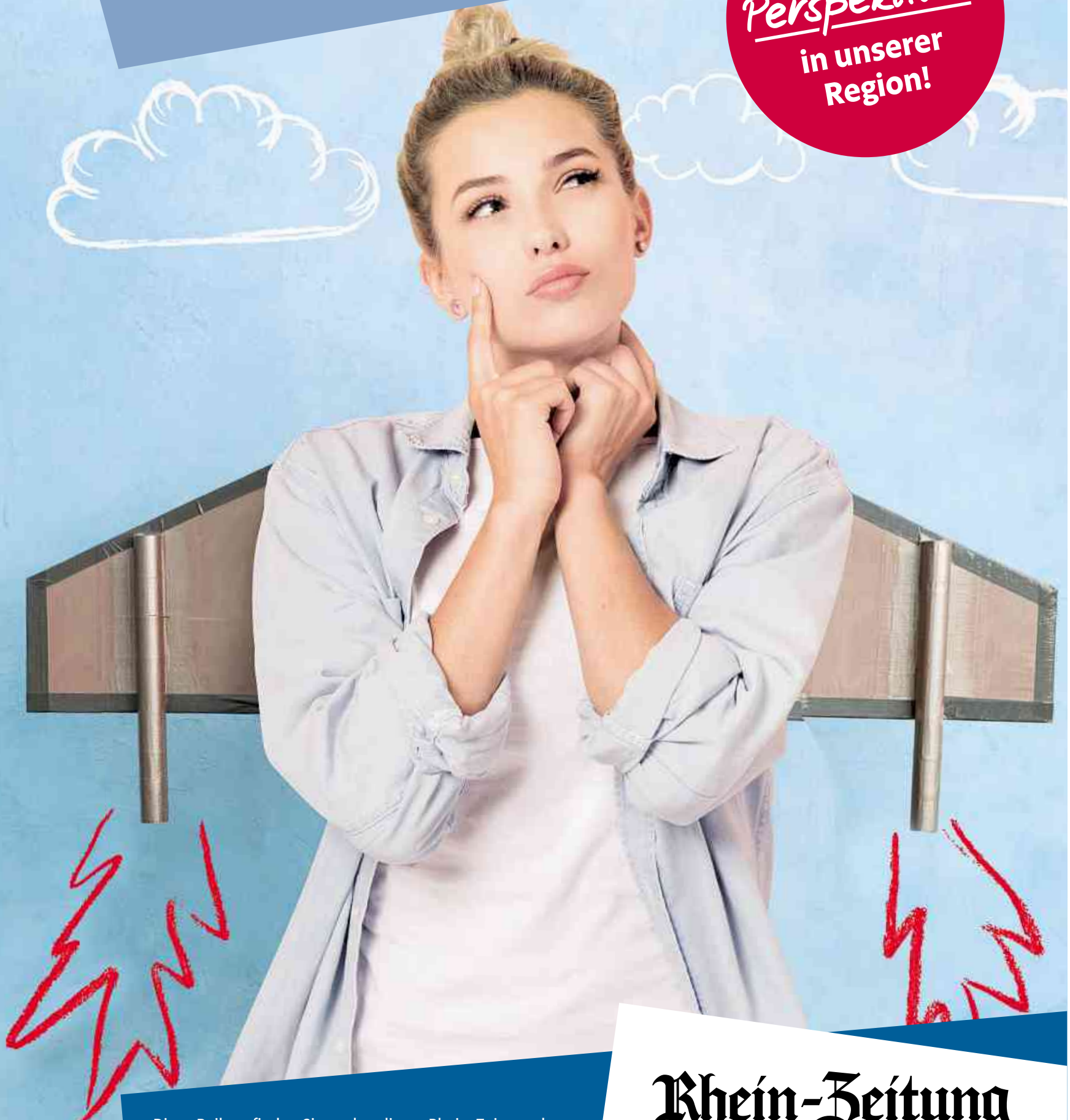


Ausbildung 2019

Jetzt in die berufliche Zukunft durchstarten

Beste
Perspektiven
in unserer
Region!



Diese Beilage finden Sie auch online – Rhein-Zeitung.de
Anzeigensonderveröffentlichung vom 9. August 2018
EL

Rhein-Zeitung
und ihre Heimatausgaben



In den ersten Tagen sind viele Auszubildende noch unsicher und etwas ängstlich. Da hilft es, wenn man sie herzlich willkommen heißt.

Foto: Kurhan - stock.adobe.com

Gestern Schüler, heute Arbeitnehmer

Für Jugendliche beginnt mit dem Start der Ausbildung ein neuer Lebensabschnitt

Mit Grauen erinnert sich Kai Madel an den ersten Tag seiner Ausbildung zum Bürokaufmann. Wie gewünscht klopfte der damals 17-Jährige morgens Punkt 8.30 Uhr an die Tür zum Sekretariat des Inhabers eines Sanitärgrößhandels. Doch als er der Sekretärin sagte, wer er sei, antwortete diese: „Der Chef ist nicht da. Der hat einen Termin.“ Dann bat sie Madel, auf

einem Stuhl im Flur Platz zu nehmen.

Nach zwei Stunden rauschte endlich der Chef herein. Für mehr als einen Händedruck hatte er keine Zeit. „Kümmern Sie sich um den jungen Mann“, sagte er zur Sekretärin. Dann verschwand er wieder. „Bis mein Chef endlich mal Zeit hatte, verging eine Woche“, erzählt Madel. Motivierend wirkte das auf den angehenden Bürokaufmann nicht.

Die Ankunft planen

So unstrukturiert verlaufen die ersten Arbeitstage von frischgebackenen Azubis oft – speziell in Kleinbetrieben. „Sie sind häufig auf die Ankunft der neuen Mitarbeiter nicht vorbereitet“, weiß Alexander Walz von der Personalberatung Conciliat, Stuttgart. „Mal sollen die Berufseinsteiger gleich wie ‚alte Hasen‘ mitarbeiten.“ Das überfordert viele. „Mal stehen sie nutzlos in der Ecke.“ Das erzeugt bei ihnen das Gefühl: Ich werde nicht gebraucht. Dahinter steckt meist keine böse Absicht, betont Walz. „Die Verantwortlichen versetzen sich nur zu wenig in die Lage der jungen Leute.“ Für diese beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Entsprechend angespannt sind sie. Hunderte Gedanken rasen ihnen durch den Kopf:

Wie sind meine künftigen Kollegen? Werde ich akzeptiert? Kann ich die Aufgaben erfüllen? „Deshalb ist es wichtig, den jungen Leuten eine gute Ankunft zu ermöglichen“ – auch aus betriebswirtschaftlichen Gründen. „Denn vom ersten Eindruck hängt stark ab, wie sehr sie sich mit ihrem Job und Arbeitgeber identifizieren.“

Die Neulinge einführen

Das haben die meisten Großunternehmen erkannt. Deshalb gibt es dort Einführungsprogramme – zum Beispiel bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Dort dauert die Einführungsphase für die jährlich rund 100 Auszubildenden zwei Wochen. Zunächst werden die Azubis vom Personalvorstand begrüßt. Danach folgen drei Tage, die primär dem Kennenlernen des Unternehmens und der allgemeinen Information dienen. Anschließend nehmen die Azubis an einem zweitägigen Outdoortraining teil. „Auch um sich wechselseitig kennenzulernen“, betont Ausbildungsleiterin Marion Matter. „Denn das fördert die Identifikation mit dem Unternehmen.“

In der zweiten Woche werden die Azubis in die Softwareprogramme eingeführt. Auch ein Telefontraining steht im Programm. Und ebenfalls

ein fester Baustein der Einführung ist ein halbtägiger Benimmkurs. In ihm geht es, so Matter, „primär um scheinbar banale Dinge: Wie kleide ich mich angemessen? Was mache ich, wenn ich etwas brauche? Wie und wann grüße ich Kollegen?“ Lauter Kleinigkeiten, die für berufserfahrene Mitarbeiter selbstverständlich sind. Berufseinsteiger wissen aber oft noch nicht, welche Verhaltensregeln in den Betrieben gelten. Also sollte man es ihnen sagen.

Die Erwartungen erläutern

So aufwendige Einführungsprogramme können sich kleinere Unternehmen nicht leisten. Das ist auch nicht nötig. Trotzdem sollten auch diese sich überlegen, wie sie den Berufseinsteigern das Ankommen erleichtern. Selbstverständlich sollte eine Begrüßung durch den Chef sein; außerdem, dass er oder ein Stellvertreter sich zwei, drei Stunden Zeit nimmt, dem Azubi den Betrieb zu zeigen und ihn den wichtigsten Personen vorzustellen. Auch ganz praktische Dinge gilt es zu besprechen. Zum Beispiel: Ist es üblich, dass Neue einen Einstand geben? Wie sind die Pausen geregelt?

Mit viel mehr Infos sollte man die Azubis am ersten Tag nicht belasten. Sinnvoller

ist es, ein weiteres Gespräch am Folgetag zu vereinbaren. Dann kann der Verlauf der Ausbildung erklärt werden und was das Unternehmen vom Azubi erwartet – „auch bezüglich seines Arbeitsverhaltens und im Umgang mit Kunden und Kollegen.“ Das geschieht oft nicht, kritisiert Führungskräftetrainer Reiner Voss, Hamburg, „weshalb die jungen Kollegen ungewollt in Fettnäpfchen treten“.

Wichtige Infos schriftlich geben

Klar ist: Die Neuen können sich nicht alles merken, was in den ersten Tagen auf sie einprasselt. Deshalb empfiehlt Voss den Ausbildungsbetrieben, die wichtigsten Dinge in einem Handbuch zu notieren.

Darin kann zum Beispiel stehen: Wie werden Unterlagen archiviert? Worauf ist beim Schreiben von Mails zu achten? Wie und wann ist Urlaub zu beantragen? So ein Handbuch erspart Zeit. Denn die Azubis müssen seltener bei Kollegen nachfragen. Hilfreich ist auch ein Plan, wer den Auszubildenden wann solche Dinge wie die wichtigsten PC-Programme erklärt. Das stellt sicher, dass nichts vergessen wird. Und: Die Infos werden in verdaubaren Häppchen serviert.

Andrej Winter

IMPRESSUM

„Ausbildung 2019“ ist eine Anzeigen-Sonderveröffentlichung der Rhein-Zeitung und ihrer Heimatausgaben vom 09.08. 2018.

Herausgeber: Mittelrhein-Verlag GmbH, 56055 Koblenz

Verleger und Geschäftsführer: Waltpeter Twer
Geschäftsführer: Thomas Regge

Anzeigen: rz-Media GmbH, 56055 Koblenz
Geschäftsführung: Hans Kary

Gebietsleitung:
Heike Leuters

V.i.S.d.P.:
Ralf Lehna

Druck: Industriedienstleistungsgesellschaft mbH, Mittelrheinstr. 2, 56072 Koblenz

Rhein-Zeitung
und Ihre Heimatausgaben

Lernen im Jahr 2100

Geht in naher Zukunft der Menschheitstraum vom Lernen im Schlaf in Erfüllung?

Der Gedanke ist nicht neu. Schon im 17. Jahrhundert befasste sich Georg Philipp Harsdörffer in seinem Werk „Poetischer Trichter, die Teutsche Dicht- und Reimkunst in sechs Stunden einzugießen“ mit der Frage: Kann man Gedichte ohne stupides Repetieren lernen? Die Wunschvorstellung vom „Nürnberger Trichter“ war geboren. Seitdem lässt dieser Traum die Menschheit nicht los.

Immer wieder werden neue Techniken entwickelt, die angeblich ein Lernen im Schlaf ermöglichen. Noch heute hegen manche Schüler die Illusion, ein „Vokabelheft unter dem Kopfkissen“ können das Pauken ersetzen. Auch Erwachsene träumen gerne vom „Lernen ohne Schweiß“. Scharenweise pilgerten sie zum Beispiel vor knapp 20 Jahren zu sogenannten „Superlearning-Seminaren“, um dort Fremdsprachen „wie im Schlaf“ zu lernen. Offensichtlich mit geringem Erfolg! Doch ist der Traum von „Nürnberger Trichter“ damit ausgeträumt? „Nein“, sagt die Wiener Trainer- und Cochausbilderin Sabine Prohaska, „dies bleibt ein Menschheitstraum.“

Lernen im Schlaf – ein Menschheitstraum

So fand zum Beispiel in Zusammenhang mit der Debatte über die Suggestopädie eine breite Diskussion darüber statt, welche Prozesse im menschlichen Gehirn beim Lernen ablaufen. Allgemeinwissen wurde: Die Lerneffizienz steigt, wenn beim Lernen mehrere Sinneskanäle angesprochen werden. Es ist sinnvoll, Bilder vom Lernstoff im Kopf des Lerners zu verankern.

