

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 666
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt
für München und Oberbayern
jobs.merkur.de



Job gefällig?

In Zeiten unbesetzter Stellen müssen Unternehmen neue Wege gehen

Fachkräfte zu finden fällt vielen Firmen schwer. Deshalb setzen die Unternehmen vermehrt auf die eigenen Angestellten als Firmen-Botschafter. Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programme werden immer beliebter. Bringen sie den erhofften Erfolg?

„Die Idee, die Mitarbeiter als Botschafter fürs eigene Unternehmen zu nutzen, ist eine hervorragende Idee und so alt wie der Fachkräftemangel“, sagt Tim Weitzel, Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Sozialforschung in Nürnberg zufolge wird fast jede dritte Stelle über persönliche Kontakte besetzt. Bei den 1000 größten Unternehmen in Deutschland ist es laut Weitzel knapp jede zehnte Stelle.

Damit sei dies der zweitstärkste Kanal bei der Mitarbeitersuche – noch vor Social Media und der Arbeitsagentur. „Das ist sensationell und hat sich in den letzten Jahren entwickelt“, sagt Weitzel.

Das Konzept bietet sich vor allem dort an, wo viele Stellen unbesetzt sind – etwa in technischen Berufen oder in Gesundheits- und Pflegeberufen. Die Vorteile: Eigene Mitarbeiter sind als Botschafter für ein Unternehmen glaubwürdiger als jeder Headhunter. Der Bewerbungsprozess wird beschleunigt. Und Mitarbeiter empfehlen nur Leute, von denen sie etwas halten. Weitzel spricht von einem „mächtigen Kanal“.

Er kennt jedoch auch die Grenzen: „Ein nennenswerter Teil der Mitarbeiter spricht keine Empfehlungen aus.“ Vor allem Frauen und Ältere hätten die Sorge, eine Empfehlung könnte sich als Flop



Ein Münchner Start-up bietet Firmen die Software für Empfehlungsprogramme im Haus. Dabei können Mitarbeiter Freunde über soziale Netzwerke auf eine freie Stelle hinweisen.

erweisen. Viele wollten zudem Beruf und Privates trennen.

Lionel von Dobeneck hat 2012 mit zwei Freunden in München die Firma Talentry gegründet. Das Start-up bietet Firmen die Software für entsprechende Empfehlungsprogramme im Haus. „In kleinen Unternehmen kann man das über den Flurfunk abdecken“, sagt von Dobeneck. Je größer eine Firma werde, desto geringer sei jedoch die Quote der Einstellungen durch Mitarbeiterempfehlungen. Talentry will den Empfehlungs- und Bewerbungsprozess deshalb vereinfachen.

Dabei können Mitarbeiter Freunde über soziale Netzwerke wie Xing, Facebook oder Whatsapp eine Privatnachricht schicken und sie

auf eine freie Stelle hinweisen. Die Bewerbung läuft dann mit wenigen Klicks über

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter jobs.merkur.de

einen personalisierten Link – das Unternehmen weiß also gleich, wer den Bewerber über die freie Stelle informiert hat. Von Dobeneck: „Damit spart man allen Beteiligten Arbeit.“ Zudem würden auch Leute erreicht, die nicht aktiv auf

Jobsuche sind. Der Vermittler kassiert eine Prämie – Geld, Urlaubstage, Warengutschein.

Der Hamburger Onlinehändler Otto hat eine achtmonatige Pilotphase mit Talentry hinter sich – und rollt das Verfahren auf den Hamburger Campus mit 5000 Mitarbeitern aus. Der Pilot sei „sehr gut“ gelaufen, sagt Myra Monheim von Ondarza, die für Personal- und Organisationsprojekte zuständig ist. „Die Möglichkeit der Mitarbeiterwerbung besteht seit über zehn Jahren, ist aber nicht sehr stark genutzt worden.“ Das Verfahren sei wohl zu kompliziert gewesen.

Während der Pilotphase hätten sich wesentlich mehr Jobsuchende mit passendem Profil gemeldet. Die Quote je-

ner Bewerber, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, habe sich verdoppelt, sagt Monheim von Ondarza.

Für eine Vermittlung winken bei Otto Prämien zwischen 500-Euro-Warengutschein und 5000-Euro-Auszahlung.

