

Michael Mohr

Der große Bewerbungsratgeber

Stellensuche, Bewerbung, Vorstellungsgespräch,
Assessment Center, Gehaltsverhandlung, Aufstieg



Inklusive Design-Bewerbungsvorlage und
Musterantworten auf die 100 häufigsten
Fragen im Vorstellungsgespräch

Inhalt

I Vorwort

1. Die strukturierte Stellensuche

- 1.1 Vorbereitungen
- 1.2 Informationsquellen
 - 1.2.1 Tageszeitungen
 - 1.2.2 Fachzeitschriften
 - 1.2.3 Firmenwebsites
 - 1.2.4 Online-Jobbörsen
 - 1.2.5 Bewerberdatenbanken
 - 1.2.6 Job- und Karrieremessen
 - 1.2.7 Networking
 - 1.2.7.1 Persönliche Kontakte
 - 1.2.7.2 Social Networking
 - 1.2.8 Head Hunter
 - 1.2.9 Zeitarbeit
 - 1.2.10 Arbeitsagentur, IHK und Handwerkskammer
- 1.3 Stellenanzeigen richtig lesen und auswerten

2. Die perfekten Bewerbungsunterlagen

- 2.1 Formalitäten
- 2.2 Deckblatt
 - 2.2.1 Mit Bewerbungsfoto
 - 2.2.2 Ohne Bewerbungsfoto
- 2.3 Inhaltsübersicht
- 2.4 Anschreiben
- 2.5 Lebenslauf

- 2.5.1 Tabellarischer Lebenslauf
- 2.5.2 Ausführlicher Lebenslauf
- 2.5.3 Handschriftlicher Lebenslauf
- 2.6 „Dritte Seite“
- 2.7 Anlagen
 - 2.7.1 Zeugnisse
 - 2.7.2 Referenzen
 - 2.7.3 Arbeitsproben
 - 2.7.4 Handschriftprobe

3. Die einzelnen Bewerbungskanäle

- 3.1 Telefonischer Erstkontakt
- 3.2 Postalische Bewerbung
- 3.3 Online-Bewerbung
 - 3.3.1 E-Mail-Bewerbung
 - 3.3.2 Online-Formular-Bewerbung
 - 3.3.3 Smartphone-Bewerbung
 - 3.3.4 Bewerbungs-Website
 - 3.3.5 Bewerbungs-Blog
- 3.4 Video-Bewerbung
- 3.5 Bewerbung per Flyer
- 3.6 Initiativbewerbung
- 3.7 Stellengesuch

4. Das erfolgreiche Bewerbungsgespräch

- 4.1 Einladung
- 4.2 Gesprächsvorbereitung
- 4.3 Grundregeln
- 4.4 Kleidung
- 4.5 Körpersprache
- 4.6 Interviewmöglichkeiten
 - 4.6.1 Nach dem Ort der Durchführung

- 4.6.1.1 Persönliches Interview
 - 4.6.1.2 Telefonisches Interview
 - 4.6.2 Nach der Art der Durchführung
 - 4.6.2.1 Freies Interview
 - 4.6.2.2 Halbstandardisiertes Interview
 - 4.6.2.3 Standardisiertes Interview
 - 4.6.2.4 Multimodales Interview
 - 4.6.2.5 Situatives Interview
 - 4.6.2.6 Stressinterview
- 4.7 Fragearten
 - 4.7.1 Offene Fragen
 - 4.7.2 Halboffene Fragen
 - 4.7.3 Geschlossene Fragen
 - 4.7.4 Alternative Fragen
 - 4.7.5 Suggestive Fragen
 - 4.7.6 Projektive Fragen
 - 4.7.7 Rhetorische Fragen
- 4.8 Häufig gestellte Fragen im Vorstellungsgespräch und Musterantworten
 - 4.8.1 Fragen zur Begrüßung
 - 4.8.2 Fragen zum beruflichen Werdegang und letzter Beschäftigung
 - 4.8.3 Fragen zur Bewerbungs- und Wechselmotivation
 - 4.8.4 Fragen zu Kompetenzen, Karrierezielen und Persönlichkeit
 - 4.8.5 Fragen zum Unternehmen
 - 4.8.6 Fragen zum Umgang mit Vorgesetzten und eigenen Mitarbeitern
 - 4.8.7 Fragen zur Integrationsfähigkeit und zum Konfliktverhalten
 - 4.8.8 Fragen zur Erzeugung von Stress und kritische Fragen
 - 4.8.9 Fragen zum persönlichen Hintergrund und Interessen
 - 4.8.10 Fragen an Berufseinsteiger

- 4.8.11 Fragen zu Vertragskonditionen und Abschlussfragen
- 4.9 Reisekostenabrechnung
- 4.10 Bewerberbeurteilung

5. Der Weg durch das Assessment Center

- 5.1 Präsentationen
- 5.2 Fallstudien
- 5.3 Gruppendiskussionen
- 5.4 Rollenspiele
- 5.5 Postkorb-Übung
- 5.6 Selbst- und Fremdeinschätzung
- 5.7 Einstellungstests
 - 5.7.1 Persönlichkeitstests
 - 5.7.2 Intelligenztests