Noch weiter geht Michael Schwartz, Geschäftsführer des ilea-Instituts, Esslingen. Seines Erachtens ist der Traum vom „Nürnberger Trichter“ heute lebendiger denn je. „Denn die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien eröffnen uns Möglichkeiten, Wissen zu generieren, von denen wir vor 20 oder 30 Jahren noch kaum zu träumen wagten.“

Zugleich prasseln aber auf jeden Einzelnen Tag für Tag so viele Infos ein, dass es uns immer schwerer fällt, Wichtiges von Unwichtigem zu unterscheiden. 80 Prozent der Bundesbürger äußern denn

auch in Umfragen, sie hätten ab und zu das Gefühl, dass sich die Welt zu schnell dreht. Sie fühlen sich von der Daten- und Infolut überfordert.

Die Zukunft ist nur bedingt vorhersehbar

„Das menschliche Denken ist nicht abstraktionsfähig genug, um sich vorzustellen, was in 100 Jahren Realität sein könnte“, betont Dr. Georg Kraus, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, Bruchsal. „Für die nächsten zehn, zwanzig Jahre lassen sich noch ein paar Trends voraussagen. Doch danach beginnt das Reich der reinen Spekulation.“

Trotzdem kann man sich solchen Tagträumen hingeben, zumal sich in der Arbeitswelt, die das berufsbezogene Lernen prägt, durchaus einige Entwicklungslinien skizzieren lassen. So ist heute zum Beispiel in den meisten Betrieben ein Arbeiten ohne die neuen Kommunikations- und Informationstechnologien kaum noch vorstellbar. Mittelfristig wird sich zumindest die Vermittlung kognitiver Lerninhalte fast ganz in den virtuellen Raum verlagern. Und weil der Lernbedarf aufgrund der rasanten technischen Entwicklung immer größer wird, wird manch Arbeitnehmer irgendwann an die Grenzen seiner Lernfähigkeit und -bereitschaft stoßen. „Mein Speicher ist voll“ wird er dann resignierend sagen.

Eine Unterstützung des menschlichen Denkapparates, zum Beispiel in Form eines „Gehirnschrittmachers“, ist durchaus denkbar. „Vielleicht können wir in 100 Jahren über ein neuronales Interface ganze Wissensblöcke in unsere Köpfe laden, die sich dort zu einem Ganzen zusammenfügen“, mutmaßt der Diplom-Physiker Michael Schwartz.

Wissen und Weisheit sind zwei Paar Schuh

Ob solche Wege irgendwann beschritten werden, ist auch eine Frage der Ethik. „Nicht alles, was wir können, sollten wir tun“, wirft Sabine Prohaska ein.

Wenn diese beiden Komponenten entfallen, bleibt vom heutigen Lernen nichts mehr übrig. Doch keine Angst! Ver-



Lernen im Schlaf? Schön wär's...

Foto: Tran-Photography - stock.adobe.com

mutlich wird es dieses Lernen Georg Kraus: „Daten und chen Köpfe verpflanzen, auch in 100 Jahren noch ge- Fakten können wir vielleicht Weisheit nicht.“
ben. Denn so Dr. irgendwann in die menschl- Bernhard Kuntz

— Anzeige —

So bunt wie

das

Leben!



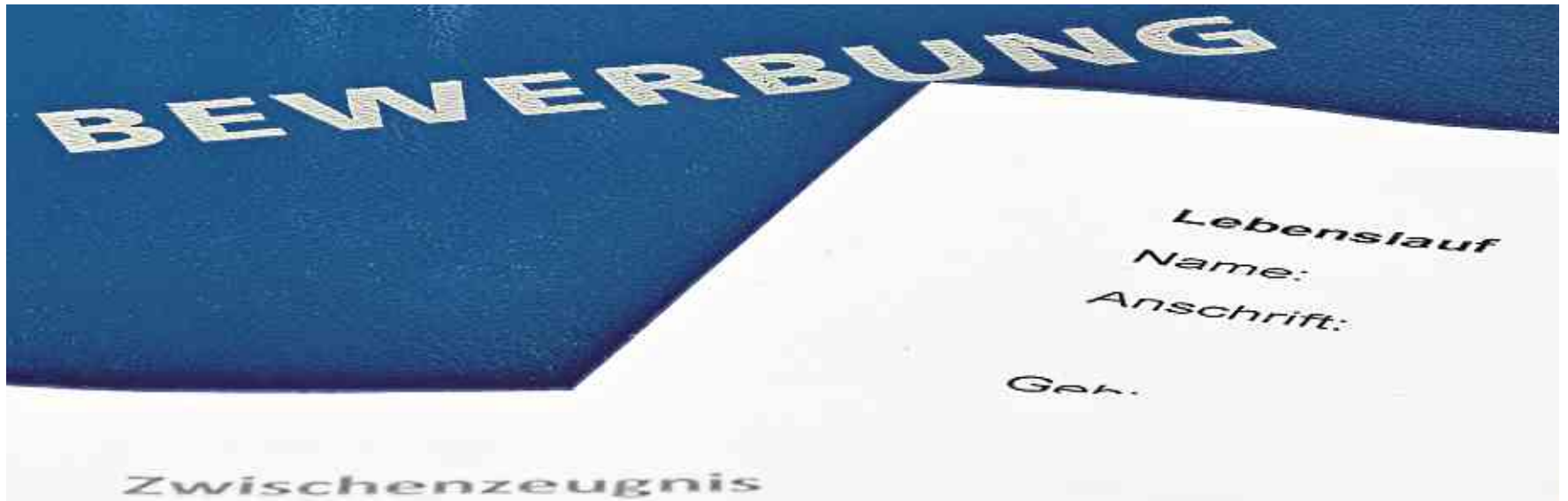
Wir suchen **DICH** für den **1. August 2019** – beginne bei Schulz Farben deine Ausbildung als:

Industriekauffrau / Industriekaufmann
BA-Student(in) „International Business Administration“
BA-Student(in) „Industrie“
Fachlagerist(in)
Fachkraft für Lagerlogistik (w/m)

Du steigst in ein solides Unternehmen mit sicherer Auftragslage ein; deine Teamkollegen freuen sich auf dich und werden dir mit Rat und Tat zur Seite stehen. Dich erwartet eine abwechslungsreiche Ausbildung mit vielen Perspektiven und vielfältigen Aufgaben. Wir helfen dir, deine Potenziale zu erkennen, diese gezielt einzusetzen und zu entfalten. Für weitere Informationen besuche einfach unsere Karriere-Webseite <https://www.schulz-farben.de/Karriere> oder scanne den QR-Code.

 **SCHULZ**
wir und die farben





Schon bei der Bewerbung alles richtig machen. Zehn hilfreiche Tipps helfen bei der Erstellung.

Foto: Björn Wylezich - stock.adobe.com

Anzeige



GmbH & Co. KG
ENERGIE- & HAUSTECHNIK

Für 2019 bieten wir folgende
Ausbildungsplätze an:

Anlagenmechaniker m/w

Wenn die Anzeige Ihr Interesse geweckt hat,
bewerben Sie sich bitte schriftlich an:

Firma Schupp GmbH & Co. KG
Postfach 12 24 20, 55706 Idar-Oberstein
Telefon 067 81 / 96 95 - 0
www.heizungsbau-schupp.de
info@heizungsbau-schupp.de

Bewerbungstipps für Schulabgänger

Wer beim Bewerben gewisse Regeln beachtet, kann bei Unternehmen viele Pluspunkte sammeln.

1 Schreiben Sie lieber wenige qualifizierte Bewerbungen, als sich mit einem Standardschreiben bei vielen Unternehmen zu bewerben.

2 Informieren Sie sich vor dem Verfassen einer Bewerbung im Internet über das Unternehmen, bei dem Sie sich bewerben möchten, und den angestrebten Ausbildungsberuf.

3 Machen Sie, wenn möglich, vorab passende Praktika. Denn je klarer Ihre Vorstellung vom angestrebten Beruf ist, umso einfacher fällt Ihnen das Bewerben und desto sicherer bekommen Sie einen Ausbildungsplatz.

4 Bedenken Sie als Schüler einer Abgangsklasse: Die Personalabteilungen messen den „Kopfnote“ in den Schulzeugnissen (für Verhalten und Mitarbeit) eine hohe Bedeutung bei. Sie dienen ihnen als Indikator für das Engagement und die Teamfähigkeit eines Bewerbers. Und

die Fehltag? Sie sind für die Unternehmen ein Indiz, wie zuverlässig und belastbar ein Bewerber ist.

5 Den Unternehmen sind auch die berühmten Schlüsselqualifikationen wichtig. Sie wollen wissen: Wie lern-, team- und kommunikationsfähig ist ein Bewerber und wie eigenverantwortlich löst er Aufgaben? Gehen Sie hierauf im Anschreiben ein.

6 Lassen Sie den Entwurf Ihres Anschreibens von schreiberfahrenen Erwachsenen checken. Denn für die Unternehmen sind die Anschreiben eine Art „erste Arbeitsprobe“ – gerade bei Büroberufen.

7 Lesen Sie (zumindest) in den Tagen vor einem Bewerbungsgespräch die Tageszeitung. Denn in ihnen stellen die Interviewer zuweilen tagesaktuelle Fragen – beispielsweise, um zu klären, ob ein Bewerber sich für Wirt-

schaftsthemen interessiert.

8 Mit dem Start Ihrer Berufsausbildung treten Sie in die Erwachsenenwelt ein, und dort gelten teils andere Regeln als im Schulalltag – auch bezogen auf die Kleidung. Signalisieren Sie durch die Kleidung, die Sie bei Bewerbungsgesprächen tragen, dass Sie reif für den Eintritt in die Arbeits- und Erwachsenenwelt sind.

9 „Übung macht den Meister.“ Das gilt auch fürs Bewerben. Wer unsicher ist, sollte das (Antwort-)Verhalten im Bewerbungsgespräch vorab in Rollenspielen mit Freunden und Verwandten üben.

10 Überlegen Sie sich eine glaubhafte Begründung, warum Sie sich gerade für den Beruf x interessieren und beim Unternehmen y beworben haben. Denn danach wird in jedem Bewerbungsgespräch gefragt.

Sonja Striebel

One Week Azubi

Berufs-Schnupperwochen für Jugendliche

Jugendliche können mit der Aktion One Week Azubi potenziell interessante Ausbildungen kennenlernen. Dabei handelt es sich nicht um ein reguläres Praktikum. Stattdessen begleiten die Teilnehmer fünf Tage lang einen Azubi in einem Unternehmen und lernen dadurch den Ausbildungsalltag aus erster Hand kennen. Hinter der Aktion steht das Startup One Week Experience, unterstützt wird sie unter anderem von der Bundesagentur für Arbeit. Welche Ausbilder in ihrer

Nähe bei One Week Azubi mitmachen, erfahren Jugendliche unter www.oneweekexperience.de/azubi (Anm.d.R: Bitte ohne - eingeben).

Dort steht auch das Onlineformular zum Bewerben. Die Teilnahme ist kostenlos, manche Firmen erstatten außerdem Fahrt- oder Verpflegungskosten. Fällt die Schnupperwoche in die Schulzeit, können sich Schüler mit Hilfe von One Week Experience eventuell auch vom Unterricht befreien lassen. Tobias Hanraths



Foto: J.Buchheim - stock.adobe.com

D.W. **RENZMANN** Erfahrung. Wissen. Innovation



WIR BIETEN:

• Ausbildung zum Industriemechaniker (m/w)

Weitere Informationen und
Bewerbungsunterlagen an:

D.W. Renzmann Apparatebau GmbH
Personalabteilung Christina Eberle
Industriestraße 1 • 55569 Monzingen
Telefon: 06751 878 0 • dw-renzmann.de
bewerbung@dw-renzmann.de

„Wir formen die Zukunft“

HAY|Group wird zu Musashi Europe

„Wir formen die Zukunft“. Unter diesem Motto beginnt derzeit ein neuer Abschnitt in der Unternehmensgeschichte der HAY|Group. Knapp zwei Jahre nach der Übernahme durch den japanischen Musashi Konzern kommt es zu weiteren entscheidenden Schritten im Rahmen der Integration. Ein großer Bestandteil dabei ist eine Initiative zur Kulturerneuerung des Unternehmens, die mit großer Akzeptanz bereits angelaufen ist.

