

HOME

Handwerk

AUSSICHTEN UND ZUKUNFT EINES AUSBILDUNGSBETRIEBES IM METALLBAU

Der Metallbaubetrieb dfischer Die Metallwerkstatt AG produziert Metall- und Stahlbauarbeiten von höchster Qualität in Dulliken. Der Betrieb von Dominik Fischer hat sich das Ziel gesetzt herausfordernde Bauvorhaben mit Innovationskraft und Flexibilität zu unterstützen und gleichzeitig schonend mit den Ressourcen Mensch, Rohstoff und Umgebung umzugehen. Das Unternehmen mit aktuell 12 Mitarbeitern legt ausserdem viel Wert auf eine nachfolgende Generation Metallbauer und bildet deshalb mit grosser Freude aus. Wir haben mit dem Geschäftsführer Dominik Fischer über den Beruf des Metallbauers, dessen Zukunft und Herausforderungen im Ausbildungsbetrieb gesprochen.

Dominik Fischer, was erwartet die Lehrlinge in der Ausbildung zum Metallbauer?

Wir bieten im Metallbau drei Grundbildungen an: Die vierjährige Ausbildung zum Metallbauer/in EFZ, die ebenfalls vier Jahre dauernde Ausbildung zum Metallbaukonstrukteur(in) sowie die zweijährige zum Metallbaupraktiker/in EBA. In der ersten Zeit der Ausbildung wird der Wert in der Praxis vor allem auf das Erlernen der grundsätzlichen Fertigkeiten wie anreissen, bohren, zuschneiden, kaltbiegen und gewindeschneiden etc. gelegt. Etwas später folgt die Ausbildung in den verschiedenen Schweißverfahren und danach das eigentliche Zusammenbauen von Werkstücken zu Produkten in unserer Branche. Dass die Möglichkeit besteht, die eigenen Arbeiten auch noch montieren zu können, ist dann so etwas wie der Höhepunkt. In der Schule werden nebst den allgemein bildenden Fächern den Lernenden die Entstehung, die Verarbeitung und die Eigenschaften der verwendeten Materialien beigebracht. Später werden die theoretischen Kenntnisse der Bearbeitung vermittelt und die grundlegenden Sicherheitsvorschriften erklärt. Damit die Lernenden mit den branchenüblichen Informationsmitteln zurecht kommen, werden sie im Plan lesen, technisch Zeichnen und in Informatik ausgebildet.

Welche Schwierigkeiten erleben Sie als Ausbildungsbetrieb und wie begegnen Sie diesen Herausforderungen?

Aktuell haben wir vor allem Probleme unsere Ausbildungsplätze mit geeigneten Personen zu besetzen. Die Ausbildung ist trotz allen technischen Fortschritten nach wie vor eine vorwiegend handwerkliche und das ist in der breiten Bevölkerung immer noch bestenfalls zweite Wahl. Akzentuiert durch die Sek Reform schlagen viele talentierte Jugendliche den akademischen Bildungsweg ein und fehlen uns dann in unseren Betrieben.

Eine weitere Herausforderung ist die mehrheitlich hierarchische Struktur in den Betrieben. Das unterscheidet sich offensichtlich mehr und mehr von dem was die Jugendlichen in Ihren Schuljahren kennengelernt haben. Fast gut gemacht oder aber leider nur schlecht gemacht lässt sich nun mal nicht verkaufen. Der/die junge Lernende wird durch diese absolute Forderung oft ziemlich auf die Probe gestellt und muss damit erst mal umgehen lernen.

Wenig Geduld und keine Zeit zum Mentoring auf Seiten der Ausbilder, wenig Motivation und Ausdauer auf Seiten der Auszubildenden, sind das nur Vorurteile?

Kein Rauch ohne Feuer. All diese Vorurteile haben einen wahren Kern. Sorgfalt bei der Auswahl, schlimmstenfalls auch der Verzicht auf die Besetzung der Lehrstelle ist eine Massnahme die da helfen kann.

Das Verteilen der Verantwortung in der Ausbildung auf einen Götti im Betrieb kann den Ausbildungsverantwortlichen entlasten. Logisch natürlich, dass darauf zu achten ist, dass die Endverantwortung für die Ausbildung immer bei derselben Person bleibt. Das Göttisystem hat aber auch den Vorteil, dass sich die längst ausgebildeten langjährigen Mitarbeiter auch immer wieder reflektieren müssen und sich über ihr eigenes Werken Gedanken machen müssen.



In welchen Bereichen werden Metallbauer eingesetzt? Arbeiten diese nur in Metallbau-Betrieben oder gibt es auch andere Firmen, die Metallbauer anstellen?

