



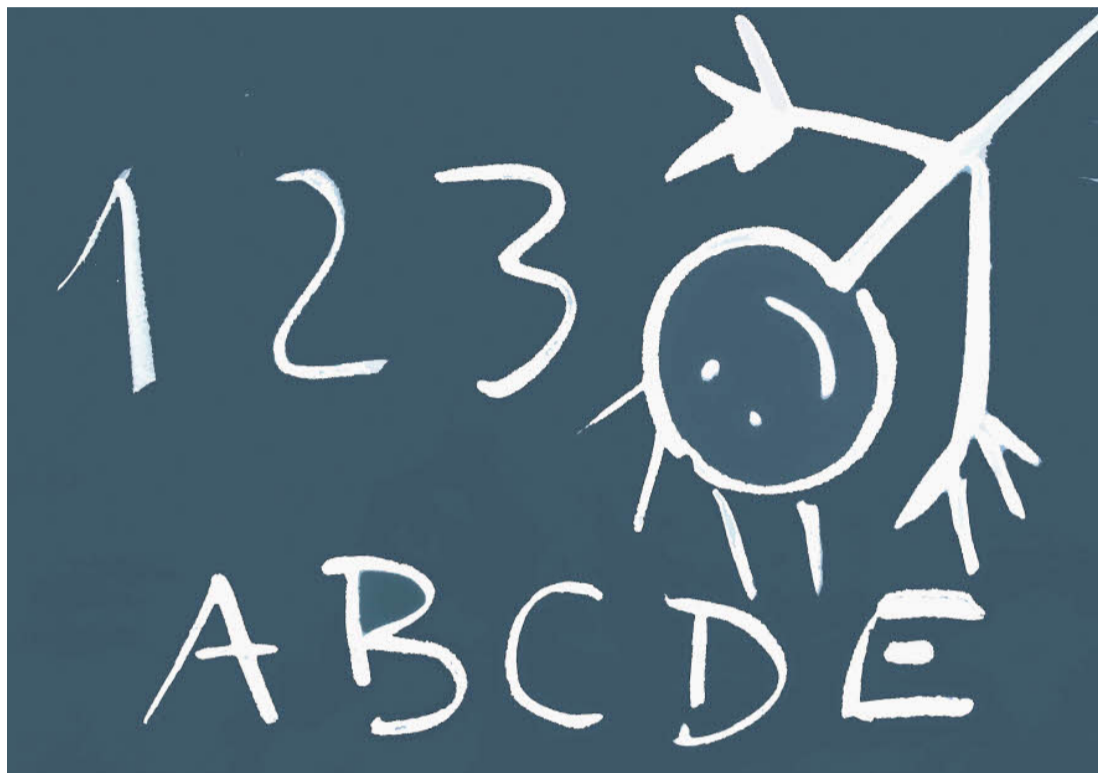
Gute Chancen am Ausbildungsmarkt

IHK-Ausbildungsumfrage: Fachkräftebedarf beschleunigt Nachfrage am Ausbildungsmarkt in Hessen

Die hessische Wirtschaft sorgt sich um den Fachkräftenachwuchs und will daher in diesem Jahr verstärkt Auszubildende einstellen. Bis Ende März registrierten die hessischen IHKs 8004 neue Ausbildungsverträge. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einer Steigerung von 12,7 Prozent.

„Aufgrund der guten konjunkturellen Lage und des Fachkräftemangels will die hessische Wirtschaft dieses Jahr verstärkt Auszubildende einstellen. Für Schulabgänger könnte die Lage am Ausbildungsmarkt daher gar nicht besser sein. Jeder Schüler mit passablen Noten wird 2011 einen Ausbildungsplatz erhalten“, unterstreicht Dr. Mathias Müller, Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft hessischer IHKs. Auf dem hessischen Ausbildungsmarkt zeichne sich darüber hinaus ein weiterer Trend ab. „Rund 57 Prozent der Betriebe will 2011 über drei Viertel der Auszubildenden nach der Abschlussprüfung übernehmen. Im Vorjahr waren es nur 47 Prozent“, sagt Dr. Müller. Die Unternehmen verfolgten mithin eine langfristige Personalpolitik, die der Nachwuchskräfteicherung diene.

