

# Buhlen um Bewerber

Text: Ina Brzoska

*Das Netz wird zum Laufsteg der Kandidaten: Wer auf Xing und LinkedIn aktiv ist, muss sich nicht mehr bewerben, sondern wird entdeckt. Denn die Unternehmen nutzen die Karriere-Netzwerke längst bei der Suche nach Talenten.*

**A**nfangs war es ein Traumjob: Direkt nach dem Studium stieg Michael Heinen\* beim Elektronikkonzern Bosch ein. Als Controller durchkämmte er internationale Märkte, verglich Herstellungskosten, kalkulierte Preise und befragte Experten aus den USA, China oder Osteuropa. Doch nach einigen Jahren reichten ihm die Telefonate in alle Welt nicht mehr. „Ich wollte raus aus dem Büro, persönlichen Kundenkontakt, reisen“, sagt Heinen, heute 31 Jahre alt.

Neben dem Job hatte er aber kaum Zeit, sich nach Alternativen umzusehen. Stattdessen legte Heinen ein Profil auf der Online-Plattform Xing an. Dort nannte er seine wichtigsten Karriere-Stationen und vernetzte sich in Fachgruppen. Vor allem aber trug Heinen im Feld „Ich suche“ einen ungewöhnlichen Karrierewunsch ein: Heinen gestand im Netz offen seinen Wechselwillen. Er wollte bei einer Unternehmensberatung einsteigen.

Sein Mut zahlte sich aus. Denn zur selben Zeit fahndete Marius Gastrock von der Personalberatung Bailey Hoffmann Curcio für mehrere Firmen nach Beratern. Über die Stichwortsuche fand er Heinens Profil. Dort konnte der Betriebswirt nicht nur Berufserfahrung bei Bosch sondern auch bei Daimler vorweisen, hatte mehrere Jahre als Controller gearbeitet, und auch das Bild erweckte einen seriös-sympathischen Eindruck. Personaler und Xing-Kandidat telefonierten, Heinen schickte Gastrock seine Bewerbungsunterlagen - und acht Monate später unterschrieb er bei einer der führenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaften Deutschlands.

Karrieren wie diese werden immer häufiger. Denn soziale Netzwerke wie Xing und LinkedIn machen das Internet zum Schaufenster für Kandidaten. Dort können sie Talente und Berufsstationen nennen und auf das Interesse suchender Unternehmen setzen, ohne selbst aktiv werden zu müssen. „Viele haben es nicht mehr nötig, sich durch Stellenpools zu forsten“, so Gastrock. Er selbst recherchiert mittlerweile zuallererst auf Xing. Aus den dortigen Profilen liest er nicht nur Kompetenzen und Berufserfahrung heraus. „Anhand der Formulierungen im Suche-Feld sehe ich auch, ob jemand grundsätzlich offen ist für neue Angebote“, sagt Gastrock (siehe Infokasten).

Zwei Drittel aller deutschen Arbeitgeber nutzen heute Social-Media-Dienste bei der Personalsuche, so das Ergebnis einer Studie des Branchenverbandes Bitkom. „Früher warteten Personaler auf Bewerbungen, nun begeben sie sich selbst aktiv auf die Suche“, sagt Armin Trost, Professor für Personalmanagement an der Hochschule Furtwangen. Beobachter sprechen gar vom „Abwerbekrieg“ auf Xing, denn über kostenpflichtige Profile, die erweiterte Suchfunktionen bieten, kann heute jeder schnell und leicht nach Fachkräften fahnden. „Ein Controller bekommt schon mal fünf bis zehn Anfragen pro Woche“, berichtet Gastrock.

Vor allem die 30- bis 49-Jährigen machen auf Xing ihre Lebensläufe sichtbar, besonders aktiv sind Wirtschaftswissenschaftler, aber auch IT-Spezialisten, Controller oder Programmierer. Insgesamt elf Millionen Menschen sind heute bei Xing registriert, hierzulande ist das deutsche Unternehmen Marktführer unter den Karriere-Netzwerken. Facebook spielt bei der aktiven Suche nach Bewerbern noch eine untergeordnete Rolle und wird von Personalern eher genutzt, um einen persönlicheren Blick auf bereits entdeckte Kandidaten zu werfen. Doch LinkedIn, der amerikanische Konkurrent, holt auf, eröffnete im vergangenen Jahr sogar eine Niederlassung in Deutschland. „Für Xing besteht die konstante Bedrohung, irgendwann von LinkedIn abgehängt zu werden“, urteilt Trost. Grund sei die Internationalisierung der Geschäftswelt und die verstärkte Suche nach Spezialisten in Osteuropa, den USA, Indien oder China. Und da kann LinkedIn mit 170 Millionen Mitgliedern ein gigantisches Netzwerk vorweisen.

Alle großen Dax-Konzerne wie BMW, Adidas oder Porsche sind deshalb inzwischen auf beiden Karriere-Plattformen aktiv. „Uns ist es wichtig, dass Kandidaten diese Netzwerke nutzen“, sagt etwa Sven Denecken von SAP, Europas größtem Softwarekonzern. Bei der Suche nach interessanten Profilen achtet der Produktmanager zum Beispiel auch auf die angezeigten Links: Führen sie zu relevanten Blogs, gibt das Pluspunkte. Auch die Foren beobachtet Denecken. Wer dort Fachfragen mit internationalen Experten diskutiert, setzt ein deutliches Zeichen für seine Qualität.

