten		
– Miete von Räumen, CAD-Arbeitsplätzen usw.	200	
– Andere	50	
Übrige Kosten	30	
Verrechnung von produktiver Arbeit der Y-Lehrlinge bei X	70	
Durchführung von Einführungskursen für Dritte		60
Verrechnungen an Firma Y		
– Honorar für Einführungskurse ihrer Lehrlinge		210
– Produktive Tätigkeit der X-Lehrlinge bei Y		120
Produktive Arbeit in der Lehrwerkstatt, 5000 Std. zu Fr. 30.–		150
Produktive Tätigkeit der Lehrlinge im Betrieb, 10 000 Std. zu Fr. 45.–		450
Erneuerung von Maschinen und Geräten (Amortisation und Verzinsung von Investitionen)	150	
 Kalkulatorischer Ertrag		
Tätigkeit an indirekt-produktiven Arbeitsplätzen (Werkzeugausgabe, Entwicklungslabors usw.)		
– Lehrlinge der Firma X, 35 000 Std. zu Fr. 28.–		980
– Lehrlinge der Firma Y, die einen Teil der Lehrzeit in X tätig sind: 10 000 Std.		280
 Fiktive Kosten und Ertrag		
Betreuung der Lehrlinge an etwa 50 Plätzen in den Betrieben (Mehraufwand gegenüber der Betreuung von ausgebildeten ArbeiterInnen) 5% des Gehalts der BetreuerInnen von 4000–5000 Franken	200	
Einsatz der Lehrlingsabteilung zugunsten der Personalschulung		80
Einsparungen bei Übertritt von Lehrlingen (1991: 4) in den Betrieb nach Abschluss der Lehre		
– Höherer Leistungsgrad zu Beginn		60
– Einsparungen bei den Werkstoffen		20
 Total quantifizierbare Kosten und Erträge	2160	2410
Nettoertrag (kalkulatorisch)	250	
 Nicht quantifizierbare Erträge:		
– Spätere Rückkehr als höher qualifizierte MitarbeiterInnen		
– Spätere KundInnen		
– Spätere Einflussnahme auf Entscheide bei der Wahl der LieferantInnen		
– Werbewirkung durch Mund-zu-Mund-Propaganda infolge guter Erfahrungen in der Lehre		

1 Roland Schmidt, Amt für Berufsbildung BL, in: «Beobachter» Nr. 9 / 1992

2 Emil Wettstein u.a., Die Berufsbildung in der Schweiz, Luzern (DBK) 1988, S. 44

3 Emil Wettstein, Kosten der Lehrlingsausbildung in der Maschinenindustrie, in: «Panorama» Nr. 17 / 1992

«Dank» dieser fragwürdigen und auf kurzfristigen Gewinn ausgerichteten neuen Unternehmensstrategie liegt nun zum ersten Mal eine detaillierte Ertragsrechnung einer Lehrlingsabteilung eines Unternehmens der Maschinenindustrie vor. Diese kommt zu überraschenden Resultaten: Das Lehrlingswesen bringt auch in einem Industriebetrieb Ertragsüberschüsse, obwohl in dieser Firma viel in die Lehrlingsausbildung investiert wird.

Beim untersuchten Betrieb handelt es sich um eine zu einer grossen Holding gehörende Maschinen- und Elektrogerätebaufirma mit mehreren hundert MitarbeiterInnen. Die Lehrlingsabteilung dieses Betriebes X bildet laufend etwa 70 Lehrlinge aus, die zu folgenden Berufsgruppen gehören:

– vierjährige Werkstattlehren wie MaschinenmechanikerIn-

nen und ElektrotechnikerInnen (rund 40 Lehrlinge)

– dreijährige Werkstattlehren (2 bis 5 Lehrlinge)

– ZeichnerInnen (20 bis 25 Lehrlinge)

– Kaufmännische Lehrlinge (5 bis 10 Lehrlinge).

Das erste Lehrjahr verbringen alle Lehrlinge – ausser den kaufmännischen – in der betriebseigenen Lehrwerkstätte bzw. Zeichnerschule. Im zweiten und dritten Lehrjahr besuchen die vierjährigen Werkstattberufe während jeweils vier Wochen wiederum die Lehrwerkstätte, in der sie dann vor allem Aufträge aus dem Betrieb bearbeiten. Die übrigen Lehrlinge kehren jeweils für kurze Trainings in die Lehrwerkstätte zurück. Die Lehrlingsabteilung der Firma X übernimmt auch Lehrlinge der zur gleichen Holding gehörenden Firma Y zur Ausbildung und führt für weitere Firmen Einführungskurse durch. Zudem benützt sie ihre Lehr-

werkstätte für die Weiterbildung des eigenen Personals, was sich auf der Einnahmenseite positiv zu Buche schlägt (siehe Kasten «Aufwand- und Ertragsrechnung»).

Natürlich enthält eine solche Rechnung viele Annahmen. Besonders grosse Auswirkungen haben die Ansätze für die produktive Tätigkeit der Lehrlinge. Der Verfasser dieser Rechnung geht von 50% des Ansatzes von gelernten FacharbeiterInnen aus. Dies entspricht je nach Tätigkeit 28 oder 45 Franken. Der Stundenansatz von 30 Franken in der Lehrwerkstätte ist geschätzt. Im weiteren wird angenommen, dass der Lehrling 55 bis 60% seiner jährlichen Arbeitszeit im Lehrbetrieb verbringt. Dabei einbezogen sind die Abwesenheiten infolge Krankheit, Schule und den 7, 6 bzw. 5 Wochen Lehrlingsferien. Doch auch beachtliche Veränderungen der obigen Ansätze führen nicht zu einem Net-

toaufwand, was wohl die zentrale Erkenntnis dieser Rechnung sein dürfte. Die Lehrlingsausbildung bringt demnach auch für einen Industriebetrieb Profit, der seine Lehrlinge in monatelangen Kursen in der eigenen Lehrwerkstätte gut ausbildet.

Die neue Doktrin der multinationalen Konzernleitungen, nun auch aus der Lehrlingsausbildung Profit zu schlagen und diese nicht mehr als Investition anzusehen, ist mehr als kurzfristig. Sie ist zu verurteilen; denn sie stellt indirekt die Lehre als Ganzes in Frage. Handkehrum zeigt die Kostenrechnung unseres Beispiel-Lehrbetriebs auch auf, dass das Gejammer der meisten Lehrmeister, wenn ein Ausbau der Berufsschulzeit, der Einführungskurse oder der Lehrlingsferien gefordert wird, keine Grundlage hat. Die Lehrbetriebe schulden den Lehrlingen mehr, als sie geben.

