

## KARRIERE

# Sieben goldene Regeln: So finden Sie im New Normal einen neuen Job

von: Lazar Backovic • Celine Schäfer

Datum: 15.11.2021 08:20 Uhr

Corona hat für Bewerber eine Menge verändert. Headhunter und Bewerbungsexperten verraten, worauf es ankommt, um jetzt eine neue Stelle zu ergattern.



Frau mit Lebenslauf-Maske

Für Bewerberinnen und Bewerber sind die Aussichten am Jobmarkt derzeit rosig.

(Foto: Getty Images [M])

**Düsseldorf, Köln.** Inmitten der vierten Welle melden Jobbörsen Höchststände bei den Stellenausschreibungen. Der Fachkräftemangel steigt weiter, während die Arbeitslosenquote sinkt und sinkt. Gute Zeiten für Bewerberinnen und Bewerber. Doch für die hat sich in der Pandemie eine Menge verändert: Vorstellungsgespräche finden immer noch hauptsächlich virtuell statt, Fragen nach Homeoffice sind heute selbstverständlicher als noch vor zwei Jahren – viel davon wird ein dauerhaftes Phänomen bleiben.

Egal, ob Sie gerade einen neuen Job suchen müssen oder wollen – es gibt ein paar goldene Bewerbungsregeln, die schon vor Corona galten und mit der Pandemie noch einmal wichtiger geworden sind. Das Handelsblatt hat Headhunter und Bewerbungsexperten gefragt, worauf es ankommt, um jetzt und im New Normal einen Job zu ergattern:

## 1) Überwinden Sie den Robo-Recruiter

Wissen Sie, was ein ATS ist? Nein? Sollten Sie aber – zumindest, wenn Sie sich in nächster Zeit auf offene Stellen bewerben. ATS, kurz für Applicant Tracking System, sind Programme, die in großen Unternehmen Bewerbungen automatisch vorsortieren. Laut der Berliner Recruiting-Plattform Taledo nutzen bereits 37 der 50 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands die Software im Bewerbungsprozess. Auch von den 50 höchstfinanzierten Start-ups setzen fast alle auf ATS. Die Software ist vergleichbar mit einem Türsteher und entscheidet, wer eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch bekommt und wer nicht.

„Für den Algorithmus sind Schlüsselwörter extrem wichtig, um gefunden zu werden“, sagt Claudia Bolliger-Winkler, Unternehmenschefin des Schweizer Start-ups Lionstep, das mithilfe Künstlicher Intelligenz (KI) Konzernen wie Adidas oder Telefónica hilft, passende Kandidaten zu finden. Ihr Tipp: Wer Softwareentwickler für Java oder Key-Account-Manager ist, sollte das genau so aufschreiben. „Das klingt simpel, wird aber gern missachtet, weil man kreativ wirken möchte.“ Ein Fehler, der dazu führen kann, dass nie ein Mensch die eigenen Unterlagen zu Gesicht bekommt.

## THEMEN DES ARTIKELS

[Coronavirus](#)[Homeoffice](#)[Arbeitsmarkt](#)[Xing SE](#)[Telefónica Deutschland](#)

### Top-Jobs des Tages

Jetzt die besten Jobs finden und per E-Mail benachrichtigt werden.

Jobs finden

**RKW Group**

**Specialist Shopfloor Management (m/f/d)**

Mannheim

**Landesamt für Ländliche Entwicklung, ...**

**Sachbearbeiter/in (m/w/d)**

Frankfurt (Oder)

**OSE open software engineering und Sys...**

**IT-Kaufmann – Supporter (m/w/d)**

Naumburg

## 2) Fassen Sie sich kurz

Ist die Roboterhürde genommen, sollten Bewerber als Nächstes der Personalabteilung etwas Gutes tun – und sich kurz fassen. Gerade Kandidaten, die viel Berufserfahrung gesammelt haben, neigen dazu, ihre Lebensläufe in voller Länge auszuwälzen. Das war immer ein Nachteil, meint Karriereberater Walter Feichtner. Aber: In Zeiten der Pandemie sind ellenlange Lebensläufe umso mehr ein Aussortierungsgrund.

Denn: Der Zeitdruck in Personalabteilungen hat in den vergangenen Monaten deutlich zugenommen. Das Jobportal Indeed berichtet, dass es Ende Oktober fast 40 Prozent mehr Stellenanzeigen als noch vor Ausbruch der Coronakrise gab. Das bedeutet viel Arbeit für die HR-Bereiche, die oft selbst händeringend Leute suchen, die ihnen beim Sichten und Einstellen von Kandidaten helfen.

Feichtners Tipp: Beschränken Sie sich auch als Manager auf zwei Din-A4-Seiten beim Lebenslauf. „Es bietet sich zudem an, ein Deckblatt mit den persönlichen Daten, einem Bewerbungsfoto und den wichtigsten Kernkompetenzen zu erstellen“, sagt Feichtner. Bei kreativen Berufen dürfe das Design ruhig auch etwas ausgefallener sein.

