

Warum pfiffiges Bewerben immer wichtiger wird



In diesem Kapitel

- ▶ Einfach mal ganz schnell bewerben – das funktioniert nicht!
- ▶ Bewerbungen können viele Facetten haben
- ▶ Gleichbehandlung gilt auch für Bewerbungen
- ▶ Was passiert nach dem schriftlichen Teil

Immer mehr Menschen suchen einen (neuen) Job. Das bedeutet für die Arbeitgeber, dass sie häufig eine Flut von Bewerbungen auf den Tisch bekommen und eine breite Auswahl an möglichen Kandidaten haben. Was heißt das aber noch? Nun, ganz einfach: dass »Null-Acht-Fünfzehn-Bewerbungen« keine Chance haben! Standardisierte Anschreiben und nichts sagende Lebensläufe sind stilistisch farblos und aussageschwach. Die landen postwendend auf dem Abgestapel! Vor allem, wenn in Anschreiben die üblichen Phrasen verwendet werden, wie zum Beispiel: »Gerne würde ich auch in Ihrem Unternehmen einer Tätigkeit nachgehen ...« – in welchem anderen Unternehmen wollen Sie denn noch gerne arbeiten und welche Tätigkeit meinen Sie überhaupt? Oder »Ich sehe meine berufliche Zukunft in Ihrem Unternehmen ...« – stellt sich nicht eher die Frage, ob das Unternehmen überhaupt eine berufliche Zukunft für Sie bei sich sieht, was haben Sie denn zu bieten? Merken Sie etwas? Genau: Sie müssen also einen Weg finden, mit Ihren Unterlagen einem potenziellen Arbeitgeber sofort ins Auge zu stechen! Wie das wirkungsvoll geht, lernen Sie in Teil II *Die Bewerbungsunterlagen druckreif machen*. Vorab gibt es allerdings noch ein paar Kleinigkeiten, die Sie wissen sollten.

Der weite Weg zur neuen Stelle

Keine Sorge, so weit ist der Weg gar nicht. Und beschwerlich ist er schon dreimal nicht. Im Gegenteil: Bewerben kann richtig Spaß machen, vor allem, wenn Sie den Bogen raus haben! Warum suchen Sie einen (neuen) Job? Sind Sie:

- ✓ arbeitslos?
- ✓ von Ihrem Noch-Arbeitgeber gekündigt worden?
- ✓ mit Ihrem jetzigen Job unzufrieden und wollen sich beruflich verändern?
- ✓ einfach nur mal neugierig, herauszufinden, ob und welchen »Marktwert« Sie haben?

Wie auch immer. Es hilft nichts, wenn Sie jetzt losrennen, aus allen Schubladen Ihre Unterlagen hervorkramen, in eine Bewerbungsmappe stecken, wegschicken und hoffen, dass Sie bestimmt Glück haben. Gehen Sie systematisch vor! Zum erfolgreichen Bewerben gehört

zwar auch ein bisschen Glück, noch besser ist eine gute Strategie! Wer strategisch vorgeht, muss auch links und rechts schauen, was es so alles gibt. Beginnen Sie bei null und lernen Sie jetzt erst einmal die unterschiedlichsten Bewerbungsmöglichkeiten kennen. Mal sehen, ob die passende für Sie dabei ist.

Hiermit bewerbe ich mich ...

Wann haben Sie diesen Satzanfang das letzte Mal geschrieben? Als Sie eine Ausbildung gesucht haben? Während Ihres Studiums oder direkt danach? Oder können Sie sich gar nicht mehr so recht erinnern? Was wollen Sie mit diesen wenigen Worten sagen? Logisch, dass Sie eine Stelle suchen und zwar eine ganz konkrete. Sie sind also gedanklich schon beim Ausarbeiten Ihrer schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Meistens startet Ihr Anschreiben genau mit diesem Satz, nicht wahr? Kapitel 4 *Das wirkungsvolle Anschreiben* zeigt Ihnen, welche Möglichkeiten Sie hier haben, Ihren potenziellen Arbeitgeber zu beeindrucken. Ihr Anschreiben ist ein ebenso grundlegendes Element wie Ihr Lebenslauf, mit dem sich Kapitel 5 *Der Lebenslauf* eingehend befasst, und gehört zu jeder Bewerbung. Wie auch immer diese aussieht. Wie? Sie können sich gar nicht vorstellen, dass Bewerbungen viele Facetten haben können? Na, dann lesen Sie mal weiter.

