

Vogelgesang/Pongratz

# Neue Perspektiven

Ratgeber für Berufseinstieg,  
Arbeitsplatzwechsel und  
Existenzgründung  
in der Region Kaiserslautern

**Leseprobe**

## Inhalt

Grußwort: Stadt Kaiserslautern .....	9
Grußwort: Landkreis Kaiserslautern .....	10
Grußwort: Agentur für Arbeit Kaiserslautern-Pirmasens .....	11
Vorwort .....	13
Über die Autoren: .....	17
<b>1. Informationen zum Einstieg .....</b>	<b>21</b>
1.1 Setzen Sie sich Ziele .....	25
1.2 Arbeit im Wandel .....	28
1.3 Veränderte Arbeitsmarktstruktur .....	35
1.4 Ausbildungsberufe im Wandel .....	50
1.5 Studiengänge im Wandel .....	54
1.6 Der bundesdeutsche Arbeitsmarkt .....	57
1.7 Arbeitsplatzwechsel .....	61
1.8 Offener und verdeckter Arbeitsmarkt .....	62
1.9 Neue Horizonte und neue Wege .....	66
1.9.1 Flexible Suchstrategien .....	67
1.9.2 Flyer in eigener Sache .....	67
1.9.3 Visualisieren für gestresste Recruiter .....	72
1.9.4 Durch einen Perspektivenwechsel lernen .....	73
1.9.5 Projektarbeit in eigener Sache .....	77
1.9.6 Durchhalten .....	77
1.9.7 Lust an permanenter Informations- beschaffung und Weiterbildung .....	80
1.9.8 Den Glauben nicht verlieren .....	84
1.9.9 Soziales Kapital .....	86
1.9.10 Historische Beispiele für Nutzung informeller Kontakte beim Arbeitsplatzwechsel .....	91
1.9.11 Wenn ich trotz aller Bemühungen keinen Job finde – was dann? .....	92
1.9.12 Sonderfall: Beschäftigung in einer Transfergesellschaft .....	94

<b>2. Der Bewerbungsprozess – Suche nach einer Stelle</b>	<b>101</b>
2.1 Das Bewerbungsanschreiben	101
2.2 Lebenslauf	109
2.2.1 Klassischer Lebenslauf	109
2.2.2 „5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung“ zur Erhöhung von Glaubwürdigkeit, Transparenz und Erfolg im Bewerbungsverfahren	112
2.2.3 Zeugnisse	125
2.2.3.1 Berühmte Beispiele historischer Arbeitszeugnisse	125
2.2.3.2 Gesetzliche Grundlagen	128
2.2.4 Das Telefongespräch	133
2.2.5 Das Vorstellungsgespräch	135
2.2.5.1 Die Vorbereitung	135
2.2.5.2 Durchführung Vorstellungsgespräch	136
2.2.5.2.1 Zulässige und unzulässige Fragen	141
2.2.5.2.2 Test	141
2.2.5.2.3 Stressinterviews	142
2.2.5.2.4 Nachbereitung Vorstellungsgespräch	143
2.2.5.3 Im Zusammenhang mit dem Vorstel- lungsgespräch stehende Kosten	146
2.2.6 Assessment Center	147
2.2.6.1 Ursprung und was dahintersteckt	147
2.2.6.2 Die Kennzeichen	149
2.2.6.3 Erfolgsfaktoren	150
2.2.6.4 Kleidung	150
2.2.6.5 Übungen – Was Sie erwarten könnte	150
2.2.7 Firmenkontaktmessen	158
2.2.8 Fallbeispiele Bewerbungsunterlagen	159
2.2.9 Spezifische Unterstützungsleistungen für einzelne Berufe und Branchen	178
2.2.10 Tipps für den Einstieg in das neue Unternehmen	180

