

HIER FINDEN SIE:

► **Noch mehr Stellenangebote:**
Online können Sie im Moment fast 6000 Stellenangebote und -gesuche abrufen.

► **Noch mehr Bewerber:**
Hinter Tausenden von Lebensläufen verbergen sich viele gute Bewerber.

► **Noch mehr Service:**
Was alles zu einer Bewerbung gehört, wie man einen Karriereplan macht und vieles mehr bieten die Job-Services.

Studenten mögen die Niederlande

Die Niederlande sind die beliebteste Auslandsstation deutscher Studenten. Das haben der Deutsche Akademische Austauschdienst in Bonn und das Hochschul-Informationssystem in Hannover ermittelt. Demnach zog es 2007 die meisten Studenten (16 550) ins Nachbarland. Auf Platz zwei folgt Österreich (14 789), das mit einem Plus von fast 27 Prozent Großbritannien (11 670) überholt und auf den dritten Rang verweist. Dahinter kommen die Schweiz (9836), die USA (8907) und Frankreich (6787). dpa/tmn

Keine Kündigung wegen Fahrverbots

Arbeitgeber dürfen einem Fahrer nicht fristlos kündigen, wenn dieser wegen eines Alkoholverstoßes ein Fahrverbot erhalten hat. Das gilt selbst dann, wenn dieser bereits eine Abmahnung bekommen hatte. Einem Urteil des Arbeitsgerichts Iserlohn zufolge seien die Dauer des Arbeitsverhältnisses und alle Einzelheiten zu berücksichtigen. In diesem Fall habe es sich um Restalkohol gehandelt. Am Abend zuvor hatte sich der Mann in einer schwierigen seelischen Lage befunden. (Az.: 1 Ca 1594/08) dpa/tmn

Meister-Bafög immer beliebter

Die Zahl der Empfänger von Meister-Bafög ist auf einen Rekordwert gestiegen. Im vergangenen Jahr sind laut Statistischem Bundesamt 158 000 Menschen mit der Aufstiegsfortbildung gefördert worden – 12,9 Prozent mehr als im Vorjahr und damit so viele wie noch nie. Ein Grund dafür sei die Novellierung des Gesetzes im vergangenen Jahr, durch die mehr Menschen als früher Anspruch auf eine Förderung haben. dpa/tmn

Autor Jörg Knoblauch ist sich sicher: Die meisten Unternehmenspleiten haben nichts mit Kreditproblemen zu tun. Der Erfolg hängt vielmehr von einer guten Personalpolitik ab.

In Ihrem Buch „Die Personal-Falle“ beschreiben Sie, dass schwaches Personalmanagement Unternehmen ruiniert – können Sie das kurz erklären?

40 000 Firmenpleiten sprechen eine deutliche Sprache. Was allerdings nicht bekannt ist: Diese hohe Anzahl von Insolvenzen haben sehr oft nichts mit fehlender Liquidität, der sogenannten Kreditklemme, zu tun, auch nicht mit der asiatischen Konkurrenz. Der Grund ist ein anderer. Es gibt zu wenige Mitarbeiter, die eigenverantwortlich und engagiert handeln. Im Buch unterscheiden wir zwischen A-, B- und C-Mitarbeitern. A zieht den Karren, B geht nebenher, und C setzt sich obendrauf und lässt sich ziehen. Laut einer Gallup-Studie haben wir in Deutschland zwölf Prozent A-Mitarbeiter und sind damit nicht gut aufgestellt. In der Schweiz sind es immerhin 19 und in Amerika gar 29 Prozent.

Sie warnen vor falsch verstandener Menschenfreundlichkeit. Wollen Sie eine Hire-and-fire-Mentalität wie in den USA? Gerade mittelständische Unternehmen sind dafür bekannt, dass sie Probleme aussitzen. Soll heißen, das ist jemand, der seinen Job nicht ordentlich macht, aber der Unternehmer findet nicht die Kraft, das Problem zu lösen oder sich zu trennen. Es ist der berühmte faule Apfel, der, wenn man ihn in die Schale zu den anderen Äpfeln legt, alle anderen ansteckt. Man muss wirklich unterscheiden zwischen „nicht wollen“ und „nicht können“. Wenn der Mitarbeiter nicht will, egal wel-



„Das Geheimnis heißt: nicht einstellen, sondern auswählen“: Personalguru Jörg Knoblauch. Privat

che verlockenden Angebote Sie ihm machen – dann können Sie nur sagen: „Tschüss, und hier ist die Tür.“

Sie behaupten, wer neun von zehn Stellen richtig besetzt, wird Marktführer. Wie das?

Stellen Sie sich vor, eine Firma hat nicht nur zwölf Prozent A-Mitarbeiter, sondern 90 – ein dramatischer Unterschied. Ein solches Unternehmen ist schnell und kundenorientiert. Nehmen Sie Chick-Fil-A, eine amerikanische Fast-Food-Kette, die

fünf Prozent „Under Performers“, also C-Mitarbeiter, sind.

