

# Clever online bewerben



Reproduktionen, Übersetzungen, Verbreitung, Weiterverarbeitung oder ähnliche Handlungen zu kommerziellen oder nichtkommerziellen Zwecken sowie Wiederverkauf sind ohne die schriftliche Zustimmung des Autors nicht gestattet.

Copyright Henriko Tales

Diese Publikation wurde nach bestem Wissen recherchiert und erstellt.  
Verlag und Autor können jedoch keinerlei Haftung für Ideen, Tipps und  
Tricks sowie für Sachverhalte übernehmen.

Die publizierten Tipps und Ratschläge sind als Hilfen zu verstehen, um  
jeweils zu eigenen Lösungen zu gelangen. Den passenden Job zu  
finden bleibt letztlich immer dem Geschick und den  
Überzeugungskünsten jedes Einzelnen überlassen.

Leser dieses Ebooks werden ferner ausdrücklich darauf hingewiesen,  
dass mit diesem Werk weder ein Erfolg versprochen, noch  
Verantwortung für etwaige (rechtliche) Folgen im Zusammenhang mit  
diesem Buch übernommen werden. Leser sind für alle die aus diesem  
Ebook resultierenden Folgen selbst verantwortlich.

# **Inhalt**

<b>Vorwort.....</b>	<b>4</b>
<b>Am Anfang steht die Recherche.....</b>	<b>7</b>
<b>Was bieten Bewerbungs-Agenturen?.....</b>	<b>15</b>
<b>Besonderheit Arbeitsagentur für Arbeit.....</b>	<b>18</b>
<b>Die Tücken des Netzes: Vorsicht Falle.....</b>	<b>19</b>
<b>Wie hilft mir das Internet sonst noch?.....</b>	<b>22</b>
<b>Lebenslauf im Internet-Zeitalter.....</b>	<b>23</b>
<b>Bewerbungsschreiben: Die Kunst des Anfangs.....</b>	<b>28</b>
<b>Jobsuche im Internet.....</b>	<b>35</b>
<b>Jobsuche mit Hilfe des Internets.....</b>	<b>45</b>
<b>Freiheit und gute Verdienste durch Internet-Jobs.....</b>	<b>47</b>
<b>Schluss.....</b>	<b>50</b>

## Vorwort

Über 20 Millionen Deutsche sind ständig im Internet unterwegs – nur um einen Job zu suchen. Und es werden täglich mehr. Dabei nutzen sie nicht nur die zahlreichen Stellenbörsen und Jobportale, sondern sie erkundigen sich auch über ihren möglichen Arbeitgeber, über Anzeigenprofile und moderne Bewerbungsmethoden. Das Internet stellt heutzutage jeden auch noch so fleißigen Arbeitsvermittler in den Schatten. Im World Wide Web finden Sie fast alle Informationen über Unternehmen, ihre exakten Stellenanforderungen, wonach sie suchen, über ihre Firmen-Philosophie – aber eben auch solche Infos, die heute gängige Bewerbungsverfahren beleuchten. Wie hat denn im Internet-Zeitalter ein Lebenslauf auszusehen? Was sind die Big Points in Bewerbungsschreiben? Worauf kommt es im Vorstellungsgespräch an? Ja sogar, welche Kleidung angemessen ist, erfahren Sie online.

Vergessen Sie Ihr altes Wissen rund um die Jobsuche. Das **Internet bringt Sie auf den Punkt**, wie Sie sich heute erfolgreich nach einer Stelle umschauchen. Viele denken immer noch zu klassisch wie: „Hiermit bewerbe ich mich um die von Ihnen in der Rundschau am Wochenende ausgeschriebene Stelle einer Fachverkäuferin.“ Vergessen Sie es ganz schnell. Das ist so was von out. Ein solches Anschreiben wandert gleich in die Ablage „P“ (für Papierkorb). Sie wollen doch in der Masse von Millionen Bewerbungen, die Personalchefs täglich erreichen, positiv auffallen. Sie möchten, dass man Ihre Bewerbung auch in die Hand nimmt und liest? Dann nutzen Sie die unendlichen Möglichkeiten des Netzes. Nie war es so einfach, einen Job zu finden und auch zu bekommen. Schreiben Sie sich nicht mehr die Finger wund mit Hunderten von klassischen Bewerbungen. Die Zeiten sind endgültig vorbei. Heute können Sie sich sogar online bewerben. Allerdings

müssen Sie wissen, wie das geht. Hier sind eindeutige Regeln zu beachten, um nicht ebenfalls in die Ablage „P“ zu wandern. Und heute können Sie es sogar wie die Firmen, die Personal suchen, Ihr eigenes Bewerber-Profil ins Netz stellen und Ihre Dienste offensiv anbieten.

Noch eins ist sehr wichtig: Die klassischen Zeiten **alter Art von langfristigen Arbeitsverträgen** sind auch endgültig **passé**. Firmen denken mehr und mehr in Projekten. Sie stellen Arbeitskräfte auf Zeit für bestimmte Aufgaben ein. Sie beauftragen beispielsweise jemanden mit dem Aufbau einer eigenen PR-Abteilung. Ihre Aufgabe ist es dann, sich in der Projektphase so unentbehrlich zu machen, dass das Unternehmen danach sagt: „Ja, den Kandidaten wollen wir langfristig an uns binden.“ Oder Sie bekommen ein tolles Angebot weit entfernt vom bisherigen Wohnort in einer Filiale.

So müssen Sie heutzutage flexibel und auch bereit sein, im Ausland zu arbeiten. Die globalisierte Arbeitswelt schreit einfach nach persönlicher Flexibilität. Sie sollten auch bereit sein, einen Teilzeit-Arbeitsplatz anzunehmen, eventuell einen Heim-Arbeitsplatz mit Home-Office zum Beispiel als Pharma-Vertreter. Flexible Arbeitszeiten, auch am Wochenende, gehören inzwischen ebenso zu einem möglichen Job-Profil wie das Verlangen nach Eigenverantwortung und der Bereitschaft, auf Provisionsbasis zu arbeiten. Das Denken in Festgehalt und Sozialpaketen schwindet immer mehr zugunsten einer stark leistungsorientierten Vergütung.

Unternehmerisches Mitdenken wird erwartet. Sie sehen also, klassische Bilder und Erwartungen rund um die Arbeitsstelle haben sich total verändert. Wer hier noch mit alten, überkommenen Vorstellungen auf Jobsuche geht, wird nicht weit kommen.

Der eindeutige Trend **weg von Stellenanzeigen in Tageszeitungen**, Zeitschriften und Magazinen (Print-Medien) hin zum Internet setzt sich verstärkt fort.

Wie Sie sich heute online wie offline mit den Mitteln des Internets erfolgreich bewerben, erfahren Sie in diesem eBook. Befolgen Sie die Tipps, Tricks und Hilfen und steigern Sie Ihren Erfolg. Wir können Ihnen natürlich nicht versprechen, dass Sie damit die Stelle schon sicher in der Tasche haben. Aber Sie bekommen einen Schlüssel in die Hand – der vielleicht der Türöffner zu Ihrem neuen Job sein könnte.

## Am Anfang steht die Recherche

Während man sich früher nahezu blind ins Abenteuer Bewerbung stürzen musste, haben Sie heute ungleich bessere „Waffen“ in der Hand. Sie können übers Internet herausfinden, worauf die Firma Wert legt, bei der Sie sich bewerben wollen. Lesen Sie sich genau den **Internet-Auftritt** des Unternehmens durch. Sammeln Sie wichtige Informationen für Ihre Bewerbung und machen Sie die dann möglichst „passgenau“. Vor allem können Sie mit Ihren Recherchen für das Vorstellungsgespräch Schlagfertigkeit trainieren. Sie wollen ja Ihren künftigen Arbeitgeber davon überzeugen, dass Sie genau der oder die Richtige für diese Stelle sind.

Es muss Leidenschaft aus Ihren Zeilen sprechen, Passion, Berufung – eben nicht der Wunsch, dass Sie einfach dringend irgendeinen Job brauchen. Sie sollen quasi schon bildlich aus dem Text herausspringen. Denken Sie immer daran: Sie haben nur diese eine Chance, und die muss verdammt gut sitzen. Denn so wie Werbepsychologen festgestellt haben, dass Besucher nur Sekunden auf einer Webseite bleiben, so haben auch Sie nur wenige Momente, um zu punkten. Und die entscheiden darüber, ob man sich mit Ihnen und Ihrer Bewerbung näher beschäftigt oder nicht. Das Internet kann Ihnen dabei helfen!

Vor allem aber können Sie so die **Stellen-Anzeige exakt analysieren**. Wonach sucht die Firma genau? Welche Qualifikationen sind ihr wichtig? Wie sieht das Stellenprofil exakt aus? So haben Sie die Chance, eine möglichst **große Schnittmenge** zwischen dem Stellen-Profil und Ihrem eigenen herauszuschälen. Denken Sie immer daran: Sie haben vielleicht 100 Mit-Konkurrenten um den Job, vielleicht auch nur 20. Nun müssen Sie an den Schraubchen drehen, die Sie genau auf

diese Stelle justieren. Es ist so einfach. Derjenige, der sich die meiste Mühe macht und millimetergenaue Übereinstimmung erzielt, bekommt wahrscheinlich die Zusage.

Suchen Sie also in den diversen Suchmaschinen des Internets nach Jobs, die zu Ihnen passen. Verlassen Sie sich aber nicht auf nur ein Suchergebnis. Geben Sie sich nie schnell zufrieden. Manchmal finden Sie bei längerem Suchen erstaunliche Zusatzinformationen. Wer hier fleißig ist, hat mehr vom Joberfolg. Nehmen Sie sich die Zeit, zu suchen und zu lesen. Sammeln Sie Informationen – über neue Jobs, über Firmen.

Gehen Sie auch bewusst in **Diskussionsforen** und **Blogs**: „Wer weiß was über die Firma XYZ? Habt Ihr ähnliche Erfahrungen gemacht? Was haltet Ihr von dem Stellenangebot?“ Früher hatte man keine solchen Informationsquellen – heute sind sie im Überfluss da. So finden Sie beispielsweise heraus, ob ein Unternehmen gleich in mehreren Publikationen, im Internet und vielleicht sogar auf ihrer eigenen Internetseite unter Jobangebote sucht. Das zeigt dann die Dringlichkeit an. Manchmal müssen Sie auch die reinen Jobbörsen im Internet verlassen und **bei zig Firmen stöbern** gehen. Oft werden nämlich Arbeitskräfte nur am firmeneigenen schwarzen Brett gesucht, und das ist eben heute auch die **Firmenseite im Netz**.

Man sollte konsequent die Firmenwebseiten im Internet abgrasen. Da finden sich oft ganz interessante Angebote – bessere als in den reinen Jobbörsen, die dort meistens nicht stehen.

Um die richtigen Adressen zu erreichen, sucht man zuvor im Internet, beispielsweise „Wer bildet Schlosser aus?“ – oder -: „Friseur in meiner Stadt“. Oder Sie gehen gleich in die entsprechenden Portale der

Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern oder blättern Sie auch in den Gelben Seiten.

