

Anspruch nur bei Volljährigkeit der Kinder

Der Ausbildungsfreibetrag steht Eltern zu, deren volljährige Kinder sich in der Ausbildung befinden – so sieht es das Gesetz vor. Damit gehen Eltern leer aus, deren minderjährige Kinder in der Ausbildung sind – auch wenn sie nicht mehr zu Hause wohnen. Diese Ungerechtigkeit wollten Eltern nicht hinnehmen und klagten vor dem Finanzgericht Köln (AZ: 7 K 2854/08) – ohne Erfolg. Das Gericht sah keine verfassungsrechtlichen Bedenken und ging davon aus, dass bei minderjährigen Kindern eine auswärtige Unterbringung in der Regel nicht erforderlich ist. Damit sei davon auszugehen, dass die Aufwendungen, die durch die Ausbildung volljähriger Kinder verursacht werden, regelmäßig höher liegen, als die für die Ausbildung minderjähriger Kinder. Leider wird sich der Bundesfinanzhof nicht mit der Frage beschäftigen, ob diese Einschätzung so stehenbleiben kann, denn die mögliche Revision wurde nicht eingelegt. Damit müssen betroffene Eltern jetzt selbst klagen, um für ihre minderjährigen Kinder den Ausbildungsfreibetrag erhalten zu können. ddp

REDAKTION: Florian Adamek, Michael Braun, Sarah Heppekausen, Sven-Lukas Müller, Kristina Sievers

ANZEIGEN: Sylvia Lupp

PRODUKTION: Kontent Kontor
Dortmunder Str. 34
45731 Waltrop
redaktion@kontentkontor.de

Platz da für die neuen Azubis!

Durchstarten zum Ausbildungsjahr 2010 in Handel, Industrie, Handwerk und Dienstleistung



Foto: Kujahn

INSOLVENZ Übernahme der Lehrlinge wird auch belohnt

In Krisenzeiten wärmt die Freude über den endlich gefundenen Ausbildungsplatz bei manchen Jugendlichen nur kurz. Geht der Arbeitgeber in die Insolvenz oder wird der Ausbildungsbetrieb geschlossen, beginnt die Suche nach einer Lehrstelle oft von vorn.

Allerdings haben Azubis, die ihre Ausbildung dann woanders fortsetzen müssen, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Neubewerbenden. Die Arbeitsagentur zahlt Arbeitgebern unter Umständen einen Bonus, wenn sie Azubis den Abschluss der Lehre ermöglichen.

Der Ausbildungsbonus soll vor allem die Einstellung von Jugendlichen mit „Vermittlungshemmnissen“ fördern, die sich seit längerer Zeit vergeblich um eine Lehrstelle bemühen. Den Bonus gibt es nur, wenn der Betrieb den geförderten Auszubildenden zusätzlich einstellt. Auf diese Bedingung kann die Arbeitsagentur allerdings verzichten, wenn Arbeitgeber Auszubildende aus einem geschlossenen oder insolventen Betrieb übernehmen.

Bei einer Ausbildungsvergütung von weniger als 500 Euro monatlich gibt es immerhin eine Bonuszahlung von 4000 Euro. Der Zuschuss steigt auf 5000 Euro bei einem Entgelt zwischen 500 und 750 Euro und auf 6000 Euro, wenn der Azubi mehr als 750 Euro verdient. Wichtig ist, dass Arbeitgeber den Ausbildungsbonus vor Ausbildungsbeginn bei der Arbeitsagentur beantragen muss. ddp

Finanzkrise hin, Lehrstelleneinbruch her – in NRW gibt es derzeit noch rund 11 000 freie Ausbildungsstellen. Das ist die gute Nachricht für alle, die jetzt noch einen Platz für ihren Start ins Berufsleben suchen. Allerdings ist zuweilen Flexibilität gefragt: Nicht alle Gewerke kann man direkt am eigenen Wohnort lernen, nicht immer führt der direkte Weg zum Traumberuf; da kann es sich lohnen, in einer benachbarten Branche zu beginnen und anschließend als Quereinsteiger doch noch die gewünschte Richtung einzuschlagen.

Die neuen Azubis, soviel ist klar, sind hochmotiviert – und sie wünschen sich für ihr beginnendes Berufsleben vor allen Dingen eines: Anerkennung. Im traditionsreichen Handwerk ebenso wie in den ganz jungen Berufsbildern.

Diese Ausgabe von „Ausbildung heute“ stellt deshalb ausgewählte neue und ungewöhnliche Ausbildungswege vor. Sie berichtet, welche Erwartungen Arbeitgeber an Berufsanfänger haben und welche Sorgen die Azubis aktuell beschäftigen. Dazu bietet sie praktische Starthilfe für die ersten Schritte im Beruf.

BAFÖG Unterstützung ab der 10. Klasse

Eine gute Ausbildung kann teuer sein. Damit sich auch Kinder aus finanzschwachen Familien ihren Fähigkeiten entsprechend bilden können, gewährt der Staat Unterstützung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). Ausgeschlossen davon sind nur Berufsschüler und Schüler in einer betrieblichen Ausbildung. Ansonsten gibt es Bafög schon ab der zehnten Klasse, vorausgesetzt die Schüler wohnen nicht mehr zu Hause. Grundsätzlich steht Bafög jedem zu, der noch keine Erstausbildung abgeschlossen hat und jünger ist als 30 Jahre. Bei einer Behinderung oder wegen der Erziehung eines Kindes darf dieses Alter überschritten werden.

Die Förderung ist abhängig vom Einkommen der Eltern. Schüler müssen sie nicht zurückerzahlen. Studierende und Auszubildende an Höheren Fachschulen und Akademien bekommen die Förderung zur Hälfte als Zuschuss und zur Hälfte als zinsloses Darlehen. Der Förderungshöchstsatz beträgt 648 Euro. Auszubildende mit Kindern erhalten einen Kinderbetreuungszuschlag. Für alle Schüler ist das Amt für Ausbildungsförderung am Wohnort oder am Sitz der Schule zuständig. Mehr Informationen gibt es unter www.das-neue-bafoeg.de. ddp

Die Berufsausbildung bleibt die wichtigste Ausbildung in Deutschland

Beitrag von Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit und Soziales

Wir reden alle immer gern und viel darüber, dass wir die Zahl der Hochschulabsolventen erhöhen müssen. Das ist richtig und wichtig. Aber darüber dürfen wir nicht vergessen, dass – auch wenn wir die Zielmarke erreichen, 40 Prozent eines jeden Jahrgangs an die Hochschulen zu bringen – sich weiterhin drei von fünf Jugendlichen auf der Grundlage einer Ausbildung ins Berufsleben aufmachen werden.

Der Kampf um mehr Ausbildungsplätze ist deshalb mindestens genauso wichtig für eine gute Zukunft in unserem Land. Dabei wird zur Zeit gern die abnehmende Zahl von Schulabgängern als Ausrede

für weniger Ausbildungsplätze bemüht. Aber andersherum wird ein Schuh daraus: Gerade weil die Zahl der Schulabgänger zurückgeht, müssen wir uns umso dringender darum bemühen, allen Bewerbern Ausbildungsplätze anzubieten. Der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren weiter verschärfen. Dann brauchen wir jeden Einzelnen – und zwar auch die mit weniger guten Noten. Zu Beginn des Ausbildungsjahres waren allein von den diesjährigen Bewerbern noch rund Hunderttausend ohne Stelle. Hinzu kommen mehr als 300.000, die schon seit einem Jahr oder noch länger nach einem Ausbildungsplatz

suchen. Auch die brauchen dringend eine Chance, ihre Talente und Fähigkeiten zu entdecken und zu schulen. Das geht nur, wenn wir auch dieses Jahr wieder die Zielmarke von 600.000 Ausbildungsplätzen erreichen.

Es liegt im ureigenen Interesse der Wirtschaft, das zu schaffen. Wir unterstützen sie dabei nach Kräften. Die größten Hindernisse liegen im Übergang von der Schule in den Beruf. Jedes Jahr schaffen immer noch Hunderttausende von Jugendlichen diesen Sprung nicht. Mit dem Ausbildungsbonus unterstützen wir z. B. Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze für junge Leute schaffen, die



schon länger nach einer Stelle suchen und mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. In der Krise haben wir das ausgeweitet auf Betriebe, die Auszubildenden eines insolventen Unternehmens die Chance geben, ihre Aus-

bildung zu beenden. Jugendlichen, die nicht gleich alle Voraussetzungen mitbringen, um eine Lehre aufzunehmen, helfen wir mit Einstiegsqualifizierungen. In einem Modellversuch an tausend Schulen bundesweit wird schwächeren Schülerinnen und Schülern auf ihrem Weg in den Beruf schon zwei Jahre vor dem Abschluss von Berufseinstiegsbegleitern geholfen.

Das Ziel muss sein, dass mit Anfang zwanzig jede und jeder mindestens einen Berufsabschluss oder das Abitur im Tornister hat. Auf dem Weg dahin dürfen wir keinen alleine lassen! Nur dann können wir rechtzeitig und zielgenau helfen.

Erfolgreich bleiben – jetzt ausbilden

Beitrag von Karl Josef Laumann, Landesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

Wir dürfen nicht nur schwarz sehen: Auch in der Krise gibt es genügend Anlass für Zuversicht. Ein großer Teil der Betriebe in Nordrhein-Westfalen hält seine Ausbildungsanstrengungen auch in diesen nicht einfachen Zeiten stabil. Die gerade geendete Ausbildungstour durch Nord-

„NRW-Betriebe verstärken Ausbildungsanstrengungen“

rhein-Westfalen hat gezeigt: Es gibt sie nach wie vor, die verantwortungsvoll und zukunftsorientiert handelnden Unternehmen. Trotz wirtschaftlich schlechterer Lage verstärken viele sogar noch ihre Ausbildungsanstrengungen.

Diese Betriebe haben verstanden: Wer jetzt nicht ausbildet und jungen Menschen die Chance auf einen Zugang zum Beruf ermöglicht, der hat nach der Krise – wenn



die Auftragsbücher wieder voll sind – zu wenig qualifizierte Fachkräfte. Hier kann die Politik nur unterstützen – in Nordrhein-Westfalen mit insgesamt fast 35 Millionen Euro. Neben den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit – Ausbildungsbonus,

Ausbildungsmanagement, ausbildungsbegleitende Hilfen, hilft auch die Landesregierung den Betrieben, die alleine nicht ausbilden können. Beispielsweise mit unserem Förderprogramm „Ausbilden im Verbund“, mit dem wir 4.500 Euro pro Ausbildungsplatz bereitstellen. Zusätzliche Unterstützung bieten 16 sogenannte Starthelfer für die Ausbildung, die das Land bei den Kammern finanziert. Dennoch gilt: Ausbildung wird stets eine Kernaufgabe der Wirtschaft bleiben.

Gleichzeitig stehen auch die Jugendlichen in der Pflicht. Noch kommen auf jeden der 11.000 freien Ausbildungsplätze im Land zwei Bewerber. Aber der Endspurt hat begonnen: Wer noch keinen Ausbildungsplatz hat, hat noch gute Karten – er muss aber am Ball bleiben und auch selbst Flexibilität und Einsatz zeigen.