Um die Zugehörigkeit und Verbundenheit zum neuen Unternehmen auch langfristig herzustellen und nach außen hin zu zeigen, wird die HAY Group samt all Ihren Werken in Europa ab Juli 2018 zur Musashi Europe Gruppe umfirmiert. Damit wird ein weiterer Schritt in Richtung Vereinheitlichung und Standardisierung gemacht und die einzelnen Standorte und deren Wettbewerbsfähigkeit werden gestärkt, da sie zukünftig unter einem gemeinsamen Namen auftreten. Seit Beginn des Jahres arbeitet



Foto: Musashi Europe

Musashi Europe mit Hilfe eines strukturierten Innovationsprozesses an der Erkundung neuer Produkte, neuer Märkte und neuer Technologien. Dabei soll die strategi-

sche Lücke zwischen den heutigen Kompetenzen und den zukünftigen Anforderungen an das Unternehmen systematisch geschlossen werden. Auch im Bereich der

E-Mobilität sehen die beiden Geschäftsführer Gantzer und Mehlmann ungeahnte Chancen für das Unternehmen, da das Know-how für die entscheidenden Komponenten,

wie kompakte Wellen und große, ringförmige Umformteile, bereits heute wettbewerbsfähig vorhanden ist. Flankierend wird mit Hilfe von Investitionen in neuartige, energieeffizientere Prozesse auf energiesparende Konzepte gesetzt, um einen Beitrag zu Ressourcenschonung zu leisten. Unter den genannten Aspekten stellt sich Musashi Europe stark für die Zukunft auf und sorgt mit Maßnahmen an verschiedenen Stellen zur Zukunftssicherung der Arbeitsplätze sowie zur Weiterentwicklung der Produkte und Prozesse.

Kontakt

Sandra Schmidt
Referentin
Personalentwicklung
Musashi Bad Sobernheim
GmbH & Co. KG

Haystraße 7-13
55566 Bad Sobernheim
Telefon: 06751/83 270
E-Mail: Sandra.Schmidt
@de.musashi-group.com



MUSASHI

EUROPE



Wir formen die Zukunft – IHRE AUSBILDUNG

Wenn Sie ab **August 2019** Ihre Ausbildung bei **Musashi** starten, werden Sie sich von Beginn an wohlfühlen. Denn in unserem jungen Team erwarten Sie nicht nur nette Kolleginnen und Kollegen, sondern auch eine partnerschaftliche Atmosphäre – und vor allem: interessante Aufgabengebiete. Denn in fast jedem Automobil auf den Straßen dieser Welt finden sich die erstklassigen Produkte aus unserem Unternehmen. Entwickelt, hergestellt und auf den Markt gebracht von unseren Mitarbeitern.

- **Elektroniker für Betriebstechnik (m/w)**
- **Industriemechaniker (m/w)**
Instandhaltung
- **Maschinen- und Anlagenführer (m/w)**
Metalltechnik
- **Mechatroniker (m/w)**
- **Werkzeugmechaniker (m/w)**
Vorrichtungstechnik
- **Zerspanungsmechaniker (m/w)**
Dreh- oder Fräsmaschinensysteme
- **DH-Studium BWL (m/w)**
Industrie
- **DH-Studium Maschinenbau (m/w)**
- **DH-Studium Wirtschaftsingenieurwesen (m/w)**
- **Industriekaufmann/-frau**

Sie haben Ihren guten Schulabschluss in der Tasche? Dann freuen wir uns auf Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen. Für Fragen zu gewerblichen/technischen Ausbildungsgängen steht Ihnen gerne unser Ausbildungsleiter Herr Raab (Tel.: 06751 83-251) zur Verfügung. Für Fragen zu kaufmännischen Ausbildungsgängen wenden Sie sich bitte an Frau Schmidt, Personalentwicklung (Tel.: 06751 83-270).

PROFITIEREN SIE VON EINEM KOLLEGIALEN TEAM.

Musashi Bad Sobernheim GmbH & Co. KG • Personalabteilung • Haystraße 7-13 • 55566 Bad Sobernheim • www.eu.musashi-group.com

Zukunftsperspektive

EFFGEN
Schleiftechnik

Ausbildung 2019

- Zerspanungsmechaniker/in
- Oberflächenbeschichter/in
- Duales Studium
BWL · Maschinenbau · Informatik

Mehr Informationen zu unseren Ausbildungsangeboten findest Du auf: www.effgen.de oder bewirb Dich direkt unter: bewerbung@effgen.de

Finde Deinen Platz in unserem Team!

Ihr Partner für Diamant- und Bornitridwerkzeuge
Schleifen · Abrichten · Polieren

Günter Effgen GmbH
Am Teich 3-5 · 55756 Herrstein
Telefon 0 67 85/180
info@effgen.de · www.effgen.de



PRÄZISION | INNOVATION | FLEXIBILITÄT

Der Preis des Erfolges ist Hingabe, harte Arbeit und unablässiger Einsatz für das, was man erreichen will.
Frank Lloyd Wright



**Wir suchen zum 1. August 2019
Auszubildende zum/zur Industriekaufmann/-frau**

Die Eaton Technologies GmbH in Langenlonsheim produziert Tiefenfilterschichten unter der Marke BECO, welche in der Filtration für die Lebensmittel- und Getränke- sowie für die Pharmaindustrie und die Feinchemie eingesetzt werden.

In Ihrer zweieinhalbjährigen Ausbildung erhalten Sie ausführliche Einblicke in alle kaufmännischen Geschäftsbereiche. Sie haben die Möglichkeit, sich aktiv in das tägliche Geschäft mit einzubringen und die Facetten eines international tätigen Unternehmens kennenzulernen. Die theoretische Ausbildung findet in der Berufsbildenden Schule Wirtschaft in Bad Kreuznach statt.

Ihr Profil:

- allgemeine/fachgebundene Hochschulreife bzw. Fachhochschulreife
- gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- gute EDV-Kenntnisse (insbesondere in Microsoft Office)
- teamfähig, kommunikativ, flexibel, Organisationstalent
- Interesse an Wirtschaftsthemen und kaufmännischen Tätigkeiten

Wir bieten:

- Vergütung nach Chemietarif
- 30 Tage Urlaub
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- betriebliche Altersvorsorge

Eaton Technologies GmbH
An den Nahewiesen 24
55450 Langenlonsheim
www.eaton.de/filtration

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung
bis zum 31. Oktober 2018 an:
BodoKoerper@Eaton.com



Früh vorbeugen

Viele Azubis klagen bereits über erste gesundheitliche Beschwerden

„Viele Auszubildende sind übergewichtig und klagen schon regelmäßig über Rückenbeschwerden“, berichtet Liane Pöhlmann, Koordinatorin betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK Heilbronn-Franken. Deshalb integrieren immer mehr Betriebe in ihre Ausbildungen Gesundheitsfördermaßnahmen. So zum Beispiel die Bausparkasse Schwäbisch Hall. Sie baute bereits vor zehn Jahren ein „Azubi-Fit“ genanntes Trainingsprogramm in ihren Ausbildungsplan ein. Mit dem Ziel: Die Azubis sollen lernen, sich körperlich und geistig fit zu halten, noch bevor sie die ersten Zipperlein klagen.

„Denn dann lassen sich die meisten Zivilisationskrankheiten nicht mehr vermeiden“, erklärt Pöhlmann, die das Programm mitkonzipiert hat. Zum Beispiel viele Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Erkrankungen des Bewegungsapparats.

Ähnliche Initiativen gibt es inzwischen in zahlreichen größeren Unternehmen – unter anderem bei Bosch und Daimler. Doch noch immer gilt laut Pöhlmann: „Viele Betriebe beklagen zwar, die Azubis würden körperlich und geistig immer unbeweglicher. Doch recht wenige tun etwas dagegen.“ Dabei wäre dies sinnvoll. Denn Azubis fehlen im Schnitt häufiger krankheitsbedingt als ihre älteren Kollegen. Und eine Studie ergab: Fast jeder dritte Azubi hat schon zu Beginn der Ausbildung regelmäßig Rückenschmerzen. „Und das wird mit zunehmendem Alter schlimmer“, weiß Pöhlmann.

Schon als Azubi krank?

Und fragt besorgt: „Was ist, wenn die Azubis von heute 40 oder gar 60 Jahre alt sind?“ Diese Frage beschäftigt immer mehr Unternehmen, auch weil ihre Belegschaften älter und junge Fachkräfte zunehmend rar werden.

Für die meisten Jugendlichen und jungen Erwachsenen gilt: Sie sind gesund. „Viele verhalten sich aber nicht so, dass sie gesund bleiben“, kritisiert die Expertin für betriebliche Gesundheitsförderung Sibylle Brechtel, Diez. Dabei lassen sich zwei Gruppen von Jugendlichen unterscheiden. Die einen sind in ihrer Freizeit sportlich sehr aktiv. Die anderen hingegen bewegen sich kaum. „Und dass viele Jugendliche lieber



Wer sich beizeiten körperlich betätigt, ist und bleibt fit für den Arbeitsalltag.

Foto: alfa27 - stock.adobe.com

Fertigpizzen als Salat essen, ist kein Geheimnis“, ergänzt Brechtel. Diesem Fehlverhalten versuchen die Betriebe mit ihren Gesundheitsförderprogrammen entgegenzuwirken – gemäß der Maxime: Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr. „Früh mit der Gesundheitsförderung zu beginnen, ist auch betriebswirtschaftlich sinnvoll“, betont Dr. Martin Braun, Experte für menschengerechte Arbeitsgestaltung beim Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, Stuttgart. „Denn wenn Mitarbeiter häufig erkranken, kostet das die Betriebe mehr als Entspannungskurse und Rückengymnastik anzubieten.“

Körperliche und geistige Fitness fördern

Bei ihren Förderprogrammen für Azubis setzen die Unter-

nehmen unterschiedliche Schwerpunkte. Gemeinsam ist ihnen jedoch: Neben der körperlichen soll die geistige Fitness gefördert werden. „Das ist wichtig“, erklärt Bernadette Imkamp, Leiterin Personalbetreuung und -marketing bei Schwäbisch Hall. „Denn bei den meisten Erkrankungen spielt der Faktor Stress eine wichtige Rolle. Was eine Person als Stress erlebt und wie sie darauf reagiert, ist aber sehr subjektiv.“ Besonders gut kommen nach ihrer Erfahrung bei den Azubis Fördermaßnahmen an, die eine „Lifestyle-Komponente“ enthalten – zum Beispiel Kurse wie Inlineskating oder Schnupperstunden in Fitnessstudios. Für die klassische Betriebssportgruppe hingegen fühlen sich die Azubis zu jung. Also sollte man spezielle Angebote für sie entwerfen. *Lukas Leist*

Was haben Hollywood und die Herstellung von Flachbildschirmen gemeinsam?

Schneider-Kreuznach bietet attraktive Jobs in der Spitzentechnologie

Auf den ersten Blick haben Hollywoodfilme und die industrielle Produktion von Flachbildschirmen nicht viel gemein. Auf den zweiten Blick denken manche vielleicht, dass ein Film ja irgendwann auf einem TV-Bildschirm angeschaut wird. Das stimmt. Wer sich aber genauer mit Optik beschäftigt, stellt fest, dass für die Filmaufnahmen und die Projektion eines Kinofilms ebenso besondere Objektive notwendig sind wie für die Herstellung von Displays für Smartphones, Computer oder Fernseher. Objektive und optische Filter helfen beispielsweise dabei, in der Fertigung großer Unternehmen fehlerhafte Produkte auffindig zu machen und auszusortieren.

Made in Germany

Einer der Weltmarktführer für derartige Objektive und spezielle Filter ist Schneider-Kreuznach. Das Unternehmen hat seit mehr als hundert Jah-



In der Lehrwerkstatt werden die wichtigsten Handgriffe vertieft. Foto: Jos. Schneider Optische Werke GmbH

ren seinen Stammsitz in Bad Kreuznach. Objektive von Schneider-Kreuznach waren schon bei Weltraummissionen dabei, sie haben die Kinoprojektion von Star Wars möglich gemacht, sie werden von professionellen Kameraleuten und Fotografen genutzt, und sie werden bei

industriellen Inspektionen eingesetzt.