Die **Recherche** ist mit Hilfe des Internets in fünf Punkten so nützlich:

1. Das **Angebot** an freien Stellen, Ausbildungsplätzen, Teilzeitjobs, Home- und Internetarbeitsplätzen im Netz ist so umfangreich und breit aufgestellt, dass die Chance fündig zu werden groß ist. Selbst die Bundesagentur für Arbeit stellt gemeldete freie Jobs ins Netz. Nirgendwo gibt es mehr Angebote als im Web. Der verschwindend geringe Anteil neuer Arbeitsplätze in den Printmedien bietet weniger Chancen.
2. Das Internet ist eine **Informations-Goldgrube**, mit der Sie gut vorbereitet Ihre Bewerbung zusammenstellen und sich selbst optimal auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten können. So analysieren Sie Stellenanzeigen und holen Zusatzinformationen über die Firmen ein. Ihre Bewerbung bereiten Sie also viel besser vor und gleichen Bewerberprofile mit Stellenprofilen ab.
3. Mit Hilfe des Internets erfahren Sie, **wie Bewerbungen** heute **auszusehen** haben. Wie muss mein Lebenslauf gestaltet werden? Welche Form und welchen Inhalt hat das Anschreiben? Wie sehen Bewerbungsmappen aus, und welches Foto legt man bei? Wie zieht man sich zum Vorstellungsgespräch an und wie antwortet man schlagfertig auf typische Fragen? Was wollen die Gesprächspartner genau wissen? Wie punkte ich in der persönlichen Vorstellung? Hier hat sich nämlich in den vergangenen Jahren einiges geändert. Das Internet zeigt Ihnen moderne Bewerbungsmethoden.

4. Die **Online-Bewerbung**: Sie können sich übers Internet direkt bewerben, müssen dafür aber bestimmte Regeln einhalten – zum Beispiel öffnen manche Firmen nur Dokumente, die sicher im **PDF-Format** abgespeichert sind. Bildanhänge, jpeg-Dateien oder zu große Dateien überhaupt werden oft gar nicht erst geöffnet. Sie sind entweder unsicher. Viren können sich in ihnen einnisten. Oder aber allein schon die **Datenfülle blockiert den Posteingang**. Online-Bewerbungen, sofern Firmen sie akzeptieren, erleichtern es extrem, sich bei zahlreichen Unternehmen gleichzeitig schnell um eine Stelle zu bemühen.

Man muss nicht für jede einzelne Bewerbung Kopien von Lebenslauf, Zeugnissen oder Bescheinigungen beilegen, sondern fügt in den Anhängen der Mails diese digitalisierten Dokumente einfach bei. Manche Firmen haben auch eigene **Online-Bewerbungsformulare** – also genau darauf achten! Sonst laufen Sie hier schon unangenehm auf. Wie Sie später noch über das klassische Bewerbungsschreiben mehr erfahren, so gilt die eMail, mit der Sie sich online bewerben, als Ersatz für das Anschreiben, also Ihr Bewerbungsschreiben. Und analog gelten hier die gleichen Kriterien – wie zum Beispiel: **Der erste Satz muss absolut sitzen**. Animieren Sie den Leser Ihrer Bewerbungsmail zum Weiterlesen und Öffnen der Anhänge.

Weitere Kriterien: Die **Betreffzeile** müssen Sie sehr klug und kreativ auswählen. Sie entscheidet häufig darüber, ob die Mail gleich in den Papierkorb entsorgt oder geöffnet wird. Stellen Sie sich das einmal bildlich vor. Der Personalchef öffnet seinen eMail-Account und hat eine Liste von vielleicht 50 oder gar 100 „Post“-Eingängen zu verarbeiten. Er hat gar keine Zeit, sich alle

Zeilen intensiv anzusehen; er überfliegt sie nur. Hier schon sollten Sie also ansetzen. Stechen Sie mit Ihrer Überschrift, der **Betreffzeile**, so hervor, dass der Betrachter hängenbleibt. Das ist eine sehr hohe Kunst. Hier wird Ihre ganze Kreativität abverlangt. In der Internetsprache können Sie das den vielen Werbebotschaften der Spams in Ihrem Posteingang anschauen, etwa: „Ihr Gewinn liegt bereit!“ - „Herzlichen Glückwunsch!“ - „Unser Gespräch von gestern ...“ - „Ihr Antrag ist bearbeitet“ - „Jetzt kommt Ihre große Chance!“ und so weiter. Aus dieser Kenntnis heraus wählen Sie einen Betreff, der Ihnen die Tür zum Weiterlesen Ihrer Online-Bewerbung öffnet.

Diese eine Zeile entscheidet wie im Marketing über Sieg oder Niederlage. Sie haben zusätzlich noch die Möglichkeit, durch Symbole, **Fettmarkierungen**, Sternchen Ihre Mail in der Empfängerliste hervorstechen zu lassen. Aber letztendlich entscheidet der Text. Und Sie haben nur ganz wenige Zeichen zur Verfügung. Manchmal erscheint in der Übersichtsliste noch der Textanfang Ihrer Mail, wenn Ihr Betreff nicht so lang war. Deshalb sollte auch der Beginn Ihrer Mail griffig sein, Aufmerksamkeit erhaschend. Absolut notwendig ist eine **treffsichere Adresse** für Ihre Bewerbung.

Erwischen Sie den falschen Ansprechpartner, geistert wahrscheinlich Ihre Mail im Nirwana eines Großunternehmens herum. Ganz abgesehen davon wird der Personalchef nicht begeistert sein, wenn er Ihre Bewerbung dann als Email-Weiterleitung von einem Kollegen bekommt. Gegebenenfalls hätten Sie noch Glück, wenn man Ihnen die Bewerber-Mail mit dem Hinweis zurückschickt, dass Herr Mustermann zuständig

ist. Verlassen Sie sich nicht auf alte Verzeichnisse oder Internetauftritte. Es kann sich so schnell etwas ändern. **Rufen** Sie kurz in der Zentrale **an** und fragen nach, ob Herr Mustermann noch Personalchef ist und Bewerbungen entgegennimmt. So viel Zeit sollten Sie sich nehmen. Natürlich müssen Sie auch im **Internetstil** schreiben. Sie haben kein Blatt Papier vor sich. Achten Sie dennoch darauf, dass Ihr Mail-Schriftbild einigermaßen aussieht und die Zeilenumbrüche lesbar und übersichtlich sind.

Jeder Mensch liebt es, **kurze Zeilen** zu lesen, klare, kurze, prägnante Sätze. Muss der Betrachter Ihrer Mail ständig über die ganze Breite des Bildschirms eine Zeile verfolgen, kommt er leicht ins Straucheln. Vermeiden Sie Abkürzungen, wie man es sonst im Chat-Stil bevorzugt. Denken Sie aber auch an die **350-Regel** in der Mail: Sie haben 350 Zeichen, maximal, um die **Aufmerksamkeit** des Lesers zu **erwecken**. Sonst liest er nicht mehr weiter. Ihr Mail-Text muss also so überzeugen, dass man Ihre Online-Bewerbung auch bis zu Ende liest und sich mit Ihnen ernsthaft beschäftigt. **Warnung:** Vergessen Sie Ihren Chat-Stil. **Besonderer Tipp:** Seien Sie schon clever in der Wahl Ihrer Email-Adresse. Zeigen Sie bereits in Ihrer Adresse, wer Sie sind, etwa so: [it-specialist@web.de](mailto:it-specialist@web.de), [IT-Spezialist@web.de](mailto:IT-Spezialist@web.de), [topselleler@aol.com](mailto:topselleler@aol.com) oder [Verkaufsprofi@gmail.com](mailto:Verkaufsprofi@gmail.com). Sie zeigen einerseits, dass Sie voll auf der Tastatur des Internets spielen können, aber obendrein auch noch selbstbewusst und kreativ sind.

5. Andere Formen, sich **online** zu **bewerben**: Stellen Sie eigene **Profile ins Netz**, damit suchende Arbeitgeber auf Sie

aufmerksam werden. Sie suchen beispielsweise einen Job als Investmentbanker. Dann basteln Sie ein erstklassiges Profil, das genau zugeschnitten ist auf Ihre Qualitäten als Investmentbanker – oder Sie lassen sich von einem Profi so etwas anfertigen. Eine andere Möglichkeit ist es auch, ein tolles **Video** – entweder auf Ihrer Profilseite oder bei einem der zahlreichen Videoportale oder in Bewerber-Portalen einzustellen. Manche Menschen sind in der visuellen Darstellung ihrer eigenen Person einfach besser als im Gespräch. Mit dem Medium Video haben sie also dann eine hervorragende Möglichkeit, sich positiv darzustellen. Arbeitgeber stöbern nämlich gerne auch in **sozialen Netzwerken**.

Und das nicht nur, um geeignete Bewerber zu finden, wie wir im nächsten Kapitel erfahren. Sie sollten immer ein **seriöses Profil** unter Ihrem Namen im Internet haben. Denn wenn Sie sich heute bewerben, wird man Ihren Namen googlen. Personalchefs stoßen so auf Ihren Netzauftritt. Das machen sie dann ganz gerne, wenn Sie in der engeren Wahl stehen. Der Personalentscheider will sein Bild über Sie abrunden – und trifft dann auf eine gute Seite. Es ist Ihre digitale Visitenkarte, und das beeindruckt. Das gilt übrigens auch, wenn Sie selbständig arbeiten wollen, eine Tätigkeit im Internet anstreben oder als freier Mitarbeiter engagiert werden wollen.

Last but not least bleibt zu erwähnen, dass natürlich auch das Internet bei einer so genannten **Initiativ-Bewerbung** hilft. Wer sich also ohne konkrete Stellenangebote bei Firmen „blind“ bewerben möchte, wendet sich aus eigener Initiative mit einer kompletten Bewerbung an das Unternehmen. Dazu stehen Ihnen als Informationsquellen alle Wege

des Internets offen. Wer Firmennachrichten intensiv verfolgt, kann zwischen den Zeilen auch Job-Perspektiven erkennen. Übers Internet erfahren Sie, worauf die Firma besonderen Wert legt, auf welchen Feldern sie investiert – und vielleicht Fachkräfte sucht. Sie erfahren im Internet vieles über ein Unternehmen. Manchmal veröffentlichen große Firmen sogar den Geschäftsbericht. Blättern Sie darin und sehen, wie die Personalentwicklung ist, auf welchen Gebieten geforscht wird, welche Abteilungen und Berufsprofile vorhanden sind. Es bringt ja nichts, wenn Sie sich bei einem Unternehmen als Schlosser bewerben und dort sind keine im Einsatz, weil solche Dienste beauftragt werden.

Manche Unternehmen bilden firmenintern Fachkräfte aus, etwa Chemikanten. Manchmal muss man ganz **andere Wege gehen**, nicht immer geradlinig, sondern auch mal um die Ecke. Wenn auch firmenspezifische Ausbildungswege etwas einseitig sind und bei späterem Arbeitsplatzwechsel unvorteilhaft, man bekommt aber eine Ausbildung und einen Job. Machen Sie das Beste daraus für sich und Ihre eigene Entwicklung. Das Internet hilft dabei.