Wenn es mit der Wunschausbildung nicht klappt, ist eine Alternative immer noch besser als gar keine Lehrstelle.

Deutlich schärfer ist die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Junge Ausländer haben es noch immer schwerer beim Berufseinstieg als ihre deutschen Mitbe-

„Eltern sind die ersten Berufsberater ihrer Kinder“

werber. Gründe dafür gibt es viele. Natürlich gehören auch persönliche Schwierigkeiten, sprachliche und schulische Probleme dazu. Ausländische Jugendliche konzentrieren sich aber viel stärker auf wenige, besonders begehrte Ausbildungsgänge. In Nordrhein-Westfalen sammeln sich 45 Prozent der ausländischen Lehrlinge in den beliebtesten zehn Ausbildungsberufen – in der Gesamtheit der Auszubildenden liegt diese Quote

deutlich niedriger. Es gibt aber mehr als 350 anerkannte Ausbildungsberufe. Deshalb müssen Eltern – als erste „Berufsberater“ ihrer Kinder – hier ganz gezielt angesprochen und etwaige Behördenschwellen überbrückt werden.

Alle Beteiligten müssen sich weiterhin stark einbringen. Junge Menschen müssen eine Chance auf eine qualifizierte Ausbildung haben – unabhängig von ihrer jeweiligen Herkunft oder Nationalität. Denn alle, die jetzt eine Ausbildung beginnen, sind in einigen Jahren – wenn der demografische Wandel seine Wirkung voll entfaltet – die qualifizierten Facharbeiter, die den Betrieb tragen. Jeder jetzt unbesetzte Ausbildungsplatz, jeder Jugendliche, der jetzt ohne Ausbildung bleibt, werden dann gerade in kleinen und mittelständischen Betrieben schmerzhaft spürbar.

11 000 Plätze gibt es noch

Auszubildende: Flexibilität lohnt sich

O**bw**ohl die wirtschaftliche Entwicklung alles andere als günstig ist, kommt es auf dem Ausbildungsmarkt 2009 zu keinem Einbruch. "Trotz Wirtschaftskrise ist Christiane Schönefeld zuversichtlich. Als Chefin der NRW-Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit hat sie keine Schreckensmeldungen zu verkünden. Zwar gibt es in diesem Jahr in Nordrhein-Westfalen wie erwartet weniger Ausbildungsplätze als noch 2008, aber auf die insgesamt nur 88 000 Stellen in Wirtschaft und Verwaltung meldeten sich auch weniger Bewerber.

Rund 128 000 Jugendliche bewarben sich seit Oktober letzten Jahres auf einen Ausbildungsplatz. 6,8 Prozent weniger als im Vorjahr. Etwa 24 000 von ihnen haben bis jetzt noch keine Stelle gefunden. „Es ist in jedem Jahr so, dass im letzten Monat noch viel passiert“, ist Schönefeld auch in diesem Fall einigermaßen optimistisch. „Freigebundene Ausbildungsplätze werden nachbesetzt. Wir rechnen Ende September mit etwa 4000 bis 5000 unversorgten Bewerbern.“ Die Ende August noch 11 000 freien Plätze werden nicht für alle Suchenden reichen.

Gesucht werden noch Bäckerei-Fachverkäufer

Große Chancen haben Jugendliche jetzt noch im Büro- und Verwaltungsbereich (1840 Stellen) sowie in den Metallberufen (930). Die meisten freien Ausbildungsstellen gibt es für Kaufleute im Einzelhandel (3130). Ebenso gern gesehen: Bäckerei-Fachverkäufer, Köche, Friseure und Fachleute für Systemgastronomie, die bei Fast-Food-Ketten arbeiten. Am beliebtesten ist unter den zukünftigen Azubis nach wie vor der Beruf

des Einzelhandelskaufmanns: 10 700 Jugendliche bemühten sich allein in diesem Bereich um eine Stelle.

Landesweit kommen zwei Bewerber auf einen freien Ausbildungsplatz. Unterschiede gibt es in den einzelnen Agenturbezirken. Während es in Aachen, Bonn, Düsseldorf und Bonn mehr freie Stellen als Anwärter gibt, kommen in Herford fast sechs Bewerber auf einen noch unbesetzten Ausbildungsplatz, in Gelsen-

Demografie holt den Ausbildungsmarkt ein

kirchen und Recklinghausen etwa fünf.

Wer jetzt noch auf der Suche ist, sollte flexibel sein. Er sollte sich Alternativen zum Berufswunsch und auch beim Ausbildungsort überlegen, rät Schönefeld. Wer für seinen Ausbildungsplatz umziehen oder pendeln muss, wird von der Arbeitsagentur finanziell unterstützt. Flexibel und mobil also sollte der moderne Azubi sein. Daneben zählen selbstverständlich gute Schulnoten, aber auch Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit zu den wichtigsten Eigenschaften, die ein Auszubildender mitbringen sollte.

Die Leiterin der NRW-Regionaldirektion der Arbeitsagentur gibt aber nicht nur den Jugendlichen sinnvolle Tipps. Sie wendet sich auch direkt an die Betriebe: Der demografische Wandel - also weniger Schulabgänger und hohe Abgänge in die Rente - sei die Triebfeder für die betriebliche Ausbildung. „Die, die jetzt in die Ausbildung gehen, sind die betrieblichen Leistungsträger, wenn die demografische Entwicklung den Markt eng macht. Erfolgreiche Betriebe denken in solchen Zeiträumen und bilden heute aus.“

Sarah Heppekaussen



Technische Berufe sind nach wie vor beliebt bei den Jugendlichen. Aber auch hier gibt es mehr Bewerber als freie Stellen. Foto: ddp

BERUFSPREPARATION

Fit werden für die Lehre

Nach dem Schulabschluss findet längst nicht jeder Jugendliche einen Ausbildungsplatz. Sogenannte berufsvorbereitende Maßnahmen können in diesem Fall hilfreich sein. Diese bringen keinen qualifizierten Ausbildungsabschluss, sondern sollen Jugendliche erst einmal dazu in die Lage versetzen, sich für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu bewerben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bietet im Internet (www.iab.de) einen Einblick in die Vielzahl der schulischen und außerschulischen Angebote. ddp



Flexibilität, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit empfiehlt Christiane Schönefeld, Chefin der NRW-Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, allen jugendlichen Bewerbern.

Dr. Azubi leistet Erste Hilfe

Onlineberatung der DGB-Jugend berät Auszubildende bei Schikane, Stress und Sklavenarbeit

Lehrjahre sind keine Herrenjahre... aber deshalb muss ein Auszubildender nicht mit dem Hund des Chefs Gassi gehen oder die Toiletten putzen. Dr. Azubi, der Online-Service der Jugendabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), bietet schnelle Hilfe bei rechtlichen Fragen rund um das Thema Ausbildung.



Dirk Neumann, Projektleiter von Dr. Azubi. Foto: DGB

Wer für seinen Chef ausbildungsferne Tätigkeiten erledigen muss oder Fragen zur Vergütung von Überstunden hat, ist bei Dr. Azubi an der richtigen Adresse. „Neben vielen rechtlichen Fragen wird Dr. Azubi auch mit psychosozialen Problemen, wie Mobbing oder Prüfungsangst, konfrontiert“, führt Dirk Neumann, Leiter des Projekts, aus. Ein Beispiel hierfür ist der Beitrag von Tanja. Sie klagt Dr. Azubi im Forum ihr Leid, denn ihr Chef beleidigt und schikaniert sie. Tanja ist durch eine

Prüfung gefallen und hat es nun im Betrieb schwer: „Dazu kommt, dass jeder mit mir umgeht wie er will. Auch ansonsten muss ich mir ziemlich heftig beleidigende Sachen anhören, vom Chef und auch von den Kolleginnen, die quasi aufgehetzt werden.“

Solche Fälle sind nicht selten und das Team um Dr. Azubi unterstützt die Betroffenen. Alles, was mit den zwischenmenschlichen Problemen im Betrieb zu tun hat, erfordert von den Mitarbeitern besondere Sensibilität. Meist raten sie den Betroffenen dazu, alle Vorfälle in einem Tagebuch zu dokumentieren und sich dann beim Betriebsrat Hilfe zu holen. Gleiches gilt, wenn die Ausbildungsqualität schlecht ist und ein Azubi für ausbildungsferne Tätigkeiten ausgenutzt wird, wie ständige Botengänge oder endlose Routinearbeiten.

Seit 2005 bietet die DGB-Jugend diesen Dienst an und berät jährlich rund 3000 Auszubildende sämtlicher Branchen. Das Forum bietet eine zügige Hilfe innerhalb von zirka 24 Stunden. Zwar ist die Antwort von Dr. Azubi rechtlich nicht bindend, aber der Doktor gibt viele Tipps und nennt vor allem weitere Kontaktadressen, an die sich der Fragesteller wenden kann.

Dirk Neumann erklärt die Hintergründe von Dr. Azubi: „Wir haben festgestellt, dass der Bedarf für eine schnelle und möglichst barrierefreie



Nicht alles, was der Chef anordnet, müssen Auszubildende auch tatsächlich machen... Foto: Diego Cervo

Beratung vorhanden ist. Die Jugendabteilung entwickelte darauf hin Dr. Azubi.“ Erfahrene DGB-Mitarbeiter sitzen an den Computern. Sie geben Ratschläge und nennen Kontaktdaten für eine weiterführende Beratung.

Fragen zum Themenkomplex „Arbeitszeiten“ sind besonders häufig Themen der Forumsbeiträge. Ob es nun um Urlaubsanträge oder die Vergütung von Überstunden

geht, Dr. Azubi weiß Rat. Auch wer keinen Ausbildungsplatz gefunden hat, kann sich im Forum Tipps geben lassen.

Im Ausbildungsreport 2009 hat die DGB-Jugend die Ergebnisse einer Umfrage an 6920 Azubis veröffentlicht. Hier können Interessierte nachlesen, in welchen Ausbildungsberufen die Berufsanfänger besonders zufrieden sind, wie es um die Qualität und die Vergütung bestellt ist und

welches die 25 am stärksten frequentierten Ausbildungsberufe sind.

Wer Fragen an Dr. Azubi hat, braucht nicht einmal die Praxisgebühr zu bezahlen. Es reicht, das Anmeldeformular für das Forum auszufüllen. Aber nicht nur Dr. Azubi kann auf die ihm gestellten Fragen antworten, auch andere Forummitglieder können ihre Erfahrungen austauschen. So passiert es oft, dass sich Azubis untereinander helfen und der Doktor anschließend nur noch den einen oder anderen juristischen Sachverhalt korrigieren muss.

