

Zeitschrift: Profil : sozialdemokratische Zeitschrift für Politik, Wirtschaft und Kultur
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 54 (1975)
Heft: 9

Artikel: Entwicklungstendenzen in der Berufsbildung. I.
Autor: Wettstein, Emil
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-339043>

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: 05.05.2026

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

Entwicklungstendenzen in der Berufsbildung

Zum Vergleich das amerikanische System

Die Leitgedanken unseres Berufsbildungswesens lassen sich am leichtesten durch einen Vergleich mit einem ausländischen System umschreiben.

Die meisten amerikanischen Jugendlichen besuchen die Schule bis zu ihrem 18. Lebensjahr. Einige von ihnen treten dann in die Hochschule ein, viele andere nehmen eine Stelle in der Wirtschaft an und arbeiten dort vorerst als Hilfsarbeiter. In mehrjähriger Tätigkeit in dieser Funktion und später als angelernte Arbeiter erlernen sie die Fertigkeit ihres Berufes. Sobald sie der Ansicht sind, genügend gelernt zu haben, suchen sie sich eine Stelle als qualifizierte Berufsarbeiter (skilled workers).

Es gibt aber auch andere Möglichkeiten, sich die nötigen Fertigkeiten anzueignen: Ein kleiner Prozentsatz der Jugendlichen tritt nach Absolvierung der obligatorischen Schulzeit in eine Berufsfachschule ein, in welcher er in die Fertigkeiten des gewählten Berufes eingeführt wird.

Seit einiger Zeit ist es aber auch möglich, in unserem Sinne Lehren zu absolvieren, ein Weg, der heute vielleicht von 10 Prozent der Jugendlichen beschritten wird. Ein solches Lehrverhältnis unterscheidet sich aber wesentlich von dem, was wir unter einer Lehre verstehen. In den USA dauert eine Lehre 1 bis 8 Jahre. Der Lehrling wechselt während dieser Zeit oft mehrmals den Arbeitgeber. Er erhält einen Lohn von 50 bis 90 Prozent desjenigen eines ausgelernten Arbeiters. Hingegen ist ein Schulbesuch während der Arbeitszeit im allgemeinen nicht vorgesehen. Einige wenige Stunden Gewerbeschule werden am Abend oder am Samstag absolviert. Der Schulunterricht wird meistens von den Gewerkschaften durchgeführt, die überhaupt die eigentlichen Promotoren des Lehrlingswesens in Amerika sind. Auch die Lehrprogramme, die im allgemeinen recht summarisch aufgebaut sind, werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart. Die staatlichen Behörden haben wenig mit dem Lehrlingswesen zu tun.

Im Gegensatz zur Schweiz wird die Lehre oft erst nach einer Tätigkeit als Hilfsarbeiter (also zum Beispiel mit 22 Jahren) angetreten.

Leitlinien des schweizerischen Berufsbildungswesens

Grenzen wir nun anhand dieses ausländischen Beispiels einige Prinzipien unseres Berufsbildungswesens ab.

Wichtigstes Kennzeichen unseres Systems ist das Zusammenwirken Schule – Betrieb. Nach dieser Zweiheit sprechen wir von einem *dualen Berufsbildungssystem*.

Die Aufgaben der beiden Partner sind genau umschrieben, und zwar durch *Regelungen*, die von der Öffentlichkeit, vor allem von kantonalen Behörden, kontrolliert werden: In einem Reglement ist festgelegt, was der Lehrling im Betrieb zu lernen hat; in einem Rahmenlehrplan ist der Inhalt des Schulunterrichts umschrieben. Genaue Prüfungsvorschriften regeln die Anforderungen, die an einen Lehrling gestellt werden, damit er das ebenfalls öffentlich anerkannte *Fähigkeitszeugnis* bekommt.

Die Lehrlinge besuchen während der Arbeitszeit *ein bis zwei Tage* pro Woche die *Gewerbeschule*. Da auch während der Arbeit im Betrieb das Lernen im Vordergrund stehen sollte, beträgt der *Lehrlingslohn* nur einen Bruchteil des Lohnes ausgelernter Arbeitnehmer.

Für die richtige Durchführung der Lehre im Betrieb ist ein *Lehrmeister* verantwortlich.

Der *Betrieb* ist zuständig für die *praktische Ausbildung*, die Schule für die Vermittlung von *Berufskennnissen* und – dies ist ebenfalls ein Unterschied zu den USA – auch für die Vermittlung gewisser *allgemeinbildender Kenntnisse*.

Die Lehre wird im Normalfall direkt nach der obligatorischen Schulzeit, also im *15. oder 16. Lebensjahr*, angetreten.

Soweit die klassische Form unseres Berufsbildungssystems. In den letzten Jahren wurde es in mancher Hinsicht modifiziert.

Neuerungen der letzten Jahre

Meisterlehre – Betriebslehre

In grösseren Betrieben ist nicht mehr ein Lehrmeister für die Ausbildung verantwortlich, wie dies nach wie vor in handwerklichen Unternehmen der Fall ist. Diese Aufgabe ist einem oder mehreren gelernten Berufsleuten übertragen. Man spricht darum nicht mehr von einer Meisterlehre, sondern von einer Betriebslehre.