Die klassische Bewerbung

Die kennt doch jeder! Sie auch. Woraus besteht die? Na klar, aus:

- ✓ Anschreiben
- ✓ Lebenslauf
- ✓ Lichtbild
- ✓ Zeugnisse über Ihren beruflichen Werdegang
- ✓ Schulische Zeugnisse

Das ganze Papier packen Sie dann ordentlich aufbereitet in eine flotte Bewerbungsmappe und schicken es per Post an das Unternehmen. An welches Unternehmen? Aha, an das Unternehmen, das einen Mitarbeiter mit Ihren Qualifikationen sucht. Woher wissen Sie denn, dass das Unternehmen jemanden wie Sie sucht? Aus einer Stellenanzeige, die das Unternehmen entweder in einer Tageszeitung, einer Fachzeitschrift oder einem Stellenanzeiger inseriert hat. Sie haben also eine konkrete Suchanzeige einer Firma vorliegen und beziehen sich mit Ihrer Bewerbung auf diese. Das ist der klassische Weg, den Firmen wählen, um einen geeigneten neuen Mitarbeiter zu finden. Kein Wunder also, dass auch Ihre Bewerbung eine klassische ist. Diese Methode hat sich seit Jahren bewährt, auch wenn ein potenzieller Arbeitgeber so jede Menge Papier auf seinen Tisch bekommt. Das weiß der sehr wohl und er will es auch so, sonst hätte er einen anderen Weg gewählt, um nach Ihnen zu suchen. Alle von Ihnen gewünschten Unterlagen werden entweder namentlich in der Anzeige genannt oder als »aussagekräftige Unterlagen« verlangt.

Es gibt auch andere Möglichkeiten, Sie kennen zu lernen. Haben Sie eine Vorstellung, welche?

Kurz und knackig: Die Kurzbewerbung

Hier kommt wirklich das Sprichwort zum Tragen: »In der Kürze liegt die Würze«! Denn zu einer Kurzbewerbung gehören gerade mal zwei schriftliche Unterlagen:

- ✓ Ihr Lebenslauf und
- ✓ ein passendes Anschreiben.

Mehr nicht. Auf sämtliche Zeugnisse, Urkunden und auch ein Bewerbungsfoto wird verzichtet. Sie finden, das sei doch ein bisschen wenig? Überlegen Sie mal:

- ✓ Ihr Lebenslauf spiegelt Ihre berufliche Laufbahn wider und verrät durch Ihre Hobbys und Sonstiges einiges über Sie persönlich. Was Ihr Lebenslauf alles über Sie erzählt, erfahren Sie ausführlich in Kapitel 5 *Der Lebenslauf*.
- ✓ Ihr Anschreiben bringt Ihre Interesse an und Ihre Qualifikationen für den Job auf den Punkt. Kapitel 4 *Das wirkungsvolle Anschreiben* zeigt Ihnen, wie's geht.

Und? Damit hat Ihr potenzieller Arbeitgeber doch schon mal die absolut wichtigsten Informationen über Sie. Wenn Sie es nicht geschafft haben, mit diesen beiden »Instrumenten«, Lebenslauf und Anschreiben, sein Interesse und seine Neugierde zu wecken, dann helfen Zeugnisse und sonstige »Beilagen« auch nicht mehr.



Wie? Sie meinen, wenn eine Kurzbewerbung so effektiv ist, können Sie die auf jede Stellenanzeige losschicken? Bitte nicht! Eine Kurzbewerbung schicken Sie nur dann, wenn diese in der Stellenanzeige konkret gewünscht wird. Ansonsten schicken Sie bitte Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen zu.

Also wann ist denn eine Kurzbewerbung sinnvoll? Ganz einfach: immer dann, wenn Sie an einer konkreten Position in einer bestimmten Firma interessiert sind, diese Firma aber offiziell keine Mitarbeiter sucht. Sie informieren sich am besten über die Internet-Seite Ihres Wunscharbeitgebers, welche Möglichkeiten der Mitarbeit in dem Unternehmen angeboten werden. Diese Infos stehen unter

- ✓ »Wir über uns«
- ✓ »Unser Unternehmen«
- ✓ »Unsere Mitarbeiter« oder
- ✓ »Karrieremöglichkeiten«

Hat Ihr Wunscharbeitgeber keine eigene Homepage, wird das Ganze schwieriger. Weiterhelfen können die jeweiligen Industrie- und Handelskammern. Diese haben auf alle Fälle eine Internet-Seite und dort finden Sie konkrete Ansprechpartner, die Ihnen bei der Suche nach Infos über Ihren potenziellen neuen Arbeitgeber gerne weiterhelfen.

Wenn Sie wissen, welche Jobs es in der Firma gibt und dass der passende für Sie dabei ist, geht's los: Verfassen Sie ein wirkungsvolles Anschreiben, legen Sie Ihren aussagekräftigen Lebenslauf bei und ab in die Post damit! Mit Ihrer Kurzbewerbung haben Sie nicht nur Papier gespart, sondern auch Porto. Merken Sie etwas?



Ganz genau: Kurzbewerbungen sind optimal geeignet, um sich kostengünstig bei vielen Firmen zu bewerben. Immer vorausgesetzt, dass es bei den Firmen einen Job gibt, für den Sie qualifiziert sind.

Das hat doch was! Sie brauchen also nicht immer zu warten und zu hoffen, dass Ihr »Wunscharbeitgeber« irgendwann mal eine Stellenanzeige schaltet und Sie sich endlich bewerben können. Im Gegenteil: Wenn Sie überzeugt sind, *Ihren* Arbeitgeber gefunden zu haben, machen Sie ihn mit einer Kurzbewerbung auf sich aufmerksam! Nur Mut! Sie können das.