*\*Name geändert*



Negativ würden dagegen ausschweifende Beschreibungen privater Vorlieben oder Aussagen wie: „suche dringend einen neuen Job“ wirken, warnt Volker Frey von der Personalberatung HRM Consulting. „Das wirkt verzweifelt und schmälert mein Interesse.“ HRM prüft mehrere Hundert Web-Profile pro Woche. Auch bei vermeintlichen Alleskönnern wird Frey skeptisch. Wenn dann der zugeschickte Lebenslauf nicht hält, was das Xing-Profil verspricht, ist der erste Eindruck ruiniert.

Denn der ist im Netz entscheidend: Personaler verharren meist nur wenige Sekunden auf einem Profil. Ein gutes Foto sei deshalb wichtig, so Frey, ebenso die Felder direkt daneben. „Hier sollten unbedingt akademischer Titel, Position und Arbeitgeber aufge-

führt sein.“ Im Feld „Biete“ sollten dann die Hard Facts aufgelistet werden: relevante Kenntnisse und wichtige Schlüsselbegriffe der jeweiligen Branche.

Für Headhunterin Anna Kaiser von Kaiser Consult zählen aber auch Softskills. Aktuell sucht sie mehrere Vertriebsmitarbeiter für größere Finanz- und Versicherungsunternehmen. Neben der fachlichen Expertise interessiert sie sich für den Menschen, deshalb achtet sie bei Xing auch auf das Feld „Über mich“. „Viele füllen das gar nicht aus“, sagt Kaiser. Nach dem Urteil der Expertin ein Fehler. „Gerade Menschen in kommunikativen Berufen sollten zeigen, dass sie vielseitig interessiert, neugierig und gerne unter Menschen sind.“

## Tipps und Tricks für mehr Profil: Xing richtig nutzen



**Bewerbungsfoto:** Egal ob farbig, schwarz-weiß oder monochrom: Das Motiv sollte Sie idealerweise im Halbprofil zeigen, dazu etwas Schulterpartie. Da bei Xing das Foto links steht, sollten Sie nach rechts schauen, also in die Seite hinein.



**Kurzbeschreibung:** Name, Ausbildung, Position und Arbeitgeber sollten neben dem Foto stehen. Vermeiden Sie Anglizismen wie „Director of First Impression“, das mag man in Ihrem Unternehmen kennen, darunter können sich andere aber vielleicht nichts vorstellen.



**Ich Suche:** Formulierungen wie „suche neue Herausforderungen“ signalisieren sehr eindeutig, dass der jetzige Job sie langweilt. Wer sucht, aber seinen derzeitigen Arbeitgeber nicht verärgern will, sollte geschickter texten. Mit Formulierungen wie „suche neue Kontakte“ oder „suche Erfahrungsaustausch“ zeigen Sie, dass Sie grundsätzlich offen sind für neue Angebote.



**Ich biete:** Dies ist der Platz, wo Sie zeigen können, in welchen Bereichen Ihre Stärken liegen und wo mögliche Anknüpfungspunkte für neue Kooperationen sind. Formulieren Sie die Angaben so konkret wie möglich.



**Berufserfahrung:** Zeichnen Sie Ihren beruflichen Werdegang nach. Listen Sie relevante Stationen auf, heben Sie Prestigeprojekte oder Erfolge hervor, die spezifische Kompetenzen erkennen lassen.



**Freunde:** Nicht die Anzahl ist entscheidend, sondern die Qualität, denn das Image der Xing-Kontakte färbt auf Ihres ab. Integrieren Sie Entscheidungsträger Ihrer Branche aber auch relevante Führungskräfte von Kunden und Geschäftspartnern in Ihr Netzwerk. Die sublimen Botschaft: Ich bin mit denen auf Augenhöhe und habe Einfluss.



**Web:** Sinnvoll ist es, hier Links einzustellen. Verweisen Sie auf erfolgreiche Projekte, verlinken Sie auf Blogs, Websites oder andere Profile von Ihnen, sofern diese Ihre berufliche Expertise unterstreichen. Das verschafft Ihren Webseiten im Übrigen den sogenannten Googlejuice: Sie werden für Suchmaschinen aufgewertet, denn diese listen nicht nach Chronologie, sondern nach Bedeutung.



**Über mich:** Ein stiefmütterlich behandeltes Feld, in dem Sie Softskills aufzeigen können. Das Feld kann mit HTML-Befehlen formatiert werden, sodass es individueller aussieht. Wer dort Anschrift, Telefonnummer oder private E-Mail-Adresse angibt, ermöglicht so auch Nicht-Premium-Mitgliedern einen direkten Kontakt.



**Xing-Gruppen:** Indirekt sagen Sie damit, wofür sie sich interessieren und engagieren. Doch Vorsicht: Wer nachweislich mehrere Stunden in solchen Foren verbringt (das lässt sich anhand der Anzahl der Einträge recherchieren), erweckt den Eindruck, nichts anderes zu tun zu haben.