6. Gehaltsverhandlung

7. Einstellung und Weiterentwicklung

- 7.1 Arbeitsvertrag
- 7.2 Kündigung beim aktuellen Arbeitgeber
 - 7.2.1 Kündigungsschreiben
 - 7.2.2 Arbeitszeugnis
 - 7.2.2.1 Einfaches Arbeitszeugnis
 - 7.2.2.2 Qualifiziertes Arbeitszeugnis
 - 7.2.2.2.1 Aufbau
 - 7.2.2.2.2 Formulierungen
- 7.3 Arbeitsaufnahme
 - 7.3.1 Überstehen der Probezeit
 - 7.3.2 Der Weg zur Führungskraft
 - 7.3.2.1 Erwartungen an eine Führungskraft

7.3.2.2 Kompetenzen von Führungskräften
7.3.2.3 Mitarbeiter führen und begeistern

Anhang: Die 100 häufigsten Fragen in Vorstellungsgesprächen

Quellenverzeichnis
Abbildungsverzeichnis
Design-Bewerbungsvorlage

I Vorwort



Abb. 001: Konsequenter Erfolg durch systematische Planung

„Die Ausarbeitung einer perfekten Bewerbung ist der Anfang einer jeden erfolgreichen Karriere“

- Start-Up Unternehmensberatung

Von der Stellensuche bis zur Bewerbung, Vorstellung und schließlich der Einstellung und Entwicklung zur Führungskraft ist es ein langer Weg. Dieses Buch wird Sie auf dem Weg dorthin begleiten.

Mithilfe dieses Ratgebers werden Sie erfahren, welche Vorbereitungen bei der Stellensuche zu treffen sind und welche Informationsquellen Ihnen zur Jobsuche zur Verfügung stehen. Sobald Sie einige Stellen gefunden haben, die Ihren Stärken und Präferenzen entsprechen, geht es an die Gestaltung Ihrer Bewerbungsunterlagen. Eine Bewerbung ist wie eine Visitenkarte und stellt zugleich die erste Arbeitsprobe dar, die Sie bei Ihrem potenziellen Arbeitgeber einreichen. Aufgrund des massiven Überangebots an qualifiziertem Personal widmen sich Personalverantwortliche allerdings einer Bewerbung im Durchschnitt nur ca. zwei Minuten. Sie sind daher von Standard-Bewerbungen oft gelangweilt. Aus diesem Grund ist sehr wichtig, im Personalbüro mit ansprechenden und professionell gestalteten Unterlagen einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen. Es geht darum, sich möglichst positiv zu verkaufen, optisch und inhaltlich. In diesem Buch erfahren Sie, wie Sie sich mit einer perfekten Bewerbung gekonnt in Szene setzen. Ist die Bewerbung einmal erstellt, erfolgt die intelligente Streuung der Unterlagen in verschiedene Bewerbungskanäle.

Wenn Sie es geschafft haben, sich mit Ihrer Bewerbung für Ihren künftigen Arbeitgeber interessant zu machen, sind Sie Ihrem Traumjob bereits einen Schritt näher gekommen. Im Anschluss folgt dann meistens ein persönliches Vorstellungsgespräch. Zunächst sind hier wichtige Dinge, z.B. in Bezug auf Gesprächsregeln und Kleidung/Outfit zu beachten. Auch die wichtigsten Fragen in Vorstellungsgesprächen sind vorhersehbar, weshalb Sie in diesem Buch nicht nur gern genutzte Fragetechniken von Personalverantwortlichen kennenlernen, sondern als absolutes Highlight auch Musterantworten auf die 100 häufigsten Fragen in Vorstellungsgesprächen erhalten. Zudem wurde in dieser Ausarbeitung folgender Trend berücksichtigt, wonach Personalverantwortliche während

dem Vorstellungsgespräch immer häufiger die Sprache wechseln, indem der Dialog dann fortan auf Englisch statt in Deutsch fortgesetzt wird. Deshalb erhalten Sie alle 100 Musterantworten nicht nur auf Deutsch, sondern ebenfalls auf Englisch. Sorgfältig durchgearbeitet, bringen Sie in das Interview das sichere Gefühl mit, gut vorbereitet zu sein. Denn ein Vorstellungsgespräch ist eine besondere Stresssituation. Je besser Sie vorbereitet sind, desto gestärkter können Sie sich dieser Herausforderung stellen. Sie wirken entspannt und abgeklärt und es entsteht ein fruchtbarer Dialog mit Ihrem Gesprächspartner. Ihre Erfolgchancen können auf diese Weise deutlich erhöht werden. Gleiches gilt für das erfolgreiche Absolvieren eines Assessment-Center. Auch hier wird Sie das Buch gezielt vorbereiten, sodass am Ende Ihres Bewerbungsprozesses hoffentlich die Einstellung steht. Zur Abrundung dieses Buches werden Sie über wichtige Themen informiert, die sich auf die Zeit nach der Einstellung bei Ihrem neuen Arbeitgeber beziehen. Insbesondere werden Ihnen einige Aspekte zur erfolgreichen Bewältigung Ihres Weges zur Führungskraft mit auf den Weg gegeben. Auf diese Weise wird das Buch zum erfolgreichen Karrierebegleiter. Auch im Rahmen eines weiteren Berufswechsels kann es jederzeit noch einmal zur wertvollen Basis werden.

