

[handelsblatt.com](https://www.handelsblatt.com)

# Tipps für die Bewerbung: Was Sie vor einer Jobzusage prüfen sollten

*Lazar Backovic*

6-8 Minuten

---

Nane Nebel begleitet Führungskräfte bei beruflichen Veränderungen. Oft ließen sich diese bei Jobentscheidungen von Oberflächlichkeiten blenden. Worauf es stattdessen ankommt.



## *Recherche mit Checkliste*

Bewerber lassen sich oft zu einer Jobentscheidung hinreißen, ohne vorher ausreichend Details über den neuen Arbeitgeber gesammelt zu haben.

(Foto: unsplash / Kelly Brito)

Düsseldorf Das Gespräch ist gelaufen, die Zusage da: Konkrete Jobangebote hinterlassen bei Bewerbern zunächst einmal positive Emotionen. Da ist das gute Gefühl, gefragt zu sein, für seine Fähigkeiten wertgeschätzt zu werden und nicht zuletzt die Gewissheit, sich gegen die Konkurrenz durchgesetzt zu haben. Und: Jobwechsel sind oft mit einem höheren Status, neuen Titeln und mehr Gehalt verbunden.

Doch zur Wahrheit gehört auch, dass sich Bewerber in diesem emotionalen Moment gern zu einer Entscheidung hinreißen lassen, ohne vorher ausreichend Details über das neue Unternehmen gesammelt zu haben.

### **Jobzusagen strukturiert bewerten**

Die Bewerbungsexpertin Nane Nebel ist Autorin des Buchs „Die CEO-Auswahl“ und weiß, worauf es bei der Entscheidung für oder gegen [den nächsten Topjob](#) ankommt. Sie sagt: „Während Corona hat sich gezeigt, wie sich Unternehmen in Stress- und Krisensituationen gegenüber Mitarbeitern verhalten und welche Werte sie tatsächlich leben.“

Und auch für Mitarbeitende habe Corona in vielen Fällen Prioritäten verschoben, sagt Nebel. War früher Homeoffice noch ein Kann bei der Jobwahl, ist es für viele Bewerber heute ein Muss. Wieder anderen sind Gehalt, Status und Einfluss bei einer Stelle besonders wichtig.

### **Top-Jobs des Tages**

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

- Degussa Bank AG [Bankkaufmann als Privatkundenbetreuer \(m/w/d\)](#) Rheinfelden
- Bierbaum Unternehmensgruppe GmbH & Co.KG [Vertriebsassistent \(m/w/d\) Innendienst](#) Borken
- Bierbaum Unternehmensgruppe GmbH & Co.KG [Produktmanager | in \(m/w/d\) - Private Label International](#) -Borken

„Es ist deshalb essenziell, Stellenangebote und Jobzusagen strukturiert zu bewerten“, sagt Nebel. Für ihre Klienten hat die Bewerbungsexpertin daher eine Frageliste zusammengestellt, anhand derer Fach- und Führungskräfte prüfen können, wie gut ein Jobangebot wirklich ist. Hier ist sie:

### **Fragen zu Eigentümerstruktur und Geschäftsmodell**

- **Wem gehört das Unternehmen?** Welche Gesellschafterstruktur steckt dahinter? Nebel: „Falls ein Unternehmen eigentümergeführt ist, ist es gerade für Führungskräfte wichtig, den Eigentümer kennenzulernen – auch wenn dieser ‚nur‘ im Beirat oder Aufsichtsrat sitzt“
- **Was ist das Geschäftsmodell?**
- **Warum kommen Kunden zu diesem Unternehmen?**
- **Was sind die Erfolgsfaktoren des Unternehmens?** Worauf lässt sich in der Zukunft aufbauen?
- **Wie ist die Geschäftsentwicklung der letzten Jahre** (Umsatz, Ertrag, Mitarbeiter)?
- **Welche Position nimmt das Unternehmen in der Branche ein?** Wie stehen Wettbewerber da?

