Business Case zur Gründung der SH-Genossenschaft und der Betreibung von Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen in Kooperation mit Träger-Goldschmiedebetrieben in der Deutschschweiz

Private Hochschule Wirtschaft PHW Bern

Autor:

Beat Schild
Hauptstrasse 26
3855 Brienz

info@goldundstein.ch

«Es kommt nicht darauf an,

die Zukunft vorauszusagen,

sondern darauf,

auf die Zukunft vorbereitet zu sein.»

-Perikles

Management Summary – Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule

Einleitung: Die Goldschmiedebranche in der Deutschschweiz steht vor einem akuten Nachwuchsmangel, da jährlich nur 20–25 Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Gleichzeitig erreicht das Durchschnittsalter der Betriebsinhaber*innen 64 Jahre, wodurch zahlreiche Betriebe in den kommenden Jahren ohne Nachfolge bleiben. Die Betriebs-Goldschmiedeschulen bieten eine innovative Lösung: Eine praxisnahe Ausbildung direkt in bestehenden Goldschmiedebetrieben.
Zielsetzung: Das Projekt verfolgt das Ziel, die Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) auf mindestens 1.0 zu steigern, um den Fortbestand der Branche langfristig zu sichern. Dazu sollen bis 2035 insgesamt 30 Ausbildungsstandorte geschaffen werden, wodurch jährlich zusätzlich 60 neue Lehrstellen entstehen.

Finanzierungsmodell: Die Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen finanzieren sich durch eine Kombination aus kantonalen Schulgeldern (BFSV), Eigenfinanzierung durch die Betriebe und den Verkauf von Schüler-arbeiten. Das Modell ist so konzipiert, dass der Betrieb bereits ab sechs Schüler*innen kostendeckend ist.

Risiken & Herausforderungen

- **Finanzierungsrisiko:** Abhängigkeit von kantonalen Schulgeldern, daher Diversifizierung der Einnahmequellen.
- **Betriebsrisiko:** Mangel an qualifizierten Lehrkräften, der durch Weiterbildung und attraktive Arbeitsbedingungen entschärft werden soll.
- **Wirtschaftliches Risiko:** Konkurrenz durch industrielle Schmuckproduktion, daher Positionierung auf Nachhaltigkeit und individuelles Design.

Umsetzung & Strategie

- **Pilotphase (2026–2028):** Erste zwei Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen mit sechs Schüler*innen.
- **Expansionsphase (2028–2038):** Sukzessiver Ausbau auf 30 Standorte.
- **Konsolidierungsphase (2030–...):** Flächendeckende Etablierung mit 30 Standorten.
- **Kommunikation:** Enge Zusammenarbeit mit Medien, Berufsberatern und Branchen-organisationen zur Gewinnung von Schüler*innen und Betrieben.

Fazit: Die Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen bieten eine nachhaltige, wirtschaftlich tragfähige und praxisnahe Lösung zur Fachkräftesicherung. Durch gezielte Finanzierung, moderne Ausbildungsansätze und eine starke Kommunikationsstrategie kann das Modell langfristig erfolgreich umgesetzt werden.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary – Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule 3

Einleitung und Hintergrund 6

Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) – Ein kritisches Defizit 6

Stakeholder-Analyse 7

SWOT-Analyse der Goldschmiedebranche 8

PESTEL-Analyse 9

Marktbericht zur Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) und Nachfragetrends in der Goldschmiedebranche 9

Zielsetzung und Strategie 10

SMART-Ziele 10

Balanced Scorecard 10

Berufsfachschulvereinbarung (BFSV) 439.16-1) Voraussetzungen und Normen für Berufliche Vollzeitschulen 12

Risikoanalyse 13

Finanzierungsmodell und wirtschaftliche Grundlagen 14

Aufteilung der Finanzierung ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Beispielhafte Berechnung für eine Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule mit 12 Schülern integriert in einen bestehenden Betrieb mit 4-5 Mitarbeiter*innen .. **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Budget einer Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule mit 12 Schüler*innen 15

Einnahmenstruktur-Diagramm ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Kostenstruktur-Diagramm ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Initial-Kosten pro Standort 16

Break-even-Analyse für die Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule 16

Implementierung und Erfolgsfaktoren 17

Phasenplan zur Umsetzung 17

KPIs zur Erfolgsmessung 17

Gantt-Diagramm: Implementierung der Betriebs-Goldschmiede-Vollzeit-schule in Träger-Goldschmiede-Betriebe 18

Kommunikationsstrategie 18

Best Practices und Vergleiche 19

Benchmarking – Vergleich mit einem erfolgreichen Ausbildungsmodell 19

Porträt der Schweizer Geigenbauschule Brienz 19

Relevanz für die Goldschmiedeschulen 20

Methodologie und Lernsätze 21

Lehrmethodenanalyse 21

Interviews mit Lehrkräften und Branchenvertretern 21
Täglicher Arbeitsablauf eines*einer Lernenden 22
Lehrplan für Goldschmiede*innen EFZ (Schweiz) 22
Ausbildungsinhalte pro Lehrjahr 22
Perspektiven nach der Ausbildung 24
Fazit und Empfehlung 24
Fazit 24
Empfehlung 25

Einleitung und Hintergrund

Die Goldschmiedebranche in der Deutschschweiz steht vor einer existenziellen Herausforderung: Das Durchschnittsalter der Betriebsinhaber*innen liegt bei 64 Jahren, während gleichzeitig ein akuter Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften herrscht. Dies erschwert es den Unternehmen zunehmend, passende Nachfolgelösungen zu finden.

Trotz bestehender Initiativen wie Lehrlingsverbände und Fördermassnahmen durch die Interessengemeinschaft Goldschmiede-Ausbildung (IGG), welche sich über den „Façonrappen" finanziert, ist die Zahl der Lehrverhältnisse in den letzten Jahren signifikant geschrumpft. Aktuell gibt es in der Deutschschweiz nur 20–25 Ausbildungsplätze pro Jahr – ein gravierender Engpass für die Zukunft der Branche.

Allgemein wird angenommen, dass technischer Fortschritt, Massen- und Billigproduktion in globalisierten Märkten sowie verändertes Konsumverhalten – der sogenannte „Strukturwandel" – das Fortbestehen traditioneller Handwerke und Handwerksbetriebe gefährden. Ist der Strukturwandel, tatsächlich die einzig richtige Prämisse, um das Aussterben der traditionellen Handwerke zu erklären? Möglicherweise stellen strukturelle Defizite in der Bildungspolitik – wie die Bildungsungerechtigkeit auf der Sekundarstufe II zwischen akademischer und praktischer Grundbildung – die grössere Bedrohung dar. Eine tief verankerte Chancenungleichheit zwischen akademischer und praktischer Bildung trägt dazu bei, dass die Zahl der Akademiker*innen stetig steigt, während die der Praktiker*innen kontinuierlich sinkt.