1. Die strukturierte Stellensuche



Abb. 002: Strukturierte Stellensuche

1.1 Vorbereitungen

Vor der Stellensuche müssen Sie sich zunächst fragen, welchen Beruf Sie ausüben möchten. Gerade für Berufseinsteiger stellt sich diese Frage. So ist für Sie als Berufseinsteiger die Berufswahl oftmals zunächst komplett offen. Sie sind nun aufgefordert, Ihre persönlichen Präferenzen, Stärken und Schwächen zu ermitteln, um

darauf basierend passende Berufsbilder für Ihre Person zu selektieren. Besonders Berufsberater sind hierauf spezialisiert. Beim Berufsinformationszentrum (BIZ) erhalten Sie jede Menge Informationen über Ausbildungsberufe und Fördermöglichkeiten durch Infomappen, Kurzfilme, Bücher usw. Darüber hinaus stehen die ausgebildeten Berater für alle Fragen zur Verfügung und versorgen Sie auch mit Adressen ausbildender Betriebe. Auch Kammern (z.B. Handwerkskammer, Ärztekammer) dienen als kompetente Ansprechpartner zur Berufswahl. Selbstverständlich lohnt es sich auch, mit Lehrern, Freunden und der eigenen Familie die eigene berufliche Perspektive zu diskutieren.

Für berufserfahrene Bewerber stellt sich die Situation anders dar. Hier sind die Überlegungen bzgl. Ihrer nächsten Beschäftigung meist bereits sehr konkret, weil Sie z.B. eine ähnliche Stelle/Position bereits seit vielen Jahren ausüben und nun im gleichen Arbeitsfeld/Funktionsbereich Ihren nächsten Karriereschritt mit größerer Verantwortung planen.

Wenngleich weniger häufig vorkommend, jedoch auch erwähnt werden, sollte die Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung, beispielsweise wenn Sie in Ihrem Beruf unglücklich sind und sich einer Tätigkeit widmen möchten, die Ihren Fähigkeiten und Neigungen besser entspricht als Ihr aktueller Beruf.

Für alle 3 Konstellationen (Berufseinstieg, Karriereentwicklung, Neuorientierung) gilt folgendes gleichermaßen: Der Arbeitsmarkt besteht heute aus Tausenden verschiedenen Berufen in Handwerk, Dienstleistung und Industrie und umfasst Funktionsbereiche wie z.B. Personal, Marketing, Public Relations (PR), Buchhaltung, Controlling, Marketing, Vertrieb, Einkauf, Forschung, Entwicklung und Informationstechnologie (IT). Für Berufseinsteiger wie Berufserfahrene empfiehlt es sich, bei der Karriereplanung einmal eine Selbstanalyse durchzuführen. Bei dieser geht es darum, sich zu fragen, mit

welchen Kompetenzen, Fähigkeiten und Stärken man selbst ausgestattet ist. Im Anschluss können die identifizierten Charaktereigenschaften mit möglichen Stellenangeboten verglichen werden.

Checkliste: Selbstanalyse zur Vorbereitung der Stellensuche

- Welche beruflichen Ziele (Tätigkeit, Branche, Position) habe ich und wie kann ich diese erreichen?
- Wo sehe ich mich selbst in fünf und wo in zehn Jahren und wie lässt sich diese Vision verwirklichen?
- Welche Stärken und Schwächen habe ich, sprich was kann ich besonders gut und was sollte die Tätigkeit besser nicht beinhalten?
- Welche besonderen Talente habe ich und was mache ich besonders gerne, was fällt mir schwer und warum ist das so?
- Welche Dinge schätzen meine Kollegen an mir und bei welchen Dingen sehen andere bei mir noch Verbesserungsbedarf?
- In welchen Bereichen habe ich bereits Erfahrungen gesammelt und in welchen Tätigkeitsfeldern könnte ich diese erweitern?
- Über welche Hard Skills verfüge ich und in welchen Bereichen sind diese Qualifikationen besonders gefragt?
- Was für eine Persönlichkeit bin ich und welche Schlüsselqualifikationen bringe ich im Bereich der Soft Skills mit?
- In welchem Umfang bin ich bereit in eine neue Stelle/Position zu investieren und welche Erwartungen stelle ich an meinen künftigen Arbeitgeber?

- Was möchte ich an meiner aktuellen Situation schnellstmöglich ändern und welche Dinge sollen beibehalten werden?
- Gibt es Tätigkeitsbereiche, für die ich mich selbst als Experte bezeichnen würde und welche Erfolge habe ich auf meinem Gebiet erreicht?
- In welcher Branche möchte ich tätig werden (Handwerk, Dienstleistung, Industrie)?
- Bevorzuge ich ein kleines, ein mittelständisches oder ein großes Unternehmen/Konzern?
- Wäre ich auch bereit, für einen bestimmten Zeitraum im Ausland zu arbeiten bzw. bereit, innerhalb Deutschlands in eine andere Stadt umzuziehen?
- Welchen Einfluss hat meine familiäre Situation auf die Stellensuche (Familie, Kinder, Freunde, Bekannte, Verwandte, etc.)?
- Wie stark sind bei mir verschiedenste Kompetenzen wie z.B. Teamfähigkeit, Organisationsgeschick, Pünktlichkeit, Kreativität, Lernfähigkeit, Loyalität, Belastbarkeit, Auffassungsgabe, Sprachtalent, Vertrauenswürdigkeit, Zielstrebigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Pflichtbewusstsein, Ehrlichkeit, Begeisterungsfähigkeit und Kritikfähigkeit ausgeprägt?

