

## AUSBILDUNGSSERIE – TEIL 1

# Auswahl und Einstellung neuer Auszubildender

Das Thema Ausbildung wird in vielen Betrieben immer wichtiger. Mit dieser Reihe zeigen wir Ihnen, wie Sie Ihren Chef darin wirkungsvoll unterstützen können. Helfen Sie ihm, passende Bewerber zu finden, übernehmen Sie das Bewerbungsmanagement für ihn und begleiten Sie das Auswahlverfahren. sekretaria-Expertin Daniela Gieseler verrät Ihnen die wichtigsten Punkte.

**B**evor Sie mit der Auswahl der neuen Auszubildenden starten können, müssen Sie sich genau überlegen, welche Anforderungen Sie an die Bewerber stellen möchten. Erstellen Sie am besten eine Liste Ihrer Kriterien und stimmen Sie diese mit Ihrem Chef ab (siehe Top-Downloads).

Wenn Ihr Chef diesen Kriterien zustimmt, können Sie loslegen. Ge-

ben Sie Ihre Anforderungen an die Personalabteilung weiter und lassen Sie daraus eine Anzeige erstellen. Betonen Sie auch, welche Vorteile Sie dem Auszubildenden bieten können, z. B. hausinterne Softwareschulungen, kostenloser Englischunterricht. Denn gerade die guten Bewerber sind heiß umworben.

## So machen Sie 's bekannt

Ihre Anzeige können Sie in den entsprechenden Schulen Ihrer Stadt aushängen lassen. Diese organisieren oft Infoveranstaltungen: Gehen Sie Kooperationen ein und bieten Sie zum Beispiel einen Vortrag über die von Ihnen ausgeschriebenen Ausbildungsberufe an. Weitere kostenlose Möglichkeiten bieten Ihnen die Internetseiten der Agentur für Arbeit und der IHK. Sie können die Anzeige aber auch in Ihrer regionalen Zeitung veröffentlichen lassen. Außerdem gibt es „Job-Messen“ oder Ausbildungsbörsen, auf denen sich junge Leute oft über ihre Möglichkeiten informieren.

## Bewerbungsmanagement

Sind die ersten Bewerbungsunterlagen eingegangen, sichten Sie diese und sor-



Wir suchen Unterstützung!

tieren Sie sofort grob vor: Erfüllt der Bewerber die gestellten Anforderungen? Wenn nicht, sortieren Sie direkt aus und senden die Bewerbungsunterlagen zurück. Die weiteren Unterlagen können Sie sammeln und hinterher Ihrem Chef vorlegen. Stimmen Sie mit ihm ab, welche der Bewerber eingeladen werden sollen.

## Auswahlverfahren

Einstellungstests, Gespräche, praktische Übungen, Assessmentcenter – es gibt verschiedene Möglichkeiten, den „richtigen“ Auszubildenden zu finden. Bei einem Einstellungstest werden neben dem Allgemeinwissen auch mathematische Kenntnisse, Rechtschreibung und logisches Denken geprüft. In einem Gespräch lernen Sie den Bewerber besser kennen und können Fragen zu seinen Bewerbungsunterlagen klären. Praktische Übungen sind nicht nur bei handwerklichen Berufen möglich, auch bei einem kaufmännischen Auszubildenden kann man zum Beispiel ein Telefongespräch führen oder eine Präsentation bzw. einen Brief erstellen lassen. Bedenken Sie bei allen Übungen jedoch, dass vieles erst noch erlernt werden muss und auch die Nervosität der jungen Menschen sollte man nicht unberücksichtigt lassen.

Der sekretaria-Download „Welcher Einstellungstest zu welcher Gelegenheit?“ erleichtert Ihnen die Entscheidung.

In der nächsten Ausgabe erfahren Sie alles Wissenswerte über die optimale Vorbereitung auf den Beginn des neuen Ausbildungsjahres. ■

## RUND UMS OFFICE

### Rechtliche Basics

Das Berufsbildungsgesetz BBiG stellt die wichtigste rechtliche Grundlage zur Berufsausbildung dar.

Hier finden Sie unter anderem Vorgaben zur Erstellung des Ausbildungsvertrages, zur Dauer der Probezeit, zur Kündigung des Ausbildungsverhältnisses und zur Abschlussprüfung. Das komplette Berufsbildungsgesetz kann online auf der Seite des Bundesministeriums der Justiz ([www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)) eingesehen werden.

Außerdem ist bei minderjährigen Auszubildenden das Jugendarbeitsschutzgesetz JArbSchG zu beachten, in welchem spezielle Regelungen für unter Achtzehnjährige festgehalten sind, zum Beispiel zur Arbeitszeit, zum Urlaubsanspruch und auch zum Berufsschulunterricht. Der vollständige Wortlaut des Jugendarbeitsschutzgesetzes findet sich ebenfalls im Internet unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de).

Des Weiteren gelten die Regelungen der jeweiligen Ausbildungsordnung, die für jeden anerkannten Ausbildungsberuf verbindlich ist. Sie kann bei der jeweils zuständigen Kammer angefordert werden.

Vor Beginn der Ausbildung wird ein Ausbildungsvertrag zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden geschlossen, dessen Regelungen ebenfalls zu beachten sind. ■



## WWW.SEKRETARIA.DE



### Top-Downloads:

Anforderungsprofil für Auszubildende

Gesprächsleitfaden „Ablauf eines Vorstellungsgespräch für Auszubildende“

Übersicht „Welcher Einstellungstest zu welcher Gelegenheit?“

Beispiel für einen Einstellungstest (Kaufmännische Auszubildende)



### Know-how-Box:

„Auszubildende in Ihrem Betrieb“ – mit Informationen zu dem rechtlichen Hintergrund.