Die Online-Bewerbung

Praktischer geht's nicht! Wie? Sie wissen nicht, was das ist und wie das geht? Also ganz einfach: Fast alle Firmen, die eine Internet-Seite haben, geben Ihnen die Chance, sich über ein vorgefertigtes Formular übers Internet zu bewerben. Online eben. Diese Online-Bewerbungsformulare finden Sie auf den Firmenseiten zum Beispiel entweder unter »Stellenangebote« oder »Karriere«. Mit ein paar Sätzen wird Ihnen gesagt, wie Sie das Formular auszufüllen haben, zum Beispiel:

Senden Sie uns einfach Ihre Bewerbung online: Füllen Sie das nachstehende Bewerbungsformular aus! Berücksichtigen Sie dabei bitte, dass Ihre Angaben nur an uns übermittelt werden, wenn alle Pflichtfelder ausgefüllt sind. Die Pflichtfelder sind mit einem * gekennzeichnet.

Selbstverständlich werden Ihre Daten absolut geschützt übermittelt und streng vertraulich behandelt.

Und dann kommt auch schon das tatsächliche Bewerbungsformular. Verlangt werden von Ihnen immer folgende Angaben:

- ✓ Bewerbung als ...
- ✓ Persönliche Daten
- ✓ Anrede
- ✓ Titel
- ✓ Vorname(n)
- ✓ Nachname
- ✓ Geburtsdatum
- ✓ Staatsangehörigkeit
- ✓ Anschrift
- ✓ Telefonische Erreichbarkeit

1 ► *Warum pfiffiges Bewerben immer wichtiger wird*

- ✓ Schule und Ausbildung
- ✓ Schulabschluss
- ✓ Ausbildung zur/zum ...
- ✓ Branche
- ✓ Zeitraum

- ✓ Studium
- ✓ Haben Sie studiert?
- ✓ Fachrichtung
- ✓ Akademischer Grad
- ✓ Zeitraum

- ✓ Beruflicher Werdegang
- ✓ Beruf
- ✓ Unternehmen
- ✓ Zeitraum

- ✓ Praktika
- ✓ Unternehmen
- ✓ Tätigkeit
- ✓ Land
- ✓ Zeitraum

- ✓ Sonstige Qualifikationen
- ✓ Unternehmen
- ✓ Zeitraum

Fällt Ihnen etwas auf? Genau: Ihre Hobbys und Freizeitaktivitäten sind ebenso wenig gefragt wie irgendwelche Begründungen, warum Sie sich bewerben. Für das Unternehmen ist »nur« interessant, welche beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen Sie haben. Ihre eigene Persönlichkeit ist erst einmal unwichtig.

Was überlegen Sie gerade? Ob es für Sie sinnvoll ist, sich online zu bewerben? Warum denn nicht? Wenn eine Firma Online-Bewerbungen möglich macht, ist es absolut logisch, dass sie sich bei den gewünschten Bewerber-Daten auf die konzentriert, die ihrer Meinung nach am aussagekräftigsten sind, um einen geeigneten neuen Mitarbeiter zu gewinnen. Und das sind nun mal alle Daten rund um Ihren Beruf! Keine Sorge, Ihre »Persönlichkeit« wird schon noch gefragt, spätestens im Bewerbungsgespräch! Vielleicht aber auch schon früher, denn es kann durchaus passieren, dass ein Firmenvertreter Sie anruft oder anschreibt und um die Zusendung Ihrer vollständigen Bewerbungsunterlagen bittet. Schriftlich natürlich. Nicht mehr online. Hier können Sie gerne ein bisschen was »Persönliches« rüberbringen. Wie? Das erfahren Sie ausführlich in Teil II *Die Bewerbungsunterlagen druckreif machen*.

Klar kann es genauso gut sein, dass auch in einem Firmen-Online-Bewerbungsbogen Fragen nach Ihren Freizeitaktivitäten kommen oder eine kurze Begründung für Ihre Bewerbung verlangt wird. Alles, was eine Firma über den Bewerber wissen will, kann sie bereits in ihren Online-Bewerbungsbogen als Frage beziehungsweise notwendige Angabe packen. Das ist ja gerade auch das Schöne an diesen Online-Bewerbungsbögen! Selbst bei einer Flut von Bewerbungen sind alle Kandidaten für die Firma vergleichbar – zumindest mit Blick auf die gewünschten Angaben und die interessanten Kandidaten können relativ schnell selektiert werden. Das spart einem Unternehmen natürlich eine Menge Zeit. Kein Wunder, dass Online-Bewerbungen immer häufiger angeboten werden. Probieren Sie's einfach mal aus! Suchen Sie sich einen Ihrer Wunscharbeitgeber im Internet und wenn der eine Online-Bewerbung anbietet, schlagen Sie zu. Mal sehen, wie schnell der mit Ihnen Kontakt aufnimmt.

Kurze Mail genügt! Die E-Mail-Bewerbung

Das ist doch das Gleiche wie eine Online-Bewerbung! So, meinen Sie? Schreiben Sie denn tatsächlich eine E-Mail an Ihren Wunscharbeitgeber, wenn Sie ein Online-Bewerbungsformular wegschicken? Nein. Aha, dann gibt es offensichtlich doch einen Unterschied zwischen E-Mail-Bewerbung und Online-Bewerbung. Und nicht nur einen:

- ✓ Ihre E-Mail ist Ihr Anschreiben. Sie müssen also mit einem relativ kurzen Text dem Empfänger klarmachen, als was Sie sich bewerben,
- ✓ warum Sie sich bewerben und
- ✓ welche Top-Qualifikationen Sie für diesen Job mitbringen.