Chancen

Möglich ist das nur, weil engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Optik und Feinmechanik Objektive und Filter fertigen, die den höchsten Ansprüchen genügen. Da

sind Genauigkeit, technisches Verständnis und Engagement gefragt. Azubis können sich nach der Ausbildung zum Techniker oder Meister weiterqualifizieren. Darauf aufbauend kann man ein duales Studium zum technischen Betriebswirt bzw. Wirtschaftsingenieur absolvieren.

Zukunftsperspektive

Die Optik- und Feinmechanik-Industrie ist eine der wichtigsten Wachstums- und Zukunftsbranchen Deutschlands. Sie zählt zum Hochtechnologiesektor, dem sehr gute Perspektiven zugeschrieben werden. Dabei sind die deutschen Produkte weltweit gefragt. Rund zwei Drittel werden exportiert. Sie gehen in die EU-Staaten, die USA, China, Indien und andere Industrienationen.

Kontakt

Leen Van Quickelberghe
Personalreferentin
Jos. Schneider Optische
Werke GmbH

Ringstraße 132
55543 Bad Kreuznach
Telefon: 0671/601-0
E-Mail: personal@schneiderkreuznach.com
Web: www.schneiderkreuznach.com

Schneider-Kreuznach Ausbildung mit *Zukunft*



Wir suchen Dich als AZUBI

Ausbildungsstart: 1. August 2019

• Feinoptiker (m/w)

Als Feinoptiker arbeitest Du in der Produktion im Bereich Optik und stellst Linsen, Prismen, Spiegel, Filter und weitere Bauteile für optische Geräte – wie beispielsweise Foto-, Film- und Industrieobjektive – her. Außerdem montierst, misst und prüfst Du die angefertigten optischen Bauteile.

• Zerspanungsmechaniker (m/w)

Als Zerspanungsmechaniker arbeitest Du in der Produktion im Bereich Mechanik und programmierst, bedienst und richtest die jeweiligen Dreh- und Fräsmaschinen zur Herstellung der mechanischen Bauteile.

• Industriemechaniker (m/w)

Als Industriemechaniker arbeitest Du in der Produktion im Bereich der Endmontage und bist zuständig für die komplette Montage unserer optischen Systeme.

Sende Deine Bewerbung per E-Mail an personal@schneiderkreuznach.com
Wir freuen uns auf Dich!

Du hast noch Fragen?

Dann schreibe uns gerne eine Mail oder rufe uns an.

Jos. Schneider Optische Werke GmbH
Ringstraße 132 | 55543 Bad Kreuznach
personal@schneiderkreuznach.com | Tel.: 0671 601-0
www.schneiderkreuznach.com/de/unternehmen/karriere

Schneider
KREUZNACH

Keine Torschlusspanik

Suche nach Wunsch-Lehrstelle nicht aufgeben

Der Gang zum Briefkasten bringt die Ernüchterung: Schon wieder eine Absage! Für Jungen und Mädchen, die auch jetzt noch keine Lehrstelle in ihrem gewünschten Beruf haben, scheint die Zeit bis zum Start des neuen Ausbildungsjahres zu rasen. Groß kann da die Versuchung sein, schnell irgendeine andere Lehrstelle anzunehmen oder ganz zu resignieren. Doch dazu besteht kein Grund: Wer engagiert ist, kann selbst in seinem Traumberuf noch unterkommen – oder eine vergleichbare Ausbildung beginnen.

Manche Berufe sind sehr gefragt

„Es gibt Berufe, die Renner sind, bei diesen sind die Lehrstellen in der Regel schon früh besetzt“, sagt Alexander Legowski, Sprecher des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin. Dazu gehört zum Beispiel der Kfz-Mechatroniker. Auch anderswo wird es jetzt eng –

doch längst nicht überall, sagt Günter Lambertz, Koordinator im Bereich Berufsausbildung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in Berlin:

„Es hat sich in den letzten Jahren eingespielt, dass viele Betriebe auch im September und Oktober noch einstellen.“ Hinzu kommt, dass manch vergebener Platz plötzlich wieder frei ist, so Rainer Schmidt-Rudloff, Vizeleiter der Abteilung Berufliche Bildung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). „Bis Dezember tut sich noch viel“, bestätigt Ilona Mirtschin, Referentin bei der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Bis Dezember verändert sich in Betrieben immer noch etwas

Sich allein darauf zu verlassen ist aber nicht sinnvoll. „Hat man es bis jetzt bei allen zur Verfügung stehenden Betrieben erfolglos versucht,

sollte man sich nach etwas Verwandtem umschaun“, rät Lambertz. Wer also Groß- und Außenhandelskaufmann werden will und nichts findet, könnte sich um eine Stelle als Einzelhandelskaufmann bewerben: „Die späteren Einsatzgebiete sind nicht so verschieden.“ Für Jungen oder Mädchen, die keinen Ausbildungsplatz als Bankkaufmann oder -frau finden, bietet sich nach Schmidt-Rudloffs Worten eine kaufmännische Lehre im Versicherungswesen als Alternative an.

Auch räumliche Flexibilität ist notwendig

Wer auf keinen Fall von seinem Berufswunsch lassen will, muss über seine Heimatregion hinaus nach Betrieben mit offenen Stellen suchen. Die Agenturen für Arbeit können auch über Angebote außerhalb des jeweiligen „Tagespendelbereichs“ informieren. Ilona Mirtschin rät allerdings vor übereilten Entscheidungen für einen Umzug ab: „Es



Lieber abwarten und ein Leben lang mit der Berufswahl glücklich sein.

Foto: ehrenberg-bilder - stock.adobe.com

gibt Jugendliche, die damit nicht zurecht kommen und deshalb ihre Lehre abbrechen.“ Sinnvoll kann es auch sein, sich bei einem Unternehmen in der Heimatregion um ein Praktikum zu bemühen und sich dabei als „Azubi“ zu empfehlen.

„Es hängt so vieles vom persönlichen Eindruck ab“, sagt

Alexander Legowski vom ZDH. Mit Glück klappt es auf diese Weise im Nachrückverfahren. Wer beim Arbeitsamt registriert und bis zum 30. September nichts gefunden hat, wird zu einer Nachvermittlungsbörse eingeladen, sagt Günter Lambertz vom DIHK.

Florian Oertel

— Anzeige —

Wir freuen uns auf dich!

Lorenz und Sophia, Azubis 2017

Wir suchen für August 2019 interessierte und engagierte Persönlichkeiten für die Ausbildung:

- Medienkaufmann/-frau Digital und Print
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Duales Studium Medien, IT und Management für Medienkaufleute
- Kaufmann/-frau für Dialogmarketing
- Fachkraft für Lagerlogistik

Jetzt bewerben!



Alle Infos rund um Ausbildung bei der Rhein-Zeitung finden Sie online bei Rhein-Zeitung.de/Ausbildung und wenn Sie die Anzeige mit der **RZplus-App** scannen!

Rhein-Zeitung.de

Rhein-Zeitung
und ihre Heimatausgaben

Willkommen bei SIMONA

Der Partner für innovative Kunststofflösungen – jederzeit und weltweit

Kaufmännische oder technische Stärken

Alle Mitarbeitenden bei SIMONA tragen mit ihren Kenntnissen und Ideen täglich dazu bei, dem Kunden die besten Lösungen zu bieten. In Verwaltung, Produktion, Logistik, Verkauf, Technical Service Center oder Forschung & Entwicklung erwarten den Mitarbeitenden vom ersten Tag an abwechslungsreiche und spannende Aufgaben.

Ausbildung oder Duales Studium

Am Hauptsitz in Kirn werden zahlreiche Ausbildungs- und Studiengänge angeboten. Ganz gleich, ob eine technische oder kaufmännische Ausbildung, Lernbereitschaft und Leidenschaft sind gefragt.

Während der Ausbildung fordert SIMONA nicht nur, sondern unterstützt alle Mitarbeitenden fachlich und menschlich. Nach dem erfolgreichen Ausbildungs-

Kontakt

Helena Lau
Leiterin Personal
SIMONA AG
Teichweg 16
55606 Kirn
Telefon: 06752/14-241
E-Mail:
bewerbung@simona.de

abschluss bietet SIMONA gute Übernahmechancen. Aufstiegsmöglichkeiten und positive Lernerfahrungen sind für den beruflichen Werdegang eine große Motivation.

Daher haben besonders engagierte Mitarbeitende die Möglichkeit sich weiter zu qualifizieren – national oder international.

Mehr als nur ein Job

SIMONA lebt von den intensiven und freundschaftlichen Beziehungen der Mitarbeitenden untereinander, zu Kunden, Partnern und der Gesellschaft. Die Mitarbeiter



Foto: SIMONA AG

machen den Unterschied. Intensive Beratung, Leidenschaft für den Erfolg, kriti-

scher Dialog, aber auch Spaß und gemeinsame Aktivitäten. Dafür stehen alle

SIMONIANER weltweit. SIMONA – „A company like a friend“.



A company like a friend.

Ausbildung 2019 – Mit SIMONA Richtung Zukunft!

Die Menschen bei SIMONA machen den Unterschied. 1.300 Mitarbeitende weltweit stehen für intensive Beratung, Leidenschaft für den Erfolg, hohe Kompetenz und Spaß an gemeinsamen Aktivitäten. Unsere thermoplastischen Kunststofflösungen sind führend in chemischer Industrie, Maschinenbau, Mobilität, Bau, Versorgung und vielen weiteren Anwendungsgebieten. Mit einer hochqualifizierten Ausbildung und vollkommener Integration in die jeweiligen Teams bietet SIMONA eine Förderung während und nach der Ausbildung und somit auch gute Chancen für eine Übernahme. Wir bieten zum **1. August** folgende Ausbildungs- und duale Studiengänge an:

- Bachelor of Science – Internationale BWL
- Bachelor of Engineering – Kunststofftechnik
- Industriekaufmann/-frau
- Fachinformatiker/in – Fachrichtung Systemintegration
- Verfahrensmechaniker/in – Kunststoff- und Kautschuktechnik
Fachrichtung Halbzeuge
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Industriemechaniker/in Instandhaltung
- Fachlagerist/in

Mitarbeiter Vorteile

Die Gesundheit und Motivation unserer Mitarbeitenden und unsere Unternehmenskultur sind uns wichtig. Daher fördern wir diese mit vielen Angeboten:

- Auslandsaufenthalte in einer unserer Tochtergesellschaften möglich
- Weiterbildungsmöglichkeiten zum/zur Meister/in, Techniker/in oder zu einer fachspezifischen Ausbildung
- Förderung eines Studiums an einer Hochschule
- Veranstaltungen für Mitarbeitende
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Gesundheitstagen
- eigener Nachwuchsförderkreis zur Vorbereitung auf Fach- und Führungsaufgaben
- innerbetriebliche Weiterbildungsprogramme
- berufsintegrierte Studiengänge in Kooperation mit mehreren Hochschulen
- eine hohe Ausbildungsquote und Engagement der Ausbilder in Prüfungsausschüssen

Bewerbungen bitte an: SIMONA AG, Helena Lau, Teichweg 16, 55606 Kirn oder per E-Mail an bewerbung@simona.de



Auch wenn die Onlinebewerbung heutzutage möglich ist, viele Firmen bevorzugen nach wie vor die analoge Bewerbung.

Foto: contrastwerkstatt - stock.adobe.com



Gerade bei Onlinebewerbungen, die schnell zu versenden sind, besonders auf Qualität achten.

Foto: lenets_tan - stock.adobe.com

Viel Masse, wenig Klasse

Bei der Onlinebewerbung besonders auf Qualität achten

Da könnte ich mich auch mal bewerben. Das kostet mich ja nichts.“ Nach dieser Maxime agieren viele Jobsuchende, wenn sie sich per Mail bewerben. Entsprechend mies ist die Qualität vieler Onlinebewerbungen.

Vor einem halben Jahr schaltete Peter Keil eine Stellenanzeige in der Wochenendausgabe der örtlichen Tageszeitung, in der er auch seine Mailadresse angab – „leider“. Denn als der Inhaber eines Ingenieurbüros samstags morgens um 10.00 Uhr in sein Büro kam, befanden sich in seinem Mail-Account schon ein Dutzend Bewerbungen – obwohl die Wochenendausgabe der Zeitung gerade mal drei, vier Stunden zuvor an die Haushalte verteilt worden war.