Für die am häufigsten gestellten Fragen hat Dr. Azubi auf der Internetseite der DGB-Jugend einen Link hinterlassen. Ansonsten gilt für alle Auszubildenden: Bei Fragen: Dr. Azubi hilft. Kristina Sievers

Zur Sprechstunde

Unter www.doctor-azubi.de erreicht man den Online-Service des DGB. Von da aus kann man sich im Forum anmelden oder sich die Beiträge durchlesen. Außerdem gibt es einen Fernseh-Spot zu Dr. Azubi, den man sich dort herunterladen kann. DGB-Mitglieder können eine E-Mail an Dr. Azubi schicken und erhalten dann persönlich und nicht öffentlich eine Rückmeldung auf ihr Mail-Konto. Der Ausbildungsreport ist im Internet auf der Seite www.dgb-jugend.de verlinkt.

Arge hilft beim Umzug

Zuschuss bei Ortswechsel für Lehre

Auszubildende, die an ihren Ausbildungsort umziehen müssen, können sich einen Teil der damit verbundenen Mehrkosten von der Arbeitsagentur bezahlen lassen. An erster Stelle steht die so genannte Umzugskostenbeihilfe. Grundsätzlich kann die Arbeitsagentur jedem Auszubildenden einen notwendigen Umzug finanzieren, allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf die Leistung.

Lehnt die Arbeitsagentur die Zahlung der Beihilfe ab, muss sie ihre Entscheidung aber nachvollziehbar begründen. Allein der Hinweis, dass Mobilitätshilfen eine Ermessensleistung seien, reicht nach einem Urteil des Sozialgerichts Duisburg nicht aus (Entscheidung vom 26. August 2008, AZ: S 12 AL 44/08).

Azubis, die eine Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) erhalten, können darüber hinaus von der Grundsicherungsbehörde beziehungsweise Arge auch einen Zuschuss zu den Miet- und Unterkunftskosten bekommen. Der Wohnkostenzuschuss soll eine eventuell bestehende Lücke zwischen der tatsächlich gezahlten Miete und dem in der BAB für die Wohnung vorgesehenen Betrag ausgleichen.

Bei der Antragstellung prüft die Arge zunächst, ob die ge-

zahlte Miete den Kriterien für angemessenen Wohnraum entspricht. Ist das der Fall prüft die Behörde die „Bedürftigkeit“ des Antragstellers. Dabei ist der Bezug von BAB keine Gewähr dafür, auch den Wohnkostenzuschuss zu bekommen.

Zunächst ermittelt die Arge das Einkommen des Antragstellers und stellt diesem dann den Bedarf, also die monatliche ALG-II-Regelleistung zuzüglich der angemessenen Warmmiete, gegenüber. Ist dabei der Bedarf in der Summe höher als das Einkommen, übernimmt die Arge diese Differenz als Wohnkostenzuschuss.

Als Bedarf berechnet die Arge einen Regelsatz von derzeit 287 Euro für Antragsteller unter 25 Jahren. Über dieser Altersgrenze gilt der volle Regelsatz von 359 Euro. Hinzu kommt die angemessene Warmmiete. Von diesem Bedarf müssen BAB, die Ausbildungsvergütung, Kindergeld und sonstige Einnahmen, beispielsweise aus Nebenjobs, abgezogen werden. Von Arbeits-einkünften bleiben allerdings 100 Euro anrechnungsfrei, außerdem 20 Prozent des Bruttoverdienstes zwischen 100 und 800 Euro. Von der BAB bleiben ebenfalls 20 Prozent anrechnungsfrei. **rog**

„Null Bock auf Null Bock“

Personalberaterin Isabell Petz gibt Tipps, wie sich Bewerber verhalten sollten

Welche Chancen haben Stellensuchende derzeit auf dem Arbeitsmarkt? Wie sollten sie sich verhalten, worauf achten Unternehmen? Michael Braun sprach mit Isabell Petz, die sich seit vielen Jahren mit Bewerbern und Arbeitgebern beschäftigt und sich vor kurzem mit der Alisa GmbH in Sprockhövel als Personaldienstleisterin selbstständig gemacht hat.

Wie schätzen Sie aktuell die Marktlage für Arbeitssuchende ein?

Isabell Petz: Es gibt derzeit gute Stellenangebote, man merkt deutlich, dass die Wirtschaftslage sich entspannt und die Stellenangebote mehr werden. Trotzdem ist noch eine gewisse Verhaltenheit seitens der Unternehmen zu spüren. Daher werden viele Stellen zunächst über die Zeitarbeit besetzt – hier liegt die Chance für Bewerber, bei einem Unternehmen reinzukommen und im Frühjahr nächstes Jahr, wenn Winterdepression, saisonale Flaute usw. vorbei sind, übernommen zu werden. Bei mir ist es so, dass ich Stellen habe, die ich seit Monaten nicht besetzen konnte. Es gibt Bereiche, wie im Ingenieurwesen oder in der IT-Welt, in denen immer noch ein Bewerbermarkt herrscht.

Was raten Sie jungen Menschen, die noch einen Ausbildungsplatz suchen?

Isabell Petz: Als Personaler will man sehen, dass jemand wirklich arbeiten will, dass jemand genau diesen Ausbildungsplatz will, sich Gedanken gemacht hat und sich engagiert. Doch genau das ist oft ein Problem: Ich erlebe sehr häufig in Gesprächen, dass die jungen Leute nicht wirklich wissen, was sie wollen und auch leider keine Idee haben, wie sie das herausbekommen. Oft sind die Freiheiten der Berufswahl gerade das Problem: Man hat Angst, den falschen Beruf zu wählen, hat keine Vorstellung und ist dadurch etwas „gelähmt“. Ich persönlich finde es daher fast schon erfrischend, wenn ich jemand um die 20 hier habe, der weiß was er will, recht konkrete Vorstellungen hat und diese Ziele verfolgt. Jungen Menschen rate ich: Schreibt keine 0-8-15 Bewerbungen, bei denen man merkt, dass sie massenweise produziert wurden.

Was meinen Sie konkret?

Isabell Petz: Bewerber sollten eine auf den Beruf und das Unternehmen bezogene, konkrete Bewerbung formulieren. „Warum habt Ihr genau diesen Beruf gewählt?“, das ist eine Frage, die man sich stellen sollte.

Was ist noch wichtig?

Isabell Petz: Gibt es ein Praktikum, Menschen in der Umgebung, die den Beruf ausüben und einen mal haben reinschnuppern lassen, das sind Aspekte, an die man schon im Vorfeld denken sollte. Wichtig bei der Erstellung der Bewerbung ist meiner Ansicht nach vor allem: Keine Floskeln verwenden, wie sie aus 1000 Büchern zu entnehmen sind, das wirkt fade und abgeschrieben. Personaler sehen das. Da junge Leute noch keine Berufserfahrung vorweisen können, daher Arbeitszeugnisse in der Bewerbung fehlen, müssen sie persönlich punkten.

Wie wichtig sind Zeugnisse?

Isabell Petz: Klar, Schulzeugnisse sind wichtig, hier kann man vielleicht ein paar Stärken erkennen, darauf sollte man eingehen. Es wird aber auch danach geschaut, was man in der Freizeit tut, ob man sich engagiert, vielleicht in einem Verein. Auch gerne gesehen: Was ist einem wichtig, wie stellt man sich seine Arbeit vor und warum passt der Job zu einem? Und, auf das Unternehmen bezogen: Warum gefällt einem diese Branche, dieses Produkt, genau dieses Unternehmen.

Wie geht man da am besten vor?

Isabell Petz: Um herauszufinden, was einem liegt und was nicht, reicht oft die Berufsberatung nicht aus. Hier gibt es sehr gute Persönlichkeitstests mit Auswertungen von professionellen Instituten, die helfen können. Wer Initiative beweist und Ferienjobs macht oder Praktika, hat auch gleich einen besseren Stand. Unternehmen wünschen sich pfiffige, fleißige, mitdenkende junge Leute mit ein bisschen Ehrgeiz, etwas zu lernen und zu reißen. Die Unternehmen haben Null Bock auf Null Bock.

Was ist das A und O bei einer Bewerbung?

Isabell Petz: Bitte die Bewerber



Isabell Petz

bung auf Rechtschreibfehler prüfen lassen. Und immer den korrekten Namen des Adressaten benutzen. Bewerbungen, bei denen die Adresse falsch geschrieben wurde, werden oft gar nicht gelesen.

Wie erleben Sie als Personalvermittlerin das Niveau der Bewerber und Bewerbungen?

Isabell Petz: Das Niveau der Bewerber und Bewerbungen allgemein ist gut, in Bezug auf die Azubis eben mit gerade beschriebenen Problemen. Die jungen Leute sitzen vor einem und wissen keine Antwort auf folgende Fragen: Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden? Wie stellen Sie sich den Beruf und den typischen Tag vor? Warum haben Sie sich bei unserem Unternehmen beworben?

Mit welcher zentralen Fragestellung sollte man den Kontakt zu Unternehmen suchen?

Isabell Petz: Warum sollte unser Unternehmen genau Sie nehmen? Man sollte versuchen, sich selbst gut zu präsentieren, ohne arrogant zu wirken. Gute Eigenschaften darf man ruhig nennen. Die eigenen Stärken und Schwächen sollte man kennen und nennen. Auch wichtig: Wofür interessiert und engagiert man sich? Wer sich außerhalb des Berufs engagiert, wird sich auch innerhalb des Berufs engagieren. Ansonsten stimmt die Kritik vieler Unternehmen schon, dass das Niveau der Schulbildung und des Allgemeinwissens schlechter wurde. Das kann man aber nicht wirklich nur den jungen Menschen anlasten.

Ihr Rat als Fachfrau - Wie sollten sich Unternehmen genau verhalten, wenn sie konkret auf der Suche nach fähigem und ta-

lentierte Nachwuchs sind?

Isabell Petz: Bieten Sie den jungen Menschen auch Gelegenheiten, sich zu orientieren, indem mehr Praktika, Tage der offenen Tür oder ähnliches ermöglicht wird. Orientierung ist das, was den jungen Menschen fehlt.

Ihr abschließender Tipp, wie man mit mangelhaftem Wissen umgeht?

Isabell Petz: Unternehmen müssen akzeptieren, dass das Allgemeinwissen sich verändert hat. Aber gerade deswegen muss man Azubis weiterhin suchen und fördern. Unternehmer sollten mehr in die Schulen gehen, um potenzielle Bewerber zu finden. Nicht mehr auszubilden ist nicht die Lösung, die Jugendlichen sind vielmehr unsere Zukunft.

ABC für Zukunftsentscheidungen

Service wird immer wichtiger: Wie sich Berufsbilder wandeln

Berufsbilder wandeln sich: Dienstleistungen werden in vielen Bereichen immer wichtiger. Neue Wege der Kompetenz-Diagnostik geht deswegen Dr. Gudrun Frank. Ihr Institut für Kompetenz-Diagnostik hat sich konkret mit dem sich wandelnden Bild des Service-Technikers auseinandergesetzt.