Der E-Mail-Empfänger muss bereits beim Lesen Ihrer E-Mail so neugierig auf Sie werden, dass er mehr über Sie wissen will.



Schreiben Sie also keine Romane! Sie haben schließlich auch keine Lust, ellenlange E-Mails zu lesen, oder? Kurz und prägnant. Vergessen Sie nicht, am Ende Ihrer Mail auch Ihre übrigen Adress-Daten anzugeben, also Anschrift und telefonische Erreichbarkeit. Es kann nämlich durchaus sein, dass der E-Mail-Empfänger sich nicht auf elektronischem Weg mit Ihnen in Verbindung setzen will.

Natürlich schicken Sie diese E-Mail nicht ohne »Anhang« weg. Wenn Sie schon die Chance haben, dem E-Mail-Empfänger nahezu alles über sich zu erzählen, dann nutzen Sie diese auch! Überlegen Sie genau, was Sie alles in Ihre schriftliche Bewerbungsmappe packen würden, und genau das fügen Sie als Anlage Ihrer E-Mail bei:

- ✓ Lebenslauf
- ✓ Eventuell Ihr Bewerbungsfoto
- ✓ Zeugnisse
- ✓ Qualifizierungsnachweise.

Das war's. Was passiert, wenn Sie jetzt Ihre E-Mail mit jedem einzelnen Dokument als Anlage verschicken? Ganz genau: Der Server des Empfängers streikt, weil die Datenmenge zu groß ist, der Empfänger kann Ihre E-Mail nicht öffnen und Ihre ganze Arbeit landet ratzfatz im elektronischen Papierkorb! Was machen Sie also, damit das nicht passiert?



Zippen Sie die einzelnen Dokumente in eine Zip-Datei. Ihre Datenmenge kann bequem von einem Computer zum anderen transportiert werden und es bricht kein PC-Chaos aus!

Der E-Mail-Empfänger wird Ihnen dankbar sein und kann in aller Ruhe Ihre Bewerbungsunterlagen studieren.

Was können Sie machen, wenn Sie keine Lust haben, eine so umfangreiche E-Mail-Bewerbung zu schicken? Nun, Sie können einmal Ihr Bewerbungsfoto, Ihre Zeugnisse und Qualifizierungsnachweise weglassen. Wenn Ihr potenzieller neuer Arbeitgeber Interesse an Ihnen hat, wird er Sie sowieso auffordern, Ihre kompletten Bewerbungsunterlagen nachzureichen.

Oder wie wäre es, wenn Sie sich Ihre eigene Bewerber-Homepage im Internet einrichten? Stellen Sie Ihr Persönlichkeitsprofil ein ebenso wie alle anderen wichtigen und notwendigen Bewerbungsunterlagen. Und jetzt? In Ihrer E-Mail an Ihren Wunscharbeitgeber können Sie jetzt ganz charmant auf Ihre Homepage verweisen. Das hat was, nicht wahr! Okay, Sie müssen es auch mögen. Sich so im Internet zu veröffentlichen ist nicht jedermanns Sache. Wenn Sie Lust dazu haben, probieren Sie es aus und ansonsten wählen Sie eben eine der anderen Bewerbungsformen. Sie haben schließlich einige zur Auswahl!

Licht aus - Spot an! Die Videobewerbung

Das gibt's doch nur beim Film! So, meinen Sie? Von wegen: Kreative Video-Bewerber-Clips sind mittlerweile ein ganz passables Instrument, um sich als Bewerber von der Masse abzuheben. In der Unterhaltungs- und Medienbranche sind diese »Werbespots« in eigener Sache sogar gefragt. Warum wohl? Nun, ganz einfach: Sie haben so die Möglichkeit, neben Ihrer »verbalen« Präsentation auch gleich zu zeigen, was Sie an fachlichem oder handwerklichen oder künstlerischem Können drauf haben.



Übertreiben Sie aber Ihre Selbstdarstellung bitte nicht, sonst werden Sie zu einer »Lachnummer« und das haben Sie wirklich nicht verdient!

Worauf sollten Sie achten? Bleiben Sie vor allem authentisch! Im Grunde machen Sie doch nichts anderes als bei Ihrer Selbstpräsentation im Rahmen eines Gruppeninterviews (siehe Kapitel 13) oder eines Assessment-Centers (siehe Teil V).

- ✓ Sie beginnen also mit einer freundlichen Begrüßung und den üblichen persönlichen Informationen wie Name, Geburtsdatum und Wohnort.
- ✓ Dann schildern Sie kurz Ihren beruflichen Werdegang. Worauf achten Sie dabei? Ganz genau: dem Unternehmen hier schon sprichwörtlich vor Augen zu führen, warum Sie glauben, der ideale Kandidat für den angebotenen Job zu sein. Stellen Sie Ihre Stärken in den Vordergrund. Wie das genau geht, lernen Sie in Teil IV, *Das Vorstellungsgespräch*.
- ✓ Eine freundliche Verabschiedung rundet Ihr Bewerbungsvideo ab.