Entsprechend war die Qualität der Bewerbungen. „Alles Schrott“, bringt Keil es auf den Punkt. „Man sah den Bewerbungen sofort an: Da wurde nur schnell die Adresse im Standardanschreiben ausgetauscht und dann die Bewerbung kurz vorm Wochenendeinkauf versandt.“

Ähnlich war es bei den meisten Bewerbungen, die in den nächsten Tagen „massenhaft“ in Keils Mail-Account landeten. Nicht nur, dass sich in ihnen fast alle Berufsgruppen – von der Fußpflegerin bis zum Lagerarbeiter – um die inserierte Stelle einer „Bürofachkraft (m/w)“ bewarben. Deutlich registrierte Keil bei den Onlinebewerbungen auch eine niedrigere Qualität als bei den schriftlichen Bewerbungen.

„Vielleicht habe ich Glück“

Keils Eindruck: „Bei schriftlichen Bewerbungen überlegen es sich die Leute genauer, ob sie sich bewerben.“ Denn das Ausdrucken der Bewerbungsunterlagen und deren Versenden kostet Zeit – und Geld. Anders ist es bei Onlinebewerbungen. Da setzen sich viele Stellensucher mal eben schnell an ihren PC und ändern die Adressdaten in ihrer Standardbewerbung. Dann drücken auf die „Versenden-Taste“ des Mail-Programms und weg ist die Bewerbung. Getreu der Maxi-

me: Vielleicht habe ich Glück. Diesen Eindruck bestätigen viele Firmenvertreter. Sie entdecken in Onlinebewerbungen immer wieder „echte Stilblüten“. Keil amüsierte sich zum Beispiel köstlich über folgenden Satz im Anschreiben einer Hotelfachfrau: „Ich freue mich auf den regen Kontakt mit Ihren Gästen.“ Hiermit katapultierte sich die Bewerberin sofort aus dem Rennen. Nach der Lektüre des erwähnten Satzes war Keil klar: Die Frau versah nur eine Bewerbung, die sie für ein Hotel schrieb, mit einer neuen Anrede.

Keil unterschätzte auch, als er in der Anzeige seine Mail-Adresse angab, die Mehrarbeit, die er sich damit aufhalste. In den Tagen nach dem Erscheinen der Anzeige trafen bei ihm immer wieder Mails mit folgendem Tenor ein: „Können Sie mir, bevor ich mich bewerbe, nähere Infos über die Stelle geben?“ Bei den ersten zwei, drei Mails dachte Keil: Toll, da interessiert sich jemand ernsthaft für den Job. Also nahm er sich viel Zeit fürs Beant-

worten. Doch irgendwann hatte er davon die Nase voll – weil er noch anderes zu tun hatte.

Dateiensalat produziert Mehrarbeit

Auch in anderer Hinsicht machten die Onlinebewerbungen Keil mehr Arbeit als die schriftlichen. So erwies sich das Ausdrucken der Bewerbungen, die nicht sofort durchs Raster fielen, als zeitaufwendig. Denn bei den meisten Bewerbungen waren das Anschreiben, der Lebenslauf und die Zeugnisse als einzelne Dokumente angehängt – oft in verschiedenen Dateiformaten. Nur zwei, drei Bewerber hatten die Unterlagen in eine pdf-Datei gepackt, sodass Keil nur eine Datei öffnen musste und eine sortierte Bewerbungsmappe vor sich hatte. Irgendwann entschied Keil: Die Bewerbungen mit „exotischen Dateianhängen“ schaue ich mir nicht mehr an. „Denn es ist nicht mein Job, den Kram erst mal zu konvertieren und danach die ausgedruckten Seiten zu sortieren.“ Dass sich

Bewerber beim Erstellen von Onlinebewerbungen oft wenig Mühe geben, bestätigt der Personalberater Alexander Walz, Stuttgart. „Viele versenden ihre Bewerbungen im ‚Streuversand‘, ohne sich zu fragen: Habe ich bei der Stelle eine realistische Chance?“ Viele Bewerber fragen sich auch nicht, wie es auf den Empfänger wirkt, wenn die angehängten Daten irgendwelche kryptischen Namen haben.

08/15-Bewerbungen provozieren Standard-Absagen

Deshalb hat Walz Verständnis dafür, dass manche Unternehmen auf 08/15-Onlinebewerbungen, wenn überhaupt, nur noch mit Standardabsagen reagieren. „Wer sich mit seiner Bewerbung wenig Mühe gibt, sollte sich nicht beschweren, wenn der Empfänger sich ebenso verhält.“ Denn anders könnten gerade Klein- und mittlere Unternehmen der Flut von Bewerbungen, die sich nach manchen Stellenanzeigen über sie ergießt, nicht mehr Herr werden. Bernhard Kuntz

Vom Schülerschein bis zum Zahnersatz

Vier Spartipps für Auszubildende

Wer eine duale Ausbildung absolviert, bekommt dafür eine Vergütung. Besonders hoch ist die aber nicht. Gerade Azubis, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen, müssen deshalb jeden Euro zweimal umdrehen. Zum Glück gibt es Sparmöglichkeiten, wie die Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen erklärt:

1 Schülerschein: Den gibt es von der Berufsschule. Ähnlich wie reguläre Schüler oder Studenten bekommen Azubis damit an vielen Stellen Vergünstigungen: in Museen oder im Schwimmbad zum Beispiel, beim Kauf des Monatsickets für Bus und Bahn und sogar beim Buchen von Weiterbildungen an Volkshochschulen.

2 Versteckte Sonderangebote: Nachfragen lohnt sich. Denn viele Unternehmen haben zwar Sonderangebote für Azubis, machen dafür aber keine Werbung. So haben Mobilfunk- und Telekommunikationsprovider oder KFZ-Versicherungen



In der Ausbildung ist das Gehalt nicht hoch – um so wichtiger zu wissen, wo man sparen kann.

Foto: picuniqu - stock.adobe.com

zum Beispiel oft günstige Spezialtarife für junge Leute in der Ausbildung, weisen darauf aber nicht extra hin.

3 Gratis-Konto: Das Girokonto für Azubis ist nach

Angaben der Verbraucherschützer bei den meisten Banken kostenlos. Ist die Ausbildung vorbei, müssen Volljährige dann aber meistens zahlen. Deshalb lohnt es sich,

schon jetzt die Kosten und Gebühren zu vergleichen, die später anfallen.

4 Zahnersatz: Weil die Ausbildungsvergütung so gering ist, gelten Azubis

an manchen Stellen als Härtefall. Zahnersatz zum Beispiel bekommen sie deshalb oft günstiger oder sogar ganz umsonst.

Tobias Hanraths/dpa

Anzeige

Wir bilden auch in 2019 wieder aus:

Ausbildung zum Edelsteinschleifer/ zur Edelsteinschleiferin

Deine Aufgaben:

- Die Auswahl des richtigen Rohsteins
- Herausarbeitung der finalen Größe durch Spalten und Sägen
- Ebouchieren, Schleifen und Polieren der Edelsteine als Cabochon und im Facettenschliff

Das bringst Du mit:

- Sinn für Ästhetik und Formen
- Handwerkliches Geschick, ein gutes Augenmaß und eine ruhige Hand
- Hohes Sorgfalts- und Qualitätsbewusstsein
- Eine gute Beobachtungsgabe und ein gutes räumliches Denkvermögen



Ausbildung zur Kauffrau / zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel

Deine Aufgaben:

- Mitarbeit in der Kundenbetreuung und -akquise
- Betreuung und (Mit-)Organisation von Messeauftritten
- Unterstützung in der Logistik (Im-/Export) der
- Mitarbeit in unserer Buchhaltung und im Zoll

Das bringst Du mit:

- Kontaktbereitschaft und Spaß am Umgang mit unseren nationalen / internationalen Kunden
- Kaufmännisches Denken
- Selbständig- und Teamfähigkeit
- Planungs- und Organisationsgeschick
- Freude am Präsentieren z.B. auf Messen

Haben wir Dein Interesse geweckt oder Du hast noch weitere Fragen? Dann melde Dich gerne unter 06781/9343-19 oder schicke uns eine Email an bewerbung@paul-wild.de

Natürlich bieten wir auch einzelne Schnuppertage oder ein Praktikum an.

Freiwilligendienst „Kulturweit“

Für 2019 zwischen Dezember und Mai bewerben

Wer sich für den internationalen Freiwilligendienst über das Programm Kulturweit interessiert, der kann sich zwischen Dezember 2018 und Mai 2019 bewerben.

Junge Erwachsene zwischen 18 und 26 können sechs oder zwölf Monate bei Bildungs- und Kultureinrichtungen im Ausland arbeiten. Dafür gibt es monatlich 350 Euro, Reisekostenzuschüsse sowie Sprachkurse. Voraussetzung ist ein Schulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung. Los geht es für Interessenten, die sich bis Anfang Mai 2019 bewerben, am 1. September 2019. Träger von Kulturweit ist die Deutsche Unesco-Kommission in Kooperation mit dem Auswärtigen Amt und Partnern, darunter das Goethe-Institut und der Deutsche Akademische Austauschdienst, die Deutsche Welle Akademie,

der Deutsche Akademische Austauschdienst und das Deutsche Archäologische Institut. Um folgende Dinge muss man sich nach der Zusage selbstständig kümmern:

- ▶ Persönliche Vorbereitung auf das Gastland und die Einsatzstelle
- ▶ Anreise und Flugticket (siehe Bezeichnung Reisekosten)
- ▶ Visum
- ▶ Impfungen, Gesundheitszeugnis, ggf. polizeiliches Führungszeugnis (wird ggf. zur Visumsbeantragung benötigt)
- ▶ Unterkunft im Gastland
- ▶ Anfahrt zum Vorbereitungsseminar

Die kulturweit-Koordinierungsstelle kümmert sich um:

- ▶ Organisation und Durchführung des pädagogischen Begleitprogramms
- ▶ Anmeldung und Bezahlung von Auslandsranken-, Haft-



Foto: Nolte Lourens - stock.adobe.com

pflucht- und Unfallversicherung sowie der Sozialversicherungen in Deutschland

▶ weitere Programmleistungen wie die Zahlung von Taschengeld und Zuschüssen zu

Reisekosten, Sprachkurs sowie Unterkunft und Verpflegung
UNESCO

— Anzeige —



Mehr als
14.000
Jobangebote
online!

„Nur ein Klick vom
Traumjob entfernt!“

Ihr Weg zu einer beruflichen Weiterentwicklung in der Region!

Sie sind auf der Suche nach einer beruflichen Perspektive und möchten sich verändern? Gemeinsam mit **Stellenanzeigen.de** bieten wir Ihnen neben dem Stellenmarkt in der Rhein-Zeitung und ihren Heimatausgaben auch online attraktive Angebote aus der Region. Egal, ob Sie einen Einstieg in die Arbeitswelt schaffen wollen, einen Ausbildungsplatz oder eine Festanstellung suchen: Dies ist Ihr Weg zu Ihrem Traumjob!

Rhein-Zeitung
und ihre Heimatausgaben

RZ-Stellen.de
Karriere in der Region

Wenn es nicht mehr anders geht

Kammern und Gewerkschaften helfen Azubis beim Betriebswechsel

Ob zwischenmenschliche Probleme oder fachliche Defizite: Schwierigkeiten kann es im Ausbildungsbetrieb immer mal geben. Abbrechen müssen Azubis dann aber nicht unbedingt, sagt Michael Schmitzer, Ressortleiter der Jungen IG Metall. Es gibt

auch die Alternative, sich einen anderen Betrieb zu suchen. Das müssen Azubis auch nicht zwingend selbst machen: Alternativ können sie dazu ihre Gewerkschaft oder die zuständige Kammer kontaktieren. „Die kennen oft Betriebe, die gerade Azubis

suchen, weil sie Plätze nicht besetzen können“, sagt Schmitzer. Das sei in Zeiten des Fachkräftemangels oft kein Problem mehr – und Betriebe freuen sich meist über Neuankommlinge, die nicht mehr komplett ahnungslos sind.
Tobias Hanraths



Foto: pressmaster - stock.adobe.com

Fachkräfte selbst ausbilden

Bei der BITO-Lagertechnik Bittmann GmbH in Meisenheim starten 14 Auszubildende und drei Studenten ins Ausbildungsjahr

Fachkräfte selbst ausbilden ist ein wichtiger, vorausschauender Schritt, um einem möglichen Fachkräftemangel in der Zukunft entgegenzutreten. Aber auch unter dem Aspekt, als regional ansässige Unternehmen unbedingt auch regionale Verantwortung übernehmen zu wollen, ist es der BITO-Lagertechnik Bittmann GmbH aus Meisenheim ein besonderes Anliegen, in jedem Jahr möglichst viele Ausbildungsplätze zu besetzen.