1.2 Informationsquellen

Für die Suche nach einer neuen Stelle/Position existieren unterschiedliche Wege, die alle zum gewünschten Erfolg, dem Finden geeigneter Jobangebote, führen können. Lt. der repräsentativen Studie „Jobsuche 2015“ der Manpower Group nutzen Bewerber bestimmte Quellen zur Suche von Stellen besonders gerne. Die am häufigsten von Bewerbern genutzten Informationsquellen zur Jobsuche sind:

1. Stellenanzeigen in Tageszeitungen (46 %)
2. Persönliche Kontakte (37 %)
3. Allgemeine Suchmaschinen, z. B. Google (35 %) / Jobportale, z. B. StepStone, Monster (35 %) / Internetseiten einzelner Unternehmen (35 %)
4. Online-Jobbörse der Arbeitsagentur (34 %)
5. Stellenanzeigen in Fachzeitschriften (16 %)
6. Berufliche Onlinenetzwerke, z. B. XING, LinkedIn (14 %)
7. Zeitarbeitsfirmen (8 %) / soziale Netzwerke, z. B. Facebook (8 %)
8. Jobmessen (7 %)
9. Fachmessen (4 %)

Neben der klassischen Jobsuche in Tageszeitungen als beliebteste Informationsquelle zur Stellensuche (46 %) und persönlichen Kontakten (37 %) bieten zwischenzeitlich vor allem Internet-Suchmaschinen im Allgemeinen und spezielle Jobbörsen (35%) eine enorme Masse an Stellenangeboten. Auch werden Stellenangebote häufig direkt auf Firmenwebsites gesucht (35 %). Ebenso kommen Fachzeitschriften (16 %) sehr gerne als Informationsquelle zum Einsatz. Darüber hinaus werden Online-Netzwerke (14 %) zunehmend genutzt. Weitere 8 % der Umfrageteilnehmer setzen bei der Stellensuche auf Zeitarbeitsfirmen, 7 % auf Jobmessen und 4 % auf Fachmessen. Einige der bereits genannten und weitere wichtige Informationsquellen für die Stellensuche werden in diesem Kapitel behandelt.

1.2.1 Tageszeitungen

Knapp jeder zweite Stellensuchende prüft Jobangebote in Tageszeitungen. Dabei werden insbesondere die Samstagsausgaben durchforstet. Die bekanntesten

Tageszeitungen, mit dem umfangreichsten Stellenangebot für eine deutschlandweite, teilweise auch internationale Stellensuche, sind folgende Blätter:

- Die Zeit
- Handelsblatt
- Die Welt

Darüber hinaus können viele weitere Zeitungen für die regionale Stellensuche verwendet werden. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass es sehr viele Firmen gibt, die ausschließlich regional inserieren. Die wichtigsten dieser Zeitungen unterteilt nach Nord, West, Ost und Süd zeigt die folgende Zusammenstellung:

Nord

- Hamburger Abendblatt
- Flensburger Tageblatt
- Braunschweiger Zeitung
- Kieler Nachrichten
- Nordseezeitung
- Ostseezeitung
- Nordwestzeitung
- Nordkurier
- Weser Kurier
- Hannoversche Allgemeine Zeitung

West

- Allgemeine Zeitung Mainz
- Darmstädter Echo

- Frankfurter Rundschau
- Frankfurter Neue Presse
- Gießener Anzeiger
- Mannheimer Morgen
- Göttinger Tageblatt
- Neue Westfälische
- Rhein-Neckar-Zeitung
- Wiesbadener Kurier

Ost

- Berliner Morgenpost
- Berliner Zeitung
- Lausitzer Rundschau
- Leipziger Volkszeitung
- Märkische Allgemeine
- Thüringer Allgemeine
- Schweriner Volkszeitung
- Magdeburger Volksstimme
- Sächsische Zeitung
- Freie Presse Chemnitz

Süd

- Badische Zeitung
- Schwäbisches Tagblatt
- Südwest Presse
- Südkurier

- Münchner Merkur
- Augsburger Allgemeine
- Passauer Neue Presse
- Nürnberger Nachrichten
- Saarbrücker Zeitung
- Mittelbayrische Zeitung

Teilweise kann der regionale und überregionale Stellenmarkt der einzelnen Zeitungen auch online abgerufen werden, wodurch Sie als Bewerber Kosten für den Kauf verschiedener Zeitungen einsparen können. Tipp: Insbesondere für die deutschlandweite Suche besteht die Möglichkeit des Abonnierens eines Ausschnittdienstes. Beispielsweise wertet der Wissenschaftsladen Bonn in seinen Publikationen „Arbeitsmarkt Bildung Kultur und Sozialwesen“ sowie „Arbeitsmarkt Umweltschutz und Naturwissenschaften“ ca. 150 Tageszeitungen und Fachzeitschriften nach Jobangeboten aus und listet in seinen Ausgaben stets über 400 Jobangebote auf. Wenngleich der Dienst kostenpflichtig ist, verspricht er Ihnen als Bewerber einen sehr interessanten Nutzen. Eine weitere vielversprechende Möglichkeit ist es, dass Sie sich in Ihrer Stadtbibliothek einen Überblick über den Stellenmarkt verschaffen. Dies bietet den sehr interessanten Vorteil, dass häufig eine breite Auswahl an Tageszeitungen von den Bibliotheken vorgehalten wird, sodass man einen sehr guten und kostenlosen Marktüberblick über vorhandene Stellenangebote gewinnen kann.