## Was bieten Bewerbungs-Agenturen?

Weil die staatliche Arbeitsplatzvermittlung so schwerfällig war und kaum noch gut vermittelt hat, ist das Monopol in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit aufgebrochen worden. Das frühere Arbeitsamt sah sich dem Vorwurf ausgesetzt, nur noch das Elend Arbeitslosigkeit zu verwalten. Mittlerweile haben sich zahlreiche gute **private Job-Vermittler** etabliert. Diese Bewerbungs-Agenturen arbeiten in einem professionellen **Verkäufer-Kunden-Verhältnis**. Sie sehen die Arbeitssuchenden als ihre Kunden an. Da die staatlichen Job-Vermittler aus Steuern bezahlt wurden, bekommen Jobsuchende einen so genannten Vermittlungsgutschein. Bis zu rund 2.000 € darf die Vermittlung eines Arbeitslosen kosten. Und dafür spielen die Privaten auf der ganzen Klaviatur moderner Methoden – natürlich auch mit Hilfe des Internets. Ironie des Schicksals: Auch die Kosten für die private Vermittlung werden über die Arbeitsagentur abgerechnet. Inzwischen haben sich auch die staatlichen Job-Vermittler angepasst und sehen ihre Klientel als Kunden. Die Bewerbungs-Agenturen sind im klassischen Sinn keine Arbeitsplatz-Vermittler, weil sie überwiegend im Bewerbungsprozess helfen. Sie haben also keine riesigen Datenbanken mit offenen Stellen. Natürlich kennen sie – übers Internet – die Wege, an freie Stellen heranzukommen. Stellen-Datenbanken sind eher bei der Arbeitsagentur und im Internet angesiedelt.

Bewerbungsagenturen „**trimmen**“ Kandidaten auf die Job-Vermittlung, speziell auf das Bewerbungsgespräch. Sie müssen es also nicht – auch mit den Möglichkeiten des Netzes – mehr alleine bewältigen. Sie haben einen Partner bei der Arbeitsplatzsuche an Ihrer Seite. Der geht zur Not auch mit zum Bewerbungsgespräch und kann Sie auch die ersten Monaten im neuen Job mit begleiten. Manchen Leuten fällt es schwer,

sich selbst gut zu verkaufen. Es ist wie mit der Prüfungsangst. Sie wissen alles, aber im entscheidenden Moment versagt Ihnen die Sprache. So kann es Ihnen auch im Bewerbungsgespräch passieren. Sie haben viel auf dem Kasten, tolle Zeugnisse und haben schon viel in Ihrem Beruf geleistet – Sie können sich aber im entscheidenden Moment nicht darstellen. Und dann ist es vorbei mit der neuen Stelle. Sie können so nicht landen. Dann brauchen Sie eine Bewerbungs-Agentur, die Sie fit macht. Auch die bedient sich der Methoden des Internets, trägt Informationen über das neue Unternehmen zusammen, recherchiert (es soll ja Leute geben, die das nicht einmal können!) und analysiert vor allem die Stellenausschreibung. Viele Menschen sind auch nicht in der Lage, zwischen den Zeilen zu lesen oder manche Formulierungen richtig zu deuten. Eine professionelle gute Bewerbungs-Agentur versteht ihr Handwerk und wird Sie passgenau präparieren. So haben Sie eine echte Chance, die ausgeschriebene Stelle auch zu bekommen. Wie der Name ja auch klar zum Ausdruck bringt: **Bewerbungs-Agenturen**.

Manche Firmen bedienen sich auch so genannter **Assessment-Center** (AC). Das Wort kommt aus dem Englischen und bedeutet nichts anderes als Beurteilung. Vor allem bei höher qualifizierten Jobs setzen Firmen dieses Mittel gerne ein, wenn mehrere gute Kandidaten zur Auswahl stehen. Man stellt den Bewerbern bestimmte Aufgaben. Deren optimale Erledigung ist der Firma besonders wichtig. So wird der Kandidat herausgefiltert, der den Anforderungen des neuen Jobs am besten gerecht wird. In der Regel engagieren Personalchefs dafür Fachleute außerhalb des Unternehmens – etwa auch in Bewerbungs-Agenturen. Ein eigenes Assessment-Center zu unterhalten, wäre nicht wirtschaftlich. Wie ein Assessment-Center genau funktioniert, erfahren Sie auch im Netz. Noch ein Tipp: Wenn Sie zu einem solchen Termin

mit mehreren Kandidaten eingeladen werden, sagt man Ihnen in der Einladung normalerweise, wer oder welche Firma das durchführt. Sonst fragen Sie nach. Und dann präparieren Sie sich zusätzlich mit Informationen aus dem Web, wie das Assessment-Center vorgeht. Meistens erläutern solche Firmen ihre Arbeitsweise im Internet.

## **Besonderheit Arbeitsagentur für Arbeit**

Die Agentur für Arbeit (früher: Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsamt) führt auch heute noch die Arbeitsmarkt-Statistik in Deutschland. Offene Stellen müssen ihr ebenso gemeldet werden wie Arbeitssuchende hier ihr Arbeitslosengeld beantragen. Freie Stellen in Deutschland sind per Gesetz zuerst einem arbeitslosen Deutschen anzubieten, bevor sie ein Ausländer bekommt – es sei denn, die Anforderungen sind so spezialisiert, dass niemand hier zu finden ist. Insofern ist die Arbeitsagentur auch die größte Zahlstelle in Deutschland. Über sie werden inzwischen nach der Arbeitsmarkt-Reform auch Hartz 4-Leistungen abgewickelt, Kurzarbeitergeld, Eingliederungszuschüsse, Ein-Euro-Jobs und Zuschüsse für behindertengerechte Arbeitsplätze. Jugendliche, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitslose werden besonders betreut und gefördert. Von hier aus gibt es Schulungsmaßnahmen, besondere Förderungen – bis hin zum Zuschuss für Führerschein oder Computer, um sich selbständig zu machen. Alles das erfährt man auch im Internet. Sogar Anträge kann man online stellen wie eine Steuererklärung. Inzwischen werden sogar Arbeitssuchende online betreut. Man vereinbart seine Termine mit dem Berater online. Also, hier steht insgesamt das Internet im Dienst der Jobsuche.

## Die Tücken des Netzes: Vorsicht Falle

Die Offenheit der Internetwelt bietet auch viele Gefahren. Denn bevor ein Bewerber zum Vorstellungsgespräch geladen wird, kann der Personalchef heute relativ leicht in den Suchmaschinen den Namen des Kandidaten eingeben und schnell herausfinden, ob er ein Partyhase oder ein seriöser Arbeiter ist. Sie sollten deshalb immer darauf achten, welche **digitalen Spuren** Sie im Internet hinterlassen. Die sind nur schwer wieder einzufangen und zu löschen. Auf jeden Fall sollten Sie selbst, bevor Sie Ihre Bewerbung abschicken, mal eine solche **Anfrage ans Web** stellen. Unter Umständen kann man ja noch etwas Unvorteilhaftes wieder einfangen, bevor es der künftige Chef sieht. Hier gilt es also, so genannte **Reputationsarbeit** zu leisten.

Säubern Sie Ihre digitalen Spuren im World Wide Web, bevor Sie sich bewerben – oder achten Sie von vornherein auf Ihre gute Reputation! Sie können auch Reputation bewusst schreiben, indem Sie kluge Beiträge zu bestimmten Themen veröffentlichen. Das machen ja Firmen auch: um ihre Reputation beim Kunden beispielsweise zu erhöhen, können sie heute leicht im Internet positive Dinge über sich veröffentlichen. Dann ist es gleich einem breiten Publikum zugänglich und allgemein abrufbar.

Grundsätzlich gilt: Legen Sie ein **seriöses Profil** unter Ihrem vollen Namen an. Sagen Sie, wer Sie sind, wo Sie wohnen und was Sie können. Zeichnen Sie Ihren Werdegang und Ihre Ausbildung nach. Unter Ihrem Vor- und Zunamen wird Sie dann jeder im World Wide Web finden. Damit haben Sie die Chance, sich positiv darzustellen. Ganz Clevere produzieren ein kleines Video und präsentieren sich optisch hervorragend. Sagen Sie, wer Sie sind und was Sie wollen.

Überlegen Sie sich genau, welches **Foto** Sie beispielsweise von sich veröffentlichen. Vermeiden Sie Cliquen- und Feier-Bilder. Brauchen Sie so etwas für Ihren Freundes- und Bekanntenkreis, dann legen Sie ein eigenes **Profil unter ihrem** Nick an – ohne auch nur ein einziges Mal Ihren wirklichen Namen zu nennen.

Noch eins: Das mit den **Fotos** ist so eine Sache. Man weiß ja nie, ob Freunde Fotos von Saufgelagen, auf denen Sie auch abgelichtet sind, unter ihrem eigenen Profil ins Netz stellen. Wenn die dann ihren vollen Namen veröffentlichen, haben Sie Pech gehabt. Sie sollten deshalb auch unter Freunden immer Grenzen setzen.

Überlegen Sie sich auch, in welchen **Foren und Blogs** Sie mitdiskutieren wollen – nie unter vollem Namen, immer unter einem Nick oder Künstlernamen. Auch bei Leserbriefen und Meinungsportalen von Online-Zeitungen kann das fatal sein. Wer seine Meinung unter vollem Namen kundtut, muss damit rechnen, dass man ihn irgendwann dabei ertappt, wenn man seinen vollen Namen im Netz aufruft. So haben sich schon manche Leute um Kopf und Kragen geredet. Sie sehen: Das Internet bietet viele **Fettnäpfchen**, in die man hinein tappen kann. Zum Beispiel dieses hier:

Die Piraten-Partei ist ja überall im Kommen. Mittlerweile veröffentlichen die im Netz sogar umfangreiche Ansprechpartner-Listen. Sind Sie beispielsweise in Ihrer Gemeinde der einzige Pirat, stehen Sie mit Ihrem Namen plötzlich im Netz. Und das kommt nicht bei allen gut an. Oder: Sie lassen sich auf der Straße von einem lokalen Fernsehsender oder einer Tageszeitung zu einem Thema **interviewen** – vielleicht sogar mit Bild. Plötzlich stellt die Presse das ins Internet – als Online-

Version. So sind Sie plötzlich zu einem bestimmten Thema auffindbar, und das kann auch unvorteilhaft sein.

Oder nehmen wir nur die vielen **Fernsehshows**, in denen sich Zuschauer beteiligen können. Das ist unkontrollierbar und kann plötzlich eskalieren. Selbst, wenn man den Mut hat, seiner Freundin öffentlich einen Heiratsantrag zu machen, kann das tags darauf in aller Munde sein – nicht unbedingt positiv! Diese Fälle zeigen, wie vorsichtig man heute sein muss. Wir haben einerseits die unendlichen und hervorragenden Möglichkeiten des Netzes, aber es lauern dort auch immense Gefahren. Überlegen Sie sich vorher sehr gut, wohin Sie gehen und auf was Sie sich einlassen. Die Welt steht heute türangelweit offen. Schützen Sie sich und seien Sie nicht leichtgläubig eine Plaudertasche. Begegnen Sie dem Internet auch immer mit einer gehörigen Portion natürlicher Distanz, nicht mit Berührungsängsten. Haben Sie immer Ihre Jobsuche im Hinterkopf. Und für den brauchen Sie Seriosität im Netz. Die kann man leicht durch Reputationsarbeit aufbauen, schnell aber auch durch eine einzige unbedachte Äußerung wieder umstoßen.