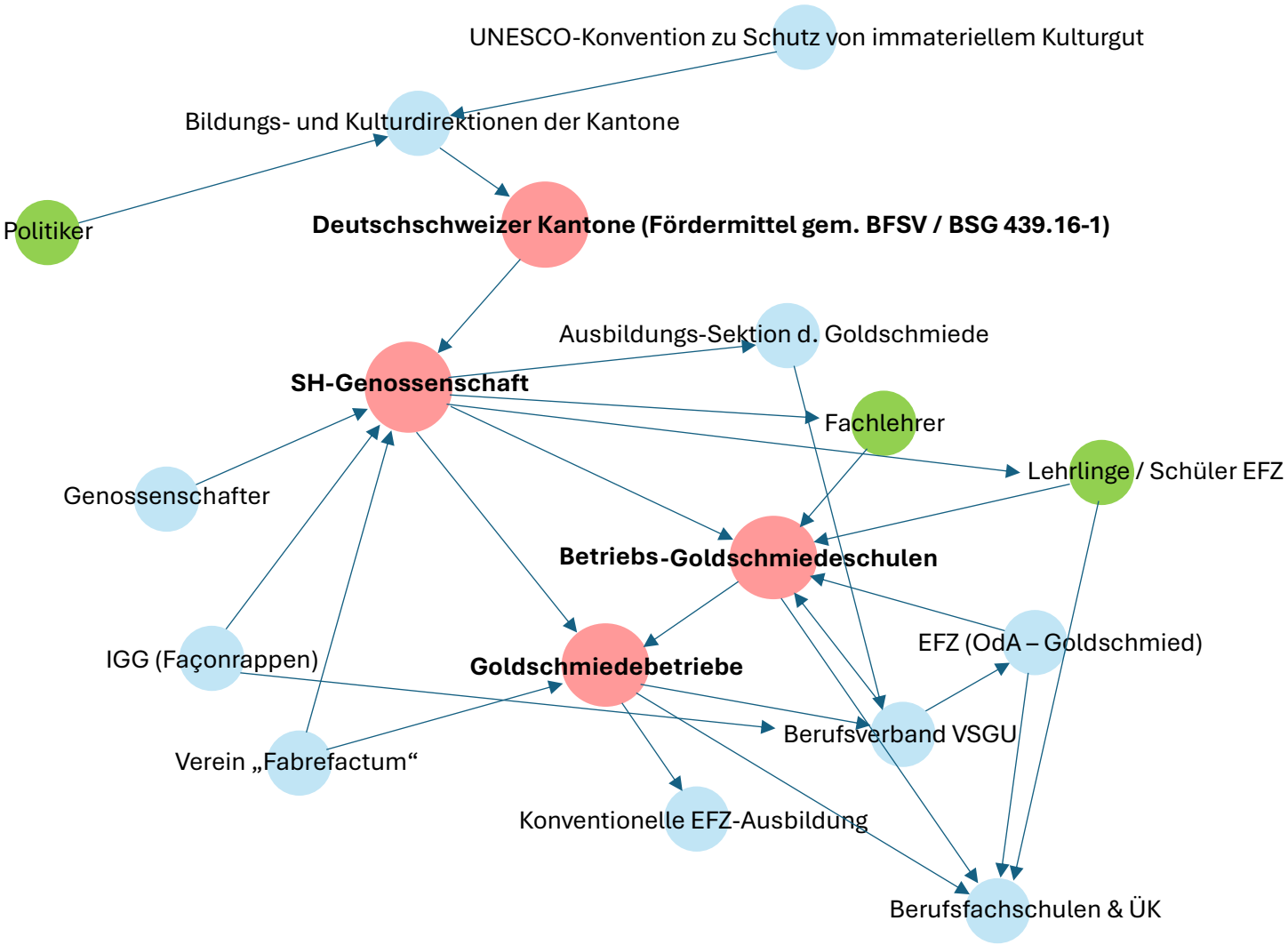
Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) – Ein kritisches Defizit

Die Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) zeigt, ob genug Nachwuchs ausgebildet wird, um den Fortbestand einer Branche zu sichern. In der Goldschmiedebranche liegt die FR bei alarmierenden 0.3, was bedeutet, dass ohne Gegenmassnahmen 70% der Betriebe in den nächsten 40 Jahren verschwinden könnten.

Ein historisches Beispiel verdeutlicht die Tragweite: Das Schuhmacherhandwerk hatte bereits 1939 eine FR von nur 0.2, somit war a priori klar, dass ein durch Fachkräftemangel erzwungenes Aussterben unabhängig vom Strukturwandel stattfinden wird (96% innert 80 Jahren) – heute, 86 Jahre später, ist genau dies eingetroffen. Von der einst stolzen Schuhmacher*innen-Branche sind nur noch wenige übriggeblieben.

Stakeholder-Analyse

- Zentrale Akteure (🔴): Die Kernorganisationen/Vereinbarungen, die den operativen Betrieb, die Steuerung, Finanzierung und Qualitätskontrolle übernehmen.
- Bildung & Regulierung (🔵): Institutionen, die Ausbildungsstandards definieren und finanzielle Unterstützung leisten sowie weitere Bildungs- und Kontrollinstanzen.
- Gesellschaft & Lernende (🟢): Direkte Beteiligte, darunter Lernende, Eltern und Öffentlichkeit, die Einfluss auf die Akzeptanz und Nachfrage der Ausbildung nehmen.



➞ Die Verbindungen zwischen den Akteuren verdeutlichen den Informations- und Ressourcenfluss, wobei die zentrale Steuerung (🔴) das System koordiniert und verschiedene Interessen vereint. Die Implementierung und der Erfolg des Modells hängt von einer starken Vernetzung aller Beteiligten ab.

SWOT-Analyse der Goldschmiedebranche

Die SWOT-Analyse ist eine strategische Methode zur Bewertung der internen Stärken (Strengths) und Schwächen (Weaknesses) eines Unternehmens oder einer Branche sowie der externen Chancen (Opportunities) und Risiken (Threats), um fundierte strategische Entscheidungen zu treffen.

Unternehmen (intern)

Stärken (Strenghts)

Hohe Qualität bei Handwerkskunst

Starke Kundenbindung durch Individualität

Anerkanntes Ausbildungsmodell mit EFZ

Grosses Interesse junger Menschen an der Goldschmiede-Ausbildung (etwa 300 machen eine Eignungsabklärung)

Schwächen (Weaknesses)

Fehlende Nachfolgeregelungen

Hoher Altersdurchschnitt der Betriebsinhaber*innen (64 Jahre)

Ein-Mann-Betrieb/Eine-Frau-Betrieb (für sie ist es eine grosse Herausforderung, einen Lehrling auszubilden)

Eklatanter Mangel an Ausbildungsplätzen (etwa 60 pro Lehrjahr)

Umwelt (extern)

Chancen (Opportunities)

Grosses gesellschaftliches Interesse an traditionellen Handwerken

Gesellschaftlicher Unmut bei der Bildungsgerechtigkeit zwischen praktischer und akademischer Grundbildung

Digitalisierung und neue Vertriebswege (Instagram)

Traditionelles Handwerk als immaterielles Kulturerbe der UNESCO

Risiken (Threats)

Konkurrenz durch industrielle Massenproduktion (Industrie 4.0)

Mangel an qualifizierten Lehrpersonen

Abhängigkeit von öffentlichen Geldern

Fehlende Einsicht der Notlage in der Bildungspolitik

Spardruck bei den öffentlichen Ausgaben (Schuldenbremse)

Hilfreich — Hindernd

Diese Analyse verdeutlicht, dass die Branche sowohl Stärken als auch Risiken aufweist. Eine gezielte Nachwuchsstrategie kann jedoch langfristige Chancen nutzen, um den Fortbestand zu sichern.

➞ Die SWOT-Analyse zeigt, dass die Goldschmiedebranche in der Deutschschweiz über signifikante Stärken, aber auch kritische Schwächen verfügt. Ein akuter Lehrstellenmangel – jährlich bewerben sich über 300 Jugendliche um lediglich 20-25 Lehrplätze – verdeutlicht das Missverhältnis zwischen hohem Interesse und begrenzten Ausbildungskapazitäten.

➞ Um auch externe Einflussfaktoren noch systematisch zu erfassen, wird ergänzend eine PESTEL-Analyse durchgeführt.

PESTEL-Analyse

Die PESTEL-Analyse untersucht externe Einflüsse aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Soziales, Technologie, Umwelt und Recht, die ein Unternehmen oder eine Branche beeinflussen.

PESTEL- Analyse
Goldschmiedeausbildung EFZ

Politische Faktoren
Kantonale Bildungspolitik privilegiert akademische Ausbildung

Mangelnde politische Anreize zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und ungenügende handwerkliche Grundschulbildung

Wirtschaftliche Faktoren
Hohe Produktionskosten, fehlende Investitionen, aber wachsende Nachfrage nach Luxusgütern

Volatile Rohstoffpreise für Edelmetalle beeinflussen die Produktionskosten und Endpreise

Soziale Faktoren
Trend zu nachhaltigem Konsum, dennoch geringe Anzahl an Goldschmiede-Azubis

Steigendes Interesse an personalisierten Schmuckstücken, jedoch abnehmende Sichtbarkeit des Berufsbilds

Technologische Faktoren
Industrie 4.0 insbesondere 3D-Druck und CAD-Design als Chance und Risiko

Konfiguratoren ermöglichen eine schnelle Visualisierung und Kalkulation von massgeschneiderten Kundenaufträgen

Ökologische Faktoren
Gold und Edelmetall-gewinnung führt zu erheblichen Umwelt-Emissionen (Ökogold)

Erhöhter gesellschaftlicher Druck auf Unternehmen zur umweltfreundlichen und ethisch korrekten Beschaffung von Rohstoffen

Rechtliche Faktoren
Berufsfachschul-vereinbarung der Kantone (BFSV) ermöglicht Förderung von privaten Vollzeitschulen als Lernwerksstätten für EFZ-Ausbildungen

Volksinitiative für Bildungsgerechtigkeit auf der Sekundarstufe II

Marktbericht zur Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) und Nachfragetrends in der Goldschmiedebranche

Einleitung: Die Goldschmiedebranche in der Deutschschweiz leidet unter einer niedrigen Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR). Während die Nachfrage nach hochwertigem Schmuck stabil bleibt, fehlen qualifizierte Fachkräfte, um die Branche langfristig zu sichern. Derzeit suchen in der Deutschschweiz über 25 Goldschmiedebetriebe eine Nachfolgeregelung.

