

*Gute Schulnoten sind noch keine Garantie für künftigen Berufserfolg, und Arbeitszeugnisse können Schulabgänger nicht vorweisen. Wie kann man also herausfinden, welcher Kandidat der Richtige ist?*

**M**asse ist nicht gleich Klasse. Zwar herrscht an Bewerbern für offene Lehrstellen in der Regel kein Mangel – doch es gilt unter ihnen die Richtigen zu finden. Schließlich will man vermeiden, dass der neue Azubi mitten im Lehrjahr wieder kündigt oder den Aufgaben schlicht nicht gewachsen ist. Was gar nicht so selten ist: Rund 28 Prozent aller im Handwerk abgeschlossenen Ausbildungsverträge werden laut einer ZDH-Statistik vorzeitig wieder gelöst.

#### Persönliches Auftreten bewerten

Etwa alle vier Jahre passiert es auch in dem auf Schwach- und Starkstromanlagen spezialisierten Koblenzer Unternehmen Elektro Pretz, dass ein Azubi „wieder hinschmeißt“. Doch im allgemeinen machen die Inhaber Jürgen Säger und Rainer Lamberti eher positive Erfahrungen mit ihren Lehrlingen. 24 angehende Elektroniker der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik und zwei kaufmännische Lehrlinge bildet Elektro Pretz aktuell aus.

Vorab hat Rainer Lamberti, der als Geschäftsführer des 79köpfigen Elektrobetriebs fürs Personalwesen zuständig ist, die potenziellen Mitarbeiter sehr genau begutachtet. Die Bewerbungsmappe muss einen guten Eindruck machen, Fünfen und Sechsen im Zeugnis sind ein K.o.-Kriterium. Vor allem die Mathenote muss gut sein, denn „Elektroniker ist einer der schwersten Lehrberufe, da braucht man Mathe und Physik.“ Noch



**Azubis:**

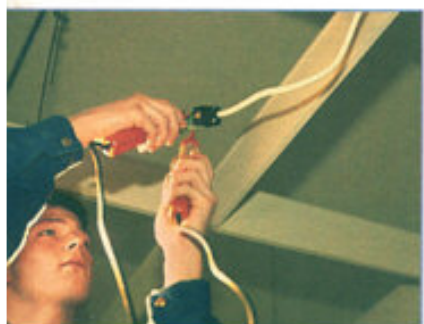
## So bekommen Sie die besten

wichtiger als Bewerbungsmappen, in denen Lamberti – zumal bei Jugendlichen – kleinere Stilfehler durchgehen lässt, ist ihm aber der persönliche Eindruck. „Zuerst gucke ich auf die Schuhe, dann auf die Kleidung und beim Händedruck in die Augen.“ Wer mit abgerissenen Schnürsenkeln oder schlampiger Kleidung vor ihm steht, hat keine Chance auf einen Ausbildungsplatz in dem Elektrobetrieb mit dem Motto „Stromaufwärts“. Der Blick in die Augen verrate ihm dann, „ob jemand schüchtern ist oder es faustdick hinter den Ohren hat.“

#### Anforderungen vorher definieren

Um dann im Laufe des eigentlichen Vorstellungsgesprächs herausfinden zu können, ob ein Lehrstellenbewerber tatsäch-

lich zu den Aufgaben und ins Unternehmen passt, müssen die Anforderungen schon vorher exakt definiert werden. Das rät die Psychologin Anna Dollinger, Geschäftsführerin der Personal- und Managementberatung Noesis. Muss der neue Mitarbeiter viel mit Kunden umgehen oder besonders geschickt sein? Wie muss er sein, um ins Team zu passen? Oft, weiß die Personalfachfrau aus Erfahrung, wird so genau nicht analysiert. Doch nur wer sich die Zeit nimmt, solche Kriterien zu entwickeln, kann Bewerbungsmappen und Bewerber wirklich beurteilen. „Besonders wichtig ist, das Anforderungsprofil eines Mitarbeiters nicht mit Eigenschaften, sondern mit den notwendigen Fähigkeiten zu füllen“, sagt Anna Dollinger. Denn Eigenschaftsworte sind unpräzise. „Freundlich,



Lehrstellenbewerber Mario Plein hat die Elektro-Pretz-Inhaber Rainer Lamberti (großes Foto rechts) und Jürgen Säger (großes Foto Mitte) überzeugt. Jetzt macht er in dem Koblenzer Unternehmen seine Ausbildung zum Elektroniker (Foto unten).