**Quintessenz:** Halten Sie Ihre ganz persönliche **Seite sauber**. Jeder Mensch braucht fernab sozialer Netzwerke, die ja manchmal sehr locker sind, eben ein seriöses Online-Profil. Man weiß nie, wofür das einmal gut sein kann.

## Wie hilft mir das Internet sonst noch?

Die Anforderungen an **Bewerbungsunterlagen** unterliegen genauso einem **Wandel wie der Knigge**, also das Standardwerk der Benimmregeln. Die Bedürfnisse der Arbeitswelt ändern sich. Ein **Beispiel: Soziale Kompetenzen** sind fast genauso wichtig wie Zeugnisnoten. Ob jemand teamfähig ist, unter Stress die Nerven behält, kreativ um die Ecke denken kann, eine soziale Ader hat und so weiter, sind auf jeden Fall wichtige Eigenschaften. Man nennt sie in der Fachsprache die so genannten „Personal Skills“, also die persönlichen Fähigkeiten.

Wenn Sie sich im **englischsprachigen** Raum bewerben wollen, müssen Sie ganz andere Dinge berücksichtigen. Da will man zum Beispiel kein Foto von Ihnen sehen und legt erst einmal weniger Wert auf Unterlagen wie Zeugnisse oder Bescheinigungen. In der anglo-amerikanischen Bewerbung kommt es voll auf das Bewerbungsschreiben an, und der Lebenslauf ist sehr wichtig. Der wird dort von vorne nach hinten aufgezümt. Sie fangen da also mit der aktuellen Beschäftigung an und arbeiten sich gegen Ende des Lebenslaufs auf Werdegang und Ausbildung vor. In Großbritannien und mehr noch in den USA müssen Sie mit der Tür ins Haus fallen und sich gut verkaufen, ohne zu übertreiben. Und man will so genannte Referenzen sehen: zwei gute Adressen mit Email und Telefonnummer, möglichst aus der Ausbildungs- oder Studienzeit und aus der aktuellen Beschäftigung. Sie müssen natürlich mögliche Fürsprecher (nichts anderes sind Referenzen) darauf vorbereiten, dass sie eventuell angesprochen werden, über Sie ein Urteil abzugeben. Das alles und viel mehr erfahren Sie heute fast nur im Internet. Im Buchhandel müssten Sie nach solchen Werken erst einmal akribisch suchen.

## Lebenslauf im Internet-Zeitalter

Wie hat heute ein tabellarischer **Lebenslauf** auszusehen, wie ist er aufgebaut? Es ist wichtig zu wissen, was Personalchefs übersichtlich sofort präsentiert haben wollen. Wenn sie erst suchen müssen, sind Sie aus dem Rennen. Der **tabellarische Lebenslauf** hat sich durchgesetzt, weil er klar strukturiert und sauber, beispielsweise in einer Excel-Tabelle, einfach gut aussieht. Verheddern Sie sich im Tabulator und fangen an, von Hand die Abstände nachzubessern, kann nur ein unsauberes Bild herauskommen. Das Internet zeigt uns viele Beispiele heute gängiger Formen. Aber bedenken Sie auch: Er soll schon mehr sein als eine liebloses Gerüst aus Daten und Fakten. **Lassen Sie in Ihrem Lebenslauf Ihre Persönlichkeit aufblitzen.**

Das Wichtigste müssen Sie auswählen, und setzen Sie die Fakten richtig in Szene. Ratsam ist es, **für jede Bewerbung seinen Lebenslauf zu überarbeiten**. Trimmen Sie ihn auf den Job zu, den Sie anstreben. **Beispiel:** Manche Firmen legen Wert auf Ihre Zusatzkenntnisse, die Sie in Fortbildungen erworben haben. Für andere passen sie vielleicht gar nicht. Dann lassen Sie sie einfach weg. Ihr Lebenslauf ist dann nicht frisiert, sondern stellt genau auf das Anforderungsprofil ab. Zusatzkenntnisse sind wichtig, aber möglicherweise nicht in dem Job, auf den Sie reflektieren. Setzen Sie andere Fähigkeiten in Szene, die hier mehr gefragt sind.

**Also:** Das **Prinzip der individuellen Lebensläufe** verfolgen. **Grundsätzlich:** Neben der Aussagekraft sind Kürze und eine klare Struktur wichtige Kriterien. Gestalten Sie dem Personalchef das Lesen möglichst angenehm.

Der Lebenslauf beginnt mit der Überschrift „Lebenslauf“ oder „Mein Lebenslauf“. Dann folgen Ihre **persönlichen Daten** (wenn Sie die noch nicht auf dem Deckblatt oder Anschreiben erwähnt haben) wie **Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Anschrift und Telefonnummer**. Heute fügt man auch gerne noch die **Emailadresse** bei, aber Vorsicht! Sorgen Sie für eine „normale“ Adresse. Solche, die Namen wie „Mickymaus“ oder „Törtchen“ oder „Knuffibär“ in der Adresse enthalten, gelten als unseriös.

Wie gesagt, es gibt ja so viele Fettnäpfchen. Umschiffen Sie die. Danach können Sie auf Ihre **persönlichen Verhältnisse** wie verheiratet, Kinder oder Eltern und Geschwister hinweisen. Wenn die Mutter Lehrerin ist oder war, kommt das in einem Lebenslauf immer gut an. Bewirbt man sich um eine Stelle als Mechatroniker, ist der Beruf des Vaters als Autoschlosser schon interessant. Haben die Eltern gar eine eigene Internet-Firma, könnte das schon mal einen Augenaufschlag des Chefs Wert sein, wenn man sich als Informatiker oder Programmierer bewirbt.

Lebensläufe sind heute nicht mehr rund, Patchwork-Familien fast schon normal. Man spricht gerne von den Brüchen im Leben. Dazu sollte man offensiv stehen und **Lücken erklären**. Nichts ist schlimmer, als im Lebenslauf oder Bewerbungsschreiben zu **lügen**. Selbst wenn es erst einmal nicht auffällt, kann es aber auch später noch Konsequenzen haben. Ein manipuliertes Zeugnis kann die **fristlose Kündigung** zur Folge haben. Das ist eine Urkundenfälschung, die obendrein sogar ein juristisches Nachspiel hat. Wie oft sind schon Kandidaten mit falschen Titeln aufgefliegen, haben sich Postboten als Ärzte ausgegeben oder haben sich einfache Leute als Gutachter betätigt. Der Mensch ist nun

mal titelsüchtig, und die Halbgötter in Weiß üben schon eine gewisse Faszination aus.

Stehen Sie also zu Lücken in Ihrem Lebenslauf und erklären Sie die. Zeiten der **Arbeitslosigkeit** sind kein Beinbruch mehr. Es kann ein Sabbatjahr gewesen sein oder die Firma hat Pleite gemacht. Man kann auch selbst einen Hänger gehabt haben, nur aufstehen muss man wieder. Eine selbständige Tätigkeit kann unternehmerisches Handeln und Denken belegen.

Nach den rein persönlichen Daten folgen die **Schulzeiten**, von der Grundschule bis zum Abitur, Wehr- oder Ersatzdienst/soziales Jahr, danach die **Ausbildungsstationen** von der Lehre/Studium bis zum Gesellenbrief oder Examen – immer schön chronologisch. Danach folgen die **beruflichen Stationen, Berufserfahrung und Weiterbildung** bis zum aktuellen Job. Da sollten Sie auch Ihre aktuelle Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf den Punkt kristallisieren. Häufige Wechsel muss man erklären, etwa durch die immer qualifizierteren Jobs und höhere Wertigkeit der Stellen. Damit symbolisieren Sie auch Ihre Karriereleiter, die stetig nach oben zeigt. Zeigen Sie aber dann in Ihrer Bewerbung nicht unbedingt, dass Ihre Bewerbung nur Durchlaufstation zum nächsten Sprung ist. Setzen Sie auf Nachhaltigkeit und langfristige Perspektive.

Dann folgen die **persönlichen Fähigkeiten/Kenntnissen** wie Sprachkenntnisse, Computerprogramme oder technische Spezialitäten wie Führerschein (auch Bus oder Lkw), Gabelstaplerschein, Schweißerschein, den Umgang mit der Motorsäge und so weiter. Erwähnen Sie hier weitgehend nur solche, die zum Job oder zur neuen Firma passen und zählen nicht eine ganze Litanei auf. Manche

besonders außergewöhnliche „Skills“ dürfen Sie sagen. Das macht Sie ja auch zu einem besonderen Kandidaten.

Bei den **persönlichen Eigenschaften** ist es wichtig, aus Hobbys **soziale Kompetenzen** darzustellen. So muss ein Schiedsrichter im Sport schnell und gerecht entscheiden, unter Stress die Ruhe bewahren. Das sind auch wichtige Eigenschaften fürs Berufsleben. Ein Mitglied der freiwilligen Feuerwehr übernimmt Verantwortung, rettet Leben, ist bei Katastrophen im Einsatz, löscht Brände, kann Bäume fällen und so weiter. Viele vergessen hier ihre Kompetenzen und stellen ihr strahlendes Licht unnütz unter den Scheffel. Oder wer jede Nacht im Nebenjob während des Studiums Zeitungen pünktlich bei jedem Wetter ausgetragen hat, zeigt Verlässlichkeit, Verantwortung und Gewissenhaftigkeit. Man mag über die deutschen Tugenden denken, was man will: Pünktlichkeit, Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Genauigkeit, Korrektheit und vor allem Loyalität sind auch heute noch wichtige „Skills“ im Berufsleben.

Sobald man sich dessen bewusst ist, gelingt es einem auch besser, in seinen persönlichen Fähigkeiten zu graben.

Schließlich sollten in den persönlichen Fähigkeiten und **Hobbys** solche Eigenschaften erwähnt werden, die fürs Berufsleben wichtig sind. Ein Bergsteiger braucht Ausdauer und Kondition, ein Golfspieler sollte Gelassenheit haben, ein Fußballer ist Teamplayer, ein Tennisspieler steht wie der Boxer im Mann-gegen-Mann-Fight und spielt nur auf Sieg. Der Modellbauer kennt Genauigkeit und Geduld, hat den Überblick, kann Baupläne lesen. Der Schachspieler ist ein Stratege, was seine eigenen Züge und die des Gegners betrifft. Er denkt sehr logisch und plant Züge im Voraus. Der Musiker – ob Sänger, Instrumenten-Spieler oder Bandmitglied, ist kreativ-künstlerisch veranlagt. Dies und vieles

mehr erfährt man auch im Internet. Es stößt sie auf die Dinge, die in der Bewerbung wichtig sind. So haben Sie es einfacher bei der Job-Suche.