Weg vom Schrauber, hin zum Kundendienstleister

Gerade dieses Berufsbild habe einen starken Wandel erfahren. „Die Erwartung an die Kompetenz des Service-Technikers ändert sich“, erklärt Dr. Gudrun Frank, „weg vom Schrauber, hin zum Kundendienstleister, der eine Serviceleistung erbringt und zusätzlich etwas von Risikomanagement versteht und dieses mit Verhandlungsgeschick einsetzen kann.“ Darauf seien einige nicht vorbereitet,

weil sich Unternehmen damit nicht auseinandersetzen. An dieser Stelle könne eine entsprechende Analyse ansetzen.

„Manche haben diese Talente für die entsprechenden Anforderungen“, erklärt die Wissenschaftlerin, und zwar unabhängig davon, um welches Berufsfeld es sich handelt. Diese Talente müsse man früh erkennen, um das Potenzial auszuschöpfen. Eine Orientierung bietet Dr. Gudrun Frank bereits in der Schule an.

In Köln an der Claudia-Agrippina Privatschule hat Dr. Gudrun Frank mit Jugendlichen des 8. bis 10. Jahrgangs gearbeitet, um eine Orientierung für ihren späteren Beruf zu geben. „Die Jugendlichen sollen sich fragen: ‚Was ist mein Feld?‘“, erklärt Dr. Gudrun Frank. Viele würden ihre Eignung für bestimmte Berufe falsch einschätzen. „Auch Eltern wissen oft nicht, wo die

Talente der Kinder liegen“, ist sie sich sicher. Durch das Hinterfragen könne man nach der Diagnostik mit Bestimmtheit sagen: ‚Du hast diese Kompetenzen!‘, ‚Du kannst Marketing!‘; usw. „Daraus ergibt sich ein Motivationsschub für die Schüler, der sich auch auf andere Bereiche übertragen lässt“, erklärt Dr. Gudrun Frank.

Das wirke sich dann auch auf das Leistungsverhalten aus: Die Bereitschaft, Leistung zu erbringen, steige entsprechend.

Kompetenzmessung mit der Person gibt Aufschlüsse

In diesem Zusammenhang spricht sie vom neuen ABC für sichere Zukunftsentscheidungen: „Diese Form stellt einen ganzheitlichen Überblick dar und führt die Kompetenzmessung mit den Personen durch.“ Michael Braun

Was tun wenn's brennt

Werksfeuerwehrleute erhalten zum ersten Mal eine einheitliche Ausbildung



Feuer und Flamme sollen zukünftige Werkfeuerwehrleute für Ihren – nicht ungefährlichen – Beruf sein.

Foto: Tino Hemmann

Feuerwehrmann werden ist nicht nur der Traum des kleinen Comidrachens Grisus, sondern vieler Jungen. Ganz spezielle Anforderungen werden an die Feuerwehren überall im industriellen und chemischen Bereich sowie bei Messen und Flughäfen gestellt. Sie müssen nicht nur Feuer bekämpfen, sondern auch technische Hilfe leisten, als Sanitäter fungieren und sich schließlich um den vorbeugenden Brandschutz kümmern.

Bis dato gab es dafür keinen klar umrissenen Ausbildungsberuf, seit 1. August hat sich das geändert, und zwar bundesweit. Als „kleines Wunder“ bezeichnet es der Leiter des Brandschutzes am Flughafen Frankfurt am Main, Karl-Christian Hahn, dass sich die 16 Bundesländer trotz jeweils individueller Feuerwehrgesetze auf einen einheitlichen Ausbildungsberuf „Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehrauszubildende“ geeinigt haben.

Damit werde die Ausbildungszeit von viereinhalb auf

drei Jahre verkürzt, was wiederum den Altersdurchschnitt bei den Feuerwehren senken soll. Denn bisher mussten Bewerber nach der normalen Handwerkslehre auch noch die spezifische 18-monatige Feuerwehrausbildung absolvieren. Raimund Bücher, Leiter der Werksicherheit bei Henkel in Düsseldorf, war mit seinem Unternehmen vor drei Jahren Vorreiter. Demnächst werden die ersten acht Auszubildenden fertig und sollen auch übernommen werden. Was zeigt, dass die Zukunftschancen gut sind. „Wir gehen bundesweit von jährlich 500 Stellen plus x aus“, formuliert er die Erwartungen.

Der Zugang steht allen offen, die einen Schulabschluss haben. Bewerber werden dann unter anderem in einem Sporttest auf ihre Feuerwehrtauglichkeit getestet. Die eigentliche Lehre beginnt mit einer breit angelegten Basisausbildung im speziell bei den Brandschützern benötigten Handwerk: Holz, Metall, Heizung, Klima, Sanitär und

Elektro. Es folgen klassische Feuerwehr- und Rettungssanitäter-Ausbildungen, in der Regel bei Verbundpartnern wie Rettungswache oder Krankenhaus. Parallel dazu ist natürlich auch noch die Berufsschule zu bewältigen. Die Lehre wird abgeschlossen mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer, die aus mehreren Teilen besteht. Der erste am Ende des zweiten Ausbildungsjahres beinhaltet handwerkliche Fertigkeiten und einen schriftlichen Test.

Der zweite Prüfungsteil am Ende der Ausbildungszeit beschäftigt sich mit Brandbekämpfung, technischer Hilfeleistung, ABC-Einsatz und ist ebenfalls in einen praktischen und schriftlichen Teil aufgliedert. Großer Wert wird dabei nach Angaben Büchers, der auch Vorsitzender des Werkfeuerwehrverbandes Deutschland ist, auf mit der öffentlichen Feuerwehrausbildung adäquate Inhalte gelegt. So sollen die fertig ausgebildeten Männer und Frauen bundesweit im öffentlichen und auch

industriellen Bereich eingesetzt werden können.

A propos Frauen: Obgleich der Ausbildungsberuf natürlich beiden Geschlechtern offen steht, ist er bis jetzt eine echte Männerdomäne. „Wir haben zur Zeit bei Henkel ein Mädchen“, gibt Bücher Auskunft. Das liege an den notwendigen körperlichen Voraussetzungen, aufgrund derer viele Bewerberinnen den Sporttest nicht bestehen. Die Mitgliedschaft in einer Jugendfeuerwehr sei dagegen keine Voraussetzung.

Recht unterschiedlich ist die Ausbildungsvergütung, welche sich nach der jeweiligen Branche richtet. In der Chemie verdienen Auszubildende zum Werkfeuerwehrmann zwischen etwa 600 Euro im ersten Lehrjahr und knapp unter 1000 Euro am Ende.

Weitere Informationen gibt es im Internet beim Werkfeuerwehrverband Deutschland (wfvd.de) oder beim Bundesinstitut für Berufsbildung (bibb.de) unter Werkfeuerwehrmann/-frau. Ralph Bauer

Endlich Schluss mit der alten Leier

Eigener Weg ist offen für Elektronik: Gute Noten für die neu strukturierte Ausbildung zum Musikfachhändler

BEWERBUNG

Gespräche nur am Festnetzanschluss

Die Liebe zur Musik kann man nicht nur in einem Orchester oder einer Band zum Beruf machen. Auch im Einzelhandel werden Menschen gebraucht, die ein Instrument beherrschen und mit Leidenschaft bei der Sache sind. Für sie wurde die Ausbildung zum Musikfachhändler/zur Musikfachhändlerin jetzt neu geordnet.

„Es war höchste Zeit, die Ausbildung anzupassen“, sagt Birgit Böcher, stellvertretende Geschäftsführerin des Gesamtverbandes Deutscher Musikfachgeschäfte in Bonn. Immerhin stammte die alte Regelung noch aus den 50er Jahren, als die Musikalienhandlungen eher notenlastig waren. „Heute wird der meiste Umsatz mit Musikelektronik gemacht, also mit Digitalpianos, Keyboards oder E-Gitarren“, erläutert Böcher. Diese Instrumente anspielen zu können, um sie den Kunden vorzuführen, gehört im Fachgeschäft zum guten Ton. Oft beherrschen Azubis auch mehrere Instrumente.

Eine musische Veranlagung darf also vorausgesetzt werden, wenn man den Beruf ergreift. In der Berufsschule wird sie ergänzt durch Kenntnisse der Musikgeschichte; auch das Notenlesen und Harmonielehre gehören auch dazu. Im zweiten Lehrjahr bekommen



Die guten „Saiten“ einer vielfältigen Ausbildung: Musikfachhändler können später in vielen Bereichen arbeiten.

Foto: Danny Gohlke

die Azubis dieses Wissen in einer spezialisierten Berufsschule vermittelt, wie es in vielen Splitterberufen der Fall ist.

Zuständig für die angehenden Musikfachhändler ist die staatliche Berufsschule für Geigenbau und Zupfinstrumentenmacher in Mittewald. Zweimal sechs Wochen umfasst der Blockunterricht dort. Er sei so kurz gefasst, weil die Auszubildenden die Ko-

sten für die Unterkunft meist selbst tragen müssen, sagt Birgit Böcher. Längerfristig strebe der Gesamtverband Deutscher Musikfachgeschäfte an, in jedem Bundesland Fachklassen einzurichten. Ansonsten werden die Azubis im ersten und dritten Lehrjahr gemeinsam mit den Einzelhändlern an Berufsschulen ausgebildet.

Spezialisieren können sie sich in den Fachrichten In-

strumente, Musikalien (Noten) und Tonträger. „In der regulären Ausbildung ist eine dieser drei Wahlqualifikationen vorgesehen. Die Auszubildenden haben aber in Abstimmung mit ihrem Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit, die beiden nicht gewählten Wahlqualifikationen als sogenannte Zusatzqualifikation während der Ausbildungszeit zu erwerben“, teilt

Silvia Annen, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, mit. Das solle ein Anreiz sein, sich beruflich breiter aufzustellen. Ohnehin hätten Auszubildende im Musikfachhandel häufig eine hohe Vorbildung und seien entsprechend motiviert, sich Kompetenzen über die regulären Ausbildungsinhalte hinaus anzueignen, so Annen.

Arbeiten können angehende Musikfachhändler und ihre Kolleginnen später nicht nur in Fachgeschäften. „Auch bei Instrumentenherstellern sind sie sehr beliebt“, weiß Birgit Böcher. Weitere potenzielle Arbeitgeber seien Musikverlage, Konzertveranstalter und die Hersteller von Tonträgern sowie Medienmärkte-Ketten. Zur Ausbildung gehört auch der Bereich E-Commerce. „Es gibt bereits einige große Onlineversender von Instrumenten“, sagt Birgit Böcher. „Der Anteil des Onlinehandels am Gesamtumsatz in Deutschland ist zwar noch gering, aber er wächst.“

Wachsen soll mit dem neuen Rahmenlehrplan auch die Zahl der Azubis. Nur knapp 100 seien es zur Zeit in Deutschland, sagt Birgit Böcher. Wegen der veralteten Ausbildungsordnung hätten inzwischen schon gar nicht mehr zum früher sogenannten Musikalienhändler ausgebildet. Würde man die jetzt als normale Einzelhandelskaufleute eingeordneten Azubis mitzählen, wären es insgesamt schon rund 200 Musikfachhändler in Deutschland. Mit dem neuen Rahmenlehrplan solle der Beruf darüber hinaus für noch mehr Jugendliche attraktiv werden.

