

Der StepStone

BEWERBUNGS- REPORT 2009

Wie sich deutsche Fach- und
Führungskräfte bewerben



Vorwort

Auch in der gegenwärtigen Lage der Weltwirtschaftskrise sind Fach- und Führungskräfte nach wie vor gefragt. Zahlreiche Branchenverbände werden nicht müde, den Mangel an Fach- und Führungskräften im Land anzumahnen. Umgekehrt sind sowohl Absolventen, als auch etablierte Fachkräfte mit Berufserfahrung auf der Suche nach dem Unternehmen, das zu ihnen passt. Antriebsfeder: Die eigene Karriere voran treiben.

Bevor Kandidat und Unternehmen zusammenfinden, steht ein umfangreicher Bewerbungsprozess zwischen beiden Seiten. Ziel dieses Prozesses ist es, herauszufinden, ob sie zueinander passen.

Hier handelt es sich um eine sensible Situation zwischen dem Unternehmen auf der einen und dem Kandidaten auf der anderen Seite. In einem zeitlich relativ kurzen Verfahren ist der Personaler auf Unternehmensseite gefragt, herauszufinden, ob ein Bewerber geeignet ist, verantwortungsvolle Führungsaufgaben oder komplexe Projekte zu übernehmen. Andererseits ist der Bewerber bemüht, in Erfahrung zu bringen, ob der potentielle neue Arbeitgeber so aufgestellt ist, wie er sich das für seine individuelle Karriereplanung vorstellt. Letztlich geht es um einen Kommunikationsprozess, der nach festen Regeln abläuft. Und dabei handelt es sich um Regeln, die – Fachkräftemangel hin oder her – nach wie vor in erster Linie von den Kandidaten eingehalten werden müssen. Hinzu kommt, dass der Bewerbungsprozess zunehmend online stattfindet – ein Medienwechsel, der die Anforderungen an eine korrekte Bewerbung verändert hat.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem Wissensstand von Kandidaten hinsichtlich der Standards einer Bewerbung. Zudem gibt sie Antworten auf die Frage, wie Fach- und Führungskräfte ihre Bewerbungsphase organisieren und umsetzen. Wo informiert sich ein Bewerber über Standards in Sachen Bewerbung? Wie bereitet er sich auf Bewerbungsgespräche vor? Wie geht ein Kandidat mit Absagen um? Ist der Bewerbungsprozess nach einer Zusage für ihn beendet? Der StepStone Bewerbungs-Report zeichnet ein Bild davon und kann Kandidaten wie Personalern eine Hilfestellung sein, den gemeinsamen Kommunikationsprozess erfolgreich zu meistern.



Frank Hensgens

Vorstand

StepStone Deutschland AG

Über diese Studie

Die vorliegende StepStone Studie über das Bewerbungsverhalten von Fach- und Führungskräften in Deutschland ist auf Basis einer Online-Befragung durchgeführt worden. Insgesamt nahmen 4.446 Fach- und Führungskräfte daran teil. Der Untersuchungszeitraum lag im Mai 2009.

54,5 Prozent der Teilnehmer verfügen über einen akademischen Abschluss, weitere 18 Prozent über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Lediglich 7,8 Prozent verfügen über ein niedrigeren Schulabschluss als Abitur.

Die Ergebnisse im Überblick

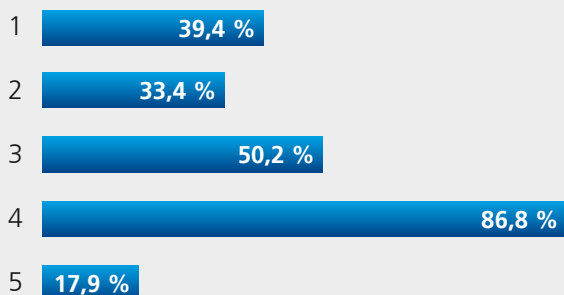
Die Jobsuche von Fach- und Führungskräften findet größtenteils innerhalb der Arbeitswoche statt. Folge: Bewerber warten nicht mehr bis zum Samstag, um Stellenanzeigen in Tageszeitungen zu finden, sondern bestimmen den Zeitpunkt ihrer Jobsuche selbst.