Ihr Bewerbungsvideo ist sicher eine ideale Ergänzung Ihrer Bewerbung, wenn es zu Ihren übrigen Bewerbungsunterlagen passt. Ihre schriftlichen Bewerbungsunterlagen müssen also gemeinsam mit Ihrem Bewerbungsvideo ein stimmiges und rundes Gesamtbild ergeben! Alles andere wäre kontraproduktiv ...

Was können Sie denn mittels Videobewerbung ganz charmant Ihrem potenziellen Arbeitgeber vermitteln? Richtig: zum Beispiel alles, was Sie in Ihr zusätzliches Bewerbungsdokument »Was Sie sonst noch über mich wissen sollten« geschrieben hätten. Sie haben hier die Chance, Ihre ganz persönliche Botschaft an den Mann und die Frau zu bringen.

Wie? Sie trauen sich nicht zu, Ihr Bewerbungsvideo so einfach selbst zu erstellen? Das brauchen Sie auch nicht: Schauen Sie doch mal unter www.cvone.de. Hier erhalten Sie einen schönen Überblick, welche Möglichkeiten Sie haben, um Ihr eigenes Bewerbungsvideo zu erstellen. Diese Bewerbungsvideos können unterschiedlicher Natur sein:

- ✓ als Videobewerbung
- ✓ als interaktive CD-ROM-Bewerbung
- ✓ als Mischung aus CD-ROM und Videoclip.

Ganz schön aufwendig, nicht wahr? Dann ist Ihnen ja auch klar, dass so eine Videobewerbung nicht ganz billig ist. Also überlegen Sie gut, ob der Job, auf den Sie sich bewerben, diese für Sie zusätzlichen Bewerbungskosten wert ist.



Informieren Sie sich vorsichtshalber frühzeitig, ob denn Ihr »Wunscharbeitgeber« auch über die entsprechende technische Ausstattung verfügt, um sich Ihren Videoclip ansehen zu können. Sonst war Ihre ganze Mühe umsonst und das wäre doch wirklich schade.

Meinen Sie, dass sich diese Form der Bewerbung auf Dauer durchsetzen wird? Wieso sind Sie denn skeptisch? Ach so, weil auf der einen Seite das Gleichbehandlungsgesetz eingeführt und

überlegt wird, Bewerbungsfotos »abzuschaffen«, um einer Diskriminierung vorzubeugen, und nun auf der anderen Seite mit Videobewerbungen in gewisser Weise diese Vorbeugung wieder aufgehoben wird. Das ist richtig. Von daher bleibt die Entwicklung abzuwarten. Auf alle Fälle ist eine Videobewerbung, wenn Sie sich nicht gerade in der Unterhaltungs- oder Medienbranche bewerben, schon noch eine kleine »Kuriosität«. Also wenn Sie Lust haben und keine Kosten und Mühen scheuen, Ihr persönliches Bewerbungsvideo zu drehen, dann nur Mut! Sie wissen doch: Probieren geht über studieren. Viel Spaß dabei!

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Ladies first but gentlemen before ...

Diese feine englische Art von Bevorzugung hat keine Chance mehr! Dank des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Wie? Davon haben Sie noch nie etwas gehört? Na, dann wird's aber Zeit. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, zu verhindern, dass Arbeitnehmer benachteiligt werden wegen

- ✓ ihres Geschlechts
- ✓ ihrer Rasse
- ✓ ihrer ethnischen Herkunft
- ✓ ihrer Religion oder Weltanschauung
- ✓ einer Behinderung
- ✓ ihres Alters
- ✓ ihrer sexuellen Identität

Die Unternehmen in Deutschland sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Inhalten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vertraut zu machen und sie entsprechend zu schulen, sensibel mit dieser Thematik umzugehen. Häufig werden Beispielsituationen als Lerninstrument genutzt, um praktische Verhaltensempfehlungen zu geben. Die Teilnahme an diesen Schulungen müssen schriftlich dokumentiert und aufbewahrt werden. Sie sehen, das Thema wird sehr ernst genommen.



Verstoßen Sie als Arbeitnehmer gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, muss der Arbeitgeber Ihr Verhalten bestrafen. Dazu kann er Sie abmahnen, umsetzen, versetzen oder eben kündigen.

Werden Sie selbst durch andere benachteiligt, muss Ihr Arbeitgeber Sie vor diesen Benachteiligungen schützen.

Sie haben also das Recht, sich zu beschweren, wenn Sie glauben, dass Sie benachteiligt werden. Ihre Beschwerde wird geprüft und das Ergebnis wird Ihnen mitgeteilt.



Ist zum Beispiel Ihre Beschwerde wegen sexueller Belästigung berechtigt, Ihr Arbeitgeber sorgt aber nicht dafür, dass Sie nicht weiter belästigt werden, haben Sie das Recht, Ihre Tätigkeit einzustellen, ohne dass Ihnen ein finanzieller Verlust droht. Immer vorausgesetzt, dass das Einstellen Ihrer Arbeit auch tatsächlich zu Ihrem persönlichen Schutz erforderlich ist.