Er betonte darüber hinaus, dass die hessischen Unternehmen bei ihrer Einstellungspolitik eine größere Kompromissbereitschaft als in den Vorjahren zeigten. Diese sei den nach wie vor hohen Ausbildungshemmnissen geschuldet,



Lesen, Schreiben, Rechnen: Gute Noten garantieren einen Ausbildungsplatz.

die sich vor allem in der Ausbildungsreife zeige. Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen, elementare Rechenfertigkeiten und mangelnde Disziplin seien für die Betriebe immer noch die Hauptgründe, warum sie Stellen teilweise unbesetzt lassen müssten. „Immer mehr Unternehmen neigen daher dazu, die lü-

ckenhaften Kenntnisse durch betriebsinternen Nachhilfeunterricht auszugleichen“, sagte Dr. Müller. Fast 70 Prozent der Banken und Versicherungen sowie 60 Prozent der Unternehmen aus den Branchen Industrie, Dienstleistung und Bau hätten Schulungen aufgelegt, um die Ausbildungsreife der Jugendlichen zu

erhöhen. Hinzu kämen verstärkte Anstrengungen zur Erhöhung der Kooperationen mit Schulen. „Auch durch Einstiegsqualifizierung will die Wirtschaft die Berufsorientierung von Schulabgängern verbessern und denjenigen Schulabgängern mit schlechteren Jobeinstiegschancen ganz konkrete Angebote machen.“

RÜCKZAHLUNG

Klauseln über die Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bevor die Weiterbildung abgeschlossen ist, sind wirksam. Das Bundesarbeitsgericht hatte über eine Klausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu entscheiden, wonach der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber übernommenen Kosten einer Weiterbildung zurückzahlen muss, wenn er auf eigenen Wunsch vor Abschluss der Weiterbildung aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die erfolgreiche Weiterbildung für den Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil ist. Dabei können auch Weiterbildungsmaßnahmen umfasst sein, die nicht kontinuierlich fortlaufen, sondern in mehreren zeitlich voneinander getrennten Ausbildungsabschnitten erfolgen. Relevant ist dieser Umstand auf jeden Fall, wenn die zeitliche Lage der einzelnen Ausbildungsabschnitte den Vorgaben der Weiterbildungseinrichtung entspricht und der Arbeitgeber die Teilnahme an den jeweiligen Blöcken nicht allein nach seinen Interessen festlegen kann.

(BAG, Urteil v. 19.01.2011, Az 3 AZR 621/08)

ERFOLG IM BERUF

Verantwortliche Positionen in der deutschen Privatwirtschaft bleiben trotz Trend der Höherqualifizierung und Akademisierung nach wie vor auch ohne Studium erreichbar, so die aktuelle Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. 2008 verfügte mehr als jede zweite Führungskraft in der Privatwirtschaft über einen beruflichen Bildungsabschluss. Ein Drittel erreichte die Führungsebene ausschließlich über die Berufsqualifizierung. Knapp 63 Prozent verfügten über einen Hochschulabschluss. Jeder Fünfte besaß eine Doppelqualifikation und hatte zusätzlich zum beruflichen einen akademischen Abschluss.

MEHRKOSTEN

Unzureichende berufliche Bildung von Jugendlichen kostet den Staat fast zwei Milliarden Euro. Das zeigt die Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Jährlich starten rund 150.000 junge Menschen ohne Ausbildungsabschluss in ihre Zukunft. Wenn diese Zahl nicht halbiert werde, so die Studie, entstünden für die öffentlichen Haushalte Belastungen in Höhe von 1,5 Milliarden Euro pro Altersjahrgang. Vorwiegend entstünden die Folgekosten im Verlauf des Erwerbslebens, etwa durch entgangene Lohnsteuern und Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sowie Ausgaben für Arbeitslosengeld und Sozialtransfers.