1.2.2 Fachzeitschriften

Manche Stellenangebote werden nicht im klassischen Stellenmarkt der Tageszeitungen angeboten, da sie relativ speziell sind und sich daher nur an eine bestimmte

Zielgruppe richten. Solche Stellen werden häufig in Fachzeitschriften ausgeschrieben. Für Sie als Bewerber bietet sich der unschätzbare Vorteil, dass sich auf solche Anzeigen längst nicht so viele Bewerber melden, wie auf Angebote in großen Tageszeitungen. Die wichtigsten Fachzeitschriften, unterteilt für einzelne Branchen, zeigt die folgende Zusammenstellung.

Agrar

Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt
DLZ Agrar Magazin
Land & Forst
Top Agrar

Automation

A & D Automation & Drives

Automobil

Auto Service Praxis
Autoflotte
Autohaus
Automobilwoche

Bau+Architektur

Allgemeine Bauzeitung
DBZ Deutsche Bauzeitschrift
Deutsches Architektenblatt

Chemie

CHE-Manager
Chemie Technik + Pharma & Food
Pharmind - Die pharmazeutische Industrie
Process

Computer

Computerwoche

Computer-Zeitung

Information Week

Elektrotechnik/Automation

ETZ Elektrotechnik + Automation

IEE

Messtec & Automation

TR Technische Revue

Finanzen

Versicherungsmagazin

Gartenbau

Taspo

Gastronomie

AHGZ Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung

GV Manager

Top Hotel

Gebäudetechnik

CCI Print

DE Der Elektro-/Gebäudetechniker

IKZ Haustechnik

SI Informationen

Gesundheitswirtschaft

Management & Krankenhaus

Handel

Handelsjournal

Handwerk

Deutsche Handwerkszeitung

Industrie allgemein

Industrie-Anzeiger

Konstruktion

Auto CAD Magazin

KE Konstruktion + Engineering

Lebensmittel

AFZ Allgemeine Fleischer Zeitung
Ernährungsdienst
Fleischwirtsch
Food Service
Lebensmittel Zeitung

Logistik

F+H Fördern und Heben

Marketing

HORIZONT
Absatzwirtschaft
Media & Marketing
Werben & Verkaufen

Medizin

Arzt & Wirtschaft
Ärzte-Zeitung
Ärztliche Praxis
Deutsches Ärzteblatt

Personalwesen

Personalmagazin

Pharma

DAZ Deutsche Apotheker Zeitung
PTA heute
PZ Pharmazeutische Zeitung

Recht

Neue Juristische Wochenschrift

Sanitär+Heizung

SBZ Sanitär-, Heizung-, Klima-, Klempner-Technik

Steuern

DStR - Deutsches Steuerrecht

Neue Wirtschafts-Briefe

Textil

Melliand Textilberichte

TextilWirtschaft

Touristik

Travel One

Travel Talk

1.2.3 Firmenwebsites

Sofern Sie bereits einen bestimmten oder auch mehrere Arbeitgeber für Ihre Bewerbung konkret im Auge haben, können Sie direkt auf deren Website nach Stellenangeboten suchen. Hierfür gibt es bei den meisten Unternehmen zwischenzeitlich einen speziellen Karrierebereich, in dem alle offenen Stellen zu finden sind. Darüber hinaus sind die Kontaktdaten der Personalverantwortlichen angegeben, damit Sie sich direkt mit dem Unternehmen in Verbindung setzen können.

Gerade im Hinblick auf Initiativbewerbungen können in Ergänzung zur Suche auf Firmenwebsites auch Firmendatenbanken eine sehr gute Option darstellen. Dies bietet eine schnelle Möglichkeit, Kontaktdaten von sehr vielen Unternehmen gleichzeitig zu erhalten. Die bekanntesten solcher Datenbanken sind:

- **Bisnode Deutschland GmbH:** <http://www.bisnode.de/decision-solutions/?gclid=CLqPxZb3z8QCFSX3wgodwE8AKg>
- **Wer liefert was? GmbH:** <http://www.wlw.de>
- **Bauder Media GmbH:** <http://www.firmenfinden.de>
- **Deutsche Post AG:** <https://www.deutschepost.de/de/a/adressleistungen/beschaffung.html>

- **NIKU Media AG:** <http://shop.schober.com/>
- **FHW Freie Hybridlead Werke:** <http://www.firmen.de>
- **t.o.p. dialog GmbH:** <http://www.topdialog.com/b2b-adressenservices/businessadressen.html?gclid=COWz9db3z8QCFabHtAodE1UA0g>
- **Address Publisher Limited:** <http://www.address-publisher.de/firmenadressen.html>
- **Best ADDRESS:** <http://www.best-adress.de/?gclid=CPHX7Pz3z8QCFfDKtAodQhkAyg>
- **Acxiom Deutschland GmbH:** <http://www.firmenadressen-datenbank.de/firmenadressen-kaufen/>
- **Riek, direkt Marketing Fairmarktung GmbH & Co. Service KG:**
- <http://www.adressen-riek.de/firmenadressen/>
- **beDirect GmbH & Co. KG:** <https://www.beaddress.de/me;jsessionid=08E5FD75FF6B279166FBE34BDC9891F7?0>