## 3) Schrecken Sie nicht vor Initiativbewerbungen zurück

Vor der Pandemie war die Initiativbewerbung für viele Kandidaten nur der zweitbeste Weg, einen neuen Job zu erlangen. Bewerbungsexpertin Nane Nebel weiß: Wer so denkt, verpasst derzeit viele Chancen. Weil zahlreiche Unternehmen händeringend Mitarbeiter suchen, kommen Personalabteilungen in Einzelfällen nicht mit dem Ausschreiben hinterher. Umgekehrt kämen auf ausgeschriebene Stellen aktuell „im Durchschnitt mehrere Hundert Bewerbungen“, so Nebel. „Bei einer solchen Konkurrenz zum Zuge zu kommen gleicht fast einer Lotterie.“

Bei Führungspositionen ist laut Nebel sogar nur etwa ein Fünftel aller Stellen offen ausgeschrieben – der Rest gehöre dem „verdeckten“ Stellenmarkt an. „Daher empfehle ich in diesen Zeiten umso mehr, sich aktiv und initiativ bei interessanten Unternehmen zu bewerben“, sagt die Beraterin.

Entscheidend bei Initiativbewerbungen ist es, den richtigen Ansprechpartner zu ermitteln. Nützliche Quellen hierfür sind die Organigramme der Unternehmen und ihre Karriereseiten sowie Wirtschaftsdatenbanken wie Bisnode.de, die passgenau Adressprofile liefern – auch für Privatleute.

## 4) Checken Sie Ihr technisches Equipment

Waren früher Telefon- oder Videocalls im Bewerbungsprozess oft nur der erste Schritt der Kontaktaufnahme, sind in Zeiten hoher Inzidenzen die meisten Recruitingprozesse komplett ins Virtuelle verlagert worden. Entsprechend wichtig für einen professionellen Eindruck ist es, dass technisch nichts ruckelt oder unangenehm auffällt.

Hätten Bewerber im Präsenzsprech früher keinen Einfluss auf die Lichtverhältnisse im Besprechungsraum gehabt, liege es nun sehr wohl in ihrer Hand, ob sie im dunklen Keller oder im

aufgeräumten Arbeitszimmer sitzen, sagt Karrierecoach Bernd Slaghuis. Er erlebt es im Videocall mit Klienten häufig, dass er „mehr Zimmerdecke als Mensch“ oder „mehr Dunkel als Licht“ sehe.

Slaghuis' oberste Regel: „Auch wenn Bewerber nicht mit der neuesten Technik und perfektem Studiolicht ausgestattet sind, sollten sie im Vorfeld eines Vorstellungsgesprächs die Lichtverhältnisse so gestalten, dass das Gesicht gut sichtbar ist.“ Die meisten Kameras ermöglichen individuelle Einstellungen von Helligkeit, Kontrast, Weißabgleich und anderen Parametern. Coach Slaghuis empfiehlt, die Aufnahmen der Aufsteckkamera per App noch individueller einzustellen und zu steuern.

## 5) Ziehen Sie sich schick an

Ein Bewerbungsgespräch auf Distanz – da lässt es sich beim Dresscode doch sicherlich etwas legerer angehen als in Präsenz, oder? Falsch gedacht, meint Christoph Trah, Headhunter für den Mittelstand. Er sagte noch zu Lockdownzeiten im Handelsblatt-Interview: „Bei der Kleiderordnung bin ich der Meinung, dass man bei Vorstellungsgesprächen vom Homeoffice aus, dieselben Maßstäbe anlegen sollte, wie man es auch in einem persönlichen Gespräch machen würde.“ Gerade wenn es um Toppositionen gehe, sei es gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber auch eine Frage des Respekts, dass man sich angemessen kleide.

Das sieht Karrierecoach Feichtner ähnlich: „Auch bei Onlineinterviews gilt: lieber overdressed als underdressed.“ Bei Männern sind ihm zufolge Sakko und Hemd gern gesehen, eine Krawatte sei allerdings höchstens noch im Banken-, Versicherungs- und Beraterumfeld gefragt. Bei Frauen gilt laut Feichtner: „Strenge Regeln gibt es nicht, aber Blazer und Bluse passen immer.“

## 6) Zeigen Sie sich bei Standortfragen flexibel

Eine Erhebung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hatte kürzlich ergeben, dass jedes fünfte Unternehmen in Deutschland die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten längerfristig ausbauen will. Das heißt aber auch: Viele der aktuell fürs Homeoffice ausgeschriebenen Jobs könnten mit dem Ende des Ausnahmezustands wieder in reguläre Bürojobs umgewandelt werden – zumindest für einige Tage pro Woche.

Entsprechend sollten sich Kandidaten einerseits klarmachen, wie viel Homeoffice sie wirklich brauchen, und gleichzeitig maximale Flexibilität bei dem Thema zeigen. Tim Verhoeven, Arbeitsmarktexperte bei Indeed, weist darauf hin, dass man sich nicht auf großzügige Homeoffice-Regelungen verlassen kann, „wenn eine Stelle nicht als 100 Prozent remote ausgeschrieben ist“.

Allerdings sei der Verhandlungsspielraum für Jobsuchende aktuell größer denn je. „In Unternehmen, in denen früher vielleicht gar kein Homeoffice möglich war, lassen sich nun immerhin zwei bis drei Tage die Woche oft ohne Probleme in Heimarbeit erledigen.“ Das Thema Homeoffice sollte daher ruhig „offensiv“ angesprochen werden, so der Experte.