Am Ende bestätigt man mit seiner **Unterschrift** und dem **Ort** sowie **Datum** die Richtigkeit, Aktualität und den Entstehungsort des Lebenslaufes – übrigens im englischsprachigen Raum unüblich. Früher gab es andere Formen des Lebenslaufes – etwa den handgeschriebenen. Deshalb ist das Internet so wichtig, um auch in Sachen Lebenslauf up to date zu sein. „State of the Art“ nennt das der Fachmann – Stand der neuesten Technik oder eben Stand der neuesten und modernsten Art auch eines Lebenslaufs.

Ein Lebenslauf darf übrigens auch mehr als eine Seite aufweisen. Es muss dann aber auch wirklich berechtigt sein. Jetzt fangen Sie bloß nicht an, abschweifend zu werden. Nur wenn Sie viel geleistet haben und sich das für die neue Stelle rechnet, darf Ihr Lebenslauf eine Seite überschreiten. Er sollte bei anderthalb Seiten enden, maximal zwei volle Seiten haben.

# Bewerbungsschreiben: Die Kunst des Anfangs

## Internetfähige Anschreiben

Und genauso verhält es sich mit dem **Anschreiben**, dem eigentlichen **Bewerbungsschreiben**. Es ist der **wichtigste Bestandteil der Bewerbung**. Das Anschreiben ist das Einfallstor zum Erfolg oder Misserfolg einer Stellensuche. Übrigens, bei der Online-Bewerbung ist dies der Emailtext.

Jede Zuwendung an den Leser – ob Zeitungstext, Bewerbung, Briefe, Anzeigen, Angebote, Prospekte, Flyer – kann man mit einem einzigen Satz zunichtemachen, und zwar mit dem ersten. Wenn er eben abstoßend, langweilig und zum Gähnen ist. Ganz klar: Als Bewerber mindert man seine Chancen, wenn gleich der erste Satz nicht richtig sitzt.

**Beispiel:** „Käse, Kondome, Kruzifixe“ – man kann trefflich darüber streiten, ob ein Zeitungsartikel so beginnen darf! Er stand nicht einmal in der BILD, sondern in der seriösen FAZ. So ein Beginn provoziert, fordert Widerspruch heraus – verleitet aber auch zur Neugier auf die Fortsetzung. Man liest also gespannt weiter. Übrigens, in besagtem Artikel löste sich der Satz dann so auf: „ – es gibt nichts, was Brüssel in seiner Kompetenzgier nicht regeln will.“ So wird der Text nach dem provokanten Start schnell wieder seriös. Dadurch ist aber etwas ganz Kostbares gewonnen: die **Aufmerksamkeit**. Dafür hat man nämlich **keinen zweiten Anlauf** frei. Der Leitspruch amerikanischer Journalisten lautet: „**You never get a second chance to make a first impression**“ – Recht haben sie. Für den ersten Eindruck bekommt man keine zweite Chance. Sie müssen den ersten Satz Ihrer

Bewerbung so genial formulieren, dass der Personalentscheider voll aufhorcht – und begierig Ihre Bewerbung bis zum Ende liest.

**Praktische Beispiele:** Die Piraten haben es in ihrer Berliner Kampagne vorgemacht: „Wählen Sie doch, was Sie wollen!“ – Oder ein Plakat mit der Aufschrift: „Mich wählt ja doch keiner!“ Auf die Bewerbung umgemünzt: „Nehmen Sie doch, wen Sie wollen – aber um mich kommen Sie sowieso nicht herum!“ FDP-Mann Kubicki hat es in Schleswig-Holstein verfeinert. Ein tristes Grau-in-Grau-Plakat: „Wählen Sie doch, wen Sie wollen!“ Diese Entwicklung in den prägnanten Werbebotschaften macht deutlich, dass sich die Ansprechbarkeit der Menschen im Internetzeitalter total verändert hat. Die Sprache ist internettauglicher geworden, hat sich dem Medium angepasst. Und die Personalchefs sind internet-affiner geworden, heißt: Sie orientieren sich bei ihrer Personalauswahl zunehmend ans Internet. Daher sollten Sie auch Ihren Bewerbungsstil danach ausrichten. Sie müssen heute quasi - wie die große deutsche Boulevard mit den vier Buchstaben sich täglich neu erfindet und durch die Schlagzeile verkauft – reagieren, nur dabei seriös bleiben.

Haben Sie also nicht schon durch Ihren ersten Satz abgeschreckt, dann bleibt Ihnen als Bewerber eine Chance, das Weiterlesen des Personalchefs zu erlisten. Die Praxis hat ein durchschnittliches Leseverhalten erprobt und die Wissenschaft ermittelt: Meist erst nach gehörten **20 Sekunden** oder gelesenen **350 Zeichen** fällt die Entscheidung. Die Amerikaner haben dafür den Begriff des „**elevator check**“: Ein kleiner Angestellter trifft den Big Boss im Fahrstuhl und hat nun realistisch geschätzte 20 Sekunden Zeit, um sich oder sein Anliegen bei ihm interessant zu machen. Genauso lautet die Nutzenanwendung für den Bewerber. Binnen 350 Zeichen muss der Chef

erfahren haben, was Sie zu bieten haben und warum er weiterlesen soll. 350 Zeichen sind zwar nicht die Welt. Aber mit ihnen lässt sich - gut formuliert - viel erzählen. Oder sprechen Sie Ihren Text mal und stoppen genau 20 Sekunden. Aber Vorsicht: Auch das ist noch keine Garantie, dass Ihre Bewerbung bis zum Ende gelesen wird – nämlich wenn Sie im weiteren Text abfallen, flach werden oder immer weniger zu sagen haben, abschweifen. Dafür ist nämlich auch Ihr **Sprachstil** verantwortlich. Bildhafte Sprache und Vergleiche machen Texte lebendig. Und alles Geschriebene sollten Sie einmal laut vorlesen, bevor Sie es abschicken. Hören Sie sich selbst und erkennen unlogische Texte, komplizierte Formulierungen, nicht zu verstehende Passagen. Wie ein Journalist stellen Sie sich immer auch die Frage: „Versteht mich der Leser noch? Ist mein Text angenehm? Sie müssen doch den Personalchef mitnehmen. Er soll doch begeistert sein – „den will ich aber mal näher persönlich kennenlernen!“

Versetzen Sie sich einmal in die Lage eines Personal-Verantwortlichen. Ihre Zeugnisse können noch so brilliant, Ihre Fähigkeiten noch so überzeugend sein, wenn Sie das Anschreiben verpatzen, liest man gar nicht mehr weiter. Wie bei einem guten Zeitungsartikel müssen Sie schon mit Ihren ersten Worten Neugier wecken. Ja, es muss bildlich gesprochen beim Leser der Sabber aus den Mundwinkeln fließen wie bei einer Bulldogge, die eine Wurst sieht.

Das ist zwar eine Kunst für sich, aber auch hierbei hilft Ihnen das Internet. Ihr Anschreiben muss deutlich machen, warum ausgerechnet Sie der Beste für die Stelle sind. Stellen Sie eine **Win-Win-Situation** her: Die Firma gewinnt, wenn sie Sie einstellt, und natürlich gewinnen auch Sie, weil Sie einen guten Job bekommen. In Ihrem Bewerbungsschreiben zählen Sie Argumente auf, die Sie prädestinieren. Denken Sie wie der Personalentscheider. Er sucht einen

**Mehrwert** in Ihrer Bewerbung. Mit Ihrer Hilfe steigert er den Umsatz, findet er neue Ideen für innovative Produkte, werden Unternehmensabläufe gestrafft, wird im Betrieb Geld gespart, werden andere Beschäftigte motiviert. Das alles sind Win-Win-Situationen auch in einer Bewerbung. Ein Unternehmen stellt heute nicht mehr einfach ein, weil der Job gerade frei wird. Nein, man überlegt sich heute dreimal, frei werdende Stellen wieder neu zu besetzen oder überhaupt gänzlich neue Arbeitsplätze zu schaffen, etwa eine neue Marketingabteilung aufzubauen. Investitionen in Jobs müssen sich betriebswirtschaftlich rechnen, um konkurrenzfähig zu bleiben.

Sie müssen also im Bewerbungsschreiben knallhart Ihre Vorzüge herausstellen, ohne zu übertreiben. Lernen Sie, sich objektiv clever vorzustellen. Analysieren Sie sich selbst scharf. So mancher scheut sich davor und denkt „Eigenlob stinkt!“ – Nein, hier ist es nötig. Sie sollen sich ja nicht selbst loben, sondern Ihre Vorzüge, Kenntnisse, Fähigkeiten genau beschreiben. Und Sie haben nicht viel Platz dafür, denn das Bewerbungsschreiben darf im Idealfall nur eine Schreibmaschinen-Seite umfassen. Die muss übersichtlich und lesbar sein. Bestenfalls haben Sie fünf oder sieben möglichst nicht zu lange Sätze, um sich geschickt in Stellung zu bringen. Der Personalentscheider nimmt sich nur wenige Minuten Zeit für Ihr Anschreiben. Die entscheiden aber über Erfolg oder Misserfolg Ihrer Bewerbung. Ihr Ziel: Der Personalchef liest Ihre Bewerbung interessiert bis zum Ende. Dazu müssen Sie natürlich zuerst die Stellenausschreibung und das Profil genau analysieren. Manchmal sind wichtige, geforderte Eigenschaften zwischen den Zeilen versteckt. Lernen Sie also, Stellenausschreibungen zu deuten. Denn nur so können Sie treffend antworten und sich optimal bewerben. Nützliche Zusatzinformationen erhalten Sie, wenn Sie parallel die Firmen-

Homepage im Internet lesen. Da steht manchmal etwas über Unternehmensphilosophie und Personalpolitik. Wissen Sie beispielsweise, dass die Firma Wert auf Fortbildung legt, haben Sie eine wichtige Zusatzinfo. Es kann sein, dass ein Unternehmen sozial engagiert ist und sich an Hilfsprojekten durch Mitarbeiter-Einsatz beteiligt. Dann wissen Sie, was Sie im Bewerbungsschreiben sagen müssen, nämlich dass Sie bereits ein soziales Jahr hinter sich haben. Oder auch solche Informationen wie die ISO-Zertifizierung eines Betriebes können von Bedeutung sein, wenn Sie bereits als Projektleiter solche Qualitätsprozesse erfolgreich begleitet haben. Sie finden so viele nützliche Informationen im Internet über Unternehmen, bei denen Sie sich bewerben möchten. Werten Sie sie gewissenhaft aus und schöpfen Sie daraus die entscheidenden Pluspunkte für Ihr Bewerbungsschreiben. Sie haben **Mitbewerber**, deshalb müssen Sie **besser sein – dank Internet** und Ihrer guten Job-Recherche. Mit Hilfe des World Wide Web erfahren Sie fast alles, und Sie machen Ihre Bewerbung erfolgreicher. Sie müssen nur an den richtigen Schraubchen drehen.

