

# Beruf & Karriere

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

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt  
für München und Oberbayern  
[jobs.merkur.de](http://jobs.merkur.de)



## Karriere kommt zu kurz

Personalführung: Nur jeder zweite Angestellte wird gefördert

Arbeitgeber wünschen sich loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Aufgaben motiviert bewältigen. Doch nicht immer unterstützen sie ihre Angestellten dabei, sich weiterzuentwickeln: Nur 57 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland führen Personal- und Entwicklungsgespräche. Lediglich rund die Hälfte erhält die Chance, regelmäßig außerbetriebliche Weiterbildung wahrzunehmen (51 Prozent) oder Zielvereinbarungen mit dem Vorgesetzten zu treffen (49 Prozent). Auf eine persönliche Mentorin oder einen Coach können die wenigsten zählen (15 Prozent). Wer seltener Fördermaßnahmen erhält, ist zudem unzufriedener. Das zeigt eine repräsentative Forsa-Umfrage unter 1000 Erwerbstätigen im Auftrag der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW). Immerhin: 65 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten Gelegenheiten, um Erfahrungen und Wissen mit Kollegen auszutauschen, 61 Prozent können regelmäßig an interner Weiterbildung teilnehmen. „Doch Arbeitgeber müssen ihre Angestellten noch viel stärker bei der Karriereplanung unterstützen. Entwicklungsgespräche und klare Zielvereinbarungen sollten in modernen Unternehmen selbstverständlich sein – aktuell einigt sich jedoch nicht einmal die Hälfte der Angestellten mit ihren Vorgesetzten auf solche „Meilensteine“, sagt Dr. Julian Bomert, Kanzler der DUW. „Obwohl Unternehmen die Bedeutung moderner Per-



Gute Beratung – gute Mitarbeiter: Personaler, die sich um ihre Angestellten kümmern, fördern nicht nur die Motivation, sondern unterstützen sie auf ihrem Karriereweg. Rolf Vennenbernd/dpa

sonalführung erkannt haben, setzen sie vieles in der Praxis nicht um. Bewährte Methoden wie Mentoring und Coaching kommen ebenfalls zu selten zum Einsatz. Hier besteht eindeutig Nachholbedarf von Seiten

rende Folgen hat: Fast jeder dritte Erwerbstätige (31 Prozent) fühlt sich von seinem Vorgesetzten nicht unterstützt, wenn es um die Karriere geht. „Laut Forsa-Befragung gibt es zudem einen Zusammenhang zwischen Angeboten zur beruflichen Weiterentwicklung und Zufriedenheit im Job: Wer in Sachen Karriereplanung nicht ausreichend gefördert wird, ist unzufriedener als diejenigen, die Unterstützung erhalten“, sagt Bomert. Auch Experten wie Michael Donat, Mitglied der Geschäftsleitung von Sopra Steria Consulting, betonen, wie wichtig es sei, sich regelmäßig mit seinen Angestellten über den Karriereweg zu verständigen: „Heutige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

machen ihre Karriereplanung nicht mehr vom Unternehmen abhängig, sondern nehmen sie selbst in die Hand: Bietet ihnen ein anderer Arbeitgeber mehr, zögern sie nicht lange und wechseln.“ Vor allem die jungen Erwerbstätigen sind zielorientiert, wenn es um ihre Karriere geht: Von den 18- bis 35-Jährigen würden 42 Prozent bei einem Jobwechsel den Arbeitgeber vorziehen, der ihnen eine akademische Weiterbildung ermöglicht. Während jüngere viel Wert auf akademische Abschlüsse wie einen Master oder ein Hochschulzertifikat legen, ist für Ältere das Weiterbildungsangebot nur selten ausschlaggebend. „Innovative Arbeitgeber gehen auch auf die Bedürfnisse jünge-

rer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Sie unterstützen sie auf ihrem Karriereweg, reagieren mit veränderten Arbeitsbedingungen und einer modernen Unternehmenskultur. Wer hier Chancen vergibt, verliert im ‚War for Talents‘“, sagt Matthias Zeuch, Leiter der internationalen Beratungsgesellschaft HRMnext. Ob jung oder alt – wenn es um die Inhalte von Weiterbildungsangeboten geht, setzen Angestellte die gleichen Prioritäten: 65 Prozent plädieren dafür, dass eine akademische Weiterbildung vor allem konkretes Fachwissen für die berufliche Praxis vermitteln soll. Nur etwa jeder Zehnte erwartet theoretische Hintergründe. DUW

### Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und 15000 Angebote online unter: <http://jobs.merkurzt.de>

der Personalführung.“ Die DUW-Studie zeigt, dass diese Nachlässigkeit gravi-

## BERUFSBILDER

Elektro-, Fahrzeug- oder Textilunternehmen: Industriekaufleute gibt es fast in jeder Branche. Jedes Jahr beginnen Tausende Jugendliche die Ausbildung. Die Ansprüche der Betriebe sind hoch: Die Mehrheit der Lehrlinge hat inzwischen Abitur. Eins ist sicher: Fachidioten haben es in dieser Ausbildung schwer. Wer Industriekaufmann werden will, braucht viele Talente. Die Fachkräfte sind in Firmen in fast allen Abteilungen im Einsatz:

kauf, genauso wie im Marketing, sogar in der Personalabteilung haben sie Jobs. Kurzum: Sie müssen auf verschiedenen Gebieten viel leisten. Kaum eine Ausbildung wird von Jugendlichen so häufig gewählt: 2013 starteten 18 951 Schulabgänger in die Lehre. Das geht aus Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hervor. Nur in Ausbildungen wie Einzelhandels- oder Bürokaufmann sowie Kfz-Mechatroniker fangen noch mehr Jugendliche an. Das liegt auch daran, dass der Bedarf groß ist: Firmen in allen Branchen stellen sie an. Die Berufsaussichten für Jugendliche seien ausgesprochen gut, sagt Andreas Pieper vom BIBB in Bonn. Industriekaufleute organisieren betriebswirtschaftliche Abläufe. Sie verhandeln mit Lieferanten über Konditionen, packen auch einmal in der Produktion mit an und sorgen dort für einen reibungslosen Betrieb. Sie stehen im Kontakt mit Kunden und be-

schäftigen sich etwa im Vertrieb mit Reklamationen. In der Personalabteilung rechnen sie Löhne und Gehälter ab und unterstützen die Arbeitgeber bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Im Rechnungswesen behalten sie den Überblick über Kosten, Rechnungen und Umsatzergebnisse, erzählt Pieper. Wer sich für die dreijährige Ausbildung interessiert, sollte Spaß an Zahlen haben. Ein bestimmter Schulabschluss ist formal zwar nicht erforderlich. Tatsächlich hatten 2012 jedoch fast zwei von drei Auszubildenden (65 Prozent)



Spaß am Job: Industriekaufleute sorgen für einen reibungslosen Ablauf im Betrieb. Foto: DIHK-Bildungs-GmbH

Abitur, wie aus Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht. Fast jeder Dritte (32 Prozent) konnte die mittlere Reife vorwei-

sen. Nur eine Minderheit (3 Prozent) hatte einen Hauptschulabschluss oder keinen Abschluss. Der Anteil der Auszubildenden mit Hochschulreife steigt seit Jahren, sagt Pieper vom BIBB. Die meisten Auszubildenden sind Frauen. Doch Freude an Mathe allein reicht nicht: Auch Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent sowie Interesse an rechtlichen Fragestellungen sind gefragt. Zu den Aufgaben von Industriekaufleuten gehört es, Verträge auszugestalten. Gut ist auch, wenn Auszubildende Spaß an Fremdsprachen haben. Je nach Betrieb haben sie Kontakt zu internationalen Kunden. KATLEN TRAUTMANN



Industriekaufleute sorgen für einen reibungslosen Ablauf im Betrieb. Sie verhandeln beispielsweise mit Lieferanten oder packen auch einmal in der Produktion mit an. Foto: DIHK-Bildungs-GmbH

### FIT IM BERUF

## Die Bewerbungsmappe muss top sein

Die Bewerbungsmappe ist meistens das erste, was Unternehmen von Stellensuchenden sehen. Das gilt auch für Schulabgänger, die sich um einen Ausbildungsplatz bemühen. Die schriftlichen Unterlagen müssen deshalb top sein. Sie entscheiden darüber, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird.