Die Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR): Sie misst, ob ausreichend Nachwuchs ausgebildet wird.

FR = (Vollzeitäquivalente / Lehrverhältnisse) ÷ Berufsjahre × Verbleibrate

Umgerechnet auf das Goldschmiede -Handwerk bedeutet dies:

FR = (800 / 20) ÷ 40 × 0,3 = 0.3

➞ Eine FR von 0.3 bedeutet, dass die Branche in 40 Jahren um 70% schrumpfen wird.

Nachfrageentwicklung

- Wachsendes Interesse an personalisiertem Schmuck
- Wachsende Nachfrage nach hochwertigen Konsumgütern
- Trend nach Hand- und Swiss-Made
- Nachhaltigkeit & fairer Handel als Wettbewerbsvorteil
- Social Media

Herausforderungen

- Fachkräftemangel – geringe Ausbildungszahlen
- Altersstruktur – viele Betriebe ohne Nachfolge
- Konkurrenz durch industrielle Produktion

Chancen

- Neue Ausbildungsmodelle & Lernwerkstätten
- Grosse Nachfrage nach EFZ-Goldschmiede-Lehrstellen für Jugendliche & Erwachsene
- Digitalisierung & Online-Marketing
- Nachhaltige & fair produzierte Schmuckstücke als Wettbewerbsvorteil

➞ Die Branche hat Potenzial, doch ohne Nachwuchsförderung droht ein massiver Rückgang.

Empfehlungen

- Ausbildungsplätze ausbauen & Lernwerkstätten fördern
- Politische Unterstützung für das Handwerk verstärken

➞ Nachwuchsförderung & politisches Bewusstsein für handwerkliche Grundbildung (Chancengleichheit auf der Sekundarstufe II für Praktiker gegenüber den Akademikern) sind essenziell für den Fortbestand der Branche.

Zielsetzung und Strategie

SMART-Ziele

Specific / **Spezifisch:** 60 zusätzliche Ausbildungsplätze durch 30 neue Tiny-Goldschmiede-Vollzeitschulen
Measurable / **Messbar:** Erfolg durch neue Ausbildungsplätze, Fachkräfte-Reproduktionsrate auf FR=1.0 bis 2038 steigern
Achievable / **Erreichbar:** Finanzierung durch kantonale Schulgelder, betriebliche Mitfinanzierung und Genossenschaftsstrukturen
Relevant / **Relevanz:** Bekämpfung des Fachkräftemangels und Sicherung der Goldschmiedebranche
Time / **Zeitgebunden:** Umsetzung der 30 Ausbildungsstätten in 13 Jahren, Start des Pilot-Projekts im Herbst 2026

Balanced Scorecard

Die Balanced Scorecard hilft, strategische Ziele anhand der vier Perspektiven Finanzen, Schüler, Prozesse und Entwicklung messbar umzusetzen. Sie stellt sicher, dass die finanzielle Nachhaltigkeit durch Fördergelder gesichert ist, mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden, effiziente Prozesse den Schulbetrieb optimieren und Absolvent*innen zur Selbstständigkeit befähigt werden.

Perspektive	SMART-Ziele	Massnahemen
Finanzenperspektive (Wirtschaftliche Nachhaltigkeit)	Sichergestellte Finanzierung durch kantonale Schulgelder für die Test-Schulphase 2026-2030 Ab 2028 Gewinnung von weiteren kantonalen Schulgeldern zur Eröffnung von weiteren Standorten in verschiedenen Kantonen Kostendeckender Schulbetrieb bereits ab dem ersten Betriebsjahr	Im Standortkanton BFSV-Gelder für Vollzeitschulen beantragen Eigenfinanzierung stärken durch Erledigung von Kundenaufträgen für den Schulpartner-Goldschmiedebetrieb Verkauf von Schülerprojektarbeiten fördern
Schülerperspektive (Kunden)	2026 Schaffung von 6 neuen Lehrstellen 2027 Schaffung von 10 neuen Lehrstellen Bis 2038 Erhöhung der Ausbildungsplätze in der Deutschschweiz von 20 auf 80	Verbesserte Chancengleichheit auf der Sekundarstufe II gegenüber der gymnasialen-Grundbildung (gleichviel Ferien für Akademiker*innen und Praktiker*innen) Kooperation mit Berufsberatern intensivieren Die Schulen und die Schüler*innen machen gezielte Marketingkampagne über Social Media
Prozessperspektive (Effiziente Organisation & Implementierung)	2026 Start der Test-Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule in Kooperation mit einem Partnerbetrieb (z.B. in Brienz), beginnend mit 6 Schülern und bis 2029 auf die maximale Schülerzahl von 12 steigernd 2027 Eröffnung eines zweiten Standortes Bis 2030 Ausbau auf 10 Standorte 2035 Ausbau auf 30 Standorte und somit die Sicherstellung von FR=1.0	Geeignete Standorte in Kooperation mit bestehenden Betrieben identifizieren Standardisiertes Lehrkonzept entwickeln für effiziente Umsetzung

Lern- & Entwicklungsperspektive (Nachhaltige Weiterentwicklung des Konzepts)	20 % der Absolvent*innen machen sich mit einem eigenen Goldschmiedegeschäft selbstständig	Integration von betriebswirtschaftlichen Grundlagen in die Ausbildung Zugang zu Gründerkrediten, Zuschüssen und Crowdfunding-Möglichkeiten Mentoring, Co-Working-Werkstätten für junge Goldschmiede*innen Bereitstellung von Gründungsleitfäden und Beratungsangeboten

➞ Die Balanced Scorecard zeigt, dass die nachhaltige Sicherung des Goldschmiedehandwerks durch eine strategische Verzahnung von Finanzierung, Ausbildung, Prozessen und langfristiger Entwicklung möglich ist. Nach einer erfolgreichen Pilotphase können durch die geplante Erweiterung der Schulstandorte dringend benötigte Ausbildungsplätze geschaffen werden. Die wirtschaftliche Tragfähigkeit wird durch gezielte Schritte wie die Beantragung kantonaler Schulgelder, die Zusammenarbeit mit Träger-Goldschmiedebetrieben und den Verkauf von Schülerarbeiten sichergestellt.

Berufsfachschulvereinbarung (BFSV) 439.16-1) Voraussetzungen und Normen für Berufliche Vollzeitschulen

Voraussetzungen für die Finanzierung und Beiträge

- Die Vereinbarung regelt die Finanzierung der beruflichen Grundbildung, einschliesslich beruflicher Vollzeitausbildungen (Art. 1)
- Es gelten einheitliche Pauschalbeiträge für ausserkantonale Ausbildungsstätten (Art. 3 Abs. 1)
- Die Finanzierung basiert auf den durchschnittlichen Nettoausbildungskosten pro Lernenden und Jahr (Art. 5 Abs. 2)

Normen für Berufliche Vollzeitschulen

- Die Vereinbarung umfasst alle beruflichen Grundbildungen, die unter das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) fallen (Art. 2 Abs. 2)
- Standortkantone müssen Lernenden aus anderen Kantonen die gleiche Rechtsstellung gewähren wie den eigenen Schülern (Art. 3 Abs. 3)
- Lernende in Schulen, die von privaten oder gemeinnützigen Trägern geführt werden, müssen ebenfalls gleich behandelt werden (Art. 3 Abs. 4)
- Neben dem Schulunterricht werden auch überbetriebliche Kurse, Fachkurse, Qualifikationsverfahren und Nachholbildungen interkantonal abgegolten (Art. 6 Abs. 2)

➞ Die BFSV-Vereinbarung sorgt für eine koordinierte Finanzierung der beruflichen Grundbildung, insbesondere von Vollzeitschulen. Kantone sind verpflichtet, Ausbildungsbeiträge für ausserkantonale Schulen zu leisten, wenn sie die Bewilligung erteilen. Die Vereinbarung stellt sicher, dass Lernende unabhängig vom Ausbildungsort gleiche Rechte haben, während der Austausch zwischen Kantonen klar geregelt ist.