- » Nahezu neun von zehn Fach- und Führungskräften nutzen Online-Stellenbörsen, um dort nach neuen beruflichen Herausforderungen zu suchen.
- » Fast zwei Drittel der Kandidaten bevorzugen Online-Bewerbungen per eMail. Nur 23,5 Prozent setzen auf postalische Bewerbungen.
- » Rat zum Thema Bewerbung holen sich Kandidaten kaum noch in Buchhandlungen. Die Mehrheit informiert sich diesbezüglich online.
- » Individuelle Anschreiben und Lebensläufe stehen bei Bewerbern nicht hoch im Kurs. Nur 46,7 Prozent erstellen individuelle Anschreiben und lediglich 19,4 Prozent setzen auf segmentierte Lebensläufe.
- » 21,9 Prozent der deutschen Fach- und Führungskräfte verzichten aus Karrieregründen auf eine Mitgliedschaft in sozialen Netzwerken. Weitere 35,7 Prozent achten darauf, in diesen nicht zu viel von sich preis zu geben.
- » 54,7 Prozent der Kandidaten bleiben auch nach einer Zusage weiterhin auf Jobsuche und damit ansprechbar für andere Unternehmen.

Die Jobsuche - das Wochenende verliert an Bedeutung

Die Zeiten, in denen Kandidaten sich am Wochenende nach einer neuen beruflichen Herausforderung umgeschaut haben, sind offensichtlich vorbei. Denn nur ein Viertel der Bewerber suchen samstags oder sonntags nach einem Job. Nahezu 75 Prozent nutzen die Zeit während der Woche für ihre Jobsuche – 22,5 Prozent sogar während der Arbeitszeit. Die Tatsache, dass das Wochenende in der Jobsuche nur eine untergeordnete Rolle spielt, lässt einen eindeutigen Schluss zu: Printmedien, die ihre Stellenanzeigen traditionell in der Wochenendausgabe publizieren, verlieren an Bedeutung. Hintergrund: Die Mehrheit der Jobsuchenden will den Zeitpunkt für ihre Recherche selbst bestimmen und nicht bis zum Wochenende warten, um den Stellenteil ihrer Tageszeitung zu durchforsten. Dagegen erstellen viele Kandidaten ihre Bewerbungsunterlagen am Wochenende (41,2 Prozent) – am meisten wird dazu allerdings der Feierabend in der Woche genutzt. 13,4 Prozent erstellen ihre Bewerbungen während der Arbeitszeit.

Was sind für Sie die wichtigsten Wege, nach einem neuen Job zu suchen? (3 Antworten möglich)



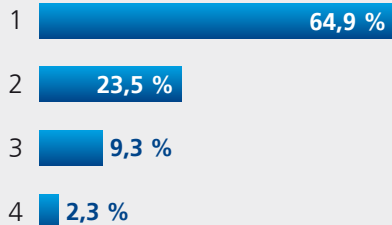
1. Unternehmenswebsites
2. Persönliches Netzwerk
3. Zeitungen
4. Internet-Jobbörsen
5. Personalberater

Dementsprechend geben die meisten Bewerber auch Online-Jobbörsen als den wichtigsten Weg für die Jobsuche an. 86,8 Prozent der Studienteilnehmer nennen diese als erste Informationsquelle – nur 50,2 Prozent setzen auf Tageszeitungen als ergänzendes Instrument. Zudem wichtig: Websites von Unternehmen sowie das persönliche Netzwerk, das von einem Drittel der Teilnehmer genannt wurde. Kaum eine Rolle spielen dagegen Karriereveranstaltungen wie etwa ein „Tag der offenen Tür“ (nur 3,1 Prozent der Nennungen). Steigende Akzeptanz erfahren übrigens Online-Bewerbungsformulare: Acht von zehn Kandidaten (80,2 Prozent) füllen diese Formulare bereitwillig aus, wenn Unternehmen ihr Bewerbungsverfahren danach ausrichten. Nur 11,5 Prozent würden dies kategorisch nicht tun.