## SO ERSTELLEN SIE EIN ANFORDERUNGSPROFIL

Nur wer genau weiß, was der neue Mitarbeiter können muss, kann prüfen, ob er auch wirklich passt. Erwünschte Eigenschaften von Bewerbern werden messbar, wenn man ihnen Verhaltensweisen zuordnet – je konkreter und individueller auf den Betrieb zugeschnitten, desto besser. Hier einige Beispiele:

### Teamfähigkeit kann heißen:

- ▶ Jemand muss Kritik einstecken können,
- ▶ für Erklärungen und Anweisungen offen sein,
- ▶ eigenes Wissen weitergeben,

- ▶ gern lachen und
- ▶ Mannschaftssport mögen.

### Zuverlässigkeit bedeutet:

- ▶ Jemand ist pünktlich,
- ▶ hält Termine und Verabredungen ein,
- ▶ informiert rechtzeitig über Probleme und
- ▶ springt ein, wenn jemand erkrankt.

### Durchsetzungskraft heißt:

- ▶ Jemand lässt sich nicht verunsichern, wenn der Ton mal etwas rauer wird,
- ▶ kann seine Meinung wortgewandt vertreten und
- ▶ kann – wenn es der Sache dient – auch zurückstecken.

teamfähig, zuverlässig“, nennt Dollinger beliebte Beispiele aus Stellenanzeigen. „Schön und gut – aber was heißt das genau für meinen Betrieb? Woran erkenne ich denn, ob jemand zuverlässig ist? Das herauszufinden, darauf kommt es an.“ Das erfordert zwar Arbeit, führt aber zu einem sehr präzisen Anforderungsprofil – wie es professionelle Personalmanager auch erstellen (siehe Kasten).

### Eignung im Arbeitsalltag testen

Auch die Elektro-Pretz Chefs überprüfen vor einer Einstellung das Verhalten der Kandidaten. Bei minderjährigen Bewerbern bittet Rainer Lamberti im zweiten Gespräch sogar die Eltern mit dazu. „Was machen die, wie gehen die mit ihrem Sohn oder ihrer Tochter um“, will er so ergründen. Wichtig sind ihm Zusatzqualifikationen: Jugendliche, die bei der Freiwilligen Feuerwehr oder den Pfadfindern sind, verfügen meist nicht nur über Teamgeist, sondern auch über handwerkliches Know-how, ist seine Erfahrung. Und vor Unterzeichnung eines Vertrags müssen alle Bewerber drei Tage zur Probe mit auf die Baustelle. Das schließt so manche Infolücke, auch für den Bewerber selbst. „Er kann schauen, wie das so läuft, ob er überhaupt Spaß an unserem Beruf hat“, sagt Lamberti. Weiterer Vorteil der Schnuppertage: Nicht nur das Urteil der Chefs, sondern auch das der Mitarbeiter entscheidet über eine Einstellung. „Peer-Ratings“ nennen Personalberater das und

empfehlen diese Methode sehr – weil sie subjektive Wahrnehmungsfehler einzelner ausgleichen hilft.

Mit der richtigen Auswahl des Lehrlings ist jedoch noch nicht alles getan. Soll die Ausbildung für beide Seiten ein Erfolg werden, muss auch die Betreuung während der Lehre stimmen. „Wir begleiten die jungen Leute ja quasi beim Erwachsenwerden, die entwickeln sich noch“, erklärt Rainer Lamberti. Der Pretz-Chef fühlt sich verantwortlich für seine „Kinder“. Wenn Not am Mann ist – etwa bei Liebeskummer oder wenn die Ehe der Eltern eines Lehrlings zerbricht – gibt er auch persönlichen Rat. Mittwochabends kommt ein Lehrer in den Betrieb und gibt Nachhilfe – ein Angebot, das im Schnitt zehn Azubis wahrnehmen. Lambertis Lehrlinge sind engagiert, gewinnen regelmäßig bei Leistungswettbewerben der Handwerksjugend. Das wiederum kommt dem Betrieb zugute, der sich so optimal qualifizierten Nachwuchs heranbildet. I

Gita Klöme

## INTERNETTIPP

Unter [www.ikk.de](http://www.ikk.de) -> Für Arbeitgeber -> IKK Profil finden Sie folgende praktische Instrumente für die Auswahl von Bewerbern:

- ▶ Checkliste für die Lehrlingssuche
- ▶ Fragetechnik für das Vorstellungsgespräch: So erhalten Sie Hinweise über zukünftiges Verhalten.