Susanne Ehlerding

Bei einer Bewerbung sollte man immer eine Telefonnummer für Rückfragen und Terminvereinbarungen angeben. Unerwartete Anrufe von potenziellen Arbeitgebern können einen Kandidaten jedoch ganz schön ins Schleudern bringen. „Oft ist die Situation gerade ungünstig, weil man bei der Arbeit ist oder schlechten Empfang hat. Außerdem kann es passieren, dass man erst einmal gar nicht weiß, welche Firma am Telefon ist“, sagt Winkler.

Arbeitgeber könnten zudem empfindlich darauf reagieren, wenn der Bewerber um elf Uhr morgens offenkundig im Café sitzt. „Jedes Hintergrundgeräusch wird vom Anrufer registriert und kann zu einer negativen Beurteilung führen.“

Da die Gefahr solcher Unpässlichkeiten am Mobiltelefon höher ist, empfiehlt der Bewerbungcoach, möglichst die Festnetznummer anzugeben. Allerdings sollte man sicherstellen, dass zu Hause nur kompetente Mitbewohner ans Telefon gehen. „Es ist sehr ungünstig, wenn jemand abhebt, der sich Namen und Nummer des Arbeitgebers nicht notiert“, warnt Winkler.

Für manche Bewerber sei es sogar sinnvoll, Anrufe von potenziellen Arbeitgebern erst einmal nicht persönlich entgegenzunehmen: „So kann man sich die Botschaft in Ruhe anhören, sich sammeln und so schnell wie möglich zurückrufen“.

ddp

Kreativ liegt hoch im Kurs

Berufe mit Imageproblemen dagegen sind besonders betroffen vom aktuellen Bewerberrückgang

Nicht nur die Wirtschaftskrise und folglich ein Lehrstelleneinbruch fordern den Ausbildungsmarkt momentan heraus, sondern mancherorts auch ein Bewerbermangel. Dies gilt vor allem für Ostdeutschland. Ende Mai 2009 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit (BA) dort 27 Prozent weniger Lehrstellenbewerber als im Vorjahresmonat. In einigen Arbeitsagenturbezirken wurden bereits weniger Bewerber als betriebliche Ausbildungsstellen registriert.

Die rückläufigen Zahlen sind Vorboten eines Problems, das in naher Zukunft wohl ganz Deutschland treffen wird. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden es die Betriebe deutlich schwerer haben, Nachwuchs zu rekrutieren. „Allerdings werden nicht alle Berufe gleich stark davon betroffen sein“, so Manfred Kremer, Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). „Maßgeblich ist hier das Image der Berufe, denn das spielt für die zu erwartenden Bewerberzahlen eine wichtige Rolle.“

Ausbildungsberufe wie Gestalter für visuelles Marketing, Mediengestalter, Tierpfleger oder auch Fotograf sind bei den Jugendlichen weiterhin sehr gefragt - und dies wird nach Einschätzung des BIBB auch so bleiben. Große Nachwuchsprobleme haben dagegen bereits heute verschiedene Ausbildungsberufe im gewerblichen Bereich - insbesondere im Reinigungsgewerbe und im Nahrungsmittelhandwerk. Aber auch in den Gastronomieberufen sieht es nicht besonders gut aus. In manchen



Kreative Büroberufe sind bei den Jugendlichen beliebt. Ganz anders sieht es bei Jobs aus, bei denen körperliche Arbeit oder soziale Tätigkeiten im Vordergrund stehen: Hier ist die Nachfrage nach Ausbildungsstellen weitaus geringer. Foto: ddp

Berufen entfielen Ende Mai noch nicht einmal 50 Bewerber auf 100 Ausbildungsstellen.

Nur zum Teil hängt die geringe Nachfrage damit zusammen, dass den Jugendlichen das Interesse an den für die Berufe typischen Arbeiten fehlt. Dies ergab eine Befragung des BIBB unter Schülern aus den höheren Klassen der allgemeinbildenden Schulen. Eine wichtige Rolle spielt dagegen,

wie anerkannt die Berufe aus Sicht der Jugendlichen in unserer Gesellschaft sind. Nach Meinung der Jugendlichen genießen vor allem jene Berufsinhaber ein hohes Ansehen, die als überdurchschnittlich gebildet, intelligent, einkommensstark und ehrgeizig gelten. Tugenden wie Geschicklichkeit, körperliche Fitness, Fleiß, Kontaktfreudigkeit und auch Selbstlosigkeit spielen dagegen aus Sicht der Jugend-

lichen für das Ansehen eines Berufes keine große Rolle.

Die Folge: Büroberufe mit kreativer Tätigkeit gelten als besonders imageförderlich und sind unter den Jugendlichen dementsprechend begehrt. Berufe, bei denen körperliche Arbeit, manuelles Geschick und soziale Tätigkeiten im Vordergrund stehen, haben das Nachsehen. Hier ist ein allgemeiner Bewusstseinswandel erforderlich. Dabei

helfen manchmal auch - wie aus früheren Studien bekannt - die Unterhaltungsserien der Fernsehsender. Denn für die Jugendlichen haben Medien eine große Bedeutung, um sich gesellschaftlich zu orientieren. Ist nun zum Beispiel eine praktisch arbeitende Person der Protagonist einer beliebten Unterhaltungsserie, kann dies auch das Image des entsprechenden Berufs beeinflussen. kk

Bloß kein Dauerpraktikum

Nicht ausnutzen lassen – Trotz Praxisphase weiter Bewerbungen schreiben

Die Suche nach dem ersten festen Job ist gerade in der aktuellen wirtschaftlichen Situation für Berufsanfänger nach abgeschlossener Ausbildung oder mit Hochschulabschluss häufig schwierig. Voller Hoffnung nehmen junge Menschen daher die Möglichkeiten zu Praktika wahr, in der Mehrzahl aber unentgeltlich.

Verbessern Praktika die Jobchancen für eine Festanstellung oder dienen die Praktikanten nur als billige Arbeitskräfte? Die Meinungen dazu gehen auseinander. „In der Definition dient ein Prak-

Ein Praktikum nach der Ausbildung ist die Regel

tikum dem Kennenlernen der Praxis und der Erweiterung der Kenntnisse“, sagt Klaus-Helmut Lind, Berater im Hochschulteam der Arbeitsagentur in Frankfurt am Main. „Ein bloßes Verrichten von Arbeit sollte es nicht sein.“

Bei einer Befragung von Berufseinsteigern mit abgeschlossener Ausbildung im Alter zwischen 18 und 34 Jahren wurde ermittelt, dass nur 31 Prozent nach der Berufsausbildung nahtlos in ein Vollzeit-arbeitsverhältnis wechselten (Veröffentlichung des Bundesarbeitsministeriums im Mai 2008). Jeder Fünfte der Befragten war nach Ende der Ausbildung Praktikant und absolvierte im Durchschnitt 1,9 Praktika. Mit 31 Prozent am häufigsten wurden Praktika von schulisch Ausgebildeten absolviert, gefolgt von Studienabsolventen mit 24

Prozent und jungen Menschen mit betrieblicher Ausbildung mit 19 Prozent. Laut Bundesarbeitsministerium wurden 22 Prozent der Praktikanten vom Arbeitgeber übernommen. Und 34 Prozent sind der Auffassung, dass ein Praktikum eine gute Möglichkeit darstellt, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden. 36 Prozent der Praktikanten empfinden die Tätigkeitsform als unangenehm, sehen jedoch dennoch Chancen.

In den vergangenen Jahren habe es einen Anstieg der Zahl der Praktika von Absolventen gegeben, berichtet Lind aus seinen Erfahrungen. Bei den Absolventen tragen dazu auch kürzere Studienzeiten und wenige Pflichtpraktika bei. War der „Klebeeffekt“, die Anstellung nach dem Praktikum, in der Vergangenheit deutlich sichtbar, ist es in der aktuellen Wirtschaftskrise schwieriger geworden. „Die Mehrzahl wird im Anschluss nicht übernommen“, sagt Lind.

Bei Absolventen seien Praktika besonders häufig in den Geistes- und Sozialwissenschaften, wo es meist kein Pflichtpraktikum im Studium gibt. In beiden Bereichen seien oft Initiativbewerbungen gefragt. „Die jungen Menschen kennen die Sachlage am Arbeitsmarkt und verhalten sich dementsprechend“, sagt Lind. Die Frage nach der Alternative wird häufig mit der Entscheidung für ein Praktikum beantwortet. „In der Regel ist ein einzelnes Praktikum in Ordnung, eine Aneinanderket-

tung jedoch nicht“, sagt Lind.

Auf alle Fälle sehr wertvoll sei das Zeugnis für die geleistete Arbeit. Entscheidend sei dabei weniger, was gemacht wurde, sondern das Wie. „Wenn ein Praktikant als zuverlässig und belastbar beschrieben wird, ist das eine tolle Sache für seinen weiteren Bewerbungsprozess“, ist Lind überzeugt. „Grundsätzlich empfehlen wir bei Absolvierung eines Praktikums, parallel unbedingt Bewerbungsaktivitäten für eine feste Anstellung weiter zu führen.“ Positiv im Lebenslauf wirken auch Auslandspraktika.

Auslandsarbeit macht sich immer gut im Lebenslauf

Bleibt die finanzielle Frage. Die Befragungsergebnisse des Bundesarbeitsministeriums ergaben, dass 51 Prozent der Praktikanten unbezahlt, 12 Prozent unangemessen und 37 Prozent angemessen vergütet werden. Eine schwierige Situation. Im Jahre 2004 rief das Magazin „Junge Karriere“ daher die Initiative Fair Company ins Leben. Von damals 37 stieg die Mitgliederzahl inzwischen auf über 1000 Unternehmen. Die Mitgliedsunternehmen verpflichten sich dabei unter anderem, keine Vollzeitstellen mit Praktikanten zu ersetzen und eine angemessene Aufwandsentschädigung zu zahlen. „Die im Prinzip gute Qualifizierungsmöglichkeit Praktikum darf nicht missbraucht werden. Praktika dürfen reguläre Arbeit nicht ersetzen“, sagt der Schirmherr der Initiative,

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD).

Für Kritiker wie den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gehört ein Praktikum rein in die Ausbildung. „Praktika dienen dazu, sich beruflich zu orientieren. Es ist nicht in Ordnung, wenn Unternehmen ein Praktikum von fertig ausgebildeten Kräften als vorgelegte Probezeit nutzen“, sagt Jessica Heyser, politische Referentin beim DGB. Die heutige Studentengeneration habe häufig schon genügend Praxiserfahrung. Wer sich für ein Praktikum entscheide, solle zumindest auf eine angemessene Entlohnung achten.