Der Bewerbungsprozess – keine Frage: Online!

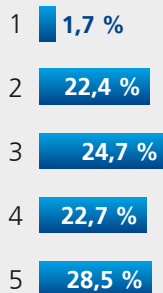
Ähnlich wie die Jobsuche an sich, ist auch der eigentliche Bewerbungsprozess von Online-Medien bestimmt. 64,9 Prozent der Bewerber bevorzugen eine Online-Bewerbung per eMail, während nur noch 23,5 Prozent auf die traditionelle postalische Bewerbung setzen. Trotz dieser offensichtlichen Bevorzugung der EMail-Bewerbung hat sich noch keine feste Regel hinsichtlich der Anzahl der Anhänge sowie der Anhanggröße durchgesetzt. So sind sich die Kandidaten komplett uneins über die Anzahl der Anhänge. Obwohl die meisten Personaler einen einzigen Anhang bevorzugen, entsprechen dieser Vorgabe nur 22,4 Prozent der Befragten. Dagegen hängen 28,5 Prozent der Bewerber mehr als drei Anhänge an ihre Bewerbung. „Viele Bewerber glauben, dass sie ihre Bewerbungsunterlagen thematisch stückeln sollen – in Foto, Lebenslauf und Arbeitszeugnisse. Dies entspricht aber nicht den Erwartungen auf Unternehmensseite. Als Personalerin bevorzuge ich eine Datei als Anhang – schon um die Daten besser ablegen zu können,“ so Maria Nevado, Recruiting Managerin der StepStone Deutschland AG.

Wie bewerben Sie sich am liebsten?



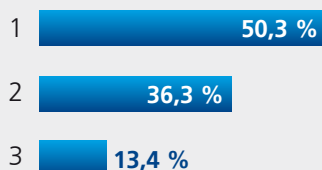
1. Online-Bewerbung, per eMail
2. schriftlich, per Post
3. über das Online-Bewerbungsformular
4. Sonstiges

Wenn Sie sich online bewerben, wieviele Anhänge fügen Sie Ihrer Online-Bewerbung in der Regel hinzu?



1. keinen
2. einen
3. zwei
4. drei
5. mehr als drei

Welche Dateigröße sollte der Anhang einer Online-Bewerbung aus Ihrer Sicht nicht überschreiten?



1. 2 MB
2. 5 MB
3. die Dateigröße des Anhangs ist egal

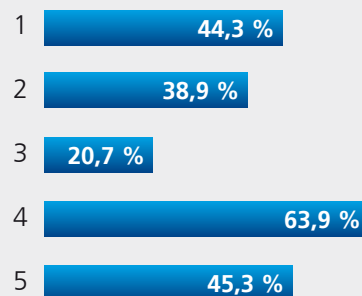
Größere Übereinstimmung besteht dagegen bei der Dateigröße der Bewerbungsanhänge. Über die Hälfte der Bewerber (50,3 Prozent) glaubt, dass dieser eine Größe von 2 MB nicht überschreiten sollte – weitere 36,3 Prozent gehen von 5 MB aus. „Auch wenn eine Dateigröße von mehr als 5 MB nicht das Aus für eine Bewerbung bedeutet, sollte sich der entsprechende Wert schon auf die 2 MB zu bewegen. Wichtig ist, dass der Anhang als pdf-Datei verschickt wird,“ so Nevada.

Ratgeber – Bewerber sparen sich den Gang zur Buchhandlung

Die Zeiten als Tipps und Tricks zum Thema Karriere und Bewerbung vor allem noch aus Regalen der Buchhandlungen konsumiert wurden, sind größtenteils vorbei. Zwar geben noch 38,9 Prozent der Befragten an, dass Bücher ihre primäre Informationsquelle diesbezüglich sei, doch 63,9 Prozent informieren sich in erster Linie im Internet auf Online-Jobbörsen – weitere 45,3 Prozent nutzen spezielle Bewerbungsportale wie www.bewerbung.de. Zudem wichtig: der Rat von Freunden und Bekannten (44,3 Prozent).

Wo holen Sie sich Tipps, Beispiele und Anleitungen für Ihre Bewerbung?