1.2.4 Online-Jobbörsen

Am Markt existieren viele Online-Jobbörsen, die ein breites Stellenangebot vermarkten. Teilweise haben sich solche Jobbörsen auf bestimmte Branchen oder regional spezialisiert, andere sind branchenübergreifend und deutschlandweit oder gar global tätig. Von Bewerbern werden solche Jobbörsen sehr häufig genutzt. Denn in Online-Jobbörsen kann das mit Abstand umfangreichste Jobangebot mit nur wenigen Mausklicks eingesehen werden. So kann die Suche beispielsweise nach gewünschter Stelle, Region, Branche, Karriereniveau/Berufserfahrung, Anstellungsart (Teilzeit, Vollzeit, befristet, unbefristet) und Aktualität der Stellenanzeige eingegrenzt werden. Zudem

können die hinterlegten Kriterien gespeichert und ein Newsletter abonniert werden, der regelmäßig über neue genau zu den Suchkriterien passende Jobs informiert.

Je nach Jobbörse können Sie als Bewerber die Bewerbung meist direkt über ein Bewerbungsformular aufgeben, zumindest ist jedoch ein E-Mail Kontakt für die Zusendung der Unterlagen aufgeführt. Ebenfalls interessant ist die Möglichkeit der Eingabe eines Bewerberprofils für sehr viele Unternehmen gleichzeitig, die bei Interesse direkt Kontakt mit Ihnen als Bewerber aufnehmen können. So kann die Stellensuche in Online-Jobbörsen wohl als die effizienteste Form der Stellensuche bezeichnet werden. Zur Abrundung des Angebots bieten viele dieser Dienste sogar eine Job-App, damit auch die Jobsuche von unterwegs vereinfacht wird.

Wenngleich der Markt für Online-Jobbörsen riesengroß ist und aus einer unübersehbaren Fülle von Anbietern besteht, sind die bekanntesten Online-Jobbörsen folgende:

- **StepStone Deutschland GmbH:**
<http://www.stepstone.de>
- **Monster Worldwide Deutschland GmbH**
(Monster.de): <http://www.monster.de>
- **Monster Worldwide Deutschland GmbH**
(Jobpilot.de): <http://www.jobpilot.de>
- **CareerBuilder Germany GmbH (Jobs.de):**
<http://www.jobs.de>
- **Internext® GmbH „JOBworld“:**
<http://www.jobworld.de>
- **Jobware Online-Service GmbH:**
<http://www.jobware.de>
- **kimeta GmbH:** <http://www.kimeta.de>

- **Bundesagentur für Arbeit:**
<http://www.arbeitsagentur.de>
- **AdPartner Stellenmarkt GmbH:**
<http://www.stellenmarkt.de>
- **Kalaydo GmbH & Co. KG:**
<http://www.kalaydo.de/jobboerse>

1.2.5 Bewerberdatenbanken

Die Nutzung von Bewerberdatenbanken wird gleichwohl auf Seiten von Bewerbern als auch Unternehmen immer beliebter. Für Sie als Bewerber bieten solche Datenbanken eine schnelle und einfache Möglichkeit, Ihr Profil inkl. Lebenslauf gegenüber einer breiten Masse potenzieller Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Denn grundsätzlich wird der Bewerbungsprozess bei einer Bewerberdatenbank umgedreht, d.h., Sie stellen Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen ein und werden im Falle eines Personalbedarfs von interessierten Arbeitgebern ganz unkompliziert gefunden und können kontaktiert werden. Dies wird auch immer häufiger getan, da Unternehmen über gewünschte Selektionskriterien (z.B. Ausbildung, Studiengang, Berufserfahrung, Hard Skills, Soft Skills) eine schnelle Vorauswahl treffen und nur diejenigen Kandidaten kontaktieren können, die grundlegende Einstellungskriterien bereits erfüllen. Dadurch sparen Unternehmen jede Menge Zeit und Geld für das Sichten unzähliger Bewerbungsmappen unqualifizierter Bewerber, genauso wie den Aufwand für unnötige Telefongespräche und das Schreiben von Absagen.

Es gibt zwischenzeitlich mehrere Portale, die sich vor allem auf Absolventen-Jobs spezialisiert haben, aber auch Dienstleister, die fast den gesamten Bewerbermarkt abdecken. Die bekanntesten und meistgenutzten Anbieter sind folgende:

- **Klaus Resch Verlags KG „Der Absolvent“:**
<http://www.der-absolvent.de/>
- **Jobsprinter Limited:**
<http://www.jobsprinter.com/bewerber/profileingabe.aspx>
- **VDI Verlag GmbH „Ingenieurkarriere“:**
http://www.ingenieurkarriere.de/bewerberdatenbank/karriereportal_00000521/cache.aspx
- **VDI Verein Deutscher Ingenieure e.V.:**
<https://www.vdi.de/studium/infos/bewerber-datenbank/>
- **CareerBuilder Germany GmbH „Jobs“:**
<http://www.jobs.de/arbeitgeber/bewerberdatenbank>
- **StepStone Deutschland GmbH:**
<http://www.stepstone.de/stellenanbieter/stellenausschreibung/bewerberdatenbank/>
- **Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME):**
- <http://karriere.bme.de/content.php?id=82>
- **job40plus GbR:**
<http://www.job40plus.de/Infosf%C3%BCrBewerber/ZurBewerberdatenbank.aspx>
- **Bundesagentur für Arbeit:**
<http://www.arbeitsagentur.de>