Verstößt Ihr Arbeitgeber also gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und ist dieser Verstoß vorsätzlich oder grob fahrlässig, ist er verpflichtet, Ihnen den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Es geht sogar noch weiter: Selbst wenn Sie einen Schaden erlitten haben, der kein finanzieller Schaden ist, können Sie eine entsprechende Entschädigung in Geld verlangen. Und jetzt kommt's: Das trifft nämlich nicht nur auf Arbeitnehmer zu, die in einem festen Arbeitsverhältnis stehen, sondern auch auf Sie als Bewerber!



Kann nachgewiesen werden, dass die Ablehnung Ihrer Bewerbung eine definitive Benachteiligung Ihrer Person ist, können Sie bis zu drei Monatsgehälter als Schadenersatz erhalten. Allerdings hat die Sache einen winzigen Haken: Sie müssen nachweisen, dass Sie bei benachteiligungsfreier Auswahl eingestellt worden wären. Das ist nicht unbedingt ganz so einfach.

Wie merken Sie nun, ob Sie genauso behandelt werden wie alle anderen Bewerber auch? Schwierig zu sagen, nicht wahr? Mal sehen, ob die kommenden Informationen ein wenig Licht ins Dunkel bringen können.

Vor dem Arbeitgeber sind alle gleich

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt auch Sie als Bewerber. Allerdings ist es für Sie nicht immer ganz leicht, zu beurteilen, ob Sie nun im Rahmen Ihres Bewerbungsprozesses im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes benachteiligt wurden und entsprechend dagegen vorgehen können oder nicht. Überlegen Sie mal.

Das Erste, was Ihr potenzieller neuer Arbeitgeber von Ihnen zu sehen bekommt, sind Ihre schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Kommen diese mit einer freundlichen Absage zurück, können Sie unmöglich wissen, ob Sie nun in irgendeiner Form benachteiligt wurden oder nicht. Wieso? Na ganz einfach: Sie wissen doch gar nicht, wer sich alles auf die Stelle beworben und aus welchen Gründen ein anderer Bewerber den Zuschlag erhalten hat. Selbst wenn Sie anrufen, um nach den Gründen für Ihre Absage zu fragen, wird Ihnen kein Unternehmen eine »Steilvorlage« im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liefern. Sie haben doch gerade gelernt, dass alle Mitarbeiter und insbesondere die Personalverantwortlichen entsprechend geschult worden sind!

Nie sollst du mich befragen

Was ist mit Ihrem Bewerbungsgespräch? Können Sie hier so ohne Weiteres nachweisen, dass Sie gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benachteiligt wurden? Nun, da wird das Thema schon »durchsichtiger«. Es kommt zum Beispiel darauf an, was so alles in Ihrem

Bewerbungsgespräch zur Sprache kommt. Unterhalten Sie sich mit Ihrem Gesprächspartner über eines oder mehrere der relevanten Themen:

- ✓ Sprechen Sie ausgiebig über Ihre ethnische Herkunft oder Ihre Religion?
- ✓ Werden Sie nach Ihrer Weltanschauung befragt?
- ✓ Will Ihr Arbeitgeber wissen, ob Sie lesbisch oder homosexuell sind?

Lassen Sie sich bitte nicht aufs Glatteis führen, denn: Sie brauchen diese Fragen nicht zu beantworten. Das sind Fragen, die in Ihre Intimsphäre eingreifen und damit in einem Bewerbungsgespräch sowieso unzulässig sind. Wie Sie mit solchen und ähnlichen Fragen umgehen können, erklärt Ihnen Kapitel 11 *Fragen, auf die Sie vorbereitet sein sollten* ausführlich.



Anders sieht das mit der Frage nach einer Behinderung aus. Diese müssen Sie wahrheitsgetreu beantworten, weil Sie als Arbeitnehmer einen besonderen Schutz genießen, insbesondere was das Kündigungsrecht des Arbeitgebers angeht. Der kann Sie im Falle eines Falles nicht so einfach entlassen wie einen Arbeitnehmer ohne Behinderung. Außer Sie machen einen solchen Unsinn, dass eine Kündigung unumgänglich ist. Aber das haben Sie ja nicht vor. Bleiben Sie hier also bitte bei der Wahrheit.

Und was ist mit Ihrem Alter? Nun, das kennt Ihr Gesprächspartner doch schon aus Ihren Bewerbungsunterlagen. Er wird dank des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einen Teufel tun und Ihnen das Gefühl geben, Sie seien für den Job zu jung oder zu alt. Er kennt schließlich die Konsequenzen. Was die Altersangabe angeht, wird sich vielleicht auch in Deutschland über kurz oder lang die in den USA bereits gängige Praxis durchsetzen, dass ein Bewerber in seinen Bewerbungsunterlagen keine Angaben mehr zu Alter oder Geschlecht zu machen braucht. In den USA wird sogar auf das Bewerbungsfoto verzichtet, um auch einer Diskriminierung aufgrund des Aussehens vorzubeugen. Aber wie erwähnt, das ist hier in Deutschland bislang nicht üblich, deshalb kommen Sie um diese Angaben nicht umhin.