(3 Antworten möglich)



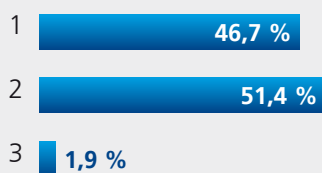
1. Bei Freunden oder Bekannten
2. In Büchern (Bewerbungsratgebern)
3. In Fachzeitschriften
4. Im Internet, bei Jobbörsen
5. Im Internet, auf speziellen Bewerbungs-Portalen

Kaum eine Rolle spielen Web 2.0-Anwendungen wie Podcasts (drei Prozent). Schlussfolgerung: Offensichtlich führt am Internet kein Weg vorbei, wenn sich Kandidaten über die richtige Bewerbungsstrategie informieren.

Das Anschreiben – nicht immer auf den Punkt

Das Anschreiben ist eines der wichtigsten Elemente einer Bewerbung – eine der entscheidenden Anforderungen: Ein individuell auf Unternehmen und Stellenausschreibung zugeschnittenes Schreiben. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen allerdings, dass dieser Standard bei der Mehrzahl der Bewerber noch immer nicht verinnerlicht ist. So benutzen 51,4 Prozent von ihnen in der Regel frühere Anschreiben und passen diese dem jeweiligen Stellenangebot an. Nur 46,7 Prozent erstellen zu jeder Ausschreibung ein individuelles Anschreiben. Ein einheitliches, standardisiertes nutzen dagegen nur 1,9 Prozent.

Wenn Sie sich bewerben, wie zielgerichtet erstellen Sie dann Ihr Anschreiben?



1. Ich schreibe zu jedem Stellenangebot ein individuelles Anschreiben
2. Ich benutze ein früheres Anschreiben und passe dies dem jeweiligen Stellenangebot an
3. Ich nutze ein standardisiertes Anschreiben für alle Bewerbungen

Wenn es darum geht, im Betreff eines Anschreibens die Bezugsquelle zu nennen, verweisen 67,2 Prozent der Bewerber wahrheitsgemäß auf den Ort, an dem sie die Anzeige tatsächlich gefunden haben.

Mehr als ein Viertel der Kandidaten entscheidet allerdings von Fall zu Fall, welche Quelle sie nennen. Hintergrund: Viele Bewerber glauben, ihre Chancen erhöhen zu können, wenn sie etwa auf die Website des Unternehmens verweisen. „Diese Einschätzung ist ein Trugschluss. Verweist ein Kandidat auf eine Online-Jobbörse als Quelle, vermindert dies seine Chancen in keinsten Weise. Zudem beweist er einen sicheren Umgang mit neuen Medien,“ so Maria Nevada. Fünf Prozent der Bewerber nennen grundsätzlich keine Bezugsquelle.

Der Lebenslauf – standardisiert, tabellarisch und amerikanisch

Der Lebenslauf ist die Visitenkarte des Bewerbers und damit das entscheidende Dokument, wenn es darum geht, die Eignung für eine Position nachzuweisen. Inhalt: Alle Angaben hinsichtlich der bisherigen beruflichen Stationen sowie zu den jeweiligen Fähigkeiten eines Kandidaten.

Passen Sie Ihren Lebenslauf individuell dem Unternehmen an, bei dem Sie sich bewerben?



1. Ja
2. Das entscheide ich von Fall zu Fall
3. Nein – ich verwende einen standardisierten Lebenslauf

Der tabellarische Lebenslauf ist mittlerweile Standard in Deutschland. 94,7 Prozent der Bewerber legen ihren Lebenslauf tabellarisch an – nur 5,3 Prozent formulieren ihn aus. Darüber hinaus ist auch eine klare Tendenz hinsichtlich der Reihenfolge der verschiedenen Karrierestationen im Lebenslauf erkennbar.