Bei der Nutzung von Bewerberdatenbanken sind allerdings die folgenden Punkte zu beachten, um die Nutzung in einer erfolgsversprechenden Art und Weise zu gewährleisten. Denn sofern Sie eine Bewerberdatenbank nutzen, sollten Sie Ihre Bewerbung von Zeit zu Zeit aktualisieren, um diese stets auf dem aktuellen Stand zu halten. Denn nichts wäre peinlicher, wenn Sie von einem Unternehmen kontaktiert würden und Ihr Lebenslauf hätte sich bis dahin komplett geändert. Auch ist es wichtig, dass Sie von potenziellen Arbeitgebern als Kandidat möglichst leicht gefunden werden

können. Dies geschieht über die Ausarbeitung eines aussagekräftigen und detaillierten Bewerberprofils inklusive der Hinterlegung relevanter Schlagworte. Letztlich sollten Sie auf den Schutz der Privatsphäre achten. Oftmals sind kostenpflichtige Lösungen diesbezüglich beste Wahl. Allerdings muss trotz der wachsenden Beliebtheit von Bewerberdatenbanken auch gesagt werden, dass diese immer noch von vielen Unternehmen erst dann beansprucht werden, wenn auf anderen Wegen kein geeigneter Kandidat für die Stellenbesetzung gefunden werden konnte.

1.2.6 Job- und Karrieremessen

In den letzten Jahren hat die Bedeutung von Messen insgesamt stark zugenommen und auch Job- und Karrieremessen erfreuen sich wachsender Beliebtheit, sowohl auf der Seite von Arbeitgebern als auch auf Bewerberseite. So wird die Basis für eine Rekrutierung von Nachwuchs-, Fach- und Führungskräften immer häufiger auf Job- und Karrieremessen gelegt. Denn gerade Messen bieten eine sehr gute Möglichkeit, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zunächst einmal unverbindlich kennenlernen, wichtige Informationen austauschen und Kontakte geknüpft werden können. An den Messeständen stellen sich die einzelnen Unternehmen vor, zudem werden teilweise Extras wie z. B. Bewerbungsgespräch-Simulationen, Rhetorik-Trainings oder Lebenslauf-Tests angeboten. Manchmal sind diese Leistungen sogar kostenlos.

Für Sie als Bewerber bietet sich durch den Besuch von Job- und Karrieremessen auch der Vorteil, viele Unternehmen einer bestimmten Branche direkt miteinander vergleichen zu können. Allerdings ist das Zeitfenster für den einzelnen Besucher bei den Unternehmen meist stark limitiert, sodass es fast immer bei einem oberflächlichen Kennenlernen zwischen dem Unternehmen und dem Bewerber bleibt. Oftmals herrscht auf Job- und Karrieremessen auch großes

Gedränge und es bestehen teilweise lange Wartezeiten. Wer hier allerdings einen guten Eindruck hinterlässt, kann sich bei einer späteren schriftlichen Bewerbung bei dem Unternehmen bereits auf ein Bewerbungsgespräch einstellen.

Zusatzinfo: Die online Job- und Karrieremesse

Zwischenzeitlich gibt es bereits eine neue Form der Job- und Karrieremesse, die Online Jobmesse. Hier werden seitens der Unternehmen virtuelle Stände gemietet, um die Karrieremöglichkeiten zu präsentieren. Die Kommunikation zwischen Unternehmen und Interessent erfolgt mittels Chat, wobei Bewerbungsunterlagen ebenfalls ausgetauscht werden können. Der Vorteil von Online-Jobmessen ist für Unternehmen in einer enormen Kostenersparnis zu sehen, da teure Standkonzepte, Mieten und Bewirtungskosten entfallen. Für Sie als Bewerber ergibt sich neben Kostenvorteilen für den Entfall von An- und Abfahrt vor allem ein großer Zeitvorteil.

Fazit: Eine Job- und Karrieremesse ist eine sinnvolle Ergänzung zur klassischen Stellensuche in den genannten Medien, vor allem im Hinblick auf das Knüpfen wertvoller Kontakte. Wichtig: Ein erfolgreicher Messebesuch will gut geplant sein. Folgende Punkte sind im Sinne einer professionellen Vorbereitung zu berücksichtigen:

- Auswahl der passenden Jobmesse
- Selektion geeigneter Unternehmen
- Planung eines Messe-Rundgangs
- Informationssammlung über die einzelnen Unternehmen
- Zusatzangebote selektieren und zeitlich einplanen
- Persönliche Kurzvorstellung bezüglich persönlicher und fachlicher Kompetenzen und Karriereziele einstudieren

- Persönliches Kurzprofil erstellen. Besonders originell ist ein Flyer oder eine kleine Broschüre zur eigenen Person
- Auf angemessene Kleidung und ein gepflegtes Äußeres achten.