Otto will Talente erreichen, auf die das Unternehmen sonst weniger Zugriff hätte. Es sei „ein Riesenvorteil, wenn Mitarbeiter, die unser Unternehmen schätzen, ihre Netzwerke auf uns aufmerksam machen“, sagt Monheim von Ondarza. Die ProSiebenSat.1-Gruppe, das Musiklabel Universal oder der Klinikkonzern Vivantes arbeiten auch mit Talentry. Firmen mit ähnlichem Angebot sind etwa Equipa und Firstbird.

MICHEL WINDE



Erlaubt eine Firma die private Internetnutzung während der Arbeitszeit und will sie zugleich bestimmte Seiten wie Facebook blockieren, muss der Betriebsrat mitbestimmen.

FOTO: DPA

PRIVATES SURFEN AM ARBEITSPLATZ

Betriebsrat hat Mitspracherecht

Bei der Nutzung privater E-Mail-Accounts am Arbeitsplatz besitzt der Betriebsrat Mitspracherechte bei Details. Erlaubt eine Firma zum Beispiel die private Internetnutzung während der Arbeitszeit und will sie zugleich bestimmte Seiten wie Facebook blockieren, so muss der Betriebsrat mitbestimmen. Das geht aus Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 1 des Betriebsverfassungsgesetzes hervor, berich-

tet die Zeitschrift „Personalmagazin“ (Ausgabe 6/2016).

Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber die private E-Mail-Nutzung im Job auf bestimmte Zeiten – zum Beispiel nur während der Mittagspause – begrenzen will. Kein Mitspracherecht hat der Betriebsrat, wenn der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets im Job ganz untersagen möchte. Das zu entscheiden, ist allein Sache des Arbeitgebers.

DPA

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Arbeitgeber vorab über Zweitjob informieren

Wollen Arbeitnehmer einen Zweitjob annehmen, sollten sie vorab zur Sicherheit immer ihren Arbeitgeber informieren. „Das schließt Ärger oder Irritationen von vornherein aus“, sagt Michael Eckert, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Heidelberg und Mitglied im Vorstand des Deutschen Anwaltvereins. Manche haben auch Klauseln in ihrem Arbeitsvertrag, die sie zu einer Meldung verpflichten. In vielen Fällen werden Arbeitgeber dem Anliegen ohne Bedenken zustimmen.

Kritisch werde es allerdings immer, wenn der Zweitjob sich negativ auf die Interessen

des Hauptarbeitgebers auswirkt, sagt Eckert. Schwierigkeiten bekommen Mitarbeiter zum Beispiel, wenn sie einen Zweitjob annehmen, mit dem sie ihrem Arbeitgeber Konkurrenz machen – und der nichts davon weiß. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn eine angestellte Frisörin nach Feierabend auf eigene Rechnung zu Hause weiter Haare schneidet. Da kann sogar die Kündigung drohen.

Problematisch ist auch, wenn ein Mitarbeiter mit Haupt- und Nebenjob zusammen mehr Stunden arbeitet, als nach dem Arbeitszeitgesetz erlaubt ist.

DPA

EIN-EURO-JOBS

Neue Pläne für Hartz-IV-Bezieher

Dauerbezieher von Hartz IV sollen künftig länger Ein-Euro-Jobs verrichten können. Die Förderdauer soll für solche Langzeitarbeitslose verlängert werden, die innerhalb der letzten zehn Jahre insgesamt neun Jahre Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende bekommen haben. Das sieht eine Formulierung des Bundessozialministeriums vor für eine Änderung des Gesetzes zu Rechtsvereinfachungen bei Hartz IV, über das derzeit der Bundestag berät. Der Formulierungsvorschlag lag der Deutschen Presse-Agentur in Berlin vor.

Die Betroffenen sollen künftig nach Ablauf der Höchstdauer von 24 Monaten erneut und auch wiederholt bis zu zwölf Monate in Arbeitsgelegenheiten gewinnen werden können. Das sind meist Ein-Euro-Jobs. Denn

den Betroffenen sei es „auch bei guter Konjunktur kaum möglich, vom Aufbau der Beschäftigung zu profitieren und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen“, so der Formulierungsvorschlag. Derzeit dürfen erwerbsfähige Leistungsberechtigte in einem Zeitraum von fünf Jahren nicht länger als insgesamt 24 Monate Ein-Euro-Jobs zugewiesen werden.

DPA



Dauerbezieher von Hartz IV sollen künftig länger gemeinnützig beschäftigt werden.