**Beispiel:** Sie wollen die Stelle als Verkäufer in einem großen Supermarkt. Der Job soll übertariflich bezahlt werden. Weisen Sie also darauf hin, dass Sie seit zwei Jahren immer bester Verkäufer in Ihrer alten Firma waren und dafür nachweisbar Extra-Prämien bekommen haben. Ja, Sie wurden sogar von Kunden zum Verkäufer des Jahres gewählt und möchten das auch in der neuen Firma erreichen. Anderes

**Beispiel:** Sie wollen den Job als Marketingleiter eines Chemiewerkes haben. Zeigen Sie Ihre kreativen Ideen auch in Ihrer Bewerbung. Bieten Sie dazu auf Ihrer Homepage ein Bewerbungsvideo an. Dort spielen Sie mit Ihrem Charme, Ihrem sicheren Auftreten, Ihrem

sympathischen Augenspiel, Ihrer Gestik und Ihren guten Argumenten. Nutzen Sie voll das Potenzial Ihrer Ausstrahlung.

Noch ein **Beispiel**: Sie bewerben sich um den Posten eines Anzeigen-Außendienstmitarbeiters. Man erwartet von Ihnen also, dass Sie gut Anzeigen verkaufen. Zeigen Sie also, dass Sie unternehmerisch mitdenken. Bieten Sie Ihre Arbeitskraft zu einem überwiegend Teil auf Erfolgsbasis an. Sie wissen nämlich genau, was Sie können. Sie haben keine Angst, am Monatsende nichts auf Ihr Konto überwiesen zu bekommen. Die Firma geht kein Risiko ein und hat mit Ihnen eine klassische Win-Win-Situation erreicht. Der Mehrwert: Sie holen mehr Aufträge rein als andere. Sie machen mehr Umsatz für Ihre Firma und mehr Geld fürs eigene Portemonnaie.

**So müssen Sie vorgehen.** Die Zeugnisse allein machen es nicht. Papier ist ja bekanntlich geduldig. Fakten zählen im Job. Bei manchen Stellen kommt es beispielsweise noch auf zusätzliche Argumente in Form von **Arbeitsproben** an. Die Zeugnisse von Reportern sind nämlich Ihre belegbaren abgedruckten Artikel. In dem Berufsfeld sind Arbeitsproben mehr wert als jedes Zeugnis. Nehmen Sie auch hier das Internet mit zur Hilfe. Geben Sie Links an, unter denen Ihre Beiträge im Netz veröffentlicht sind.

Oder wenn Sie Arbeitsergebnisse aus früheren Beschäftigungen im Internet publiziert haben, beispielsweise auf der Firmen-Homepage, dann verweisen Sie entweder im Lebenslauf oder Bewerbungsschreiben auf entsprechende Links. Auch wenn Sie an einem anspruchsvollen Video-Projekt mitgewirkt haben, wird der Personalentscheider reinschauen, wenn Sie sein Interesse zuvor geweckt haben. So wie einfallsreiche Bewerber früher Ideen hatten, indem Sie ihre Bewerbung

in der Pizzaschachtel verschickten oder nur eine CD übersandten, müssen Sie heute entsprechende Internet-fähige Kreationen entwickeln. Bewerbungs-Gags fürs Internet – nicht zu schrill, aber dem Medium angepasst. Nur so stechen Sie aus der Masse hervor und bekommen Aufmerksamkeit. Wichtig sind auch **Referenzen**, also Leute, die der Personalchef anrufen und über Sie befragen kann. Referenzen können aber auch Arbeitsergebnisse sein, die im Internet publiziert sind. Dann ist die Referenz ein **Internet-Link**.

## Jobsuche im Internet

**Jobbörsen** – eine Ansammlung von Stellenangeboten und Stellengesuchen verschiedener Unternehmen (nicht zu verwechseln mit Job-Suchmaschinen, die keine eigenen Angebote haben), – waren früher Domänen der Printmedien. Inzwischen schreiben **Arbeitgeber** nur noch 20 Prozent ihrer Stellen in Zeitungen, Zeitschriften und Magazinen aus.

87 Prozent der offenen Stellen werden auf der **eigenen Unternehmens-Webseite** und rund 61 Prozent in **Internet-Stellenbörsen** ausgeschrieben. Onlinebasierte Jobbörsen dienen den Arbeitgebern als Mittel im kurzfristigen Personalmarketing. Über Online-Jobbörsen erhalten Unternehmen inzwischen die meisten Bewerbungen. Die eigene Karriereseite liegt auf Platz zwei der von Firmen besetzten Stellen, gefolgt von Mitarbeiter-Empfehlungen und der Besetzung neuer Stellen durch vorhandene Beschäftigte (Ausschreibung am firmeneigenen Schwarzen Brett). Diese Reihenfolge ergibt sich aus einer Analyse der Einstellungen.

**Bewerber** hingegen nutzen selbst aktiv, um einen Job zu bekommen, die Internet-Stellenbörsen zu 66,8 Prozent. Mit deutlichem Abstand folgen Unternehmens-Webseiten und Karriere-Netzwerke. Hier wird ein deutliches Manko sichtbar: Job-Sucher sollten im Internet-Zeitalter vor allem mehr die Homepages der Unternehmen durchsuchen beziehungsweise spezielle Webseiten, die Firmen eigens ins Netz stellen, um für bestimmte Tätigkeiten oder sogar Top-Jobs geeignete Kandidaten auf dem Markt zu finden. Auch spezielle Suchmaschinen, die Firmen nach freien Stellen abgrasen, sind hier wertvoll. Diese Chance wird viel zu wenig genutzt. In Printmedien suchen nur noch 28,4 Prozent der Bewerber nach einer geeigneten Stelle. Hier stellt sich

heraus, dass insbesondere Computeraffine Kandidaten wie solche aus den Bereichen IT, Technik und Elektronik oder Medien die Online-Methoden zum Rekrutieren eines neuen Arbeitsplatzes positiv bewerten und diese Möglichkeiten intensiv nutzen. Das zeigt sich auch in Berufsgruppen, deren Tätigkeit durch einen hohen Computerisierungsgrad gekennzeichnet ist. Dagegen bevorzugen weiterhin Offline-Bewerbungswege Kandidaten aus Berufsfeldern wie Pädagogik, Soziales, Produktion und Fertigung.

Jobbörsen können als reine **bilaterale** Stellenmärkte Angebote und Gesuche enthalten. Man kann sie aber auch **unilateral** gestalten. Dann suchen Sie entweder nur in Angeboten oder in Gesuchen. Es gibt zudem auch solche Jobbörsen im Internet, die **universell** sind und beides enthalten. Zusammen mit **Spezial-Jobbörsen** und **Job-Suchmaschinen** fasst man sie unter dem Begriff **Jobportale** zusammen. Jobbörsen im klassischen Sinn sind auch nicht Unternehmens-Webseiten, auf denen nur Jobs des Unternehmens angeboten werden. Jobbörsen sind also universale Stellen-Vermittlungen wie die Arbeitsagentur, die jedoch staatlich organisiert ist. Sie ist als Regulator des Arbeitsmarktes quasi im staatlichen Auftrag tätig. Alle anderen Stellenbörsen im Internet sind privat organisiert und finanzieren sich über Vermittlungen oder bezahlte Angebote von Firmen.

**Ab Mitte der 1990er Jahre** hat sich als Folge der **Ausbreitung des Internets** der Stellenmarkt zunehmend in den Online-Bereich verlagert – und es wird sich noch weiter dahin entwickeln. Die Stellenbesetzungen konnten so mehr und mehr automatisiert und beschleunigt werden. Geringe Kosten gegenüber Anzeigen in Printmedien waren ein zusätzliches Argument. Vor ein paar Jahren wurden bereits fast 63 Prozent aller offenen Stellen im Internet

ausgeschrieben. Heute finden Sie deshalb wesentlich mehr freie Stellen im Internet als in Zeitungen, Magazinen oder Zeitschriften. Zwei von zehn Jobangeboten deutscher Großunternehmen erschienen nur noch im Printbereich. Und der Trend hält weiter an. Jahr für Jahr gehen die Anzeigen in Printmedien generell zurück - im Wesentlichen durch immer weniger Stellenanzeigen. Jobbörsen begannen zunächst mit der Digitalisierung des eigentlichen Stellenmarktes. Wenn man die Wochenendausgaben der Tageszeitungen heute zu Hand nimmt und sie mit Ausgaben vor wenigen Jahren vergleicht, sind sie ungleich dünner geworden. Früher umfasste allein der Stellenmarkt mehrere „Bücher“ – so nennt man die eingelegten Teile in Tageszeitungen. Also ein Buch für den Hauptteil, den Mantel, ein weiteres für den Wirtschaftsteil, für den Sportteil, das Lokale, das Feuilleton und dann eben für die Stellenanzeigen. Das waren früher fünf Bücher und sind heute vielleicht noch zwei. Daran sieht man, was sich rasant verändert hat. Und die Online-Jobbörsen haben sogar noch entscheidende Vorteile: Sie werden häufiger genutzt, sind aktueller, die Qualität der Suchergebnisse ist besser (im Printbereich muss man selbst in vielen Seiten suchen), das Angebot ist größer und sie sind benutzerfreundlicher.

Es gibt sogar **Meta-Jobbörsen**. Sie basieren auf automatisierten Suchvorgängen, bei denen die Stellenanzeigen von bestimmten Jobbörsen durchsucht und in einem Index für Suchabfragen bereitgestellt werden. Die Verzweigung erfolgt dann auf die jeweilige Original-Stellenanzeige, die in der Jobbörse publiziert wurde.

**Job-Suchmaschinen** sind Internet-Angebote, die auf Stellenanzeigen verweisen und – im Gegensatz zur (Meta-) Jobbörse – maximale Marktübersicht dadurch anstrebt, dass auch unbezahlte Stellenanzeigen erfasst sind. Eine komplexe Suchmaschinen-Technologie stellt sicher, dass dem Nutzer qualitativ hochwertige

Ergebnisse angezeigt werden. Suchmaschinen sind meist kostenlos und enthalten Werbung. Job-Suchmaschinen wenden spezifische Analysen an, um die Herkunft von Stellenanzeigen zu selektieren oder berufs- sowie job-spezifische Bezeichnungen anhand einer semantischen Analyse zuzuordnen (im Gegensatz zu Google beispielsweise). Eine solche Vorgehensweise erhöht die Qualität der angezeigten Ergebnisse für die Jobsucher – ein deutlicher Vorteil aufgrund des breiteren Marktüberblicks gegenüber allgemeinen Jobbörsen.

Spezial-Jobbörsen grenzen sich von den universellen dadurch ab, dass sie auf bestimmte Branchen, Funktionen, Zielgruppen, lokale Fokussierung oder einen zugelassenen Anbieterkreis abstellen.