Risikoanalyse

Um das langfristige Überleben der Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen sicherzustellen, sollten folgende Risiken systematisch bewertet werden:

Risiko	**Beschreibung**	**Wahrschein-lichkeit**	**Aus-wirkung**	**Gegenmassnahmen**
Finanzierungs-Risiko	Wegfall oder Kürzung öffentlicher Fördermittel (BFSV)	Niedrig	Hoch	Diversifizierung der Finanzierungsquellen durch Sponsoren und Stiftungsgelder, (Rolex-Stiftung) Aufbau einer eigenen Eheringkollektion, die ausländische Billigan-bieter und Lieferanten konkurrenziert
Nachfrage-Risiko	Geringes Interesse von Jugendlichen an einer Ausbildung als Goldschmied	Niedrig	Hoch	Gezielte Marketing-kampagnen und Kooperationen mit Schulen, um das Berufsbild attraktiver zu machen
Betriebs-Risiko	Mangel an qualifizierten Lehrkräften für die Tiny-Goldschmiede-Vollzeitschulen	Hoch	Mittel	Weiterbildungs-angebote und Anreize, um erfahrene Goldschmiede als Lehrkräfte zu gewinnen, attraktive Löhne und Ferien
Qualitäts-Risiko	Unterschiedliche Ausbildungsqualität in verschiedenen Trägerbetrieben	Mittel	Mittel	Standardisierte Lehrpläne und regelmässige Qualitätskontrollen durch die SH-Genossenschaft sowie den Vergleich der Resultate an der LAP
Regulatorisches Risiko	Änderungen im Berufsbildungsgesetz oder der Anerkennung der Ausbildung	Niedrig	Mittel	Frühzeitige politische Lobbyarbeit, um den Status der Ausbildung langfristig zu sichern
Wirtschaftliches Risiko	Konkurrenz durch industrielle Schmuck-produktion und sinkende Nachfrage nach handwerklich gefertigten Stücken	Mittel	Hoch	Positionierung der Ausbildung auf nachhaltige Schmuckfertigung, verstärkter Fokus auf «Champ of Craft» und Kundenservice

➞ Die Analyse zeigt, dass die grössten Risiken in den Bereichen Betriebsrisiko (Mangel an Lehrkräften), wirtschaftliches Risiko (Konkurrenz durch industrielle Produktion) und kantonale Schulgelder (Wegfall oder Kürzung) liegen. Während einige Risiken mit gezielten Massnahmen gut abgefedert werden können, ist eine langfristige strategische Ausrichtung erforderlich, um die Ausbildung nachhaltig zu sichern.

Finanzierungsmodell und wirtschaftliche Grundlagen

Die Berechnung ist auf eine maximale Grösse von 12 Schülern ausgelegt, wodurch die Zahlen mit jenen der «Schweizer Geigenbauschule Brienz» vergleichbar sind (GBSJahresbericht_23.24.pdf), welche ebenfalls durchschnittlich 12 Schüler ausbildet.
Das Finanzierungsmodell basiert auf einer monatlichen Pauschalzahlung des Träger-Goldschmiedebetriebs an die zentrale Schulverwaltung (SH-Genossenschaft). Dieses Modell ersetzt komplexe Umsatzbeteiligungen-Finanzierungsmodelle und sorgt für maximale Planungs- und Kalkulationssicherheit.

Monatliche Pauschale pro Schüler:
Der Trägerbetrieb bezahlt der SH-Genossenschaft pro Schülerin monatlich **CHF 1'300.–,** zudem stellt er einen geeigneten Arbeitsplatz für die Schüler zur Verfügung.

Bei einer maximalen Klassengrösse von 12 Schüler*innen ergibt sich ein monatlicher Gesamtbetrag von **CHF 15'600.–** bzw. **CHF 187'200.– pro Jahr**.
In dieser Pauschale sind sämtliche Personal- und Schülerkosten enthalten:

- **1,8 Vollzeitstellen für Fachlehrpersonen** inkl. Sozialleistungen, Altersvorsorge, 13. Monatslohn usw.
- **Versicherungen und Nebenkosten** für die Lernenden
- sowie ein **„Sorglos-Paket" im Bereich HR**: Die SH-Genossenschaft übernimmt die gesamte Personalverantwortung sowie alle sozialen und organisatorischen Herausforderungen im Schul- und Arbeitsalltag.

Die SH-Genossenschaft trägt somit die jährlichen Lohn- und Versicherungskosten in Höhe von **CHF 252'000.–** und stellt dem Trägerbetrieb im Gegenzug die Leistungen der Schüler*innen sowie der Fachlehrpersonen zur Verfügung.

Arbeitszeit und Gegenleistung:
Die Lernenden stehen dem Trägerbetrieb an **zwei produktiven Arbeitstagen pro Woche** zur Verfügung. An den übrigen drei Tagen findet Fachunterricht (inkl. ABU-Tag) statt, welcher durch die SH-Genossenschaft organisiert und durch Fachlehrpersonen abgedeckt wird.
Insgesamt ergeben sich für den Trägerbetrieb **192 produktive Wochenstunden**, welche durch Fachlehrpersonen angeleitet und betreut werden.
Umgerechnet ergibt dies einen **Bruttolohnkostenansatz von ca. CHF 25.– pro Arbeitsstunde** (**CHF 187'200.– : 192 Std. x 39 Schulwochen**).

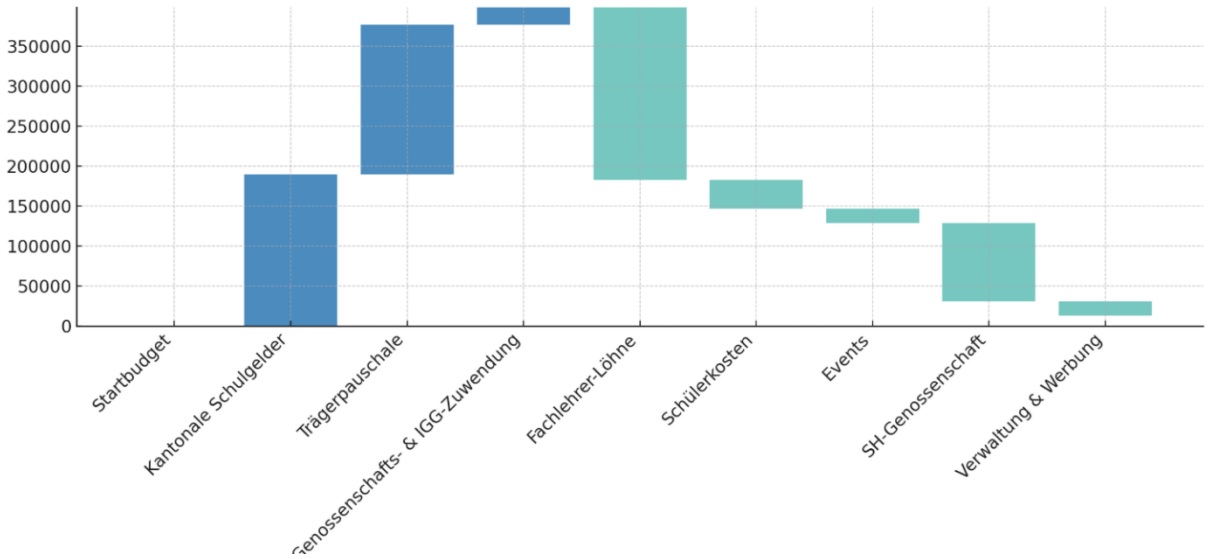
Zusätzlicher Ertrag durch Schülerarbeiten:
Nicht enthalten in dieser Kalkulation sind die **selbstständig ausgeführten Arbeiten der Schüler*innen**, die durch den Betrieb verkauft werden können. Die daraus entstehenden **Nettoeinnahmen werden zu 50 % dem Betrieb und zu 50 % dem jeweiligen Schüler*in gutgeschrieben**. Dies schafft Zusatzeinnahmen für den Betrieb sowie dem Schüler ein bescheidenes Einkommen, da er als Schüler kein Anrecht auf einen Lehrlingslohn hat.

Fazit:
Dieses Modell schafft ein faires, transparentes und stabiles Finanzierungsfundament – sowohl für die beteiligten Goldschmiedebetriebe als auch für die SH-Genossenschaft und die Lernenden.