FOTO: DPA

BERUFSBILDER

Was macht eigentlich ein Maschinen- und Anlagenführer? Wer jetzt glaubt, ein Druck aufs Knöpfchen genügt – und die Maschine läuft und läuft, irrt. Ganz im Gegenteil: Das Bedienen von Anlagen und Maschinen erfordert viel Sachkenntnis. Dazu gehören Arbeiten wie Kontrollen, Wartungen, ja sogar kleineren Reparaturen an den Fertigungsanlagen. Die Kontrolle von Öl, Kühl- und Schmiermitteln ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe für den Maschinenführer, sonst ist das gute Stück – die Maschine – bald ein Fall für den Schrottplatz.

Wer kann Maschinen- und Anlagenführer werden? Die

Voraussetzungen für eine zweijährige Lehrzeit sind: mindestens Hauptschulabschluss, gute Kenntnisse in Deutsch, Physik, und Technik, technisches Verständnis, handwerkliches Geschick sowie ein Schnupperpraktikum bei der einen oder anderen Firma.

Die persönlichen Voraussetzungen: Beobachtungsgenauigkeit und Aufmerksamkeit sowie Sorgfalt, handwerkliches Geschick, Flexibilität, Entscheidungsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit sowie Wahrnehmungsgenauigkeit.

Thomas Allenstein, Ausbildungsleiter in der Hamburger Tesa-Werk, legt außerdem Wert auf Teamfähigkeit, hohe Motivation und Verantwortungsbewusstsein: „Die Maschinen- und Anlagenführer müssen sich bewusst sein, dass sie mit Tausenden von Euro hantieren. Da ist präzises Arbeiten unabdingbar.“

Neben theoretischen Kenntnissen erwerben die Auszubildenden in der Berufsschule Kompetenzen zu verschiedenen Fertigungsverfahren wie Bohren, Drehen und Fräsen.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten im Anschluss an die Ausbildung sind vielfältig und eröffnen sehr gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dazu zählen zum Beispiel die Weiterbildung zum Industriemeister, Techniker oder zum Technischen Fach- und Betriebswirt.

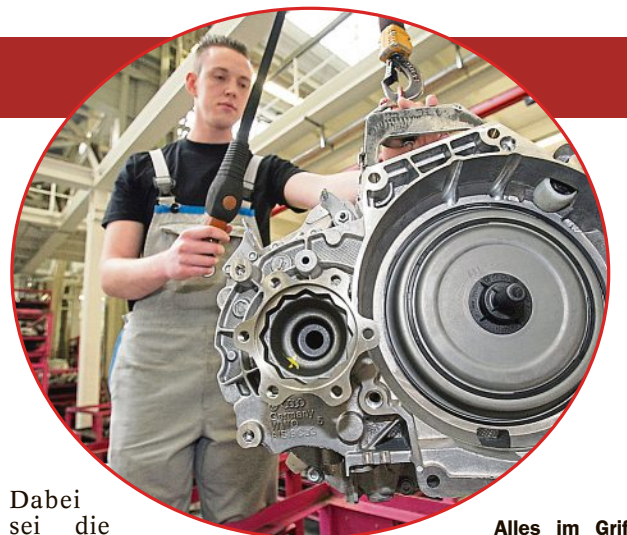
Diese Aussichten locken jedoch bislang vornehmlich Männer in den Ausbildungsberuf. „Der Anteil der Frauen liegt bei etwa sechs bis sieben Prozent“, sagt Sven-Uwe Räß vom Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie.

Dabei sei die Arbeit längst nicht mehr so schwer wie früher. Vieles sei automatisiert, man müsse nicht mehr schwer heben und es gebe technische Hilfsmittel, wenn Maschinenteile

bewegt werden müssen. Zudem sei die Tätigkeit heute nicht mehr schmutzig: „In den Produktionshallen ist es sehr sauber, und teilweise arbeiten die Maschinen- und Anlagenführer auf Parkett und mit weißen Hemden“, erzählt Räß.

Der einzige Nachteil sei die Schichtarbeit. Angehende Maschinen- und Anlagenführer müssten in der Produktion oft auch nachts arbeiten – dafür gebe es dann aber entsprechende Gehaltszuschläge.

DPA/JD



Alles im Griff: Maschinen- und Anlagenführer gibt es in fast jeder Fabrik – von der Metall- bis zur Druckindustrie.



Die Hand am Hebel: Maschinenführer überwachen den Produktionsprozess. Das erfordert Konzentration und Sorgfalt.

FOTOS: DPA