Ich habe da so ein Gefühl

Apropos Gefühl. Werden Ihnen tatsächlich während des Bewerbungsgesprächs solch intime Fragen gestellt, die Sie auch beantworten, und Sie haben das Gefühl, das sei alles irgendwie merkwürdig, reicht dieses Gefühl alleine nicht aus, um im Falle einer Absage in den Krieg wegen einer Benachteiligung gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu ziehen. Wieso nicht? Wie weisen Sie denn nach, dass Sie tatsächlich »nur« wegen Ihrer Antworten auf diese Fragen nicht eingestellt werden? War Ihr Bewerbungsgespräch ein Vier-Augen-Gespräch? Aha, dann kann Ihr Gesprächspartner behaupten, diese Fragen nie gestellt zu haben. Oder wurden die irgendwo protokolliert? Nicht wirklich. Ihr Gesprächspartner hatte noch einen weiteren Interviewer an seiner Seite. Gut. Glauben Sie wirklich, der sagt zu Ihren Gunsten aus? Jetzt verstehen Sie: Es muss ein definitiver Beweis her, dass Sie tatsächlich benachteiligt wurden. Den zu erbringen, ist nicht einfach. Zumal Firmen ihre Bewerber durchaus unterschiedlich behandeln dürfen, wenn berufliche Anforderungen dies zulassen! Jetzt schlagen Sie nicht gleich frustriert das Buch zu, sondern lesen Sie erst einmal weiter. Dass unterschiedliche

Behandlungsformen von Bewerbungen zugelassen werden, ist nicht an den Haaren herbeigezogen, sondern durchaus erklärbar und vor allen Dingen auch in Ihrem Interesse! Überlegen Sie mit! Nehmen Sie zum Beispiel an:

- ✓ Sie bewerben sich bei einer Religionsgemeinschaft, also der Kirche oder einem Kindergarten. Diese Einrichtungen haben es sich zur Aufgabe gemacht, eine konkrete Religion oder Weltanschauung zu pflegen. Da muss doch auch Ihre Religion und Weltanschauung passen, nicht wahr?
- ✓ Wie sieht das aus, wenn Sie einen Job anstreben, bei dem Sie tagtäglich potenziellen Gefahren ausgesetzt sind, die Sie nur bewältigen können, wenn Sie körperlich gesund und über eine entsprechende Berufserfahrung verfügen, wie zum Beispiel als Waldarbeiter? Je nachdem, wie gefahrenträchtig und körperlich anstrengend diese Tätigkeiten sind, ist es doch nur legitim, wenn ein Arbeitgeber das Alter, die Berufserfahrung und auch das Geschlecht bei seiner Bewerberauswahl berücksichtigt.

Aha, jetzt verstehen Sie. Diese »Einschränkungen« helfen Ihnen zu erkennen, ob Sie gerade nach dem richtigen Job greifen und ob sich Ihre Bewerbung lohnt. Das ist doch sehr positiv.

Mal angenommen, Sie haben in der Tat handfeste Indizien, die vermuten lassen, dass Sie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz benachteiligt wurden, muss das betroffene Unternehmen nachweisen, dass es nicht gegen diese Bestimmungen verstoßen hat.



Wichtig ist, dass Sie, wenn Sie sich diskriminiert fühlen, innerhalb von zwei Monaten, nachdem Sie Ihre Absage erhalten haben, schriftlich intervenieren. Sie sind hoffentlich nicht enttäuscht, dass Sie keinen Anspruch auf Beschäftigung haben, wenn nachgewiesen werden kann, dass Ihr potenzieller Arbeitgeber gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen hat? Das wäre ja auch kein wirklich guter Start! Zumindest haben Sie die schon erklärten Ansprüche auf Schadenersatz. Das ist schon mal nicht schlecht.

Das alles gilt übrigens auch für Gruppeninterviews und Assessment-Center. Vielleicht haben Sie beim Gruppeninterview den Eindruck, dass von allen Bewerbern, die da anwesend sind, ausgerechnet Ihnen keine oder zu persönliche Fragen gestellt werden? Oder Sie ernten für Ihr Empfinden »abfällige« Bemerkungen seitens des Interviewers? Notieren Sie sich diese Fragen und Aussagen. Dann haben Sie schon mal einen Nachweis, was konkret passiert ist, und können im Anschluss an das Gruppeninterview in Ruhe reflektieren, ob Sie tatsächlich im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes diskriminiert wurden oder der Interviewer womöglich nur recht »flapsig« war. Übrigens, alles rund ums Gruppeninterview lesen Sie in Kapitel 13 *Alle auf einmal! Das Gruppeninterview*.

Bei Ihrem Assessment-Center absolvieren Sie jede Menge Übungen und werden mit den unterschiedlichsten Situationen konfrontiert. Was Sie bei einem Assessment-Center alles erwartet, erfahren Sie ausführlich in Teil V *Das Assessment-Center*. Wenn Sie nun das Gefühl haben, dass diese Übungen diskriminierend sind, sollten Sie nach Ihrem Assessment-Center schriftlich festhalten, was in der Übung verlangt war und was die Gründe für Ihr Gefühl sind. Reflektieren Sie Ihre Notizen in Ruhe und entscheiden Sie, ob Ihr Gefühl Sie getäuscht hat oder nicht.

