

Interesse zeigen!

++ +++ +++ Tipps von Profis +++ +++ ++

Was ist im Bewerbungsgespräch wichtig? Wie sollte man dort auftreten? Eine Personalleiterin und ein Betriebsrat, der an der Auswahl der neuen Auszubildenden beteiligt ist, geben Auskunft.

Dagmar Schuhmacher, Leiterin des Bereiches Personal bei der MAN TAKRAF Fördertechnik GmbH in Leipzig.

Das Unternehmen ist auf die Herstellung und den Vertrieb von Tagebauausrüstungen spezialisiert. 380 Mitarbeiter arbeiten an den Standorten Leipzig und Lauchhammer. Etwa 12 bis 15 Auszubildende befinden sich im Durchschnitt jährlich in der Ausbildung. Ausgebildet wird in den Berufen Konstruktionsmechaniker/in, Technische/r Zeichner/in und Bürokaufmann/-frau.

Das Bewerbungsschreiben

»Bei den Bewerbungsunterlagen«, erläutert die Leiterin des Bereiches Personal, »achten wir darauf, dass sie ordentlich sind. Lose oder fliegende Blätter sollten nicht dabei sein.« Ein einfacher Schnellhefter ist für das Abheften von Bewerbungsunterlagen ausreichend. Zu den Unterlagen gehören ein Lebenslauf mit Foto - gleichgültig ob farbig oder schwarz/weiß - Kopien von schulischen Zeugnissen, wenn vorhanden Nachweise von geleisteten Praktika und das Anschreiben. In Letzterem sollte nicht nur der Berufswunsch formuliert sein, sondern auch die Gründe für die Berufswahl. »Wir möchten außerdem gerne etwas darüber lesen«, fügt Dagmar Schuhmacher hinzu, »warum sich der- oder diejenige für eine Bewerbung bei unserem Unternehmen entschieden hat.« Wer zum Beispiel sich die Internetseiten von MAN TAKRAF angesehen hat, kann darauf Bezug nehmen. Ein erfolgreicher schulischer Abschluss ist unbedingte Voraussetzung für eine Ausbildung

bei dem Leipziger Unternehmen. Dabei reicht auch für die Bewerbung zum/zur Bürokaufmann/frau die abgeschlossene 10. Klasse - Abitur ist nicht notwendig. »Aber Jugendliche ohne Schulabschluss«, bedauert die Personalleiterin, »können wir nicht nehmen.«

In die engere Wahl kommt, wer besonders in den Fächern Mathematik, Physik und Deutsch gute Zensuren hat - die Durchschnittsnote sollte hier maximal bei drei liegen. »Für die Ausbildung an unseren hoch spezialisierten und komplexen Maschinen«, erklärt Dagmar Schuhmacher, »sind für uns auch die Benotungen in Fächern wie Wirtschaft oder Informatik von Interesse.«

Von den Bewerberinnen und Bewerbern erwartet die Firma gute sprachliche Kenntnisse - sowohl im Deutschen als auch in einer Fremdsprache. »Das kann auch Spanisch sein statt Englisch oder Französisch«, ermutigt die Personalleiterin, »Süd- und Mittelamerika ist ein bedeutender Wirtschaftsraum für uns.« Ohne Fremdsprache geht bei MAN TAKRAF gar nichts, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach der Ausbildung auch für Montage-, Service- und Reparaturarbeiten in die ganze Welt geschickt.

Der Test

Aus den Bewerbungsunterlagen werden etwa 15 bis 20 Teilnehmer herausgesucht, die eine Einladung zum drei- bis vierstündigen Grundtest erhalten. Dieser Test prüft das Allgemeinwissen der Jugendlichen, Rechtschreibung, logisches Denken und das Vorstellungsvermögen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf

der Mathematik, wobei normales Schulwissen ausreicht, wie die Personalleiterin versichert. »Über Allgemeinwissen und gute Deutschkenntnisse«, erläutert Dagmar Schuhmacher, »sollten auch die gewerblichen und technischen Auszubildenden verfügen. Sie müssen sich später im Gespräch mit unseren Kunden artikulieren können.« Für angehende Konstruktionsmechaniker/innen steht noch ein kurzer praktischer Test auf dem Programm, der im »Ausbildungskabinett«, der Ausbildungswerkstatt des Unternehmens, stattfindet. Dabei geht es um kleinere handwerkliche Tätigkeiten wie feilen, messen oder sägen. Dagmar Schuhmacher als Leiterin des Bereiches Personal, die beiden Ausbildungsleiter von MAN TAKRAF Fördertechnik GmbH sowie eine Kollegin vom Standort Lauchhammer werten die Tests aus und entscheiden sich für etwa zehn Jugendliche, die sie zum persönlichen Gespräch einladen.

Das Gespräch

»Das persönliche Gespräch ist das i-Tüpfelchen des gesamten Bewerbungsverfahrens«, erläutert die Personalleiterin, »hier zeigt sich, ob der Eindruck aus den schulischen Leistungen und unserem Test bestätigt wird.« Wenn das Auftreten nicht mit den schriftlichen Ergebnissen übereinstimmt, wissen die erfahrenen Personalexperten von MAN TAKRAF, dass zum Beispiel das Bewerbungsschreiben nicht vom Jugendlichen selbst stammen kann. »Das ist schon vorgekommen«, erzählt Dagmar Schuhmacher, »zählt sich für die Bewerberin oder den Bewerber aber nicht aus.« Wichtig ist der Personalleiterin und ihren Kollegen, dass Interesse gezeigt wird. »Wir wollen nicht die Einzigen sein, die reden«, erläutert sie, »die Jugendlichen sollten auch Fragen stellen, damit wir erkennen können, welche Motivation hinter der Bewerbung steckt.«