Letzten Endes ist es eine individuelle Entscheidung, ob man sich nach Beendigung des persönlichen Ausbildungsweges noch auf ein Praktikum einlässt und daraus für sich einen Nutzen ziehen kann. Die Bedingungen für den Praktikanten sollten jedoch fair sein. Diana Rothermel

Auslandspraktika

▣ **Mobilitäts-Programm Sesam** (mit Berufsabschluss bei der Handwerkskammer) und **Odysseus** (mit IHK-Abschluss): www.sequa.de

▣ **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** der Bundesagentur für Arbeit: www.ba-auslandsvermittlung.de

▣ **Initiative Fair Company** - Infos zu den Regeln der Fair Companys: www.karriere.de/fair-company



Praktika sind wichtig zur Orientierung, sollten aber kein Dauerzustand werden.

Foto: Jens Schlueter

TECHNOLOGIE
**Der Bergbau
wird weiblich**

Noch klingt „Bergfrau“ fremd in unseren Ohren. Kein Wunder, der Bergbau war bislang eine reine Männerdomäne. Bis März 2009 galt laut Bundesberggesetz ein traditionelles Beschäftigungsverbot für Frauen. Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres ist das anders. Seit dem 1. August ist die neue Ausbildungsordnung zum Bergbautechnologen/zur Bergbautechnologin in Kraft, die erstmals auch jungen Frauen eine Ausbildungschance im Bergbau eröffnet. Die Lehre umfasst ein breites Spektrum von Rohstoffgewinnungsprozessen: vom Steinkohle- und Steinsalzbergbau bis zur Erdölförderung. kk

BAB macht Azubis mobil

Ein Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe ist jederzeit möglich



Traumberuf Landwirtin: Wer für seine Ausbildungsstelle umziehen muss, kann eine Ausbildungsbeihilfe beantragen.

Foto: ddp

Wenn Jugendliche an ihrem Wohnort keinen oder nicht den passenden Ausbildungsplatz finden, bleibt häufig nur der Umzug in eine andere Stadt. Da die Ausbildungsvergütung in aller Regel nicht dazu ausreicht, den eigenen Lebensunterhalt samt Miete zu bestreiten, zahlt die Arbeitsagentur unter bestimmten Voraussetzungen eine Berufsausbildungsbeihilfe, kurz BAB.

Den Zuschuss gibt es nur dann, wenn eine tägliche Pendelfahrt zwischen dem Haushalt der Eltern und der Ausbildungsstelle unzumutbar ist. Das ist laut Durchführungsanweisung der Bundes-

arbeitsagentur dann der Fall, wenn Azubis mehr als zwei Stunden pro Tag für den Hin- und Rückweg benötigen. Wartezeiten zählen übrigens mit. Auszubildende über 18 Jahren oder mit eigener Familie können auch dann Anspruch auf die Beihilfe haben, wenn die Wegstrecke kürzer ist.

Die Regelungen für die BAB sind im Detail kompliziert. Grundsätzlich richtet sich die Höhe der Beihilfe aber nach der Art der Unterkunft am Ausbildungsort und der Art der Ausbildung (beruflich oder berufsvorbereitend). Zudem werden die Ausbildungsvergütung und ein Teil des Elterneinkommens vom

Beihilfeanspruch abgezogen. Ob ein Antrag auf die Beihilfe Aussicht auf Erfolg hat, lässt sich zumindest näherungsweise mit einem Online-Rechner der Arbeitsagentur ermitteln (babrechner.arbeitsagentur.de).

Grundsätzlich haben Auszubildende nur für eine Erstausbildung Anspruch auf BAB. Eine Lehre im Anschluss an ein Berufskolleg ist beispielsweise nicht förderungsfähig (Bundessozialgericht, Urteil vom 29. Januar 2008, AZ: B 7/7a AL 68/06 R). Zudem muss die Ausbildung offiziell anerkannt sein.

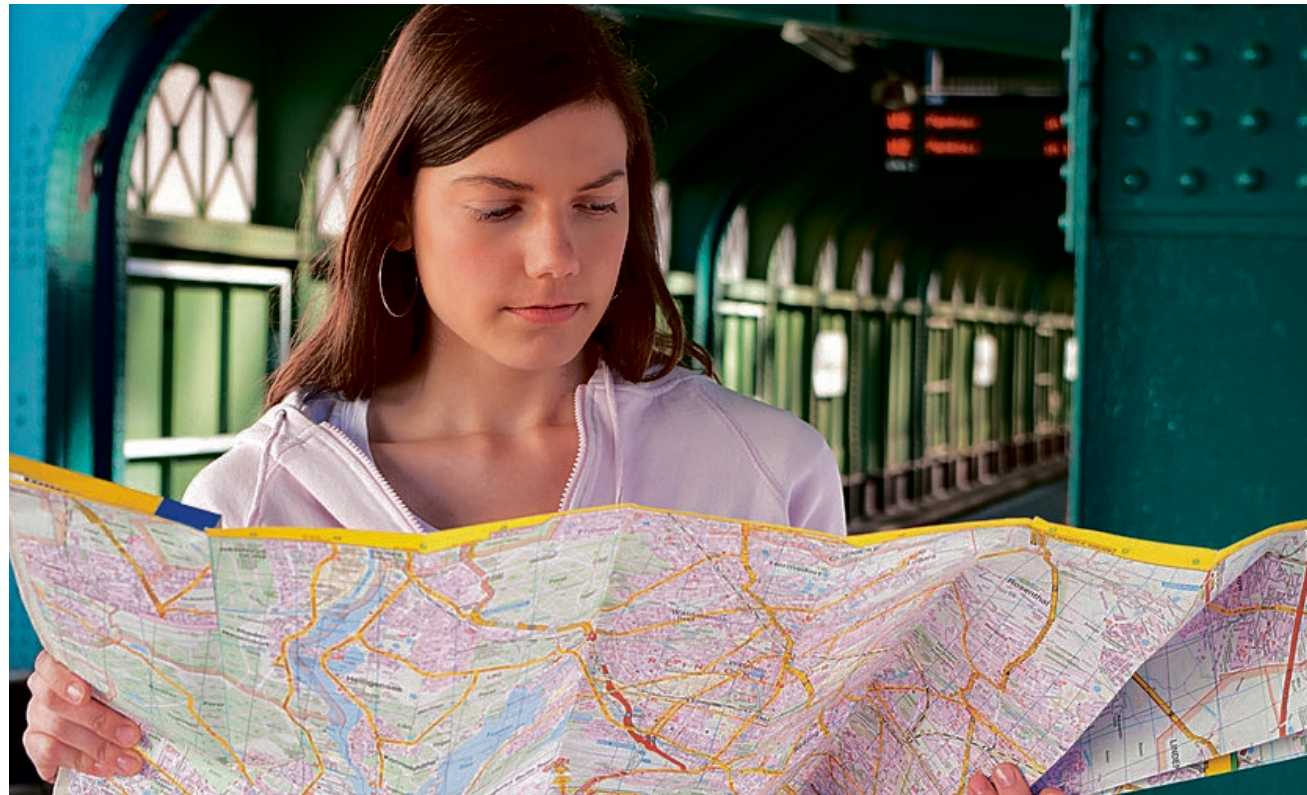
Ein Antrag auf BAB kann jederzeit gestellt werden, al-

lerdings gibt es die Leistung nicht rückwirkend. Zudem wird die BAB nicht für die gesamte Ausbildung, sondern zunächst nur für einen Abschnitt von höchstens 18 Monaten bewilligt. Reicht die Beihilfe nicht aus, um die Wohnung am Ausbildungsort zu finanzieren, ist auch ein Zuschuss zu den Miet- und Heizkosten im Rahmen der ALG-II-Regelungen möglich. Ansprechpartner für den Wohnkostenzuschuss ist die Arbeitsagentur beziehungsweise die Arge.

Im Internet: www.arbeitsagentur.de, Link Bürger, Ausbildung, Finanzielle Hilfen

Experten am Ziel

Kaufleute für Tourismus und Freizeit managen Reisende – Englisch ist Pflicht



Ihre Region sollten Kaufleute für Tourismus und Region in- und auswendig kennen, irgendwann bestenfalls auch ohne Karte. Denn die Reiseveranstalter arbeiten direkt vor Ort. Sie gestalten für Touristen ein abwechslungsreiches Programm. Foto: mrkberlin

Nicht mehr ganz neu, aber immer noch ziemlich unbekannt ist die Ausbildung zum Kaufmann für Tourismus und Freizeit. „Gerade weil der Beruf noch nicht so überlaufen ist, haben Absolventen gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt“, sagt Nadja Koschütz vom Verein Forum Berufsbildung in Berlin. Doch was Kaufleute für Tourismus und Freizeit eigentlich tun, muss sie immer wieder erklären. „Im Reisebüro jedenfalls arbeiten sie eher nicht“, sagt die Projektleiterin. Wegen steigender Bedeutung des Internets und Provisionskürzungen der Reiseveranstalter seien Reisebürobuchungen so wieso etwas rückläufig.

Doch mit den steigenden Buchungen im Internet hat es durchaus zu tun, dass der Ausbildungsberuf 2006 geschaffen wurde. Denn wenn sich Touristen online einen Flug organisiert haben und dann nicht wissen, was sie am Ziel unternehmen sollen, beginnt die Arbeit der Tourismuskauflleute. „Sie sind Reiseveranstalter für den Ort, in dem sie leben“, erläutert Nadja Koschütz.

Um für die Reisenden ein

abwechslungsreiches Programm zu gestalten, arbeiten Tourismuskauflleute mit Busunternehmen und Reedereien, Eventunternehmen und Shows, Museen und Restaurants zusammen. Wenn sie als Kaufleute für Freizeit tätig werden, stellen sie für Menschen aus der Region ein Programm zusammen. „Das ist - zumal in rezessiven Zeiten - ein steigendes Marktsegment, denn viele Inländer machen vermehrt Urlaub in Deutschland“, sagt Christian Reimer, Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Industrie- und Handelskammer Berlin.

Beide Zielgruppen, die Touristen und die Einheimischen, werden neuerdings von speziellen Veranstaltern betreut, den sogenannten Incoming-Agenturen. Sie fördern die Vermarktung ihres Zielgebietes und koordinieren Reise- und Touristikdienstleistungen. Aber auch Reedereien betreuen diese Gäste. Jürgen Loch, Geschäftsführer der ältesten Berliner Reederei Stern und Kreisschiffahrt, sagt: „Zur erfolgreichen Vermarktung einer Reiseregion sind qualifiziert ausgebildete Kaufleute

für Tourismus und Freizeit - ich nenne sie Destinationmanager - unverzichtbar.“

Um ihre Arbeit gut machen zu können, müssen die Manager ihre Region natürlich sehr gut kennen. Zur Ausbildung in Berlin gehört, Klassiker wie den Reichstag oder Schloss Sanssouci anzusehen. Darüber hinaus lernen die Azubis im theoretischen Unterricht an der Berufsschule ganz Deutschland kennen und müssen am Ende der dreijährigen Ausbildung „alle wichtigen touristischen Regionen draufhaben“, sagt Koschütz.