Budget einer Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule mit 12 Schüler*innen

Schulkostenbeiträge der Kantone (gem. BFSV)	189'600.-
Erlös aus kantonalen Schulgeldern	**189'600.-**
Einnahmen Pauschalzahlung der Träger-Betriebe	187'200.-
ERLÖS	**376'800.-**
Lohnkosten Fachlehrer (1.8 VZÄ)	-216'000.-
Schüler Taggeld und Unfallversicherungen	-36'000.-
Studienreise/Ski- und Wandertag	-18'000.-
Übriger Aufwand Betrieb Schule	**-270'000.-**
ERGEBNIS BETRIEB SCHULE	**106’800.-**
Einnahmen Genossenschaftsbeiträge und Verbandsunterstützung	10'000.-
Zuwendung IGG «Façonrappen»	12’000.-
GENOSSENSCHAFTS-ERTRAG	**22’000.-**
Lohnkosten SH-Genossenschaft Leitung, HR und Administration (0.7 VZÄ)	-98'000.-
Verwaltungs- und Werbeaufwand	-18’000.-
GENOSSENSCHAFTS-AUFWAND	**-116’000.-**
JAHRESERGEBNIS (zugunsten Genossenschaft)	**12’800.-**

Wasserfalldiagramm Einnahmen- und Ausgabenfluss

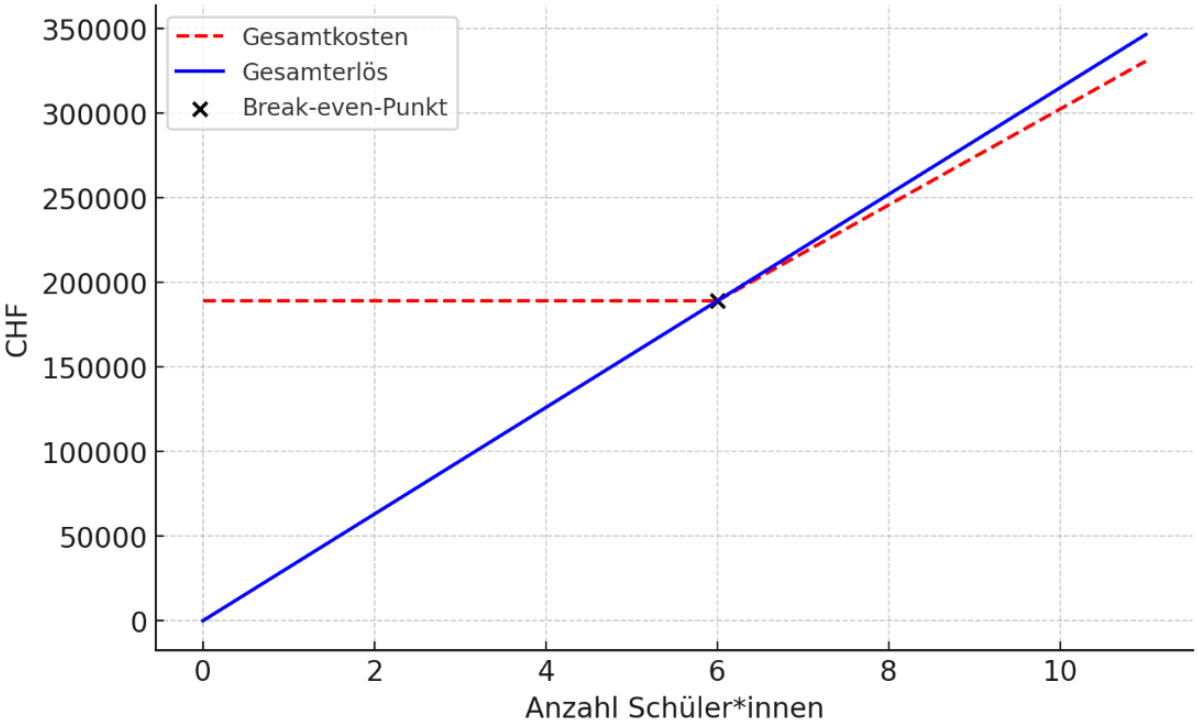


Initial-Kosten pro Standort

Da sich die Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen in bereits etablierte Träger-Goldschmiedebetriebe einmieten, fallen bei der Inbetriebnahme eines neuen Standorts nur minimale Kosten an, die vom Trägerbetrieb getragen werden. Verfügt der Betrieb bereits über eine gut ausgestattete Werkstatt, sollten sich die zusätzlichen Investitionen auf ein moderates Mass beschränken und etwa 30'000 CHF betragen.

Zudem bringen die Goldschmiede-Lehrlinge eine eigene Grundausstattung mit, die wesentliche Ausrüstung wie Goldschmiede-Tisch und -Stuhl, Micromotor sowie persönliche Werkzeuge umfasst. Diese Ausrüstung muss vor Lehrbeginn vom Schüler erworben werden und beläuft sich auf etwa 3'500 CHF.

Break-even-Analyse für die Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule



Die Analyse zeigt, dass Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen bereits ab 6 Schülern wirtschaftlich betrieben werden können. Die Finanzierung basiert auf einer Kombination aus kantonalen Schulgeldern, Umsatzbeteiligungen und gezielten Kostenoptimierungen durch die Integration in bestehende Goldschmiedebetriebe. Dadurch entfallen hohe Fixkosten für Infrastruktur, und die variablen Kosten – insbesondere für Fachlehrkräfte – skalieren proportional zur Schülerzahl. Der Break-even-Point wird somit früh erreicht, wodurch ein nachhaltiger Betrieb gesichert ist. Dieses Modell bietet eine langfristig tragfähige Lösung zur Nachwuchsförderung im Goldschmiedehandwerk und kann als Blaupause für andere Berufe aus der Branche wie Edelsteinfasser oder Silberschmied dienen.

Ein Risiko bleibt die Abhängigkeit von öffentlichen Geldern. Ein Wegfall könnte zu finanziellen Engpässen oder Standortschliessungen führen.

Implementierung und Erfolgsfaktoren

Phasenplan zur Umsetzung

Pilotphase I (2026-2027, 12 Monate)

- Start der ersten Test-Projekt-Goldschmiede-Vollzeitschule (z.B. in Brienz) mit zunächst 6 Schüler*innen (alle im 1. Lehrjahr), koordiniert durch die SH-Genossenschaft.
- Sicherstellung der Finanzierung durch kantonale Schulgelder gemäss der Berufsfachschulvereinbarung (BFSV).
- In der Pilot-Phase I & II arbeitet die SH Genossenschaft noch ehrenamtlich.

Pilotphase II (2027-2028)

- Eröffnung eines weiteren Standortes z.B. in Basel (3 Schüler wechseln an den neuen Standort und je 3 Schüler beginnen das 1. Lehrjahr an beiden Standorten, somit sind an beiden Standorten je 6 Schüler.

Expansionsphase I (2028 - 2032)

- Ausbau auf insgesamt 6 Standorte mit durchschnittlich 15 Lehrstellen pro Lehrjahr, verteilt in der Deutschschweiz.

Expansionsphase II (2032 – 2038)

- Ausbau auf 30 Standorte bis 2038 (in der Deutschschweiz) zur Sicherstellung einer Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) von mindestens 1.0.