Haben Sie Gründe für eine ungerechte Behandlung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, können Sie dagegen vorgehen. Wenn Sie auf Nummer sicher gehen wollen, konsultieren Sie einen Rechtsbeistand. Der kennt sich aus und kann Ihnen im Falle eines Falles mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Nun kriegen Sie aber nicht gleich Panik! Das neue Gleichberechtigungsgesetz schützt Sie als Bewerber schließlich vor Diskriminierung. Und das ist doch gut zu wissen, oder? Gehen Sie unbefangen an Ihre Bewerbungen ... und lassen Sie den Rest in Ruhe auf sich zukommen.

Danke für die Einladung!

Genau das ist Ihr erstes Ziel: eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bei Ihrem Traumarbeitgeber! Der Weg dahin ist nicht ganz einfach, aber mit den richtigen Mitteln gar nicht mal so schwer. Bevor Sie auch nur annähernd an Ihr Vorstellungsgespräch denken, müssen Sie sich darüber im Klaren werden, was Sie konkret wollen. In Kapitel 2 *Erstellen Sie Ihr Persönlichkeitsprofil* werden Sie Schritt für Schritt Ihre Vorstellungen erarbeiten. Danach ist Ihre volle Konzentration gefordert, damit Sie Ihren potenziellen neuen Arbeitgeber bereits mit Ihren schriftlichen Bewerbungsunterlagen beeindrucken. Ihre Suche nach dem richtigen Job wird Ihnen Spaß machen, weil Sie schon bei der Ausarbeitung Ihrer Bewerbungsunterlagen kreativ und innovativ sein dürfen. Jetzt überspringen Sie nicht gleich vor lauter Neugierde die nächsten Kapitel! Bis Kapitel 6 *Ordnung erwünscht! Die Unterlagen zusammenstellen* ist es noch ein kleines Weilchen hin. Arbeiten Sie sich in Ruhe durch die nun kommenden Kapitel, je konzentrierter Sie dabei sind, desto leichter wird Ihnen auch der nächste Schritt fallen.

Gut gerüstet ins Vorstellungsgespräch

Ist doch klar, dass Sie sich vorbereiten. Ihre schriftliche Bewerbung war erfolgreich. Den Papierkram können Sie jetzt vergessen und zur Seite legen. Ihre Persönlichkeit ist nun gefragt! Von wegen! Werfen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen auf keinen Fall weg! Genau die brauchen Sie nämlich, um mit der optimalen Vorbereitung für Ihr Vorstellungsgespräch zu beginnen! Sie müssen doch schließlich wissen, was Sie Ihrem potenziellen neuen Chef bereits erzählt haben und was Sie alles von Ihrem Lebenslauf preisgegeben haben. Und wie waren noch mal Ihre Argumente, warum Sie der richtige Kandidat für diesen Job sind? Ah, Sie lernen schnell!



Alles, was Ihr potenzieller neuer Chef über Sie weiß, hat er aus Ihren Bewerbungsunterlagen. Also ist es nur logisch, dass er Ihr gemeinsames Bewerbungsgespräch darauf aufbaut. Und was heißt das für Sie? Richtig: Je besser Sie Ihre eigenen Unterlagen kennen, desto leichter können Sie mit ihm darüber reden.

Natürlich erwartet Sie auch noch einiges mehr in Ihrem Vorstellungsgespräch. Aber keine Sorge: Teil IV *Das Vorstellungsgespräch* bereitet Sie intensiv auf alles Wichtige vor! Sie brauchen dann auch keine Angst mehr vor »Überraschungsfragen« zu haben! Viele, die Ihnen gestellt werden können, lernen Sie ganz entspannt kennen. Sie werden sogar in die Geheimnisse von Gruppeninterviews und den berühmt-berüchtigten psychologischen Tests eingeführt. Was wollen Sie mehr?

Eine besondere Bewährungsprobe: Das Assessment-Center

Aha. Das interessiert Sie also auch. Ist ja klar, Assessment-Center sind schließlich fast schon ein Muss bei Bewerberauswahlverfahren. Hier wird Ihnen ganz schön auf den Zahn gefühlt: Von Einzelübungen bis zu den Gruppenübungen ist alles vertreten. Aber keine Sorge: Sie werden dank dieses Buches gut auf die unterschiedlichen Herausforderungen vorbereitet und lernen die wichtigsten Übungen kennen. Logisch, dass das Assessment-Center in diesem Buch nicht fehlen darf. Teil V *Das Assessment-Center* macht Sie scheinbar mit den Inhalten eines Assessment-Centers vertraut und zeigt Ihnen anhand unterschiedlicher Übungen, was von Ihnen erwartet wird. Lassen Sie sich überraschen! Sie werden viel Spaß mit den Kapiteln haben.

Dass es schwierig ist, auf alle Eventualitäten in einem Bewerbungsprozess vorbereitet zu sein, ist logisch. Klar ist aber auch, dass Sie mit neuen Situationen, neuen Bewährungsproben eben, geschickter und leichter umgehen können, je intensiver Sie vorbereitet sind. Dieses Buch hilft Ihnen dabei. Und damit Sie sich von der Masse der »Durchschnittsbewerber« abheben, erfahren Sie jetzt, wie pfiffig Sie Ihre Bewerbung ausarbeiten können. Viel Spaß!