Beruf setzt sich langsam durch

Neben den üblichen kaufmännischen Fertigkeiten wie Buchhaltung und Rechnungswesen enthält der Ausbildungsplan Marketing, Veranstaltungsorganisation, Grundlagen des Tourismus und ein Kommunikationstraining. Ganz wichtig sind Fremdsprachen. „Die Azubis müssen fit in Englisch sein, das muss richtig sitzen“, verlangt Nadja Koschütz. Eine zweite oder dritte Sprache wünschsten sich viele Ausbil-

dungsbetriebe. So gerüstet, können Kaufleute für Tourismus und Freizeit sehr gut im Ausland arbeiten, wenn sie sich erst einmal Kenntnisse des neuen Zielgebiets angeeignet haben, lockt sie.

Allerdings beginnt der Beruf erst sich durchzusetzen. Außer in Berlin wird vor allem in Mecklenburg-Vorpommern und Bayern ausgebildet. Häufig sind die Ausbildungsbetriebe klein, so dass sie gern im Verbund mit einem Bildungsträger wie dem Verein Forum Berufsbildung arbeiten. Dieses Modell wird von der EU gefördert, die Mittel dafür fließen aber nicht mehr so wie vor Jahren. Wer sich für den Beruf interessiert, sollte sich deshalb bei der Industrie- und Handelskammer seiner Region erkundigen, wie es um die Ausbildungsmöglichkeiten bestellt ist. Susanne Ehlerding

■ Weitere Informationen zur Ausbildung zum Kaufmann für Tourismus und Freizeit gibt es auch im Internet unter www.forum-berufsbildung.de oder telefonisch bei Nadja Koschütz unter: ☎ 030/259 008 19.

BERUFSUNFÄHIGKEIT

Gut versichert in die Ausbildung

Für viele junge Menschen steht jetzt der Einstieg ins Berufsleben an. Damit stellt sich auch die Frage nach der richtigen Versicherung. Die wenigsten Gedanken müssen sich Auszubildende nach Auskunft des Bundes der Versicherten um ihre Krankversicherung machen. Sie werden in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert. Nur die Kasse können sie frei wählen. Unverzichtbar ist dagegen der frühe Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung. Erleidet der Berufseinsteiger einen Unfall, oder wird er krank und kann danach dauerhaft einen Beruf nicht mehr ausüben, hilft ihm die gesetzliche Rentenversicherung kaum. Denn die zahlt in den ersten Berufsjahren nichts oder nur wenig. Die Laufzeit der Berufsunfähigkeitsversicherung sollte bis zum 67. Lebensjahr reichen. Bei Abschluss empfiehlt es sich, mindestens eine monatliche Rente von 1000 Euro zu vereinbaren. ddp

Internetportal hilft bei der Bewerbung

Vom interaktiven Vorstellungsgespräch bis zum Chatroom mit Experten aus der Wirtschaft

Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz müssen sich junge Leute oft zum ersten Mal in ihrem Leben bewerben. Die Internetseite planet-beruf.de bietet den Berufsanfängern ein interaktives Bewerbungstraining, bei dem sie alle Schritte von der Pla-

nung über das Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf bis hin zum Vorstellungsgespräch durchspielen können.

Zu den einzelnen Stationen gibt es Übungsaufgaben, Arbeitsblätter und Checklisten. In Videos und Podcasts wird beispielsweise gezeigt, wie

man sich beim telefonischen Erstkontakt und beim Vorstellungsgespräch verhalten sollte. Das Bewerbungstraining gibt es auch auf CD-ROM. Die kann für 7,50 Euro zuzüglich Versandkosten beim Bestellservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Mailadresse

arbeitsagentur@dvg-ff.com angefordert werden.

Die Internetseite enthält außerdem Übungen und Checklisten. Im Chatroom können Jugendliche ihre Fragen zum Bewerbungsprozess mit Experten aus der Wirtschaft und Berufsberatern klären. ddp



Kaufleute für Personaldienstleistungen planen strategisch und kommunizieren mit den Mitarbeitern, sie recherchieren Jobbörsen und übernehmen Verwaltungsaufgaben. Foto: Franz Pfluegl

Die Mitarbeitermacher

Seit einem Jahr gibt es die Ausbildung zum „Personaler“

Motivierte, gut ausgebildete Mitarbeiter sind für ein Unternehmen die Basis des Erfolgs. Um sie zu finden und zu halten, braucht man heute Personalverantwortliche, die viel mehr strategisch planen und mit den Mitarbeitern kommunizieren, als es früher der Fall war. Um wiederum solche „Personaler“ heranzuziehen, gibt es seit August 2008 das Berufsbild Kaufmann für Personaldienstleistungen.

Die Ausbildung dauert je nach Bildungsträger zwischen 21 und 24 Monaten und endet mit einer Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer. Noch wird sie erst von einer Handvoll Bildungsträgern im Bundesgebiet angeboten. Beim Verein Forum Berufsbildung in Berlin gibt es sie auch als neunmonatige Fortbildung. Zielgruppe sind arbeitslose Kaufleute, die schon Fachwissen haben, aber auch Quereinsteiger, die in diesem Berufsfeld ohnehin häufig vorkommen. Voraussetzung ist ein Realschulabschluss.

Hauptschulabsolventen können mit einem bestandenen Eignungstest an der Umschulung teilnehmen. Lehrgangskoordinatorin Areti

Haritos vom Forum Berufsbildung rät, sich zuerst beim Bildungsträger beraten zu lassen und dann bei der Agentur für Arbeit oder beim Job Center eine Förderung zu beantragen.

Mit der Ausbildung lässt sich im Unternehmen einiges bewegen, denn Personalchefs arbeiten heute viel unabhängiger von der Geschäftsleitung, weiß Areti Haritos. Von dort kamen früher die Vorgaben zu Einstellungen und Entlassungen. Zwar kann ein „Personaler“ immer noch wenig gegen den Rotstift ausrichten. Trotzdem sei er nun als „multifunktionaler Prozessmanager gefragt“, sagt Sibylle Miram, Geschäftsführerin des Vereins Forum Berufsbildung: „Für die Zukunft brauchen Unternehmen Personalexperten, die wissen, dass es nur mit Kosteneinsparungen nicht getan ist.“ Areti Haritos ergänzt: „Moderne Personaler motivieren Mitarbeiter, indem sie ihnen Verantwortung übertragen. Denn Mitarbeiter machen ihre Arbeit am besten, wenn sie nicht nur Vorgaben bekommen, sondern einbezogen werden.“

Um ihre eigene Arbeit gut zu machen, sollten Personal-

dienstleister gern beraten, Einfühlungsvermögen und Moderationsfähigkeit besitzen. Andererseits müssen sie Lust auf Verwaltungsarbeiten und rechtliche Fragen haben, schätzt Areti Haritos ein. Auch das Sammeln von Informationen sollte ihnen liegen, denn „Personaler“ recherchieren viel in Jobbörsen und brauchen immer einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen in ihrer Branche.

In der Ausbildung lernen sie, wie man Personal entwickelt, beispielsweise den Weiterbildungsbedarf ermittelt. Die richtige Personalauswahl und die Einsatzplanung, Kommunikation und Gesprächsführung, aber auch die kaufmännische Steuerung und Kontrolle gehören zu den Ausbildungsinhalten. Zur strategischen Planung lernen die Umschüler etwas über Berufsfelderschließung, Wirtschafts- und Sozialkunde, EDV und Englisch sowie das SAP-Modul Human Resources runden die Ausbildung ab.

Susanne Ehlerding

Informationen zu dem neuen Beruf gibt es bei der IHK oder im Internet unter www.forum-berufsbildung.de

Weiterführende Links und Literatur

Ein vielfältiges Informationsangebot zum Thema Bewerbungsmappen, Bewerbungsgespräche und Präsentation der eigenen Fähigkeiten stellt die Bundesagentur für Arbeit im Internet auf den Seiten www.abi.de und www.arbeitsagentur.de (nicht ganz leicht zu finden hinter einer Reihe von Menüpunkten: Bürgerinnen & Bürger, Ausbildung, Bewerbungen) zur Verfügung.

Auch die Broschüre „Tipps zur erfolgreichen Bewerbung um einen Ausbildungsplatz“ gibt es bei der Arbeitsagentur.

Die Website des Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie bmwi.de enthält unter unter der Rubrik „Ausbildung und Beruf“ ebenfalls sehr ausführliche Bewerbungstipps. Hier gibt es auch Hinweise zum Thema „Wie bewerten mich Personalchefs“.

Die Broschüre „Orientierungshilfe für Auswahltests“ kann im Berufsinformationszentrum (BIZ) der Arbeitsagenturen abgeholt oder online bestellt werden unter ba-bestellservice.de (Volltextsuche, Suchbegriff Orientierungshilfe).

Weiterführende Literatur rund um das Thema Bewerbungen: Auch im Buchhandel gibt es viel Literatur zum Thema Bewerbung, Vorstellungsgespräch und Auswahltests. Beispielsweise:

„Die besten Bewerbungstipps und -tricks“ von Claus Peter Müller-Thurau vom Haufe-Verlage für 14,95 Euro

„Das große Bewerbungshandbuch“ von Christin Püttjer und Uwe Schnierda, Campus-Verlag 19,90 Euro sowie einige weitere Werke dieser beiden Autoren.

„Warum denn gerade Sie und nicht jemand anders?“

Bewerbungsratgeber für die erfolgreiche Suche nach einem Ausbildungsplatz

Gute Vorbereitung und der überzeugte Wille für den Beruf und das Unternehmen sind der Schlüssel, um auch im letzten Schritt eines Bewerbungsverfahrens zu punkten, sind sich die Personaler einig. Doch am Anfang steht die Einreichung der Bewerbung. „Die klassische schriftliche Form verliert an Bedeutung“, sagt Daniela Kalweit, Leiterin für Ausbildungsmarketing und Recruiting bei BASF, wo jedes Jahr rund 900 Auszubildende ihre Lehre beginnen. Besonders die großen Unternehmen verwenden heute nahezu ausschließlich standardisierte Online-Formulare, die von den Bewerbern auszufüllen sind. Und dies fehlerfrei und sorgfältig.

Auch Bewerbungsfristen müssen dabei eingehalten werden. „Aufgrund der Fülle der Bewerbungen ist unser Auswahlverfahren sehr EDV-gestützt“, erklärt Christoph Görtz vom Personalwesen für die Ausbildung bei Volkswagen in Wolfsburg. VW stellte Anfang September in 30 Ausbildungsberufen bundesweit insgesamt rund 1350 Auszubildende ein. Ein Vielfaches an Bewerbungen war dazu eingegangen.

Erstes Kriterium sind bei beiden Unternehmen die Schulnoten in Mathematik und Deutsch sowie Fremdsprachen. „Es sollten auch keine unentschuldigsten Fehltag im Zeugnis stehen“, rät Görtz. Eine Möglichkeit zur Individualität bietet die Online-Bewerbung meist durch das Beifügen von Motivations schreiben oder Anschreiben. „Bereits darin ist es wichtig zu sagen, warum die Wahl auf den betreffenden Beruf und das Unternehmen gefallen ist“, sagt Görtz.