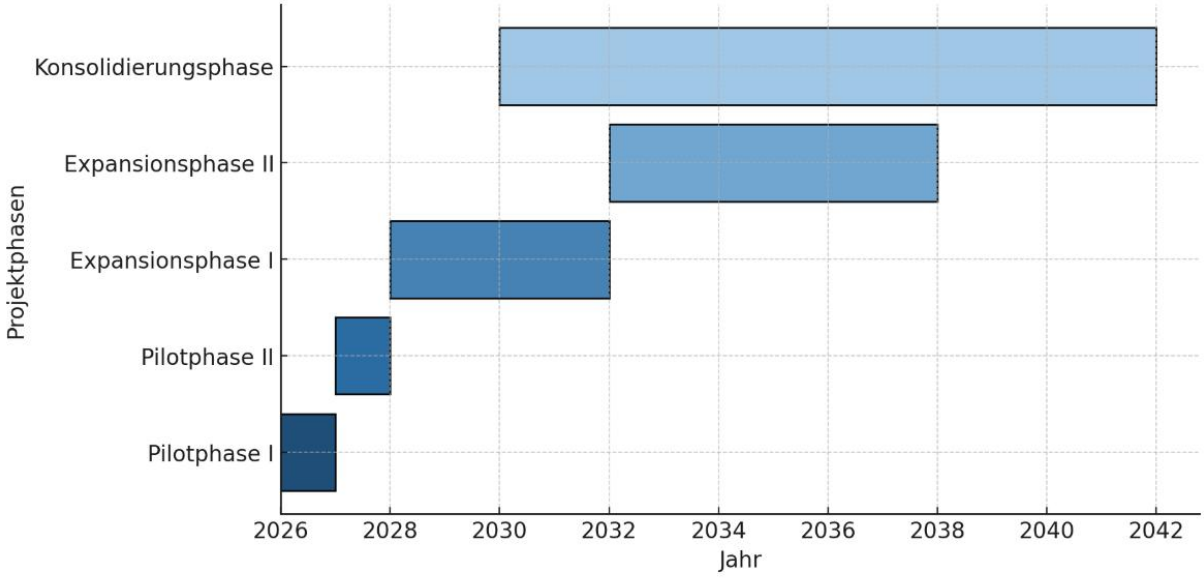
Konsolidierungsphase (2030 - ....)

- Aufbau einer Finanz-Reserve bei der SH-Genossenschaft.
- Förderung der Selbstständigkeit: 20 % der Absolvent*innen sollen sich mit einem eigenen Goldschmiedebetrieb etablieren.
- Bereitstellung von Gründerkrediten, Crowdfunding-Möglichkeiten und Mentoring-Programmen für angehende Unternehmer*innen.

KPIs zur Erfolgsmessung

- **Anzahl neu geschaffener Ausbildungsplätze**: Steigerung von derzeit 20 Plätzen auf 80 bis 2037 (in der Deutschschweiz).
- **Verbleibquote der Absolvent*innen in der Branche**: Messung des Anteils der ausgebildeten Goldschmiede, die nach der Ausbildung weiterhin im Beruf tätig sind.
- **Wirtschaftliche Rentabilität**: Erreichen der Kostendeckung ab dem ersten Betriebsjahr durch eine effiziente Kombination aus öffentlicher Förderung und eigenwirtschaftlicher Finanzierung.

Gantt-Diagramm: Implementierung der Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschule in Träger-Goldschmiede-Betriebe



➞ Diese strukturierte Implementierung sichert die nachhaltige Entwicklung der Tiny-Goldschmiede-Vollzeitschulen und gewährleistet eine praxisnahe, wirtschaftlich tragfähige Ausbildungsform für die Zukunft des Goldschmiedehandwerks.

Kommunikationsstrategie

Zielsetzung: Die Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen als nachhaltige, praxisnahe und wirtschaftlich tragfähige Ausbildungsalternative etablieren. Fokus auf Informationskampagnen, Stakeholder-Einbindung und Öffentlichkeitsarbeit.

Zielgruppen

- Politik & Bildungsbehörden (Fördermittelgeber, Kantone)
- Goldschmiedebetriebe (Ausbildungspartner)
- Jugendliche & Eltern (potenzielle Lernende)
- Öffentlichkeit & Medien (Imagebildung)
- Sponsoren & Stiftungen (finanzielle Unterstützung)

Kernbotschaften

- Ungenügende Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR=0.3) gefährdet den Fortbestand des Goldschmiedehandwerks
- Nachhaltige Nachwuchsförderung für das Handwerk
- Wirtschaftliche Tragfähigkeit durch innovatives Finanzierungsmodell
- Praxisnahe Ausbildung durch Einbindung in Betriebe
- Kulturelle Bedeutung des Goldschmiedehandwerks

Kommunikationsmassnahmen

- Stakeholder-Kommunikation: Infomaterial & Gespräche mit Politik & Betrieben
- Medien & Öffentlichkeit: Pressemitteilungen, Fachartikel, Interviews
- Digitale Präsenz: Website, Social-Media-Kampagnen, Blog
- Events: Bildungsmessen (swissskills), Schulworkshops, Branchenkooperationen

Umsetzung & Erfolgsmessung

- kurzfristig: Website, Social-Media-Start, erste Stakeholder-Gespräche
- mittelfristig: Medienkampagnen, Ausbau von Events & Partnerschaften
- langfristig: Politische Anerkennung, Sicherstellung von Fördermitteln
- KPIs: Medienreichweite, Ausbildungsplätze, politische Unterstützung, wirtschaftliche Tragfähigkeit

➞ Gezielte Kommunikation erhöht Sichtbarkeit und Akzeptanz. Kombination aus Stakeholder-Ansprache, digitaler Präsenz und Öffentlichkeitsarbeit sichert langfristigen Erfolg.

Best Practices und Vergleiche

Benchmarking – Vergleich mit einem erfolgreichen Ausbildungsmodell

Ein effektiver Ansatz zur Optimierung der Betriebs-Goldschmiede-Lehrwerkstätten besteht darin, bewährte Praktiken aus erfolgreichen Ausbildungsmodellen zu analysieren und auf die spezifischen Anforderungen der Branche anzupassen.

Porträt der Schweizer Geigenbauschule Brienz

Einleitung: Die Schweizer Geigenbauschule Brienz ist eine renommierte Ausbildungsstätte für den Geigenbau und zählt zu den wenigen spezialisierten Schulen dieser Art in Europa. Sie wurde 1944 gegründet und befindet sich in Brienz, einer Region mit einer langen Tradition im Holzhandwerk. Die Schule bietet eine vierjährige Vollzeitausbildung an, die mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Geigenbauer*in abgeschlossen wird.

Struktur und Ausbildungskonzept: Die Ausbildung an der Geigenbauschule Brienz kombiniert praktische Werkstattarbeit mit theoretischem Unterricht. Der Fokus liegt auf der handwerklichen Perfektion, der Klangoptimierung von Streichinstrumenten sowie der Restaurierung und Reparatur von historischen Instrumenten. Die Lernenden arbeiten an echten Kundenaufträgen und fertigen im Verlauf der Ausbildung mehrere Geigen, Bratschen oder Celli an.

Finanzierung und Trägerschaft

Die Schule wird massgeblich durch kantonale Schulgelder finanziert, welche gemäss der Berufsfachschulvereinbarung der Kantone (BFSV) bereitgestellt werden. Dadurch ist sie ein wichtiges Beispiel für die Finanzierung privater Berufsausbildungsstätten auf der Sekundarstufe II. Weitere Einnahmen stammen aus der Restaurierung und dem Verkauf von Schülerarbeiten sowie Gelder aus der 'Hans und Verena Krebs Stiftung' zur Finanzierung der Infrastruktur.

Erfolgsfaktoren und Bedeutung

- Hohe Ausbildungsqualität durch kleine Klassengrössen und intensive Betreuung
- Tradition und Innovation: Kombination aus klassischem Geigenbau und modernen Fertigungstechniken
- Internationale Reputation: Absolvent*innen arbeiten weltweit in renommierten Geigenbau-Werkstätten.

Relevanz für die Goldschmiedeschulen

Die Struktur und Finanzierung der Geigenbauschule Brienz bietet ein wertvolles Benchmarking-Modell für die geplanten Goldschmiede-Lehrwerkstätten. Insbesondere die Finanzierung über BFSV-Gelder, die praxisnahe Ausbildung und die nachhaltige Nachwuchsförderung machen sie zu einem Vorbild für spezialisierte Handwerksberufe.

Abgrenzung zum bestehenden Modell der Schweizer Geigenbauschule: Die Schweizer Geigenbauschule verfügt über ein eigenes Schulgebäude, das unabhängig von den gewerblichen Geigenbaubetrieben in Brienz betrieben wird. Diese zusätzliche Infrastruktur verursacht hohe Fixkosten, was zu einem jährlichen Defizit von rund 150'000 CHF führt. Dieses Defizit wird derzeit durch die Hans und Verena Krebs Stiftung gedeckt.
Für die Goldschmiedebranche wäre es äusserst schwierig, eine vergleichbare Finanzierungsquelle zu finden, zumal fünfmal mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. Zudem binden hohe Infrastrukturkosten wertvolle Mittel, die direkt in die Ausbildung investiert werden könnten. Daher setzt das Betriebs-Goldschmiedeschulen-Modell gezielt auf die Integration der Ausbildung in bestehende Goldschmiedebetriebe (min. 6 bis max. 12 Ausbildungsplätze), anstatt eine kostenintensive eigene Schulinfrastruktur aufzubauen.