„Oft sind die Unterlagen unvollständig. Manchmal hat sogar der Lebenslauf Lücken“, sagt Berit Heintz vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in Berlin. „Die Jugendlichen haben nicht im Blick, dass Arbeitgeber es schon gerne genauer wüssten. Man sollte aufpassen, dass im Lebenslauf alles schlüssig ist.“

Grundsätzlich sollten die Bewerbungsunterlagen aus Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnis bestehen. Das letzte Schulzeugnis reicht. „Das Anschreiben sollte rund 20 Zeilen lang sein, auf keinen Fall mehr als eine Seite“, sagt Berit Heintz. Für den Lebenslauf reiche ebenfalls eine Seite aus, ergänzt Ilona Mirtschin von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Der falsche Ansatz sei, ein langatmiges Prosawerk zu texten. „Tabellarisch reicht vollkommen.“ Wichtig ist die Unterschrift mit Datum.

Einen schlechten Eindruck machen schlampige Unterla-

gen: „Wichtig ist schon einmal, dass im Anschreiben keine Grammatik- und Rechtschreibfehler sind“, sagt Ilona Mirtschin. Auf solche scheinbaren Kleinigkeiten zu achten, sei enorm wichtig, sagt auch Berit Heintz: „Besser ist, man lässt den Text noch einmal gegenlesen. Dafür kann man auch einen Lehrer fragen.“ Das Papier sollte keine Eselsohren haben und möglichst sauber sein.

Aber nicht nur die Form muss stimmen – schließlich zählen auch die Inhalte: „Nicht einfach einen unpersönlichen Standardtext verwenden“, empfiehlt Ilona Mirtschin. Bevor das Anschreiben formuliert wird, ist es außerdem ratsam, sich schon einmal mit dem Arbeitgeber zu beschäftigen. Es sei wenig überzeugend, wenn jemand schreibt „Ich will Mechatroniker werden, weil ich das interessant finde“, sagt Annette Bröker von der Arbeitsagentur in Hamburg.

Viel besser sei, wenn der Bewerber erklären kann, was genau ihn an dem Beruf und dem Betrieb reizt und er möglichst auch eine Beziehung zu seinen privaten Hobbys und Interessen herstellen kann. „Ich sollte mich schon fragen, was ich in meiner Bewerbung betonen will, um zu zeigen, dass ich qualifiziert für die Stelle bin“, rät Berit Heintz. DPA



Mit einer Bewerbungsmappe in den Farben blau oder dunkelgrün sind Jobsuchende auf der sicheren Seite. Foto: Sophie Mono

### BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

## Zynische Kommentare: Zeichen von Burn-out

Mitarbeiter gehen nicht mehr mit in die Pause und äußern sich häufig zynisch oder abfällig: Beobachten Kollegen oder Vorgesetzte dieses Verhalten bei anderen, sollten sie aufmerksam werden. Möglicherweise sind das die ersten Anzeichen für einen Burn-out, sagt Anette Wahl-Wachendorf vom Verband der Betriebs- und Werksärzte. Betroffene selbst bemerken die Überlastung häufig erst dann, wenn sie bereits sehr erschöpft sind und ihre Leistungen schlechter werden. Davor ist vor allem das Umfeld gefragt. Kollegen können zum Beispiel den Mitarbeiter zur Seite nehmen und sagen: „Mir fällt auf, dass du gar

nicht mehr mit uns kommst. Glaubst du nicht, dass du dir zu viel zumutest?“ Im besten Fall bringt das den Betroffenen dazu, sein Verhalten zu reflektieren.

Vor allem ist jedoch der Vorgesetzte gefragt. Zu seinen Aufgaben gehöre es, kritisches Arbeitsverhalten von Mitarbeitern zu korrigieren. Fällt einer Führungsposition auf, dass Kollegen deutlich länger arbeiten als andere oder etwa noch spät nachts E-Mails schicken, suchen sie am besten das Gespräch. Im Zweifel müssen sie mit ihnen die Arbeitswoche durchgehen und gemeinsam analysieren, warum sie so lange arbeiten. DPA

HEUTE:

Industriekaufmann

Sie sitzen im Einkauf und bestellen Rohstoffe und Zubehör, sie arbeiten in der Logistik und kümmern sich etwa um die Lagerung von Produkten. Es gibt sie im Ver-