Am 1. August 2018 haben 14 Auszubildende und drei Studenten ihre berufliche Laufbahn beim Meisenheimer Lagertechnikspezialisten begonnen. Das in 1845 gegründete Unternehmen beschäftigt über 950 Mitarbeiter, davon circa 750 am Hauptsitz Meisenheim und im benachbarten Zweigwerk Lauterecken. Das Unternehmen entwickelt, fertigt und vermarktet als einer der wenigen Komplettanbieter der Branche hochwertige Regal-, Behälter-, Kommissionier- und Transportsysteme. Eine inno-

vative Produktpolitik, modernste Produktionsmethoden und das Angebot an branchenorientierten Lagerlösungen und maßgeschneiderten, kundenspezifischen Lagerkonzepten macht das international operierende Unternehmen, mit 16 internationalen Töchtern, weltweiten Vertriebspartnern und einem Joint Venture in Indien, in Europa zu einem Marktführer der Branche.

BITO ist einer der größten Arbeitgeber der Region

Als einer der größten Arbeitgeber der Region beschäftigt BITO insgesamt auch 50 Auszubildende. Die Ausbildungsmöglichkeiten sind dabei sehr vielfältig. In diesem Jahr hat das Unternehmen beispielsweise Auszubildende in den dualen Ausbildungsberufen „Verfahrensmechaniker/in für Kunststoff- und Kautschuktechnik“, „Werkzeugmechaniker/in“, „Industriemechaniker/in“, „Elektroniker/in für Betriebstechnik“, „Fachkraft für Lagerlogistik“, „Technische

Foto: BITO-Lagertechnik Bittmann GmbH



Systemplaner/in“ und „Industriekaufmann/-frau“ eingestellt. Weiter haben im August 2018 drei Studenten die dualen Studiengänge „Bachelor of Engineering Wirtschaftsingenieurwesen“ und „Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik“ begonnen.

Während der Ausbildung werden die Auszubildenden und Studentinnen und Studenten kontinuierlich intensiv von einem/r persönlichen Ansprechpartner/-in betreut. Zusätzlich zur Ausbildung in den verschiedenen Abteilun-

gen und Bereichen des Unternehmens wird das Ausbildungsangebot immer auch um innerbetriebliche Schulungen in der BITO-Akademie ergänzt, ein Traineeprogramm für Nachwuchskräfte und diverse Möglichkeiten zu Auslandsaufenthalten bei Tochterunternehmen in Europa.

Parallel zum neuen Ausbildungsstart hat bereits schon wieder die Phase für die Bewerbungen um die neuen Ausbildungsstellen in 2019 begonnen. Ganz neu wird im nächsten Jahr der Ausbil-

dingsberuf „Stanz- und Umformmechaniker/In“ angeboten (einfach in die Suchfunktion von www.bitocom.com Stanz- und Umformmechaniker eingeben).

Weiter sucht BITO für 2019 Auszubildende für die Berufe „Industriekaufmann/-mann“, „Kaufmann/-frau Marketingkommunikation/E-Commerce“, „Werkzeugmechaniker/in“, „Industriemechaniker/in“, „Stanz- und Umformtechniker/in“, „Fachkraft für Lagerlogistik“, „Verfahrensmechaniker/in Kunststoff“, „Elektroniker/in für Betriebstechnik“, „Fachinformatiker/in“, „Technische(r) Systemplaner/in“ und Studenten für die dualen Studiengänge „Bachelor of Engineering Wirtschaftsingenieurwesen“ und „Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik“. Alle interessierte Bewerberinnen und Bewerber können die Stellenausschreibungen ab sofort online unter www.bitocom.com/karriere einsehen. Bewerbungsschluss ist der 30. September 2018.

► www.bitocom.com



Weitere Informationen findest du unter:
www.bitocom.com/ausbildung
oder sende deine Bewerbung an: bewerbung@bitocom.com

DEINE STÄRKEN. DEINE AUSBILDUNG. DEINE ZUKUNFT!

Als einer der europäischen Marktführer für Lagertechnik mit über 950 Mitarbeitern brauchen wir dich

**STARTE
DEINE
ZUKUNFT
JETZT**

Wir suchen für 2019:

- Industriekaufleute m/w
- Kaufleute für Marketingkommunikation/E-Commerce m/w
- Werkzeugmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Stanz- und Umformmechaniker/in
- Fachkraft für Lagerlogistik m/w
- Verfahrensmechaniker Kunststoff m/w
- Elektroniker für Betriebstechnik m/w
- Fachinformatiker/in
- Technischer Systemplaner/in
- Bachelor of Engineering Wirtschaftsingenieurwesen m/w
- Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik m/w

DEINE BENEFITS BEI BITO:

- Familiengeführtes Unternehmen
- Sicherer Arbeitsplatz
- Gesundheitsmanagement
- Mitarbeitererevents



Unsere Mitarbeiter sind das Wertvollste in unserem Unternehmen. Sie kontinuierlich zu fördern, gehört zu unseren wichtigsten Aufgaben: Mehr als 10 Ausbildungsberufe stehen interessierten Schulabgängern zur Verfügung. Unsere BITO-Akademie bringt mit einem umfangreichen und vielseitigen Weiterbildungsangebot alle Mitarbeiter permanent auf den neuesten Wissensstand.

BITO Lagertechnik · Obertor 29 · 55590 Meisenheim · Tel. 06753-1220 · info@bitocom.com

www.bitocom.com

Jetzt online bewerben für 2019!

www.VOBA-RNH.de/karriere

Wir sind mehr als Banker,
weil wir Zukunft
mitgestalten können.

Wir bilden aus zur Bankkauffrau / zum Bankkaufmann
und zum Bachelor of Arts (BWL-Finanzdienstleistungen).



Volksbank
Rhein-Nahe-Hunsrück eG

Nie ist das menschliche Gemüt
heiterer gestimmt, als wenn es seine
richtige Arbeit gefunden hat.
Alexander von Humboldt



WALZSTAHL
BAUSTAHL
BAUELEMENTE

... Leistung addiert sich

Deine Ausbildung bei Thress

ab dem
1. August 2019

zur/m Groß- und
Außenhandelskauf-
frau/-mann

zur Fachkraft für Lagerlogistik

Was du mitbringen solltest:

- Lern- und Leistungsbereitschaft
- Freude am Kontakt mit Menschen
- Teamfähigkeit, Flexibilität und Verantwortungsbewusstsein

Thress bietet dir:

- Ein familiäres und leistungsorientiertes Umfeld
- Dir stehen immer erfahrene Ausbilder zur Seite

Bewirb dich jetzt und lerne uns kennen!

Frage nach einem Praktikum oder einer Betriebsbesichtigung.

Mehr Infos zu unserem Unternehmen unter:
www.thress.de oder [facebook.com/Stahlhandel](https://www.facebook.com/Stahlhandel)




Julius Thress GmbH & Co. KG
Felix-Wankel-Straße 9
55545 Bad Kreuznach | Tel. 0671 / 709 - 0
www.thress.de

Sende deine Bewerbung an:
Herr Niclas Theisen
bewerbung@thress.de

Sechs Tipps für Vorstellungsgespräche

(Hoch-)Schulabgänger begehen bei Vorstellungsgesprächen oft kleine, aber entscheidende Fehler. Deshalb hier einige Tipps von Unternehmensvertretern.

Hurra, die Einladung zum Vorstellungsgespräch liegt auf dem Tisch. Also könnte es mit dem erhofften Ausbildungs- oder Arbeitsplatz klappen. Doch Vorsicht – nicht zu früh freuen. Noch haben Sie den Vertrag nicht in der Tasche. Zuvor gilt es noch, mehrere Mitbewerber aus dem Feld zu schlagen. Das heißt, Sie müssen beim Vorstellungsgespräch einen Top-Eindruck hinterlassen. Das ist nicht einfach.

Oft begehen (Hoch)Schulabgänger kleine, aber entscheidende Fehler. Deshalb hier einige Tipps.

Gut ankommen

Überraschend oft erscheinen Bewerber zu spät zu Vorstellungsgesprächen. Eine beliebte Ausrede: Ich stand im Stau! „Vorsicht“, mahnt Sonja Striebel, Ausbildungsleiterin bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall, „das interessiert in den Unternehmen niemand.“

Dort wird erwartet, dass Sie pünktlich sind.“ Ihr Tipp: „Planen Sie Hindernisse ein. Fahren Sie lieber eine Stunde eher los. Dann sind Sie auf der sicheren Seite.“ Und: „Sie können sich vor Ort mental auf das Gespräch einstellen, so dass Sie entspannt und zugleich fokussiert in dieses gehen.“

Sich angemessen kleiden

Unverzichtbar ist ein passendes Outfit. Doch was ist passend? „Bewerber sollten sich der Branche und angestrebten Position entsprechend kleiden“, rät Dresscode-Berater Dirk Pfister, Mannheim. „Wer sich um einen Ausbildungsplatz als Auto-mechaniker bei einer KFZ-Werkstatt bewirbt, muss keinen Anzug nebst Krawatte tragen.“

Bei Banken hingegen ist dies Pflicht.“ Wichtig ist auch ein gepflegtes Aussehen. Also sollten Bewerber eventuell vorab einen Friseur aufsuchen. Und noch einen Tipp hat Pfister: Tattoos verdecken und Piercingnadeln entfernen. „Die sind bei Jobs mit Kundenkontakt meist unerwünscht.“

Selbstbewusstsein zeigen

Wichtig ist auch ein sicheres Auftreten. „Doch hier gilt es, die richtige Balance zu wahren“, mahnt Sonja Striebel.

Der Bewerber sollte weder verschüchtert, noch überheblich wirken. „Zeigen Sie ein gesundes Selbstbewusstsein“, rät Roswita Feineis, Personalleiterin bei der Zeppelin Baumaschinen GmbH, Garching.

„Die Interviewer sollten spüren, dass Sie überzeugt sind: In mir steckt Potenzial.“ Ein gesundes Selbstbewusstsein zeigt sich aber auch darin, dass man mal klar sagt: „Das weiß ich nicht, aber ich eigne mir das Wissen gern an.“

Sich gezielt vorbereiten

Für Personalverantwortliche lautet in Vorstellungsgesprächen die zentrale Frage: Passt der Bewerber zu uns? Deshalb fragen sie sich, wenn sie bei einem Bewerber kein Interesse am Unternehmen spüren: Warum bewirbt der sich überhaupt bei uns? Feineis rät: „Informieren Sie sich vorab über das Unternehmen – auch damit Sie konkretere Fragen stellen können als eher durchschnittliche Bewerber.“

Personaler interessiert auch: Warum bewirbt sich die Person gerade um diesen Job oder diese Ausbildungsstelle? Informieren Sie sich also im Vorfeld über die angestrebte Stelle oder Tätigkeit. Feineis nennt ein Beispiel:

„Wer sich um eine Ausbildung als Mechatroniker bewirbt, sollte wissen: Was macht ein Mechatroniker? Und: Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten braucht er?“

Möglichst authentisch bleiben

„Welche Schwächen und Stärken haben Sie?“ Diese Frage wird in Vorstellungsgesprächen oft gestellt. „Trotzdem sind viele Bewerber darauf nicht vorbereitet“, weiß Dr. Meera Gandbhiri von der Personalberatung Concliat, Stuttgart.

Sie empfiehlt Bewerbern, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren. Und wird im Gespräch danach gefragt? Dann sollten sie Schwächen nennen, „die aus Unternehmenssicht eher Stärken sind“. Zum Beispiel:

„Ich vergesse bei der Arbeit oft mein Umfeld. So vertiefe bin ich in sie.“ Personaler fragen auch gerne nach den Hobbys von Bewerbern. „Hieraus ziehen sie Rückschlüsse auf die Person“,



Nicht nur bei Omas Geburtstag wichtig, sondern vor allem, um gleich einen guten Eindruck zu machen: Die richtige Krawatte zum Vorstellungsgespräch.

Foto: Janina Dierks - stock.adobe.com

betont Gandbhiri. „Ist ein Bewerber zum Beispiel in einer Jugendgruppe aktiv, ist dies aus Sicht der Personaler ein Indiz für dessen soziale Kompetenz.“

Und ist ein Bewerber ein begeisterter Fußballer? Dann zeigt das zumindest: Er ist kein Stubenhocker.

Für einen guten Abgang sorgen

Gegen Ende der Gespräche geben Personaler Bewerbern oft die Möglichkeit, selbst Fragen zu stellen. „Nutzen Sie diese Chance, um ernsthaftes Interesse zu zeigen“, rät Sonja Striebel von Schwäbisch Hall.