Zweiter Schritt im Verfahren bei der Ausbildungsplatzsuche ist ein mehrstufiger Auswahltest unter Zeitdruck vor Ort im Unternehmen. „Mit der gängigen Literatur ist eine Vorbereitung dazu gut möglich“, weiß Kalweit. Im Mittelstand gibt es Auswahltests selten. Bei kleineren Unternehmen entscheidet allein die schriftliche Bewerbung



Auf Fragen zum eigenen Lebenslauf sollte man im Bewerbungsgespräch gefasst sein – und die Antworten sollten zu dem passen, was auch in den Unterlagen steht.

Foto: Jens-Ulrich Koch

per Post und das Vorstellungsgespräch ist der letzte Schritt im Bewerbungsprozess, und dabei ist auch der erste Eindruck wichtig. Dazu zählt: „Kennt der Bewerber die normalen Höflichkeitsformen und ist er angemessen gekleidet“, sagt Kalweit.

„Neben Fragen zur Biografie testen wir auch, inwieweit sich der Bewerber über den Beruf und dessen Tätigkeiten informiert hat“, sagt Görtz. Schülerpraktika, Tage der offenen Tür oder Bewerbermessen sind hierzu für die Jugendlichen hilfreich. „Wir möchten wissen, ob er für den Beruf begeistert ist und bewusst Teil des Ganzen werden will“, berichtet der VW-Personaler. „Um den Bewerber besser einschätzen zu können, stellen wir auch situative Fragen“, sagt Görtz.

Auch das Interesse zum Unternehmen wird abgeklöpft: Kennt der Bewerber die Themen im Unternehmen, liest er dazu die Tagespresse. Mit der Ansprache der Freizeitaktivitäten wird versucht, sich ein weiteres Bild zur Person

zu machen. Leistungsbereitschaft und Lernwilligkeit sind zudem wichtige Kriterien, die im Gespräch überzeugend vermittelt werden müssen. „Der Bewerber muss deutlich machen, dass er sich der Bedeutung des Termins bewusst ist“, sagt Kalweit.

Gezielt vorbereiten sollten sich die jungen Menschen auch darauf, selbst Fragen zum Unternehmen zu stellen, erklärt Silvia Faller, Berufsberaterin im Berufsinformationszentrum (BIZ) Frankfurt am Main. Manche Fragen würden von den Unternehmensvertretern bewusst offen gelassen. Fragen nach der Anzahl der Auszubildenden, der internen Betreuung sowie zur Wahrscheinlichkeit der Übernahme böten sich dabei beispielsweise an. Das BIZ hilft zur Vorbereitung mit Informationen zu Beruf und Ausbildungsinhalten. Auch die Internetseite des Unternehmens bietet meist viel Wissenswertes.

Besonders wichtig sei es, im Bewerbungsgespräch begründen zu können, warum gerade dieser Berufswunsch besteht, sagt Faller. Auch Antworten

zu den nachgefragten Stärken und Schwächen sollten gegeben werden können.

„Unsicherheiten haben junge Erwachsene öfters im Bereich der einfachen Benimmregeln, da ihnen die Erfahrung fehlt“, weiß Faller. Dies fange meist damit an, wenn ein Unternehmensvertreter auf den Bewerber zur persönlichen Begrüßung zukomme. Ein Handschlag zur Begrüßung für alle Teilnehmer des Gesprächs, ein offener und freundlicher Gesichtsausdruck, Blickkontakt, aufrechtes Sitzen sowie klare und deutliche Aussprache seien wichtig. Wenn der Berufsberater es für sinnvoll erachtet, kann von Ausbildungsplatzsuchenden auch ein Bewerbungstraining besucht werden.

Sollte nach einem Bewerbungsgespräch dennoch eine Absage kommen, ist es sinnvoll, beim Unternehmen anzurufen und nach den Gründen zu fragen, um daraus einen Tipp für das nächste Jobinterview zu erhalten. Denn auch bei Bewerbungen gilt: Übung macht den Meister.

Diana Rothermel

Alles selbstgemacht!

Neuer Ausbildungsberuf: Technische Modellbauer schaffen Wunderwerke



Nur für Spielkinder? Von wegen! Für den neuen Ausbildungsberuf der Technischen Modellbauerin braucht es handwerkliches Geschick, logisches Denken und Kreativität. Objekte wie auf diesem Foto dürften trotzdem nur selten auf dem Plan stehen. Foto: Marcus Brandt

Beim Wort Modellbau denkt man zuerst an selbst gebastelte Flugzeuge oder an die Häuschen auf dem Gelände einer Kindereisenbahn. Doch in der Berufswelt ist der Modellbau keine Spielerei, sondern eine höchst anspruchsvolle Tätigkeit.

Vier verschiedene Fachrichtungen gab es bisher: Modellbaumechaniker wurden in der Industrie in den Fachrichtungen Gießereimodellbau und Karosseriemodellbau ausgebildet; die Fachrichtungen Produktionsmodellbau und Anschauungsmodellbau gehörten zum Handwerk. Jetzt sind diese Tätigkeiten zusammengefasst im Beruf des Technischen Modellbauers/der Technischen Modellbauerin. Er wird in den Fachrichtungen „Gießerei“, „Karosserie und Produktion“ sowie „Anschauung“ angeboten.

Letztere trifft noch am ehesten den landläufigen Be-

griff vom Modellbau. Hier entstehen beispielsweise Architektur- und Designmodelle, für die auch designerische Fähigkeiten verlangt werden. „Ansonsten geht es in dem Beruf darum, die Anforderungen, die an das Endprodukt gestellt werden, so umzusetzen, dass die Bauteile entsprechend hergestellt werden können“, sagt Reiner Haffer, stellvertretender Leiter der Beruflichen Schulen Biedenkopf. So entstehen dann in Gießereien Motoren oder Getriebe, und auch für die Blechpressen in der Automobilindustrie braucht man Formen und Modelle.

„Nötig war die Neuordnung der Ausbildung, um sie an die Veränderungen in der Praxis anzupassen“, erklärt Haffer. Auch in diesem Beruf hat der Computer Einzug gehalten. Modelle werden heute am Rechner konstruiert (Computer Aided Design - CAD) und dann mit Computer gesteu-

erten Werkzeugmaschinen (Computerised Numerical Control - CNC) hergestellt. „Da wird das Modell beispielsweise mit einer computergesteuerten Fräsmaschine aus einem Block gefräst“, sagt Haffer.

Um solche Vorgänge zu planen und umzusetzen, brauchen Modellbauer auch heute noch ein gutes dreidimensionales Vorstellungsvermögen. „Man muss in der Lage sein, um die Ecke zu denken und nachvollziehen können, wie das eine Teil zum anderen passt“, erläutert der Berufsschullehrer.

Vielfältig wird der Beruf zusätzlich durch den Umgang mit den verschiedensten Materialien und Verfahren zur Herstellung von Modellen. „Metalle ziehen sich beim Erkalten zusammen, das Modell muss also größer geplant und hergestellt werden, als das Werkstück später einmal sein

soll“, erläutert Haffer.

Bei diesen Ansprüchen wundert es nicht, dass die Ausbildung zu den wenigen gehört, die dreieinhalb Jahre dauern. Ein guter Realschulabschluss oder sogar das Abitur sind da hilfreich, auch wenn formal ein Hauptschulabschluss genügt. Mitbringen sollten Bewerber ein gutes Kommunikationsvermögen, sagt Haffer, denn sie sitzen an Schnittstellen im Betrieb und müssen auch die Kunden verstehen und sich ihnen verständlich machen können.

Erlernen kann man den Beruf in den Betrieben und an knapp 20 Berufsschulen im Bundesgebiet. Für die Fachrichtung „Anschauung“ besteht die einzige deutsche Fachklasse an den Beruflichen Schulen in Biedenkopf (Hessen), wo der Unterricht im dritten und vierten Lehrjahr als Blockunterricht gestaltet wird. Susanne Ehlerding

Kreativ mit Kamera und Computer

Ausbildungsberuf „Fotograf/Fotografin“ wurde komplett modernisiert

Gestalterische Kompetenz gepaart mit einem hohen Maß an technischem Know-how: Das sind die Anforderungen, denen sich Fotografen und Fotografinnen heutzutage gegenübersehen. Sie müssen fotografische Konzepte professionell umsetzen und dabei unter anderem auf Motive, Farben und Beleuchtung achten.

Die fortschreitende Entwicklung der digitalen Fotografie verlangt von ihnen zudem, Bilder am Computer zu bearbeiten, Bilddaten für den gewünschten Zweck optimal aufzubereiten und aktuelle fotorechtliche Vorschriften zu beachten. All diese Anforderungen wurden bei der Modernisierung des Ausbildungsberufs „Fotograf/Fotografin“ berücksichtigt.

Die neue Ausbildungsordnung trat zum 1. August 2009 in Kraft. Sie wurde unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung und in Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Branche und der Sozialparteien erarbeitet. Gleichzeitig haben die Bundesländer den Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht entwickelt.



Fotografen arbeiten vielfach im Fotostudio, vor allem für die Portraitfotografie.
Foto: Kontent Kontor

Wichtigste Neuerung ist, dass in der Ausbildung erstmals vier Schwerpunkte festgelegt wurden: Portraitfotografie, Produktfotografie, Industrie- und Architekturfotografie sowie Wissenschaftsfotografie.

Diese Differenzierung soll es ausbildenden Betrieben ermöglichen, die Ausbildung besser an die vorhandenen betrieblichen Schwerpunkte anzupassen, und die Ausbildungschancen in der Branche insgesamt erhöhen. Mit der Wissenschaftsfotografie wird

die Fotografenausbildung um einen neuen Bereich erweitert.

Er richtet sich insbesondere an Institutionen aus Forschung, Lehre und Dokumentation - beispielsweise an Museen, kriminaltechnische Einrichtungen oder Medienzentren großer Kliniken. Hier werden spezielle bildgebende Verfahren eingesetzt - unter anderem Infrarot- oder UV-Fotografie -, um die wissenschaftliche Arbeit zu unterstützen.

Wie auch bei der Produkt- sowie der Industrie- und Architekturfotografie wird hier die Fähigkeit erworben, mit besonderen Kamerasystemen umzugehen. In der Portraitfotografie wird hingegen künftig ein besonderer Wert auf die Beziehung zum Kunden bzw. zur Kundin gelegt. Auszubildende lernen, den Porträtkunden mit besonderem Einfühlungsvermögen zu begegnen und sie zum Beispiel in modischen und ästhetischen Fragen zu beraten.

In den ersten beiden Jahren sind die Ausbildungsinhalte für alle Auszubildenden gleich. Die Spezialisierung auf den jeweiligen Schwerpunkt findet erst im dritten Ausbildungsjahr statt, so dass die Fotografen und Fotografinnen nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung in allen Bereichen der Fotografie tätig sein können.

Weitere Informationen zum Ausbildungsberuf „Fotograf/Fotografin“ im Internetangebot www.bibb.de/de/31955.htm oder in der BIBB-Broschüre „Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2009“, die unter www.bibb.de/berufe kostenlos heruntergeladen werden kann. KK