Dieses Modell nutzt bestehende, voll ausgestattete Werkstätten und minimiert dadurch die Fixkosten. Anstelle eines Defizits kann voraussichtlich sogar ein bescheidener Gewinn erwirtschaftet werden, wodurch die Skalierbarkeit des Modells gesichert ist.

Zusätzliche Vorteile einer praxisnahen Ausbildung in Träger-Goldschmiedebetrieben:

- **Direkte Einbindung in den Berufsalltag:** Die Schüler*innen erleben realistische Arbeitsbedingungen, anstatt in einem isolierten schulischen Umfeld zu lernen. Sie werden in die Abläufe eines echten Betriebs integriert, wodurch sie schneller die wirtschaftlichen und organisatorischen Aspekte des Berufs verstehen.
- **Reale Kundenprojekte:** Im Gegensatz zu klassischen Schulwerkstätten arbeiten die Schüler*innen an echten Kundenaufträgen. Dadurch sammeln sie praktische Erfahrungen im Umgang mit Kund*innen, in der Preisgestaltung und im professionellen Projektmanagement.
- **Höhere Motivation durch wirtschaftlichen Bezug:** Durch die direkte Verwertung der gefertigten Schmuckstücke erleben die Schüler*innen eine stärkere Wertschätzung ihrer Arbeit. Der Verkauf von selbst erstellten Arbeiten stärkt ihr unternehmerisches Denken und ihre Eigenverantwortung.
- **Bessere Chancen auf eine Übernahme in den Betrieb:** Schüler*innen, die in einem bestehenden Betrieb ausgebildet wurden, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, nach der Ausbildung eine Nachfolge innerhalb des Betriebs zu übernehmen.
- **Flexibilität und Innovationskraft:** Durch die enge Zusammenarbeit mit erfahrenen Goldschmieden*innen lernen die Schüler*innen aktuelle Branchentrends, moderne Techniken und betriebliche Innovationen direkt aus erster Hand. Sie entwickeln sich praxisnah weiter und sind schneller bereit, sich erfolgreich am Markt zu positionieren.
- **Stärkere Vernetzung innerhalb der Branche:** Die Schüler*innen haben durch ihre Ausbildung im Betrieb bereits wertvolle Kontakte zu Lieferanten, was ihnen nach dem Abschluss den Einstieg in die Branche erleichtert.

➞ Durch diese praxisorientierte Ausbildungsmethode wird nicht nur die handwerkliche Qualität gesichert, sondern auch eine wirtschaftlich tragfähige und nachhaltige Ausbildungsstruktur für die Zukunft des Goldschmiedehandwerks geschaffen.

Die erfolgreiche Ausbildung von Fachkräften in spezialisierten Handwerken gelingt vor allem durch eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis, eine nachhaltige Finanzierung und einen systematischen Wissenstransfer. Das Modell der Betriebs-Goldschmiede-Lehrwerkstätten greift diese Prinzipien auf und adaptiert sie für die Schweizer Bildungslandschaft auf der Sekundarstufe II (EFZ).

Methodologie und Lernsätze

Lehrmethodenanalyse

Traditionelle betriebliche EFZ-Ausbildung innerhalb der Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen. Die Ausbildung orientiert sich dabei grundlegend am offiziellen Lehrplan der EFZ-Goldschmiede-Ausbildung und stellt sicher, dass alle relevanten fachlichen und theoretischen Inhalte abgedeckt werden.

Merkmale:

- Direkte Einbindung der Lernenden in den Produktionsalltag eines Träger-Goldschmiede-betriebs
- Enge Betreuung durch erfahrene Goldschmiedemeister*innen als Fachlehrpersonen
- Arbeiten an echten Kundenaufträgen sowie eigenständige Projektarbeiten

Vorteile:

- Hohe Praxisnähe: Lernende erleben reale Arbeitsprozesse und sammeln Erfahrung mit Kundenaufträgen
- Nachhaltige Wissensvermittlung: Durch regelmässige Übung wird handwerkliche Präzision erlernt.
- Keine Trennung zwischen Lernen und Arbeiten: Theorie und Praxis gehen ineinander über

Nachteile:

- Hohe Anforderungen an die Selbstständigkeit der Lernenden
- Unterschiedliche Betriebsstrukturen können zu variierender Ausbildungsqualität führen
- Theoretische Inhalte müssen parallel strukturiert vermittelt werden

Interviews mit Lehrkräften und Branchenvertretern

Ergebnisse aus Interviews mit erfahrenen Lehrkräften und Handwerksbetrieben:

- Etwa 80% der befragten Goldschmiede-Betriebe befürworten ein Modell mit integrierten Lehrwerkstätten
- Etwa 70 % der Lehrkräfte betonen die Notwendigkeit kleiner Klassen für intensives Lernen
- Etwa 90 % der Branchenvertreter sehen in einer staatlichen Unterstützung den Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung

Täglicher Arbeitsablauf eines*einer Lernenden

Montag und Dienstag: Praktische Arbeiten im Betrieb wie Kundenaufträge, Reparaturen, Anpassungen und Neuanfertigungen. In dieser Zeit sammeln die Lernenden praktische Erfahrungen und lernen, unter reellen Bedingungen zu arbeiten. Zudem sammeln sie ab dem 3. Lehrjahr wertvolle Erfahrungen beim Ladendienst (Kundenempfang, Beratung und dem Offerieren von Auftragsarbeiten).

Mittwoch: Arbeit an Lehrlingsaufgaben, bei denen die spezifischen Handwerksfertigkeiten vertieft werden. Diese Aufgaben orientieren sich an den Bildungszielen des Lehrplans.

Donnerstag: Der*die Lernende arbeitet an eigenen Projekten, die in der Werkstatt des Goldschmiedebetriebs gefertigt werden. Diese Projekte können von den Lernenden direkt an Kund*innen verkauft werden.

Freitag: Allgemeinbildung (ABU) sowie Berufsfachkunde, Sport und andere schulische Inhalte, die nach den kantonalen Bildungsrichtlinien organisiert werden.

Lehrplan für Goldschmiede*innen EFZ (Schweiz)

Dauer der Ausbildung: 4 Jahre
Ausbildungsorte: Träger-Goldschmiede-Betriebe (praktische Ausbildung), Berufsfachschule (theoretische Ausbildung), überbetriebliche Kurse (ergänzende Fachkurse)

Struktur der Ausbildung: Die Ausbildung erfolgt in drei Säulen:

1. **Säule: Praktische Ausbildung im Lehrbetrieb** (60–70 % der Ausbildungszeit)
- Hohe Ausbildungsqualität durch kleine Klassengrössen und intensive Betreuung
- Erlernen grundlegender handwerklicher Fertigkeiten
- Fertigung von Schmuckstücken, Objekten und Edelmetallarbeiten
- Kundenaufträge und eigenständige Projekte

2. **Säule: Berufsfachschule** (1 Tag pro Woche)
- Vermittlung theoretischer Fachkenntnisse in Gestaltung, Technik und Materialkunde
- Allgemeinbildender Unterricht

3. **Säule: Überbetriebliche Kurse (ÜK)** (insgesamt ca. 74 Tage)
- Hohe Ausbildungsqualität durch kleine Klassengrössen und intensive Betreuung
- Vertiefung spezieller Techniken und Fertigkeiten
- Arbeit mit neuen Technologien (z.B. CAD-Design)

Ausbildungsinhalte pro Lehrjahr

1. Lehrjahr: Einführung in das Goldschmiedehandwerk
Handwerkliche Grundlagen
- Grundlagen der Metallbearbeitung (Sägen, Feilen, Löten)
- Werkzeug- und Maschinenkunde
- Arbeiten mit Edelmetallen (Gold, Silber, Platin etc.)