„Fragen Sie zum Beispiel nach der Einarbeitung.“ Erlaubt ist es, sich solche Fragen vorab zu notieren. Das zeugt von einer guten Vorbereitung und beugt der Gefahr vor, dass der Bewerber vor Aufregung Fragen vergisst.

Andrej Winter



Die Mitarbeiter von Iselborn sorgen mit ihrem Know-how für die Kompetenz beim Bauen.

Foto: Willi Iselborn GmbH & Co. KG

Seit über 65 Jahren Kompetenz beim Bauen

Eine Ausbildung zum Maurer anfangen und durchstarten bis zum Polier, diese Möglichkeit gibt es bei Iselborn

1951 aus einem kleinen Handwerksbetrieb erwachsen, ist der Betrieb seit mittlerweile über 65 Jahren ein mittelständisches Bauunternehmen mit derzeit 115 Mitarbeitern. Spezialisiert auf Hoch- und Ingenieurbauten, die in einem Radius von circa 150 Kilometern um den Firmensitz in Bad Kreuznach ausgeführt werden. Neben

Robbauten gehören auch schlüsselfertige Objekte zu ihrem Portfolio. Bei der Ausführung der Bauten legt die Firma größten Wert darauf, dass sie in allen Bereichen stets auf dem technisch aktuellsten Stand ist. Bereits seit der Unternehmensgründung ist auch die Ausbildung von jungen Leuten dem Betrieb ein Anliegen, um ihnen die

Möglichkeit zu geben, in einer der vielseitigen Sparten des Bauhandwerks eine Lehre zu machen und dabei Freude an einem Handwerksberuf zu vermitteln. Die Ausbildungen zum/zur Maurer/-in oder Stahlbetonbauer/-in sind vielseitige, abwechslungsreiche Berufe, die täglich neue Herausforderungen mit sich bringen. Voraussetzungen

hierfür sind Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Motivation, sowie Spaß am handwerklichen Arbeiten und am Lösen technischer Aufgaben.

Auszubildenden mit erfolgreich absolvierter Abschlussprüfung bietet das Unternehmen Iselborn eine Übernahmechance an. Des Weiteren bekommen engagierte und leistungsbereite

Mitarbeiter die Chance sich durch Weiterbildungen zum Vorarbeiter oder Polier zu qualifizieren.

Kontakt

Telefon:
0671/88 990-0
Internet:
www.iselborn.com

Wir sind ein mittelständisches Bauunternehmen mit über 150 MitarbeiterInnen und suchen zum 01.08.2019

Auszubildende (m/w) für die Berufe

- Maurer
- Stahlbetonbauer

Dies sind vielseitige, abwechslungsreiche Berufe, die täglich neue Herausforderungen mit sich bringen. Voraussetzungen hierfür sind Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Motivation sowie Spaß am handwerklichen Arbeiten und am Lösen technischer Aufgaben.

Auszubildenden mit erfolgreich absolvierter Abschlussprüfung bieten wir Übernahmechancen, engagierte, leistungsbereite Mitarbeiter bekommen die Chance, sich durch Weiterbildungen zum Vorarbeiter oder Polier zu qualifizieren.

Wenn Sie über einen guten Hauptschulabschluss (Berufsbildungsreife) verfügen und sich mit den genannten Anforderungen identifizieren können, dann freuen wir uns über Ihre aussagekräftige Bewerbung.



ISELBORN

BAUUNTERNEHMUNG

Willi Iselborn GmbH & Co. KG

Postfach 1951, 55509 Bad Kreuznach

Industriestraße 2a, 55543 Bad Kreuznach

E-Mail: bewerbungen@iselborn.com



ZEITUNG
LESEN
MACHT
AZUBIS
FIT

In Zusammenarbeit mit:



Starkes Projekt für starke Azubis!

Start
Projektjahr
2018/2019:
1. Sept.

Qualifizieren Sie Ihre Auszubildenden ohne großen Aufwand.

Ergänzend zu der innerbetrieblichen Fachausbildung bietet das Projekt „Zeitung lesen macht Azubis fit (ZeiLe)“ eine individuelle Förderung, die Spaß macht und das Wissen und wichtige Kompetenzen der Azubis schnell und einfach verbessert.

Infos und Anmeldung online!

Die vier Grundpfeiler des Projekts:

- Lesen der Zeitung (print oder digital)
- Teilnahme an der Wissensstudie der Universität Koblenz-Landau
- Zusätzliche Qualifikationen durch ein exklusives Bildungsprogramm mit Seminaren und Workshops der IHK Koblenz und HWK Koblenz
- vielfache Vorstellung des Ausbildungsbetriebs in der Zeitung

Bauprofi für Gebäude und Lebenswege

Schneider Bau – Hochqualifizierte Ausbildung in einem Unternehmen mit Tradition, Erfahrung und Leidenschaft für das Bauhandwerk

Die über 85-jährige Firmengeschichte von Schneider Bau Merxheim spricht für sich. Als eines der ältesten und erfolgreichsten Bauunternehmen in der Region steht Schneider Bau – mittlerweile in der vierten Generation – für grundlegende Handwerkerqualität, Zuverlässigkeit, Fortschrittlichkeit und Wirtschaftlichkeit. Von der Projektinitiierung, der Konzeptentwicklung und der Planung, bis hin zur Ausführung und Fertigstellung versteht das Unternehmen nicht nur das eigene Handwerk, sondern auch alle anderen Gewerke in Perfektion. Die Gruppe ist TÜV-zertifiziert und als exzellenter „Meisterhaft 5-Sterne Betrieb“ ausgezeichnet. Das Portfolio erstreckt sich von Einfamilienhäusern, über Großprojekte bis hin zu Projekten im Straßenbau – in der Region bis ins Rhein-Main-Gebiet. Professionelles Arbeiten auf dem neuesten technologischen Stand und hervorragend ausgebildete Mitar-

beiter mit entsprechendem handwerklichen Know-how sind ausschlaggebend für den lang anhaltenden Erfolg. Daher ist man seit jeher darauf bestrebt, seine Mitarbeiter wenn möglich selbst auszubilden und viel in deren Weiterbildung zu investieren.

Bestmögliche Ausbildung von Fachkräften für Berufe mit Zukunft

Einen Beruf in der Baubranche zu erlernen ist ein Vertragsabschluss mit der Zukunft, denn gebaut wird immer. Schneider Bau bildet seine Fachkräfte auch selbst aus mit dem Ziel, diese lange im Unternehmen zu beschäftigen. Alle professionellen Erfahrungen werden weitergegeben, damit aus Nachwuchskräften hoch qualifizierte Mitarbeiter werden. Mit jungen Menschen zu arbeiten, ihnen eine Perspektive zu bieten, sie zu fördern und im Berufsleben zu begleiten ist den Verantwortlichen ein Anliegen. Auch Quereinsteiger

oder Studienabbrecher werden gerne unterstützt. Bei der Ausbildung arbeitet das Unternehmen intensiv mit den Schulen der Umgebung zusammen und pflegt enge Schulpartnerschaften, um die Ausbildung optimal zu gestalten und ist aktiv im Arbeitskreis SchuleWirtschaft – eine ideale Verbindung, die Schule und Wirtschaft zusammenbringt. Insgesamt 10 Ausbildungsberufe bietet die Gruppe an – im handwerklichen, im technischen und im kaufmännischen Bereich. Üblicherweise lernen interessierte Bewerber/Innen das Unternehmen über ein Schnupperpraktikum kennen (z.B. Girlsday, Schulpraktikum oder andere). Danach entscheidet sich, ob der oder die Auszubildende den Ausbildungsplatz erhält.

Abwechslungsreich und garantiert nicht langweilig

Ob Ausbildungsberufe des Bauhandwerks oder duales Studium – alle Ausbildungs-



Foto: Schneider Bau GmbH

wege sind abwechslungsreich und von Anfang bis zum Abschluss spannend und lehrreich. Die Kombination von Arbeit im Betrieb beziehungsweise auf der Baustelle, begleitet von Berufsschule und Handwerkskammer beziehungsweise Hochschule, verschafft den Auszubildenden einen soliden und intensiven Einblick in die Arbeitswelt des Baugewerbes. Eine abgeschlossene Ausbildung im Handwerk öffnet darüber hinaus garantiert viele Türen – denn Fachkräfte im Baugewerbe sind gefragt und werden händierend gesucht. Damit ist man bestens vorbe-

reitet auf einen Beruf mit Zukunft, in einer Branche, deren Arbeitsmarkt dauerhaft gute Perspektiven bietet. Das Handwerk wird sicher nicht, so wie viele andere Berufszweige, aussterben, sondern sich immer weiter entwickeln. Damit steigen auch die Anforderungen an den Handwerker. Zudem sind das Wissen und die Fähigkeiten, die man im Handwerk erlernt, nicht so leicht ersetzbar. Schneider Bau bildet permanent weiter und bietet jedem Mitarbeiter die Chance, selbst Verantwortung für sich und seine Arbeit und Projekte zu übernehmen.



Viele Perspektiven – starte jetzt Deine Ausbildung im Handwerk

- › Maurer (m/w)
- › Beton- und Stahlbetonbauer (m/w)
- › Straßenbauer (m/w)
- › Fachinformatiker für Systemintegration (m/w)
- › Elektroniker – Energie-/Gebäudetechnik (m/w)
- › Duales Studium – Bauingenieurwesen (m/w)

Wenn Du in einem lebendigen Team eines erfolgreichen Unternehmens arbeiten willst – dann freuen wir uns auf Deine Bewerbung:

Schneider Bau GmbH
In der Aue 14, 55627 Merxheim
www.schneider-bau.com/karriere

Info unter: 06754 9200-0
www.schneider-bau.com



Unser System – Ihr bleibender Wert SCHNEIDER BAU



Foto: ikonoklast_hh - stock.adobe.com

Experten für den richtigen Biss

Zahntechniker brauchen ruhige Hände

Ob Krone, Brücke oder Implantat: Zahnersatz brauchen viele Menschen irgendwann in ihrem Leben. Angefertigt wird der von einem Zahntechniker. Das Aufgabengebiet reicht vom Abdruck bis zum fertigen Zahnersatz - und ist dabei stets anspruchsvoll.

Lachen, sprechen, kauen: Das geht nur mit einem gesunden Gebiss. Wer keine perfekten Zähne hat, dem hilft ein Zahntechniker. Er fertigt den passenden Zahnersatz für jeden Patienten an. Doch dabei sind Fingerspitzengefühl und Konzentration gefragt. Denn jedes Stück ist einzigartig und muss perfekt sitzen.

„In meiner Familie gibt es sowohl Ärzte als auch Handwerker, und ich fand beides toll“, erzählt Konstanze Pieter. „Zahntechnik ist die Schnittstelle zwischen beiden Berufen.“ Die 20-Jährige macht im Dentallabor Zahntechnik Berlin eine Ausbildung zur Zahntechnikerin und ist im zweiten Ausbildungsjahr. Als angehende Zahntechnikerin arbeitet sie dem Zahnarzt zu: Aus dem Zahnabdruck, den der von seinem Patienten nimmt, gießt sie zunächst ein Gips-Modell und fertigt auf dieser Basis passgenauen Zahnersatz. Von ei-

ner kleinen Krone über Schienen bis hin zu ganzen Prothesen und Implantataufbauten hat ein Zahntechniker alles im Repertoire. Unter anderem arbeitet Pieter mit Wachs, Keramik und Kunststoffen. Beim Modellieren, Schleifen und Polieren kommen Geräte wie Wachsmeser und Fräs- oder Poliermaschine zum Einsatz. Echte Handarbeit, bei der es manchmal ganz schön laut und staubig zugeht. Einige Arbeitsschritte übernimmt auch der Computer: Dazu wird das Modell aus Gips gescannt und digital bearbeitet. Eine Schleifmaschine verarbeitet die Daten und fertigt aus dem passenden Material das Rohgerüst des Zahnersatzes, den Pieter dann wiederum veredelt.

Konstanze Pieter hat vor Beginn ihrer Ausbildung das Abitur gemacht. Ein bestimmter Schulabschluss ist eigentlich keine Voraussetzung für die Ausbildung. Laut Bundesagentur für Arbeit stellen die meisten zahntechnischen Labors in der Praxis trotzdem überwiegend Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss oder Abitur ein.