63,9 Prozent der Bewerber bevorzugen den amerikanischen Lebenslauf, beginnend mit der aktuellen Position beziehungsweise Karrierestation. 36,1 Prozent setzen dagegen auf den chronologischen Lebenslauf, der mit der ersten Station und Position in der jeweiligen Bewerberlaufbahn beginnt. Individuelle Lebensläufe stehen bei Bewerbern nicht sehr hoch im Kurs. Nur 19,4 Prozent passen den Lebenslauf individuell dem Unternehmen an, bei dem sie sich bewerben. Immerhin 45 Prozent entscheiden über eine solche segmentierte Erstellung ihrer Unterlagen von Fall zu Fall. 35,6 Prozent verwenden allerdings einen standardisierten Lebenslauf.

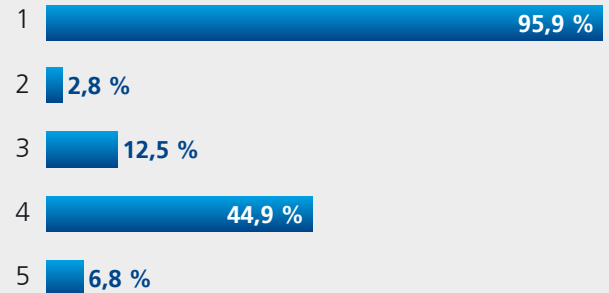
Das Bewerbungsfoto – kein Muss aber trotzdem fester Bestandteil

Bewerbungsfotos sind genau genommen in einem Bewerbungsverfahren nicht notwendig. Gemäß des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) dürfen deutsche Unternehmen offiziell keine Bewerbungsfotos verlangen und in ihre Entscheidungsfindung einfließen lassen. Trotzdem haben sich Bewerbungsfotos als Bestandteil von Bewerbungen in Deutschland etabliert. Dies ist von den Bewerbern auch größtenteils akzeptiert, denn: 84,2 Prozent lassen ein solches Bild sogar von einem professionellen Fotografen erstellen. Eine Bewerbung ohne Foto versenden dagegen nur 4,1 Prozent der Bewerber.

Das Vorstellungsgespräch – gut vorbereitet ist die halbe Miete

Wenn die erste Hürde einer Bewerbung genommen ist, erfolgt die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch – der erste Teilerfolg für einen Bewerber. Da mit dieser Einladung die „heiße Phase“ eines Bewerbungsverfahrens eingeläutet wird, geht der größte Teil der Bewerber sehr seriös mit der Situation um. 95,9 Prozent bereiten sich ernsthaft auf das Gespräch mit dem potentiellen neuen Ar-

Wenn Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, wie bereiten Sie sich darauf vor? (Mehrfachauswahl möglich)



1. Ich recherchiere Hintergrundinformationen zum Unternehmen
2. Ich bereite mich gar nicht vor
3. Ich spiele die Situation im Vorfeld mit Bekannten nach
4. Ich informiere mich über den Gesprächspartner
5. Sonstiges

Wie kleiden Sie sich im Vorstellungsgespräch?



1. Eher klassisch – im Anzug oder Kostüm
2. Locker und leger – so wie ich mich im Alltag auch kleide
3. In Richtung gepflegtes Hemd und gebügelte Jeans
4. Sonstiges

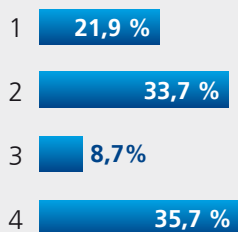
beitgeber vor, indem sie im Vorfeld Hintergrundinformationen zum Unternehmen recherchieren. 44,9 Prozent gehen sogar noch einen Schritt weiter und nutzen das Internet, um sich über den Gesprächspartner auf Unternehmensseite zu informieren. Weitere 12,5 Prozent spielen die Situation eines Vorstellungsgesprächs mit Bekannten nach, um so optimal auf jedes Gesprächsszenario vorbereitet zu sein.

Auch hinsichtlich des optischen Eindrucks überlassen Bewerber im Vorstellungsgespräch kaum etwas dem Zufall. So setzt die Mehrheit der Kandidaten (77,9 Prozent) auf ein klassisches Outfit – den Anzug oder das Kostüm. Weitere 12,5 Prozent kleiden sich immerhin noch mit gepflegtem Hemd und gebügelter Hose. Nur 4,7 Prozent vertrauen auf ein lockeres und legeres Äußeres.