Wie wird sich Personalmanagement verändern?

Noch vor 20 Jahren machten die Menschen eine Ausbildung und waren teils bis zu ihrer Rente bei einer Firma angestellt. Das galt für Konzerne wie für Handwerksbetriebe. Heute suchen gute Leute Jobs, die sie weiterbringen, sie wollen Entwicklungsmöglichkeiten sehen – auch eine wertvolle Unternehmenskultur steht hoch im Kurs. Alle vier Jahre die Arbeitsstelle zu wechseln ist in vielen Branchen durchaus üblich. Früher wurden Mitarbeiter aufgrund von Betriebszugehörigkeit befördert. Heute schauen Chefs genau hin, ob einer die Fähigkeiten für eine Führungsposition hat.

Was bedeutet das für den Arbeitsmarkt?

Die Menschen, die während der Wirtschaftskrise ihren Job verloren haben, finden in Zukunft immer schlechter eine neue Stelle. Die Unternehmen haben gelernt, mit weniger Personal effektiver zu arbeiten. Die Arbeitslosenquote wird dieses Jahr nicht signifikant steigen, aber auch nicht sinken. Veränderungen gibt es bei den Gehältern. Firmen bezahlen Halbtageprämien und sprechen gleichzeitig Kündigungen aus. Topleute verdienen mehr, während das Mittelmaß bei der Lohnentwicklung stagniert.

Wie findet man die guten Angestellten?

Das Geheimnis heißt: nicht einstellen, sondern auswählen. Typischerweise werden solche Personalentscheidungen in Interviews getroffen, die ein oder zwei Stunden dauern. Das ist eindeutig zu wenig. Wer sicherstellen will, dass er einen exzellenten Mitarbeiter oder Angestellten einstellt, braucht einen mehrstufigen Einstellungsprozess. Soll heißen: Telefoninterview, Präsenzinterview und Referenzen einholen.

Interview: Jens Gieselser

„Die Personal-Falle. Schwaches Personalmanagement ruiniert Unternehmen“, Campus-Verlag, 29,90 Euro, ISBN 353330892

Hannoversche Allgemeine Beruf & Bildung

SEITE III/1 – SONNABEND, 24. JULI 2010 – NR. 170

Online-Stellenfinder	III/1
Führungslehre	III/1
IT/Kommunikationstechn.-Berufe	III/1
Kaufm./administr. Berufe	III/1
Werbe-, Marketing- u. PR-Berufe	III/2
Handwerk./gewerbliche Berufe	III/2
Technische Berufe	III/2
Forschung und Lehre	III/3
Berufe im Außendienst/Vertrieb	III/3
Med./soziale Berufe	III/3
Gastronomische Berufe	III/3
Stellenangebote allgemein	III/3
Ausbildungsplatzangebote	III/4
Stellengesuche	III/4

NEUE BERUFE

Die Arbeitswelt wandelt sich ständig. In einer Serie stellen wir neue und geänderte

Ausbildungsberufe vor. Heute: Kaufmann für Tourismus und Freizeit.

Profis für den Urlaub

VON CORINNA PERREVOORT

Deutschland wird bei den Bundesbürgern als Reiseziel immer beliebter. Die Kaufleute für Tourismus und Freizeit tun ihr Übriges dafür. Wie kaum ein anderer kennen sie die deutschen Städte und Regionen von der Küste über die Sächsische Schweiz bis hin zu den Alpen. Sie machen sie bekannt und helfen bei der Planung von Veranstaltungen, Tourismuskonzepten, Urlaub und Freizeit.

Diesen dreijährigen Ausbildungsberuf gibt es erst seit fünf Jahren. „Den Reiseverkehrskaufleuten, die bis dato häufig diese Posten bekleideten, fehlte es an einer Spezialausbildung“, sagt Nicole Harbich vom Deutschen Tourismusverband. „Zwar konnten sie Kunden und Gäste fachkundig beraten, ihnen touristische Dienstleistungen verkaufen, es haperte aber meist daran, Marketing- und Werbemaßnahmen wirkungsvoll zu planen und Veranstaltungen zu inszenieren.“

Kaufleute für Tourismus und Freizeit sind nun in Reisebüros, auf Campingplätzen, in Spaßsätern, öffentlichen Verwaltungen, Kurbetrieben, Hotellerie, Freizeitparks oder in Verbänden zu finden. Die Vergütung liegt in der Lehre zwischen 620 und 710 Euro monatlich. Später variiert sie je nach Arbeitgeber zwischen 1700 und 2400 Euro brutto.

Voraussetzung für diesen Ausbildungsberuf: gute Fremdsprachenkenntnisse, mindestens mittlerer Schulabschluss, Freude am Planen und Organisieren.

www.deutschtourismusverband.de