

In Rollenspielen zur Lehrstelle

Bewerber müssen oft Eignungstests überstehen - SZ-Serie, Teil 12

Viele Betriebe verlassen sich nicht nur auf Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräche. Vor allem Bewerber in kaufmännischen Berufen müssen einen Auswahltest überstehen.

VON SZ-REDAKTIONSMITGLIED CLAUDIA SALDEN

Saarbrücken. Während angehende Lehrlinge im Handwerk oft an einem Probetag ihr handwerkliches Geschick unter Beweis stellen müssen, laden große Firmen mitunter zu einem Auswahltest ein. „Gerade wenn mehrere Jugendliche in Unternehmen wie Banken und Versicherungen eingestellt werden sollen, gewährleisten solche Tests eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerber“, sagt Joachim Rauber, Ausbildungsberater bei der saarländischen Industrie- und Handelskammer. Die Zeugnisnoten reichten zur Einschätzung oft nicht aus.

Saarstahl setzt auf eine schriftliche Eignungsprüfung. „Von insgesamt 1800 Bewerbern laden wir drei Viertel zum Test ein“, sagt Gerhard Hussong, Leiter der Aus- und Weiterbildung in Völklingen. Darin geht es vor allem um Logik-Aufgaben. „Hinzu kommt ein Diktat für die kaufmännischen Berufe und ein Test zu technischem Verständnis für die technisch-gewerblichen Berufe.“

Einen schriftlichen Test gibt es auch bei der Sparkasse. „In ganz Deutschland wird der gleiche Bewerbertest durchgeführt“, sagt Bernd Kaiser, Leiter der Personalabteilung der Sparkasse in Merzig-Wadern. Themen sind Rechtschreibung, Grammatik, Politik und Wirtschaft, der Umgang mit Zahlen und Logik-Aufgaben. Seit sechs Jahren müssen die angehen-

den Bankkaufleute anschließend ein so genanntes Assessment Center überstehen. Der Begriff stammt aus dem Englischen. Er setzt sich aus dem Wort „to assess“, das übersetzt „bewerten“ oder „einschätzen“ heißt, und dem Wort „Center“ („Zentrum“) zusammen. In einem Assessment Center sollen die Kandidaten allein und im Team unter Beobachtung einer Auswahlkommission Aufgaben lösen. „Bei uns sind das ein Einzelinterview mit den gleichen Fragen für alle, ein

Ausbildung 2006 SZ-Serie

Verkaufsrollenspiel und eine Gruppendiskussion über ein allgemeines Thema“, sagt Kaiser.

Im Assessment Center geht es vor allem um Fähigkeiten wie strukturiertes Denken, Teamgeist und Redegewandtheit. „Die Unternehmen wollen sehen, wie man argumentiert und sich in einer Grup-

pe verhält“, erklärt Anika Weiler, Diplom-Psychologin bei der Agentur für Arbeit Saarbrücken. Rollenspiele und Gruppendiskussionen seien besonders beliebt. Zur Vorbereitung empfiehlt sie Entspannungsübungen und kleine Übungsvorträge zu Hause. „Ein bisschen Aufregung ist aber gut und auch leistungssteigernd“, sagt Weiler. Verstellen solle man sich auf keinen Fall. Das sieht Ralf-Michael Zapp aus Merzig, Personalberater und Autor zum Thema Bewerberauswahl, genauso. „Ziel eines Assessment-Centers ist es, die am besten geeigneten Personen zu finden.“ Man solle in dieser Stresssituation nicht verkrampfen und sich so geben, wie man ist. „Sonst wird man auch später im Unternehmen nicht glücklich.“

◆ **Typische Testaufgaben** und die kürzlich aktualisierte Broschüre „Orientierungshilfe zu Auswahltests“ gibt es in den Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen und im Internet unter www.arbeitsagentur.de.

Jana will mit Menschen arbeiten

Erst Hauptschulabschluss, jetzt Mittlere Reife

Nohfelden. „Ich mache gerade meine Mittlere Reife“, freut sich Jana Haben (Foto: SZ) aus Nohfelden. Die 18-Jährige hat nach ihrem Hauptschulabschluss ein Berufsgrundbildungsjahr im Bereich Körperpflege absolviert. „Das habe ich mit 1,9 abgeschlos-



Jana Haben

sen“, erzählt sie stolz. Doch hat sie trotzdem keine Lehrstelle in ihrem Traumberuf Friseurin gefunden. „Jetzt muss ich flexibel sein und kann mir auch eine Ausbildung als Kauffrau im Einzelhandel oder Restaurantfachfrau vorstellen“, sagt Jana, die fünf Praktika in Restaurants gemacht hat. „Wichtig ist mir, dass ich in meinem Job mit Leuten zu tun habe.“ *cls*

◆ **Jana Haben** kann per Post kontaktiert werden: Auf dem Ebert 19, 66625 Nohfelden.