Wege zum optimalen Lebenslauf

Personalberatungs-Experte Marcus Michel gibt Tipps, wie der Lebenslauf für eine Bewerbung gelingt

Gibt es den perfekten Lebenslauf? Die Antwort liegt auf der Hand, wenn man Karriererater liest und Freunde aus seinem Umfeld nach dem optimalen Lebenslauf fragt. Jeder wird eine andere Antwort geben.

Betrachtet man die Erstellung eines Lebenslaufs von zwei Seiten, so gibt für jeden Lebenslauf eine Pflicht und eine Kür. Die Pflicht lässt sich kurz und knapp unter dem Aspekt stilistischer und redaktioneller Rahmenbedingungen zusammenfassen. Diese Kriterien optimieren den Lebenslauf jedoch nur in Bezug auf Rechtschreibung und beispielsweise länderspezifische Anforderungen.

Die Frage ist daher: Wie stellt sich die perfekte „Lebenslauf-Kür“ dar, mit der man sich von Lebensläufen anderer Bewerber abhebt?

Erwartungshaltung

Die Erwartungshaltung des Lesers eines Lebenslaufes ist, etwas über den oder die Kandidat/in herauszufinden. Ist der Lebenslauf formal und inhaltlich sehr gut strukturiert, erwartet man, eine Person mit eben diesen Eigen-

schaften zu treffen. Enthält der Lebenslauf sehr kreative Elemente, so möchte man auch den Esprit in der Persönlichkeit wiederfinden. Sieht der Personalverantwortliche allerdings eine der vielen Standardvorlagen oder den historisch gewachsenen Lebenslauf – inklusive Eltern, Geschwistern, Kindergarten, Grundschule und allen absolvierten Praktika auf mehreren Seiten – stellt sich beim geübten Lebenslaufleser schnell eine negative Grundhaltung ein.

Visitenkarte

Der Bewerber sollte immer im Hinterkopf haben: Der Lebenslauf ist eine erweiterte Visitenkarte und beinhaltet ein enormes - positives wie negatives - Selbstmarketing-Potenzial. Insbesondere Unübersichtlichkeit, Formularcharakter und Überbewertung von Nebensachen kosten den Adressaten viel Energie, guten Willen und vor allem Zeit. Sind diese Faktoren vorherrschend, ist ein negatives Gesamturteil schnell und endgültig gefällt.

Bewerber sollten bei der Erstellung ihres Lebenslaufes daher be-



Marcus Michel

achten: Das Lesen einer Viertel-seite reicht für den ersten Eindruck aus - ähnlich wie die ersten 30 Sekunden eines persönlichen Gesprächs, bei dem sich positive und negative Eindrücke schnell einstellen.

Kurz und bündig

Die große Kunst bei der Erstellung des eigenen Lebenslaufes liegt in der intensiven Auseinandersetzung mit den Faktoren Struktur, Stil und Inhalt. Insbesondere die Gewichtung und Ausführlichkeit des Inhaltes ändert sich je nach Profession mehr oder weniger jährlich. Auch nach 15 Jahren Be-

rufserfahrung mit etwa drei bis vier Arbeitgeberwechseln sollte der Lebenslauf maximal drei Seiten lang sein.

Aktualität

Folgende Maßnahme sind zu empfehlen: Unabhängig vom akuten Bewerbungsbedarf sollten sich Arbeitnehmer mindestens einmal im Jahr mit Ihrem Lebenslauf auseinandersetzen. Ziel sollten inhaltliche Ergänzungen sein, darunter aktuelle Aufgabenschwerpunkte. Ältere Informationen, Tätigkeiten oder Erfahrungen, die an Relevanz bzw. Aktualität verloren haben, sollten dagegen gekürzt oder an weniger prominenten Stellen platziert werden. Potenzielle Bewerber werden sich wundern, wie sich auch ohne direkten Arbeitsplatzwechsel in einem Jahr die eigene Vita verändern kann.

Autor: Marcus Michel, Geschäftsführer der Gesellschafter, Michel Consult GmbH, Bad Soden a.T.

Der Autor ist Mitglied im IHK-Arbeitskreis Personalberatungen. Weitere Infos unter www.frankfurt-main.ihk.de/personalmanagement