1.2.7 Networking

Unter Networking versteht man die Fähigkeit, ein Kontaktnetzwerk zu anderen Menschen zu knüpfen. Ziel ist es, die durch Networking entstandenen Beziehungen bei der Jobsuche und der beruflichen Weiterentwicklung zu nutzen. Networking kann sowohl im persönlichen Kontaktumfeld als auch online über Social Media Tools praktiziert werden.

1.2.7.1 Persönliche Kontakte

Schätzungen zufolge wird fast die Hälfte aller offenen Stellen, sprich fast 50%, über persönliche Kontakte vergeben. Dabei findet für ca. 25 % aller zu besetzenden Stellen noch nicht einmal eine offene Ausschreibung statt. Vielfach werden innerhalb der Unternehmen auch gegenüber den Mitarbeitern lukrative Prämien für die Vermittlung hoch qualifizierter Kontakte ausgelobt. Vor dem Hintergrund dieser Gegebenheiten werden persönliche Kontakte wohl zum wichtigsten und wirksamsten Instrument bei der Jobsuche überhaupt.

Sie sollten sich daher unbedingt überlegen, ob Sie für Ihre berufliche Entwicklung ebenfalls persönliche Beziehungen nutzen können. Denken Sie immer daran: egal ob bei Ihrem Hobby, im Sportverein, bei verschiedenen Veranstaltungen und sonstigem privatem Austausch mit anderen Menschen: Ein gutes Netzwerk ist sehr wichtig und hinter jedem Gespräch könnte sich Ihr nächster Traumjob verbergen. Sie sollten daher versuchen aktiv ein Kontaktnetzwerk aufzubauen und vor allem zu pflegen. Es kann sich auf dem Weg Ihrer weiteren Karriere auszahlen. Überlegen Sie sich,

welche Kontakte für Ihre weitere Karriereplanung interessant sein könnten und wie diese geknüpft und intensiviert werden können. Dies gilt insbesondere für Kontakte zu ehemaligen Vorgesetzten und Kollegen, zu Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Dienstleistern), Kontakte aus Fort- und Weiterbildungen und selbstverständlich auch für das private Kontaktnetzwerk. Der Beitritt in Berufsorganisationen ist eine weitere Möglichkeit. Auch hier finden regelmäßig Netzwerkveranstaltungen statt, wo Sie neue Leute aus einem ähnlichen Berufsfeld bzw. einer ähnlichen Branche kennenlernen können.

1.2.7.2 Social Networking

Social Media Netzwerke (Facebook, Twitter, LinkedIn, XING) werden heutzutage von Personalern sehr häufig in Bezug auf bestimmte Bewerber durchsucht, um Informationen über den Kandidaten zu finden. Für Sie als Bewerber selbst bieten die sozialen Netzwerke sehr gute Möglichkeiten, um die eigene Karriere voranzutreiben. So kann nicht nur gezielt nach offenen Stellen gesucht werden, sondern auch direkt der Kontakt zum Personalverantwortlichen bzw. zum künftigen Chef hergestellt werden. Letztlich bietet sich die Möglichkeit, das eigene Profil perfekt im Sinne beruflicher Vorstellungen auszurichten, um bei Arbeitgebern gezielt Interesse zu wecken und so Jobangebote zu erhalten.

Einige Studien belegen, dass soziale Netzwerke zwischenzeitlich bei vielen Personalverantwortlichen zum entscheidenden Recruiting-Instrument geworden sind. So nutzen zwischenzeitlich 39% der Personalabteilungen deutscher Unternehmen aktiv Social Media Tools zur Rekrutierung von Mitarbeitern, Tendenz steigend.

Soziale Netzwerke bergen allerdings für Sie als Bewerber auch die Gefahr des negativen Einflusses auf Ihre weitere

berufliche Entwicklung. So sollten Sie in sozialen Medien dringend vermeiden, bestimmte Dinge preiszugeben, die Ihnen negativ ausgelegt werden können. Eine Studie zeigt, nach welchen Informationen Personaler in sozialen Netzwerken u.a. über Bewerber suchen:

- 41 % sind auf der Suche nach Hinweisen bezüglich Alkohol- und Drogenkonsum des Bewerbers.
- 40 % suchen nach diskriminierenden Fotos von Bewerbern.
- 29 % versuchen, basierend auf den Spuren im Internet eine Einschätzung bezüglich der kommunikativen Fähigkeiten eines Bewerbers vorzunehmen.
- 28 % sind auf der Suche nach übler Nachrede über ehemalige Kollegen oder Arbeitgeber.
- 27% prüfen im Internet zweifelhafte Qualifikationen des Bewerbers im Sinne der Korrektheit der eingereichten Bewerbungsunterlagen.
- 21 % prüfen, ob seitens des Bewerbers kriminelle Verhaltensweisen existieren.
- 19 % überprüfen, ob seitens des Bewerbers vertrauliche Informationen gegenüber der Öffentlichkeit preisgegeben wurden.

Wenngleich es sich lohnt, im Bereich Social Media eher vorsichtig unterwegs zu sein, indem nicht jede Information über sich preisgegeben wird, können insbesondere die Plattformen Facebook, Twitter, LinkedIn und XING bei der Jobsuche behilflich sein:

- **Facebook:** Zwar ist Facebook vielmehr darauf ausgelegt, privat miteinander zu kommunizieren, als einen Lebenslauf bei einem bestimmten Unternehmen abzugeben, dennoch kann die Plattform insbesondere