

Bis zu doppeltes Gehalt für Top-Lehrlinge

Die R. Häslér AG in Möhlín belohnt starke Leistungen in der Lehre mit Lohnzuschlägen. Geschäftsführer Tobias Mathis erklärt, warum.

Florentin Naef

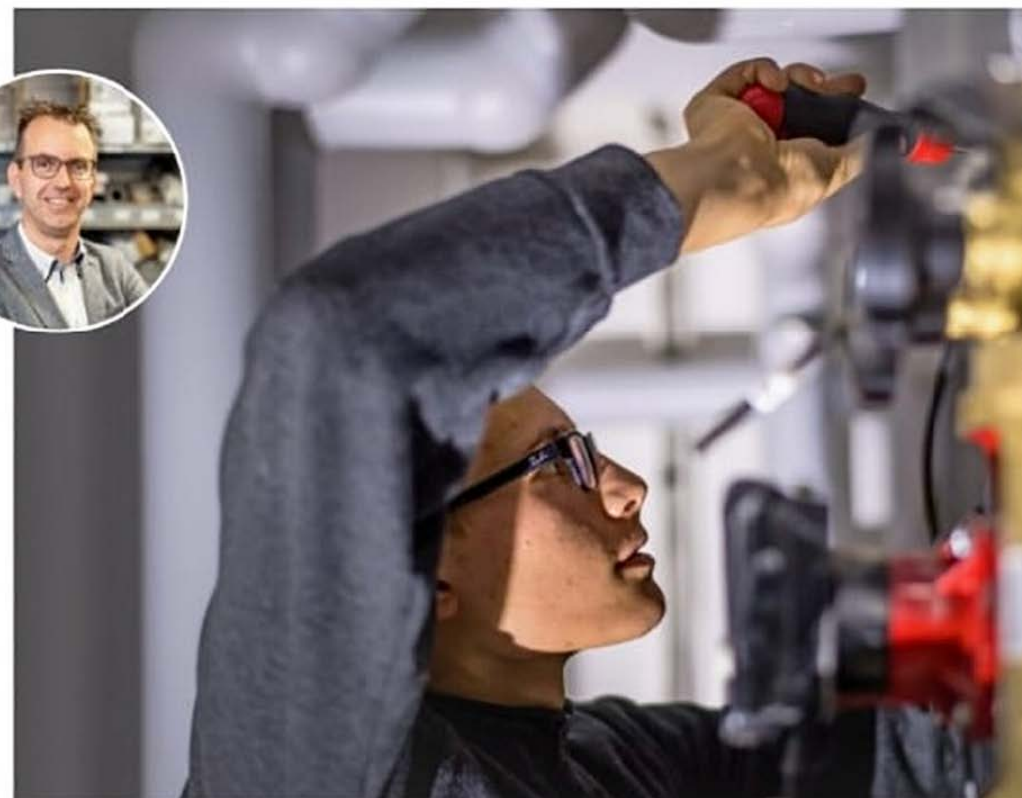
In der Schweiz fehlen tausende Handwerker. Laut dem Fachkräftemangel-Index der Universität Zürich sind Bau- und technische Berufe besonders stark betroffen. Auch wenn Handwerksberufe in den letzten Jahren beliebter werden – der Nachwuchsmangel ist noch nicht überwunden.

Die Firma R. Häslér AG aus Möhlín hat darauf eine Antwort gefunden. Wer dort die Lehre als Heizungs- oder Sanitärinstallateur/in EFZ oder Lüftungsanlagenbauer/in EFZ macht und gute Leistungen zeigt, kann bis zum doppelten Lehrlingslohn verdienen.

«Viele verdiente Mitarbeiter sichten in den nächsten Jahren vor der Pensionierung. Um das auszugleichen, müssen wir dringend neue Fachkräfte ausbilden», sagt Tobias Mathis, Geschäftsführer der R. Häslér AG. Seit 2023 benutzt die Firma ein monetäres Anreizsystem zur Nachwuchsförderung. Initiiert hatte es der damalige Geschäftsführer und heutige Verwaltungsratspräsident Jörg Kaiser.

Lehrlinge werden in allen Bereichen evaluiert

Das Modell ist durchdacht. Zum Ende des Semesters werden die Lernenden evaluiert und ihr Gehalt für das nachfolgende Halbjahr angepasst. Je besser die Leistung der Auszubildenden bewertet wird, desto mehr Zustufp erhalten sie. Im besten Fall verdoppelt sich der Lohn.



Laut Mathis (linkes Bild) sind motivierte Lehrlinge auf den Baustellen beste Werbung für die Firma.

Bild: Michael Canonica

Mathis erklärt: «Es zählen einerseits schulische Leistungen und das Abschneiden bei den überbetrieblichen Kursen, andererseits fließt auch die Bewertung durch Projektleiter und Mitarbeiter in die Evaluierung mit ein.» Durch diese breite Beurteilung können auch jene

Lehrlinge den «Bonus» einstreichen, denen der schulische Teil der Ausbildung schwerer fällt, so Mathis weiter.

Mittlerweile wird das Modell in der ganzen Firma gelebt. Der geringe Mehraufwand für die Personalabteilung und für jene Mitarbeiter, welche für die

Beurteilung zuständig sind, zahlt sich aus. Der Geschäftsführer sagt: «Wir spüren den positiven Effekt unserer Idee. Wir haben nicht nur mehr, sondern auch qualifiziertere und motiviertere Bewerber.»

Neben dem finanziellen Anreizsystem hat die R. Häslér AG

auch andere Ideen zur gezielten Nachwuchsförderung. In den überbetrieblichen Kursen lernen die Auszubildenden die fachlichen Einzelheiten ihres Handwerks. Zur besseren Vorbereitung auf diese Schulungen, hat der Betrieb eigens einen ehemaligen Kursleiter ange-

stellt, der den Jugendlichen zur Seite steht.

Es findet ein Umdenken statt

Auch wenn die Resonanz auf die Idee mit den Lohnzuschlägen heute durchwegs positiv ausfällt, so gab es vor allem zu Beginn Bedenken. Die Motivation der Lehrlinge über monetäre Anreize zu erhöhen, sei nicht der richtige Ansatz, hieß es damals. Dennoch hieß man bei der R. Häslér AG daran fest. «Unsere Mitarbeiter auf den Baustellen sind das Aushängeschild der Firma. Gerade einsatzfreudige Lehrlinge sind die beste Werbung für unsere Branche», erklärt Geschäftsführer Mathis.

In Möhlíner Unternehmen freut man sich über die zunehmenden Bewerberzahlen in letzter Zeit, sieht diese aber nicht allein im Anreizsystem der Firma begründet. Mathis sagt: «Das Handwerk erfährt ein Zwischentief in den letzten 20 Jahren, mittlerweile findet aber wieder ein Umdenken statt.» Bei der R. Häslér AG vertritt man die Auffassung, dass eine handwerkliche Grundausbildung ein solides Fundament für die weitere Karriere bildet.

Auch Mathis selbst hat seine Karriere mit einer handwerklichen Ausbildung begonnen und legt jungen Menschen nahe, einen solchen Berufseinstieg in Betracht zu ziehen. Solche Ausbildungen hätten gute Zukunftsaussichten. Er ist überzeugt: «Das sind Berufe, die sich nicht wegdigitalisieren lassen.»