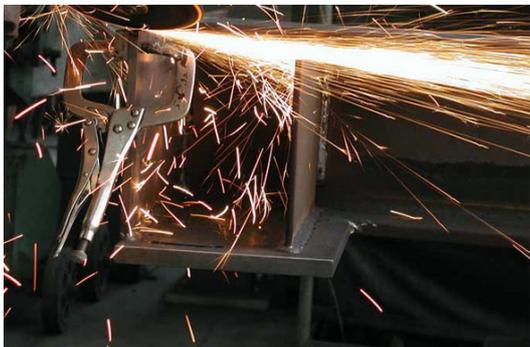
INTERVIEWPARTNER



dfischer Die
Metallwerkstatt AG

Dominik Fischer

[➔ Profil](#)



Dadurch, dass die Ausbildungen in unserer Branche sehr vielseitig sind und die Metallbauer mit sämtlichen Metallen – mit Glas, Kunststoff und auch Holz – Erfahrung haben, sind sie in vielen anderen Branchen ebenfalls sehr willkommen. Dies natürlich nicht nur zur Freude der Ausbildungsfirmen. Arbeitgeber wie die SBB, Gemeindewerkhöfe, die Haustechnikbranche und sämtliche technischen Dienste schätzen die Allroundeigenschaften der im Metallbau Ausgebildeten.

Wie sicher ist die Zukunft eines Metallbauers? Wie sieht es mit Jobaussichten und Weiterbildungsmöglichkeiten aus?

Solange gebaut wird, wird es Metallbauer brauchen. Sie werden auch nicht durch die Digitalisierung wegrationalisiert, obschon sich der Beruf natürlich dadurch stetig verändert. In letzter Zeit hatten wir trotz unterschiedlichen Auftragslagen einen Mangel an ausgebildeten Fachkräften und mehr offene Lehrstellen als Lernwillige. Die Weiterbildung zu den Berufsprüfungen beträgt in etwa zwei Jahre und ist modular aufgebaut. Für die höhere Fachprüfung als Metallbaumeister/in (HFP) oder Metallbauprojektleiter/in (HFP) benötigt man nochmals zwei Jahre. Zusammengefasst lässt sich sagen, dass im Metallbau auf allen Ausbildungsstufen eine sehr gute Beschäftigungsmöglichkeit in einer modernen Branche besteht. Wer am Abend sehen will was er am Tag geleistet hat, wird am Metallbauberuf Freude haben.

Wie erklären Sie sich den Mangel an Fachkräften und wie machen Sie ihren Betrieb und den Beruf Metallbauer für die nachfolgende Generation attraktiver?

Wie vorgehend bereits erwähnt, steht das Handwerk in der aktuellen Zeit nicht mehr auf dem goldenen Boden. Ich erachte es als wichtig, dass jeder Unternehmer sich um die Nachfolge im eigenen Betrieb selbst kümmert und nicht glaubt, landesweite Aktionen entlasten ihn von dieser Aufgabe. In unserer Branche ist es die Aktion www.metall-und-du.ch, welche den Jugendlichen den Einstieg in die Metallwelt schmackhaft machen soll. Eine gute Sache, aber einfach ein Puzzlestein unter vielen anderen. Ich persönlich habe die Erfahrung gemacht, dass wir die sehr jungen Leute ansprechen müssen. Das geschieht in der Durchführung von Ferienpasstagen in den grossen Sommerferien. Damit bringen wir den Kids Metall näher und haben bei einem gemeinsamen Bräteln auch noch die Möglichkeit die Eltern ins Boot zu holen und Werbung in eigener Sache zu machen.

Ein gesundes Arbeitsklima und Teamgeist sind das A und O für ein KMU. Welche Faktoren sind für Sie in diesem Zusammenhang besonders wichtig? Und haben Sie ein Rezept für gutes Betriebsklima?

Führen ist Menschen zu mögen. Wir wissen, dass wir jeden Tag Fehler machen und das geht unseren Mitarbeiter logischerweise nicht anders. Entscheidend ist es aber aus den Fehlern Kapital für die Zukunft zu schlagen, daraus zu lernen und damit weiterzukommen. Das bedingt eine offene Kommunikationskultur und Verständnis für die Schwächen, aber auch Lob und Achtung vor den Leistungen desselben Mitarbeiters. Die Mitarbeiter sollen informiert und sensibilisiert sein für die Aufgabenstellung des Betriebs und infolgedessen für die Lösung der eigenen Aufgaben sein. So erhalten sie die Wertschätzung die sie verdienen und damit auch eine Befriedigung in ihrem Job.

NETZWERK.CH - KNOW-HOW ONLINE

Erhalten Sie nützliches Wissen zu allen Geschäftsprozessen. Zusammengestellt von unseren **KMU-Experten**.

KONTAKT

NETZWERK.CH AG
info@netzwerk.ch
 Badstrasse 50
 CH-5200 Brugg

REGION WÄHLEN

➤ Olten

Wir verwenden Cookies, um die einwandfreie Funktion unserer Website zu gewährleisten und unseren Datenverkehr zu analysieren.

[Datenschutzrichtlinie](#) | [Akzeptiert](#)