Was die **Qualität der Jobbörsen** angeht, hat eine jüngste Metastudie Deutschlands beste Jobportale ermittelt. Geprüft wurden Nutzung, Kundenzufriedenheit und Ergebnisqualität. Befragt wurden Arbeitgeber und Bewerber. Hier nur die Auswertung von 10.000 befragten Jobsuchern:

Bei den generalistischen Jobbörsen ist **StepStone** mit rund 6,6 Millionen Besuchern pro Monat eine der führenden. Für Fach- und Führungskräfte ist diese Seite ausgelegt. Optimaler Service und höchste Qualität sind Grundvoraussetzung. Dies spiegelt sich auch an der Kundschaft wie Daimler oder Siemens zum Beispiel wider. StepStone ist international tätig. So wird eine weltweite Arbeitskräftesuche garantiert. Jobware, 1996 gegründet, ist in Deutschland einer der Vorreiter der Karriere-Portale. Angebote von Unternehmen aus allen Branchen und jeder Größe sind zu finden; sie richten sich auch hier an Fach- und Führungskräfte. Sogar Netzberufe werden hier beworben.

**Job-Suchmaschinen** sind auf dem Vormarsch. **Kimeta** ist eine solche für den deutschen Markt. Diese Portale durchsuchen - wie entsprechende Flug-Suchmaschinen nach den günstigsten Flügen - alle bedeutenden Jobbörsen im Internet, die ihren Suchkriterien entsprechen. Sogar Karriere-Portale, Personalberatungen und Stellen von Firmen werden auf Treffer überprüft. Bei **iCjobs** finden Sie zum Beispiel derzeit über zwei Millionen Stellenangebote. Diese Suchmaschine zählt deshalb zu einer der größten digitalen Stellenbörsen in Deutschland. iCjobs durchsucht eine Vielzahl von Unternehmenswebseiten und filtert entsprechend ihren Suchkriterien Jobangebote heraus. Der Vorteil für Unternehmen: Bewerber leitet diese Seite dann direkt auf die Firmen-Homepage weiter und zeigt dem Suchenden dann Stellenangebote auf dieser Seite an. Das Internet spielt eine immer dominantere Rolle in unserem Leben. Das trifft natürlich auch auf die Jobsuche und die Suche nach Fachkräften zu.

Einen Überblick aller Angebote finden Sie unter anderem bei [Crosswater-Systems](#).

Wie in vielen anderen Internetgebieten ist die Jobsuche also inzwischen eine Spezialität des World Wide Web geworden. Selbst die **Bundesagentur für Arbeit** kommt heute nicht mehr ohne das Internet aus, betreibt ein eigenes Portal und bietet in Deutschland die meisten Stellen an. Profis meinen zwar, dass die Nutzerfreundlichkeit nicht so optimal ist. Wer sich in die Seite etwas hineinkniet und durch die Rubriken durchklickt, findet neben einer Fülle an Informationen auch eine Vielfalt an Stellen, in den Regionen, im Ausland, in Europa. Je dichter man seine Suche eingibt, umso passgenauer bekommt man die Angebote. Hier können Firmen suchen und ihre freien Stellen angeben, aber auch Arbeitslose oder Job-Wechsler, etwa wenn man in

eine andere Stadt zieht, neue Beschäftigungen finden. Ob Teilzeitstellen, 400 Euro-Jobs, qualifizierte Vollzeit-Arbeitsplätze oder selbständige Existenzen – der Markt ist riesig. Unter **Arbeitsagentur.de** kann man sogar **Jobs im Ausland** finden. Die dortige Jobbörse enthält eine eigene Suchmaschine, in der man nach bestimmten Berufen, Beschäftigungen, Teilzeitangeboten, aber auch regional suchen kann. Unterteilt ist die Homepage der Arbeitsagentur in „**Bürgerinnen und Bürger**“ (also Privatkunden), „**Für Unternehmen**“ (also geschäftlich für Firmen, die Arbeitskräfte suchen oder Stellen anbieten), und „**Für Institutionen**“, also ein Service für Schulen, Bildungsträger, öffentliche Einrichtungen, Behörden und Wissenschaftler. Hier finden Privatleute auch Fördermöglichkeiten und Hilfen zur Existenzgründung, und Firmen erfahren sogar etwas über Zuschüsse, wenn sie Arbeitslose einstellen. Natürlich kann man auch mit seinem Berater der nächstgelegenen Arbeitsagentur vor Ort persönlich sprechen. Das Internetportal zeigt den direkten Weg dorthin auf.

Dann gibt es die zahlreichen privaten Jobvermittler im Internet. Bekannte Internetadressen sind unter anderem StepStone, experteer.de, monster.de, Xing, horizontjobs.de, jobpilot, jobscout24 und viele andere.

In einer Rangliste sind die Internet-Jobbörsen aufgelistet, die **Arbeitssuchende** am liebsten nutzen: [Kimeta](#), [StepStone](#), [Jobrapido](#), [iCjobs](#), [Jobware Online-Service](#), [jobpilot.de](#), [Gigajob](#), [Kalaydo](#), [FAZjob.net](#), [meinstadt.de](#), [Monster.de](#). und Stellenanzeigen.de

Und diese zehn Internet-Stellenbörsen sollen bei **Arbeitgebern** die beliebtesten sein:

StepStone, Jobware Online-Service, [Stellenanzeigen.de](#), jobpilot.de,

Kalaydo, [XING](#), Monster.de, [Bundesagentur für Arbeit](#), Gigajob, [experteer.de](#).

Wenn Sie also im Internet von Firmen **entdeckt** werden wollen, könnten Sie z.B. zu StepStone gehen und dort Ihr Profil einstellen. Wollen Sie aber **aktiv individuell suchen**, sind Sie bei Kimeta und StepStone ganz gut aufgehoben. Das alles muss man wissen, um erfolgreich im Web auf Jobsuche zu gehen.

Und hier noch einige **Spezialitäten im Netz**:

1. **Horizontjobs.de** ist ein Karriereportal für Marketing, Werbung und Medien von Horizont. Neben entsprechenden Stellen finden Sie hier auch karriererelevante Inhalte, Tipps rund um das Gehalt und wertvolle Infos zur Aus- und Weiterbildung. Neuigkeiten aus den Ressorts Unternehmen und Personalien können Sie hier auch erfahren. Sie „dürfen“ sich auch finden lassen, indem Sie hier ein Profil anlegen.
2. **Monster.de** ist nicht zu Unrecht ein Begriff. Unkompliziert sucht man hier nach Stellen. Sie können sogar einen Suchagenten für Ihren Wunschberuf abonnieren. Sein eigenes Profil kostenlos anzulegen, ist ebenfalls möglich. So machen Sie Personaler auf sich aufmerksam. Unternehmen müssen allerdings ein Stellenangebot bezahlen. Zahlreiche nützliche Artikel rund um Themen wie Gehalt, Bewerbung, Mobbing oder Kündigung und vieles mehr runden das Angebot ab.
3. Auf **Xing** suchen Sie unkompliziert nach einem neuen Job. Sie legen Ihr Profil an. Danach werden Ihnen regelmäßig Jobs angezeigt, die zu Ihnen passen könnten. Stellen Sie Ihren

Status auf „arbeitssuchend“, zeigen Sie Interesse. Man muss wissen, dass viele Headhunter („Kopfjäger“ suchen geeignete Kandidaten) gezielt in Netzwerken wie Xing nach Kandidaten für den neuen Job suchen. In Xing vernetzt man sich auch untereinander, und hier sind ganz interessante Menschen mit eigenen kleinen Firmen, die Jobs anbieten – auch Internet-Jobs, sozusagen ein Karriere-Netzwerk unter Freunden. Das ist so ähnlich wie bei den klassischen Studenten-Verbindungen. Die „Alten Herren“ helfen den „Jungen Füchsen“ oder die Etablierten unterstützen den Nachwuchs – natürlich nur in den eigenen Reihen.

4. Bei **Jobpilot** können Sie ebenfalls suchen und suchen lassen. Sie aktivieren dazu unkompliziert den Jobpiloten und lassen sich dann per E-Mail über interessante Stellenangebote informieren. Ebenfalls finden Sie auch hier viele nützliche Infos rund um die Arbeitswelt.
5. **Jobscout24** ermöglicht eine unkomplizierte Schnellsuche. Registrierte Mitglieder können sich zusätzlich von ihrem potentiellen Arbeitgeber finden lassen oder sich auch direkt online bei ihm bewerben. Einen Suchagenten können Sie auch hier abonnieren. Im Menüpunkt „News & Tipps“ finden Sie Artikel zur Karriereplanung und -beratung wie Gehaltscheck und Gehaltsanalyse, zu Arbeit, Recht und Steuern sowie zur Weiterbildung.
6. **Stepstone** ermöglicht die branchenspezifische Suche. Spezialität: Sie können hier auch gezielt nach Jobs in Österreich und der Schweiz suchen. Toll sind die Channels in verschiedenen

Kategorien wie Führungskräfte, Pharma oder Uni & Berufsstart. Innerhalb der Channels gibt es ausschließlich themenspezifische Jobangebote – dazu Tipps, Infos und Workshop-Angebote rund um dieses Thema.

7. Für alle internetaffinen Bewerber hier ein ganz besonderes Angebot: **Online-Jobmessen**. Diese simulieren den persönlichen Kontakt auf einer Messe und bieten realistische Dialogmöglichkeiten. So gab es in einem Jahr 12.000 Interviews zwischen Arbeitgebern und Bewerbern und mehr als 3.000 Jobvermittlungen. Prominenteste Plattformen für Online-Jobmessen sind Second Life und Jobfair.de. Bei beiden registriert man sich kostenlos, lädt eine Software runter und installiert sie auf seinem Laptop oder PC.
8. Bei **meinstadt.de** suchen Sie regional und bundesweit nach einer Stelle. Unternehmen können sich hier mit einem Firmenvideo präsentieren. So macht sich ein Bewerber vorab ein Bild von dem Unternehmen. Die Suche nach beliebten Berufsfeldern ist ebenfalls möglich wie die E-Mail-Benachrichtigungsfunktion über neue Jobs.
9. **Jobsuchmaschinen** wie [Jobscanner](#) durchsuchen die Stellenangebote von **Unternehmenswebsites** und stellen diese dem Jobsucher zur Verfügung. Jobscanner zeichnet sich dadurch aus, dass besonders viele Stellenangebote von Top-Companies ausgelesen werden (beispielsweise DAX-30-Firmen). Jobscanner erkennt auch **jobspezifische Merkmale** wie **Arbeitsort, Anstellungsart** und **Berufsfeld** vergleichsweise gut, was dem Nutzer die Jobsuche erheblich vereinfacht. Neben Jobscanner gibt es auch andere, so genannte **Bots**, die

**Firmenwebsites** auslesen, zum Beispiel [Joboter](#), [Worldwidejobs](#), [ICJobs](#).

10. Nutzen Sie darüber hinaus auch aktiv soziale Netzwerke wie **Twitter** oder **Facebook, YouTube & Co** für Ihre Online-Reputation. Vielleicht kommt dann sogar der neue Job von ganz alleine zu Ihnen nach Hause. Haben Sie beispielsweise ein cleveres, kreatives Video ins Netz gestellt, wird man auf Sie aufmerksam. Gelingt es Ihnen dann noch, das Produkt viral zu vermarkten, also wenn es sich wie ein Virus durch Weiterreichen schwunghaft verbreitet, dann spricht man nicht nur über Ihr Video, sondern auch über Sie.