Vor allem Kenntnisse in den naturwissenschaftlichen Schulfächern Mathe, Chemie

und Physik seien wichtig, erklärt Gerrit Ehlert. Er ist Zahntechnikermeister und bildet Konstanze Pieter aus. Bei Bewerbungen schaut er aber auch auf die Kunstnote: Kreativität und gestalterische Fähigkeiten seien in dem Beruf ebenso nötig. Schließlich muss der Zahnersatz nicht nur passen, sondern sich auch optisch in seine Umgebung einfügen.

„Jeder Zahnersatz ist ein Unikat, hergestellt für den jeweiligen Patienten“, erklärt Heinrich Wenzel vom Verband Deutscher Zahntechniker-Innungen. Wer sich für die Ausbildung zum Zahntechniker entscheidet, wählt einen anspruchsvollen Beruf. „Man muss zu jeder Zeit sehr konzentriert sein und außerordentlich sorgfältig arbeiten“, sagt Konstanze Pieter. „Manchmal müssen Reparaturen in kürzester Zeit erledigt werden, da wird es auch mal stressig.“

Außerdem müssen die Labors mindestens so lange besetzt sein, wie Zahnärzte arbeiten: Das Modell aus Gips beispielsweise sollte innerhalb kürzester Zeit aus dem vom Arzt hergestellten Abdruck gefertigt werden. Wartet der Zahntechniker zu lange, verändert sich das Material und das Modell verliert

an Genauigkeit.

Zahntechniker absolvieren eine duale Ausbildung im Betrieb und in der Schule. In der Schule stehen Fächer wie Anatomie, Werkstoffkunde und Chemie auf dem Stundenplan, im Betrieb können die Auszubildenden das Gelernte dann anwenden. Konstanze Pieter geht einmal in der Woche zur Schule. An anderen Standorten gibt es auch Blockunterricht. Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre und endet mit der Gesellenprüfung, die aus einem theoretischen und einem praktischen Teil besteht.

Nach der Ausbildung können Zahntechniker in zahntechnischen Labors, Labors von Zahnarztpraxen oder in Zahnkliniken arbeiten und sich stetig fortbilden. Wer in Zukunft sein eigener Chef sein oder junge Menschen ausbilden möchte, kann außerdem einen Meister machen. Auch ein Studium der Zahnmedizin oder Dentaltechnologie ist möglich.

Obwohl die Arbeit als Zahntechniker anspruchsvoll ist, bekommen die Azubis im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen wenig Geld: 550 Euro im ersten und 700 Euro im letzten Jahr verdienen sie nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit un-

gefähr. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist nicht tariflich geregelt und deshalb von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Grund für die niedrige Bezahlung sind die hohen Kosten der Ausbildung:

Das Material für den Zahnersatz ist kostspielig, und Azubis brauchen viel Übung, bis sie ihren ersten Zahnersatz für einen Patienten anfertigen können. Dafür haben Zahntechniker sehr gute Zukunftschancen, erklärt Heinrich Wenzel. Das Handwerk leide unter dem Fachkräftemangel: „Zurzeit haben wir mehr freie Ausbildungsplätze als Bewerber. Dazu kommt, dass viele Zahntechniker schon relativ alt sind und bald in den Ruhestand gehen.“ Trotz der fortschreitenden Technisierung des Berufs würden auch in Zukunft viele gut ausgebildete Zahntechniker gebraucht.

Für Konstanze Pieter ist Zahntechnikerin der Traum Beruf. Sie empfindet es immer wieder als besonders, wenn einem Patienten ein von ihr gefertigter Zahnersatz eingesetzt wird: „Ich freue mich dann und denke: Wow, diesem Menschen hast du jetzt wirklich ein Stück Lebensqualität zurückgegeben!“

Pauline Sickmann



Foto: Photographee.eu - stock.adobe.com

Mit Bonus über die Hürde - Erfolgreich zum Medizinstudienplatz

Wer nach dem Abi in Deutschland Medizin studieren will, braucht sehr gute Noten. Zuletzt lag der Numerus clausus zwischen 1,0 und 1,1. Wer strategisch denkt und Bonuspunkte sammelt, kommt auch mit einer schlechteren Abiturnote zum Ziel. Aber auch dann ist es hart.

Arzt ist für viele ein Traumberuf. Das zeigt auch ein Blick auf die Zahl der Studienbewerber im Fach Medizin: Im Wintersemester 2016/17 gab es bundesweit 9150 freie Studienplätze, aber 43 827 Bewerber – ein Verhältnis von eins zu fünf. Der Numerus clausus lag zuletzt zwischen 1,0 und 1,1. Doch auch wer eine schlechtere Note hat, kann zum Ziel kommen.

Die Bewerbung läuft über die Stiftung für Hochschulzulassung. Drei Quoten sind dabei maßgeblich: 20 Prozent der Plätze gehen an Bewerber mit den besten Abiturnoten, 20 Prozent an jene mit der längsten Wartezeit, und 60 Prozent werden nach dem Auswahlverfahren der Hochschulen verteilt.

„Ich würde auf jeden Fall bei allen drei Quoten mitmachen, denn Bewerber haben nichts zu verlieren“, rät Kerstin Lütge-Varney von der Stiftung für Hochschulzulassung. Wer im Wintersemester 2016/17 über die Abiturnote an den Studienplatz kommen wollte, brauchte allerdings sehr gute Noten. Die Abiturienten werden nach Bundesländern geordnet: Wer aus Berlin oder Hamburg kam, brauchte mindestens die Note 1,0, in Niedersachsen war es eine 1,1. Die 20 Prozent der Plätze, die über die Warteliste vergeben werden, kommen für viele Abiturienten ebenfalls nicht infrage. Im Wintersemester 2016/17 kam

zum Zuge, wer mindestens 14 Semester Wartezeit vorweisen konnte. Für die meisten Bewerber liege die Chance in den 60 Prozent der Plätze, die über die Auswahlverfahren der Hochschulen vergeben werden, sagt Lütge-Varney. Einige Hochschulen gewähren dabei einen Bonus auf die Abinote, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind:

► **Mediziner-test:** An 23 Hochschulen können Bewerber ihre Note verbessern, wenn sie den Mediziner-test TMS bestehen. Er findet einmal im Jahr an rund 50 Orten in Deutschland statt, dauert von 10.00 bis 17.00 Uhr und kostet 73 Euro.

Wie hoch der Bonus für das Bestehen ist, bestimmt jede Hochschule selbst. Ein Beispiel: Die Hochschule Erlangen-Nürnberg gewährt den besten zehn Prozent im Test einen Bonus von 0,8 auf die Abiturnote. Aus einer 2,0 wird so eine 1,2. Den Mediziner-test kann man nur einmal machen.

Um sich darauf vorzubereiten, sollten Bewerber 30 bis 40 Stunden an Vorbereitung einplanen, rät Alexander Zimmerhofer von der Firma ITB Consulting, die den Test entwickelt hat und anbietet. Im Test würden keine Wissensfragen gestellt, sondern Aufgaben, die die Studierfähigkeit einer Person messen. Die Universitäten in Hamburg und Berlin machen mit

dem Ham-Nat einen eigenen Mediziner-test.

► **Berufsausbildung:** Einen Bonus können Bewerber häufig auch mit einer abgeschlossenen, einschlägigen Berufsausbildung bekommen. So gewährt beispielsweise die Universität Freiburg hierfür einen Bonus von maximal 0,5 auf die Abiturnote.

► **Auswahlgespräch:** Einige Hochschulen geben Bewerbern die Gelegenheit, bei einem Auswahlgespräch zu punkten. Einzelne Hochschulen machen es aber zur Bedingung, dass sie einen Bewerber nur einladen, wenn er sie auf Rang eins seiner Wunschliste bei der Studienbewerbung gesetzt hat.

► **Einzelnoten/ Wettbewerbe/Freiwilligendienst:** Vier Hochschulen – in Dresden, Jena, Rostock und Greifswald gewähren einen Bonus, wenn Bewerber sehr gute Einzelnoten in bestimmten Fächern haben. So ist es zum Beispiel an der Universität Rostock: Dort sind die Noten in den Fächern Mathe, Deutsch, Bio, Physik und Chemie besonders wichtig. Andere wiederum geben einen Bonus von 0,2, wenn ein Bewerber den Wettbewerb Jugend forscht gewonnen hat. Einen Bonus gibt es häufig auch für ein Freiwilliges Soziales Jahr oder den Bundesfreiwilligendienst. *K. Kruthaup*

Anzeige



Du hast keine Lust auf grauen Alltag?
Du möchtest Farbe in Dein Leben bringen?

Wir garantieren Dir eine
farbige Ausbildung!

Die Meffert AG ist ein leistungsstarker, konzernunabhängiger Hersteller von Bautenlacken und -farben mit dem Hauptfirmensitz in Bad Kreuznach.

Hier bilden wir aus:

- **Lacklaborant (m/w)**
mit (Fach-)Abitur oder sehr gutem Realschulabschluss
- **Chemikant (m/w)**
mit Realschulabschluss
- **Maschinen- und Anlagenführer (m/w)**
mit Realschulabschluss oder sehr gutem Hauptschulabschluss
- **Fachkraft (m/w) für Lagerlogistik**
mit Realschulabschluss oder sehr gutem Hauptschulabschluss
- **Industriekaufleute (m/w)**
mit (Fach-)Abitur

Informiere Dich über unsere vielfältigen Ausbildungsangebote unter www.meffert.com und bewirb Dich noch heute in Bad Kreuznach. Für Fragen vorab steht Dir unsere Ausbildungsbetreuerin, Daniela Zimmermann, gerne unter der Rufnummer +49 671 870-137 zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Dich!

Meffert AG Farbwerke
Sandweg 15 · 55543 Bad Kreuznach
www.meffert.com

Meffert AG
Farbwerke

AUSBILDUNG MIT ZUKUNFT

Die **Eugen König GmbH** ist ein Großhandel für Haustechnik, gegründet von Eugen König im Jahr 1934 in Koblenz. Das Familienunternehmen wird heute in dritter Generation geführt und beschäftigt etwa 570 Mitarbeiter/innen. Das Stammhaus befindet sich bis heute in Koblenz. Außerdem gibt es noch weitere 28 Standorte, verteilt in Rheinland-Pfalz, Hessen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Saarland und NRW.

Als klassischer und traditionsreicher Großhandel fühlt sich das Unternehmen dem dreistufigen Vertriebsweg, d.h. von den qualitätsbewussten Herstellern über den Großhandel zum professionellen Fachhandwerkern aus den Gewerken Sanitär und Heizung, verpflichtet.

Das Unternehmen blickt auf eine 80-jährige innovative Tradition zurück und seit dem Tag der Unternehmensgründung wird größten Wert auf die Ausbildung gelegt. Die Eugen König GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, die eigenen Nachwuchskräfte aufzubauen und zu fördern. Dafür setzt sie mit einer sehr umfassenden



Ausbildung den Grundstein und ermöglicht den Auszubildenden somit später ein breites Spektrum an Einsatzmöglichkeiten.

Das Unternehmen bildet aus in den Berufen Kaufmann im Groß- und Außenhandel [m/w] mit dem Schwerpunkt Großhandel und/oder Fachkraft für Lagerlogistik [m/w]. In Kooperation mit der Uni/den Fachhochschulen in Frankfurt, Mainz und Koblenz sind für studieninteressierte auch duale Studiengänge möglich.

Die Fachbereiche aus dem Bereich Haustechnik sind Sanitär, Heizung, Klima und erneuerbare Energien. Jeder Bereich steht für einen anderen Industriezweig und damit für eine andere Zielgruppe. Daraus ergibt sich eine Vielzahl an Aufgaben und Herausforderungen. Genau das macht die Ausbildung äußerst spannend und interessant.

Eine Ausbildung ist möglich in den Standorten in

06712 Zeitz,
54595 Prüm,
55545 Bad Kreuznach,
56070 Koblenz,
60437 Frankfurt
66482 Zweibrücken.



Mehr Infos unter
www.eugen-koenig.de

AUSBILDUNG

zum/zur

KAUFFRAU/-MANN

IM GROSS- UND AUSSENHANDEL

DUALES
STUDIUM

oder ein

FACHKRAFT
FÜR LAGERLOGISTIK



...die Adresse für
Bad + Heizung!

Eugen König GmbH

Fachgroßhandel für Haustechnik

Personalabteilung / Friedrich-Mohr-Str. 15 / 56070 Koblenz

Bewerbung bitte an:

✉ bewerbung@eugen-koenig.de

gerne auch online unter www.eugen-koenig.de