Soziale Netzwerke – Vorsicht ist besser als Nachsicht

Ein offenes Geheimnis: Zahlreiche Personaler nutzen soziale Netzwerke, um sich im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs über den Kandidaten zu informieren. Dabei können – je nach Netzwerk – sowohl berufliche als auch private Details aus dem Leben eines Bewerbers eingesehen werden. Partybilder aus StudiVZ sind dann nicht immer hilfreich, während die Eingabe des korrekten Karriereweges in Online-Lebenslaufdatenbanken durchaus von Vorteil sein kann.

Befürchten Sie, dass Ihnen Ihre Einträge in sozialen Netzwerken wie z.B. XING, Facebook oder studiVZ im Vorstellungsgespräch schaden können?



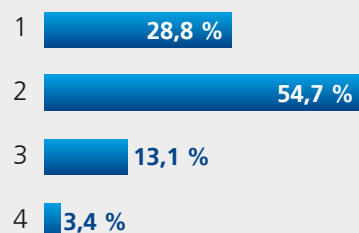
- 1 Ja – daher bin ich auch kein Mitglied in solchen Netzwerken
- 2 Nein – ich habe nichts zu verbergen
- 3 Nein - denn ich schränke den freien Zugriff auf mein Profil während der Bewerbungsphase ein
- 4 Jein – ich bin zwar Mitglied in solchen Netzwerken, achte aber darauf, dass hier nichts Negatives über mich zu finden ist

21,9 Prozent der Bewerber gehen diesbezüglich kein Risiko ein und meiden aus Karrieregründen einen Eintrag in sozialen Netzwerken. Weitere 35,7 Prozent sind zwar Mitglied in derartigen Communities, achten aber darauf, dass hier keine negativen Rückschlüsse auf ihre Person gezogen werden können. Etwas mehr als ein Drittel (33,7 Prozent) antwortet dagegen, dass sie nichts zu verbergen und daher keine Bedenken hinsichtlich ihrer Aktivitäten in sozialen Netzwerken haben.

Nach der Bewerbung ist vor der Bewerbung?

Fach- und Führungskräfte sind nach wie vor begehrte Kandidaten. Folge: Die meisten (21,8 Prozent) finden bereits nach höchstens zehn Bewerbungen einen neuen Job. Nur 12,9 Prozent geben an, dass sie zwischen zwanzig und fünfzig Bewerbungen verschicken müssen, bis sie letztendlich einen neuen Job gefunden haben. Absagen sind demnach auch für die meisten Fach- und Führungskräfte kein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken.

Wie verhalten Sie sich bei Zusagen?



1. Ich beende die Suche nach einem neuen Job und informiere mich auch erst einmal nicht weiter über dieses Thema
2. Ich bleibe weiter auf Jobsuche – wenn auch passiv
3. Ich suche trotzdem weiter aktiv nach einem neuen Job
4. Sonstiges

Viel mehr dienen sie als Anlass, die eigenen Bewerbungsunterlagen noch einmal zu überprüfen und zu optimieren (35 Prozent) und bei dem betreffenden Unternehmen die Gründe nach der Absage zu erfragen (16,7 Prozent). 30,4 Prozent lassen sich von Absagen gar nicht beirren und bewerben sich weiter wie bisher. Nur 5,5 Prozent empfinden einen negativen Bescheid als persönliche Niederlage und beginnen schnell zu resignieren.

Interessant sind die Ergebnisse der StepStone-Studie auch, wenn es um das Verhalten der Bewerber nach einer erfolgreich abgeschlossenen Bewerbung geht. So beenden in einem solchen Fall lediglich 28,8 Prozent der Kandidaten ihre aktive Jobsuche und informieren sich auch nicht weiter. Dagegen bleiben mehr als die Hälfte der Befragten (54,7 Prozent) auf passiver Jobsuche – sind also weiter ansprechbar für andere Unternehmen. 13,1 Prozent suchen sogar aktiv weiter nach einem noch besseren Job. ■

**Informationen im Internet rund um
das Thema Bewerbungen:**

www.stepstone.de

www.bewerbung.de