Lehrwerkstätten, Einführungskurse

Vor Eintritt in die Produktion lernt der Lehrling die grundlegenden Fähigkeiten seines Berufes in einer Lehrwerkstätte. Da ein kleiner Handwerksbetrieb nicht eine eigene Lehrwerkstätte führen kann, sendet er seine Lehrlinge in einen von einem Verband organisierten Einführungskurs in eine zentrale Lehrwerkstätte. Wir unterscheiden somit nicht mehr zwei, sondern *drei Lernorte*: Lehrwerkstätte, Betrieb, Schule. Darum sprechen wir nicht mehr von einem dualen, sondern von einem *trialen Berufsbildungssystem*.

Lehrwerkstätten und Einführungskurse gibt es aber erst für einen Teil aller Lehrberufe.

Ausbildung von Lehrern und Instruktoren

Es wurde erkannt, dass ein guter Berufsmann nicht unbedingt auch ein guter Instruktor ist. Auch Lehren, Instruieren muss gelernt sein. Darum werden Lehrmeisterkurse durchgeführt, die seit kurzem auch als obligatorisch erklärt werden können.

Auch die Berufsschullehrer werden vermehrt ausgebildet. Die Zeit ist nicht mehr fern, in der man von jedem vollamtlichen Berufsschullehrer eine pädagogische Ausbildung verlangen wird. Ein entsprechendes Lehrerseminar wurde gegründet: das Institut für Berufspädagogik in Bern.

Ausweitung des Berufsschulunterrichts

Auch das Werkstattpersonal muss je länger je mehr über theoretische Kenntnisse verfügen. Darum wurde in manchen Berufen die Zeit für die Vermittlung der Berufstheorie ausgeweitet. Richtigerweise wird aber von den Berufsleuten auch eine umfassendere Allgemeinbildung verlangt. Dies führte zu einer Ausweitung des allgemeinbildenden Unterrichts. Weiter wird nach und nach der obligatorische Turnunterricht eingeführt.

Berufsmittelschule

Die Berufsmittelschule stellt eine Möglichkeit für besonders begabte Lehrlinge dar, in weiteren ein bis zwei Halbtagen Schulunterricht ihre Allgemeinbildung zu erweitern. Diese Neuerung ist aber nicht problemlos: Der erfolgreiche Besuch einer Berufsmittelschule berechtigt nicht zu besonderen Privilegien. Viele Absolventen sind darum enttäuscht, nachher nicht einen höheren Lohn oder bessere Anstellungen zu erhalten. Direkte Vorteile hat ein Absolvent der BMS nur, wenn er in eine Höhere Technische Lehranstalt eintreten will: Erreicht er an der BMS-Abschlussprüfung eine bestimmte Note, so kann er prüfungsfrei in verschiedene Höhere Technische Lehranstalten eintreten. Der Besuch der Berufsmittelschule wird nicht von allen Lehrmeistern gestattet.

Musterlehrgänge für die Ausbildung im Betrieb

Um eine sorgfältige Ausbildung im Betrieb sicherzustellen, wird heute von den Ausbildungsbetrieben verlangt, dass sie der kantonalen Aufsichtsbehörde einen Modell-Lehrgang einreichen, in welchem festgelegt ist, wann der Lehrling was zu lernen hat.

Zusatzlehren

Neuerdings wurden Lehren reglementiert, die auf andern Lehren aufbauen. So kann der Absolvent einer Verkäuferlehre beispielsweise sich in einem weiteren Jahr zum Detailhandelsangestellten, ein Buchdrucker, Schriftsetzer oder Offsetdrucker in einem oder zwei andern Berufen ausbilden lassen.

ASM-Modell

In Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen, die in Betrieben der Maschinenindustrie an Berufsleute gestellt werden, und der unterschiedlichen Begabungsstruktur der Lehrlinge wurde vom Arbeitgeberverband der Schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie (ASM) ein Modell entwickelt, das Lehren vor verschiedener Dauer (zwei und vier Jahre) unterscheidet. Begabtere Lehrlinge besuchen die anspruchsvollere vierjährige Lehre, weniger Begabte die einfachere zweijährige Lehre. Bei Eignung können sie später in einer zusätzlichen Lehrzeit das Fähigkeitszeugnis der vierjährigen Lehre erwerben.

Gesetzliche Regelungen

Der Überblick über den Ist-Zustand soll mit einem Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen abgeschlossen werden:

Grundlage ist das Bundesgesetz über die Berufsbildung. Die Kantone haben dazu kantonale Vollzugsgesetze und Verordnungen erstellt. Für jeden Lehrberuf (zurzeit etwa 300) besteht weiter ein Ausbildungsreglement und ein Normallehrplan. Für verschiedene Berufe bestehen bereits Modell-Lehrgänge, die die Grundlage für die individuellen, von jedem Betrieb zu erstellenden Ausbildungsprogramme bilden.

Würdigung des Ist-Zustandes

Wenn wir uns fragen, wie dieses System funktioniert, so darf man ihm ein recht gutes Zeugnis ausstellen. Es ist gut eingebürgert, wohlgeordnet, klar und recht überschaubar. Trotzdem müssen wir uns heute wie zu jeder Zeit fragen: Wie können wir es weiter verbessern? Wo hat es Mängel? Entspricht es noch den Anforderungen, die an ein modernes Ausbildungssystem gestellt werden (zum Beispiel Chancengleichheit)? Im folgenden sollen einige Probleme umschrieben und mögliche Lösungssätze skizziert werden.

(Fortsetzung folgt)