- **Wie ist das Image des Unternehmens?**

### **Fragen zur Zukunftsfähigkeit des Unternehmens**

- **Wo will das Unternehmen in den nächsten fünf Jahren stehen?** Nebel: „Dies ist zum Beispiel eine gute Frage, die sich während oder im Anschluss an das Vorstellungsgespräch noch einbringen lässt und starkes Interesse am künftigen Arbeitgeber signalisiert.“
- **Was sind die Herausforderungen der nächsten Jahre für das Unternehmen? Was die wichtigsten Projekte?**
- **Welche Bedeutung hat der Geschäftsbereich, für den ich arbeiten werde, für das Gesamtunternehmen – heute und in der Zukunft?**

### **Fragen zur Organisationsstruktur und konkreten Berichtswegen**

- **An wen wird direkt berichtet?** Nebel: „Wichtig ist auch, ob Sie diese Person persönlich kennengelernt haben.“
- **An wen wird indirekt berichtet** (z. B. Beirat, Aufsichtsrat)?
- **Wie sieht das Organigramm aus?**
- **Gibt es eine konkrete Stellenbeschreibung**, die Funktion, Aufgaben, Verantwortung, Berichtslinie und Budget dokumentiert?
- **Wer entscheidet darüber, ob ich eingestellt werde?**

### **Fragen zu den Erwartungen an die neue Stelle**

- **Welche meiner Erfahrungen und Kompetenzen werden besonders gebraucht?** Nebel: „Hier gilt es vor allem

herauszufinden, welche Erwartungen an einen selbst gestellt werden und welche konkreten Ziele erfüllt werden sollen.“

- **Wie werden wichtige Entscheidungen getroffen?**
- **Welche Gestaltungsspielräume bekomme ich?**
- **Kann ich mein Team selbst zusammenstellen bzw. verändern?**
- **Habe ich Entwicklungsmöglichkeiten?**
- **Wie sehen die Verdienstmöglichkeiten aus?**
- **Wonach richten sich flexible Gehaltsanteile?**

### **Fragen zur Unternehmenskultur und möglichen Konfliktthemen**

- **Warum ist mein Vorgänger ausgeschieden?** Nebel: „Hier sind vor allem die ganz normalen Mitarbeiter eine gute Quelle, die Sie über Kontakte kennen oder auf ein kurzes Gespräch getroffen haben.“
- **Muss ich am Standort wohnen?** Herrscht eher Office- oder Homeoffice-Kultur?
- **Welche Kultur nehme ich im Unternehmen wahr?** (Fairness, Augenhöhe, Ehrlichkeit, Respekt)
- **Wie wird das Unternehmen auf Kununu bewertet?**
- **Wie sieht der konkrete Arbeitsvertrag aus?**
- **Wie wurde mit dem letzten groben Fehler umgegangen?**

„Die Liste müssen Bewerber auf keinen Fall sklavisch abarbeiten“, sagt Nebel. Vielmehr gibt es für jeden Kandidaten und jede Kandidatin Schwerpunkte, die sie bei der Entscheidung für oder

gegen einen Job in den Vordergrund stellt. „Es kann auch sein, dass manche Fragen für einen persönlich komplett überflüssig sind oder eine untergeordnete Rolle spielen“, sagt Nebel, die die Checkliste eher als roten Faden ansieht.

Das Wichtigste sei herauszufinden, wo noch Klärungsbedarf bestehe, „um dann die bestmögliche Entscheidungsgrundlage für oder gegen einen angebotenen Job zu haben. Das sei wichtiger als Oberflächlichkeiten wie ein hohes Gehalt oder ein großer neuer Dienstwagen, die hin und wieder Topkandidaten zu unklugen Jobentscheidungen verleiteten“, so Nebel.

**Mehr:** [Von „Was ist Ihre größte Stärke?“ bis „Haben Sie noch Fragen?“: So parieren Sie die zwölf häufigsten Bewerbungsfragen](#)