## Jobsuche mit Hilfe des Internets

Zahlreiche **Ratgeber** und auch **Blogs** geben darüber hinaus zu den oben bereits erwähnten Möglichkeiten des Webs sehr informative Tipps und verraten Tricks rund um die Themen Bewerbung und Karriere. Besonders weil viele erfolgreiche Personalchefs diese Dinge im Internet veröffentlichen, sind Sie so wertvoll. Sie helfen ihnen dabei, eine optimale Bewerbung zu „bauen“.

Und eben diese wird Sie dann aus der Masse der Bewerbungen hervorheben. Schauen Sie ruhig auch in Foren hinein, in denen Leute zum gleichen Thema darüber diskutieren. Auch, wenn Sie sich **beruflich neu orientieren** wollen, müssen Sie sich damit auseinandersetzen. Das Internet hilft auch denjenigen, die sich mit Bewerbung schon **seit Jahren nicht mehr beschäftigt** hatten. Vielleicht waren Sie in einem sicheren Job, die Firma ging in Konkurs, und plötzlich müssen Sie sich doch wieder damit auseinander setzen. Oder Sie haben als **Mutter** zuerst ihre Kinder großgezogen und möchten nun wieder **zurück in den Beruf**. Dann ist buchstäblich Ihre letzte Rettung der Online-Rat aus dem Web. Denn Personalchefs erwarten heute **perfekte Bewerbungen**. Jede Bewerbung muss individuell sein, auf den Arbeitgeber und das Stellenprofil abgestimmt. Sie müssen möglichst viele Schnittmengen zwischen Ihrem persönlichen Profil und dem der ausgeschriebenen Stelle herausarbeiten. Ihr **Ziel** ist es, zum **Vorstellungsgespräch** eingeladen zu werden. Schlagen Sie mit Ihrer Bewerbung neue Wege ein und nutzen Sie die Tipps und Tricks und Jahrzehnte lange Erfahrungen von Fachleuten. Wo etwa sollten Sie früher solche Informationen herbekommen? Es gab keine Foren und Blogs, allenfalls Trainingscenter. Insofern ist das **Internet** auch **ein Segen für die optimale Bewerbung**. Sie erfahren auch, in welcher Form ein Unternehmen die Bewerbung wünscht. Jeder

ist heute präsent im Netz. Auf den Firmenseiten Ihrer möglichen künftigen Arbeitgeber finden Sie das. Im World Wide Web erfahren Sie auch, wer die besten Ratgeber sind, welcher Bewerbungscoach der erfolgreichste ist. Manche geben Ihre Tipps auch in Kurzform im Internet preis.

**Web 2.0** ist primär eine veränderte Nutzung und Wahrnehmung des Internets. Die Benutzer erstellen, bearbeiten und verteilen Inhalte in qualitativ und quantitativ relevantem Maße selbst – unterstützt von interaktiven Anwendungen. Die neue Rolle des Nutzers definiert sich nach dem sich mittlerweile durchgesetzten Begriff **Prosumer**. Die Inhalte werden mittlerweile auch von einer Vielzahl von Nutzern über das Internet verbreitet. Mit Hilfe sozialer Software vernetzen sie sich untereinander zusätzlich. So hat man die Möglichkeit, die **kollektive Intelligenz der User** zu **nutzen**. Je mehr User dazu beitragen, umso wertvoller und wichtiger kann die Web 2.0-Seite werden. Es ergibt sich eine neue Umgebung zur Kommunikation und Zusammenarbeit. Neue Möglichkeiten des Austausches von Content und Medien entstehen. Es gibt noch viel mehr Positives zum Web 2.0. Diese hier reichen zunächst, um damit die Möglichkeiten für Jobsucher zu verdeutlichen. In der Praxis ist das bereits erwähnt. So sehen Sie, welchen Nutzen Sie aus dem Web ziehen können. Begeben Sie sich also intensiv ins Web, wenn Sie eine neue Beschäftigung suchen. Es ist heute sogar unverzichtbar. Sie müssen es tun. Sonst sind Sie mit Ihrer Bewerbung out.

## Freiheit und gute Verdienste durch Internet-Jobs

Eine Spezialität hat sich durch das Internet entwickelt. Natürlich braucht das Web auch **spezielle Arbeitskräfte**: Textinhalte für Homepages entwerfen, den Inhalt (Content) eines Internet-Auftritts regelmäßig pflegen und aktualisieren, eBooks schreiben, Online-Redakteur werden, Internet-Marketing betreiben, Werbetexte schreiben, Newsletter schreiben, Emaillisten aufbauen und führen, ansprechende Layouts produzieren, Seiten programmieren oder für Suchmaschinen optimieren. **Das Geniale**: Man kann solche Jobs fast überall auf der Welt erledigen – ob in der Karibik am Strand, im antarktischen Eis-Iglu oder in der Sahara. Voraussetzung ist ein Laptop oder Computer und ein Internetanschluss.

Insofern ist eine ganz andere Kategorie von Arbeitsplätzen entstanden. Während klassische Jobs als Autobauer, Schlosser, Bankangestellter oder Ingenieur auf dem Rückzug sind, haben **neue Internet-Jobs** das Arbeitsfeld belegt. Und sie haben eine ganz andere Qualität, ein **neues Arbeitsgefühl** von Freiheit, eigener Arbeitseinteilung, ohne Chef, der einem im Nacken steht. Also arbeiten nach seinen persönlichen Bedürfnissen – eine freie Entfaltung, wie es sie vor zehn Jahren noch nicht gab. Die Entwicklung ist wahnsinnig rasant. Aber das birgt **auch Gefahren**. Sie müssen sich knallhart selbst organisieren und disziplinieren können. Sie sind ja nun selbst verantwortlich und können sich nicht gehen lassen. Wer hier keine eigenen **Strukturen** schafft, geht auch schnell unter. Freiheit geht nur bis dahin, wo ich auch meine Arbeit pünktlich und gewissenhaft abliefere. Da ist das Internet dann auch wieder gnadenlos. Man kann sich schnell aus dem Geschäft rauskicken.

Das Internet bietet ungeahnte Möglichkeiten: vom **Heimarbeitsplatz** bis zum **sagenhaften Einkommen**. Wer sich hier reinkniet, kann ein **besseres Leben** als in der herkömmlichen Arbeitswelt führen und sich viel mehr leisten. Solche Stellen finden sich auf den oben bereits erwähnten Online-Stellenbörsen. Ebenso können Sie selbst spezielle Internet-Dienste im Netz anbieten und sich finden lassen. Neben diesen **abhängigen Stellen** als Programmierer oder Texter zum Beispiel können Sie sich im Internet auch leicht **selbständig** machen.

Sie arbeiten für feste Kunden auf Honorar-Basis, bieten Leistungen wie internetfähige Texte, Programmierung oder Design an. Oder Sie gründen ein kleines **Ein-Mann-Unternehmen** mit eigener Homepage, auf der Sie Ihr Repertoire anpreisen. Als Selbständiger können Sie auch auf Jobsuche im Internet gehen. Es gibt mittlerweile **Auktionsportale**, auf denen Sie zum so genannten „best price“ ausgeschriebene Projekte, Kleinjobs und Dauerbeschäftigung ersteigern können.

Hier finden Sie alles Mögliche: Texte schreiben, Massentexte, Programmierung, Homepages basteln, Werbetexte schreiben, Callcenter-Mitarbeit, Recherchen im Internet, Fotografie, Autobiografien verfassen und noch vieles mehr. Auch **Offline-Jobs** wie Umzugshilfen zum Beispiel oder Anstreicharbeiten finden Sie auf Auktionsbörsen im Internet. Bestimmte Websites haben ständig neue Angebote im Netz, und der beste sowie günstigste ersteigert sich den Job. Natürlich birgt das ein gewisses **Risiko**. Man kauft schließlich die Katze im Sack. Deshalb sind **Referenzen** im Netz so wichtig.

Wenn Sie im Internet einen Job ersteigern, legen Sie bereits veröffentlichte oder erledigte Arbeiten bei. So kann sich der Anbieter ein Bild von Ihrer Arbeit machen. Denn manchmal ist Qualität ein wenig teurer. Das wissen auch die Leute, die übers Web Arbeiten

„verkaufen“. Hier brauchen Sie **Geduld** und dürfen sich nicht von der ersten Absage umhauen lassen. Versteigerungs-Portale zeigen meistens auch, wer den Job bekommen hat. Nach einem **Misserfolg** analysieren Sie mal, was Ihre Konkurrentin oder Konkurrent angeboten hat, zu welchem Preis und was er (sie) sonst noch macht. Dann sind Sie fürs nächste Mal besser gewappnet. Es klappt nicht gleich beim ersten Mal.

Allerdings gilt auch festzustellen, dass inzwischen ein **ruinöser Wettbewerb** herrscht. Viele „prostituieren“ sich für wenig Geld und zerstören so einen fairen Markt mit angemessener Bezahlung von Arbeitsleistung. Das ist der Nachteil im Internet-Zeitalter. Es gibt zu viele Jobs und noch mehr, die sie haben wollen. Der Markt bestimmt auch hier den Preis. Wer aber gute Arbeit abliefert, kann auch im Internet faire Bezahlung erwirtschaften. Es ist aber auch wichtig, einen realistischen Überblick über die Marktsituation zu bekommen. Auch das ermöglicht das Web. Wer ständig horrendes Honorare fordert, darf sich nicht wundern, wenn er vom großen Internet-Kuchen nicht einmal mehr ein paar Krümel abbekommt.

## Schluss

Wer heute bei der Jobsuche aufs Internet verzichtet, hat schon verloren. Was früher die dicken Zeitungen am Wochenende mit unzähligen Stellenanzeigen waren, ist heute das Internet. Der Markt hat sich total ins Digitale verschoben. Nur noch 20 Prozent der Stellenanzeigen erscheinen heutzutage in den Printmedien. Viele interessante Stellen finden Sie erst gar nicht mehr in den Tageszeitungen und Zeitschriften. Die Personalchefs orientieren sich immer mehr im Internet. Mit dem Web bleiben Sie am Ball. Gut, Sie müssen mehr lesen. Dafür sind die Job-Angebote auch passgenauer.

Früher haben Sie manchmal in hundert großen Zeitungsseiten wühlen müssen, um ein einziges passendes Angebot zu finden. Die Job-Börsen und Suchmaschinen im Internet filtern Ihnen heute in ganz kurzer Zeit gleich zig Angebote.

**Aber:** Inzwischen tummeln sich auch hunderte Jobbörsen und Job-Robots am Markt. Sie alle buhlen um die Gunst der Jobsucher. Schließlich finanzieren sie sich über Anzeigen. Und wer viele Besucher auf seinen Seiten hat, kann auch höhere Anzeigenpreise verlangen. Die Kunst besteht darin, dass Sie für sich das richtige Portal im Web finden. Das ist eine rein individuelle Entscheidung.

Wenn Sie die Internet-Jobbörsen clever analysieren, haben Sie auch die besseren Chancen auf ein Vorstellungsgespräch. Seien Sie also schlau und nutzen das Web für Ihren tollen neuen Job. Es gelingt, sicher!

**Viel Erfolg bei der Jobsuche mit dem Internet!**