Materialkunde
- Eigenschaften und Verarbeitung von Edelmetallen
- Einführung in Edelsteine und Legierungen

Gestaltung und Design

- Skizzieren und Entwerfen von Schmuckstücken
- Grundlagen der Form- und Farbenlehre

Allgemeinbildung und Berufskenntnisse

- Arbeitssicherheit und Ergonomie
- Einführung in die Wirtschaft und Arbeitswelt
- Kommunikation mit Kunden und Präsentationstechniken

2. Lehrjahr: Vertiefung der handwerklichen Techniken

Technische Fertigkeiten

- Präzisionstechniken (Gravieren, Ziselieren)
- Löten und Montieren komplexer Schmuckstücke
- Arbeiten mit verschiedenen Oberflächenstrukturen

Edelsteinkunde

- Einführung in Edelsteinfassungen
- Praktische Anwendung von Steinhalterungen

Technologie und CAD-Design

- Einführung in computergestützte Gestaltung (CAD)
- 3D-Modellierung für Schmuckstücke

Überbetriebliche Kurse

- Vertiefung der Goldschmiedetechniken
- Einführung in den Umgang mit Gussverfahren

3. Lehrjahr: Spezialisierung und eigenständige Projekte

Komplexe Fertigungstechniken

- Anfertigung von Schmuckstücken nach individuellen Entwürfen
- Arbeiten mit alternativen Materialien (Titan, Keramik)

Fassungs- und Setztechniken

- Vertiefung in die Techniken der Edelsteinfassung
- Kombination von Edelmetallen mit anderen Materialien

Betriebswirtschaftliche Grundlagen

- Preisgestaltung und Kalkulation von Schmuckstücken
- Marketing und Verkauf in der Schmuckbranche

Kundenberatung und Verkauf

- Anfertigung von Auftragsarbeiten
- Beratungsgespräche und Präsentationstechniken

4. Lehrjahr: Abschlussprojekte und Vorbereitung auf die Prüfung

Eigenständige Schmuckgestaltung

- Entwurf und Herstellung eines Abschlussprojekts
- Präsentation der eigenen Kollektion

Unternehmensführung & Selbstständigkeit

- Einführung in die Gründung eines eigenen Ateliers
- Grundlagen der Geschäftsführung und Buchhaltung

Prüfungsvorbereitung

- Durchführung eines Qualifikationsverfahrens (praktische Prüfung)
- Theoretische Abschlussprüfung
- Reflexion und berufliche Zukunftsplanung

Perspektiven nach der Ausbildung

Nach erfolgreichem Abschluss der Goldschmiede-Ausbildung EFZ gibt es verschiedene Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Höhere Fachprüfung (HFP) Goldschmiedemeister*in und zukünftig auch eine Anstellung als Fachlehrer an einer der 30 Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen
- Weiterbildung in Edelsteinfassen, Gravieren oder Ziselieren
- Bachelor-Studium
- Selbstständigkeit als Goldschmied*in mit eigenem Atelier

➞ Die Goldschmiede-Ausbildung EFZ kombiniert handwerkliches Können mit künstlerischer Gestaltung und technologischem Fortschritt. Durch die enge Verbindung von Praxis und Theorie werden die Lernenden optimal auf den Berufsalltag vorbereitet. Mit einer fundierten Ausbildung in traditionellen Techniken, kombiniert mit modernen Fertigungsmethoden wie CAD-Design, haben die Absolventen*innen eine vielseitige berufliche Zukunft – sei es in etablierten Werkstätten, als selbstständige Unternehmer*innen oder über die «Passerelle» in einer akademischen Berufslaufbahn.

Fazit und Empfehlung

Fazit

Die Analyse des Business Case zur Gründung der SH-Genossenschaft und der Betreibung von Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen in Kooperation mit Träger-Goldschmiede-Betrieben zeigt, dass die Branche dringend eine nachhaltige Lösung für die Nachwuchsförderung benötigt. Die aktuelle Fachkräfte-Reproduktionsrate (FR) von 0.3 bedeutet, dass 70% der Betriebe in den kommenden 40 Jahren ohne Nachfolge bleiben und somit das Goldschmiedehandwerk in der Deutschschweiz erheblich schrumpfen könnte.

Vergleiche mit anderen spezialisierten Ausbildungsmodellen wie der Schweizer Geigenbauschule Brienz zeigen, dass eine privat organisierte Vollzeitschule (EFZ) erfolgreich funktionieren kann. Allerdings verdeutlicht der Fall der Geigenbauschule auch, dass hohe Infrastrukturkosten zu finanziellen Defiziten führen können, weshalb das Modell der Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen integriert in Träger-Goldschmiede-Betriebe explizit auf eine Integration in bestehende Betriebe setzt, um diese Problematik zu umgehen.
Die vorgeschlagene Lösung, eine dezentrale Ausbildungsstruktur durch Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen innerhalb bestehender Goldschmiede-Betriebe zu etablieren, bietet einen kosteneffizienten und praxisnahen Ansatz. Die Finanzierung durch kantonale Schulgelder, Entschädigung von Arbeiten für den Betrieb und den Verkauf von Lehrlingsarbeiten gewährleistet eine wirtschaftliche Tragfähigkeit bereits ab 6 Lernenden pro Standort. Eine zentrale Herausforderung bleibt jedoch die Abhängigkeit von kantonalen Schulgeldern. Sollte diese Finanzierungsquelle entfallen oder gekürzt werden, würde das Projekt unter erheblichen finanziellen Druck geraten.
Um dieses Risiko zu minimieren, sollte ein starker Partner in Form einer Stiftung als Sicherheitsanker gefunden werden. Eine Stiftung könnte im Falle von Finanzierungsschwierigkeiten durch

kantonale Gelder eine stabilisierende Funktion übernehmen und damit die langfristige Beständigkeit der Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen sichern. Vergleichbare Bildungsprojekte wie die Schweizer Geigenbauschule Brienz erhalten zusätzliche Unterstützung durch Stiftungen, um finanzielle Schwankungen auszugleichen. Ein solches Modell könnte notfalls auch für die Goldschmiedeschulen adaptiert werden.

Wirtschaftlich betrachtet erreicht die SH-Genossenschaft den Break-even bereits ab 6 Lernenden pro Standort. Eine Skalierung auf 30 Standorte bis 2038 würde eine Fachkräfte-Reproduktionsrate von mindestens FR=1.0 ermöglichen und somit den Fachkräftemangel langfristig beheben. Die Ausbildung bleibt durch die enge Verzahnung mit der Berufsrealität praxisnah, während die theoretische Wissensvermittlung durch überbetriebliche Kurse und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Berufsfachschulen sichergestellt wird.

Empfehlung

Pilotphase starten (2026-2028):

- Die ersten zwei Betriebs-Goldschmiede-Vollzeitschulen mit 6 Lernenden in Kooperation mit einem bestehenden Betrieb eröffnen
- Finanzierung durch kantonale Schulgelder sichern und alternative Finanzierungsquellen evaluieren
- Erste Erfahrungswerte zur Optimierung des Modells sammeln

Strukturierte Expansion (2028-2038):

- Eröffnung von weiteren Standorten in verschiedenen Kantonen
- Stärkung der politischen und gesellschaftlichen Anerkennung durch gezielte Lobbyarbeit
- Erhöhung der Eigenfinanzierung durch den Verkauf von Lehrlingsarbeiten

Langfristige Konsolidierung (2030-....):

- Ausbau auf 30 Standorte zur Sicherstellung einer nachhaltigen FR von mindestens 1.0
- Ausbau von Weiterbildungs- und Gründungsprogrammen, um Absolvent*innen auf eine Selbstständigkeit vorzubereiten
- Strategische Partnerschaften mit anderen Brancheninitiativen und Bildungseinrichtungen zur weiteren Professionalisierung

Reduzierung des Finanzierungsrisikos:

- Aufbau einer langfristigen Partnerschaft mit einer Stiftung zur Sicherstellung der finanziellen Stabilität und als zusätzliche Absicherung gegen potenzielle kantonale Kürzungen
- Stärkung der SH-Genossenschaft als zentrale Institution zur Koordination und Finanzierung der Lernwerkstätten
- Gesellschaftliche Akzeptanz fördern und fordern
- Bildungspolitiker für die Folgen einer zu tiefen Fachkräfte-Reproduktionsrate sensibilisieren

➞ Die Umsetzung dieses Modells hat das Potenzial, nicht nur die Goldschmiede-Ausbildung grundlegend zu unterstützen, sondern auch als wegweisendes Beispiel für andere gefährdete Handwerksberufe in der Schweiz zu dienen. Damit würde die Bildungspolitik dem gesellschaftlichen Konsens gerecht werden, immaterielles Kulturgut aktiv zu fördern und zu bewahren.

Gleichzeitig leistet dieses Modell einen bedeutenden Beitrag zur Umsetzung der 2008 ratifizierten UNESCO-Konvention zum Schutz des immateriellen Kulturerbes.

"Es gibt Völker, die keine Kleidung tragen,

aber es gibt kein Volk, das keinen Schmuck trägt.“

-Anne-Barbara Knerr