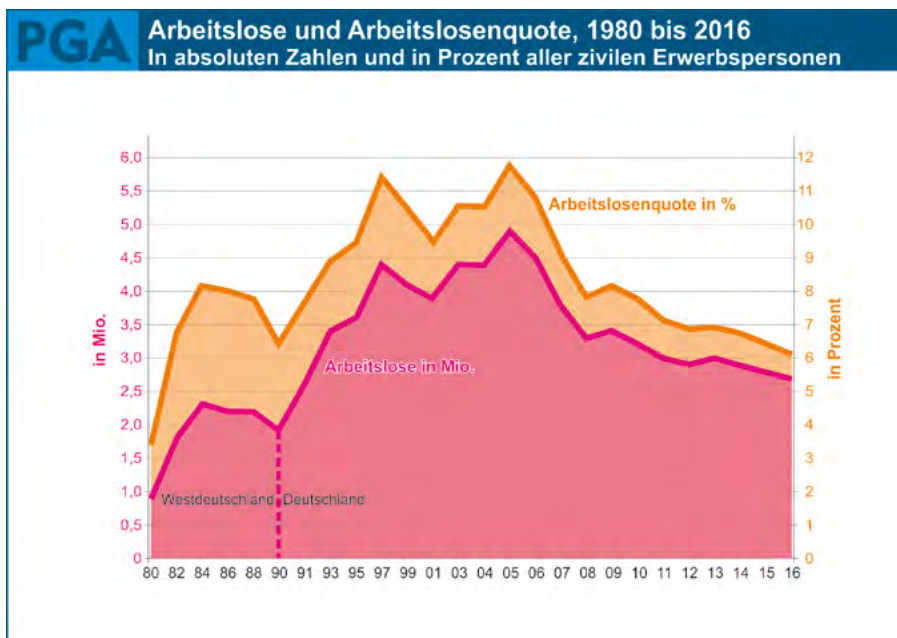
<b>3. Selbstständigkeit als Alternative</b> .....	<b>187</b>
3.1 Annäherung an eine polarisierende Thematik .....	187
3.2 Gründerpersönlichkeit und Lebenssituation .....	190
3.3 Informationsquellen .....	194
3.4 Wo und wie beginnen? .....	199
3.5 Businessplan .....	209
<b>4. Die Region Kaiserslautern</b> .....	<b>219</b>
4.1 Wirtschaftsstruktur .....	219
4.2 Arbeitsmarkt .....	221
4.3 Service der PGA .....	230
4.4 Das Angebot der ehrenamtlichen Arbeitsmarktmentoren Kaiserslautern .....	233
4.5 Angebot an beruflicher Weiterbildung .....	236
4.6 Informationsplattform Arbeitsplatzwechsel .....	237
4.7 Gründungsberatungsinstitutionen in der Region Kaiserslautern .....	240
Anlage A .....	256
Anlage B .....	289
Anlage C .....	293
Anlage D .....	294
Anlage E .....	331
Anlage F .....	333
Anlage G .....	334

# 1. Informationen zum Einstieg<sup>1</sup>

Statistisch gesehen hat sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in den vergangenen elf Jahren in Deutschland beträchtlich reduziert. So sank die Zahl der Arbeitslosen zwischen 2005 und 2016 von beinahe 5 Millionen auf rund 2,7 Millionen, also von 11,7 Prozent auf 6,1 Prozent. Insbesondere aufgrund der saisonalen Entwicklung reduzierte sich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen in Deutschland im Juni 2017 weiter, auf nunmehr 2.472.642 Menschen.



Arbeitslose und Arbeitslosenquote



In Anlehnung an: [http://www.bpb.de/wissen/H9NU28,o,Arbeitslose\\_und\\_Arbeitslosenquote.html](http://www.bpb.de/wissen/H9NU28,o,Arbeitslose_und_Arbeitslosenquote.html) | Aufgerufen am 25.07.2017

<sup>1</sup> Stand: Juli 2017 Für die Richtigkeit aller Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

Eine weitere wichtige Kennzahl für den bundesdeutschen Arbeitsmarkt bildet die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Analog zu der sich reduzierenden Arbeitslosen-zahl wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich.

Diese durchaus erfreulichen Zahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass noch immer viele Menschen erhebliche Schwierigkeiten haben, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden – und viele dieser Arbeitsplatzsuchenden verfügen über gute oder sogar sehr gute Qualifikationen, beträchtliches berufliches Know-how und eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft. Viele von ihnen haben dennoch bereits Hunderte von Bewerbungen versendet.

Die betroffenen Menschen werden in unterschiedlichen Lebensphasen mit der Thematik Arbeitslosigkeit konfrontiert. Dabei ist es gleichgültig, ob die (Weiter-)Beschäftigung direkt nach der Berufsausbildung oder dem Studium, in der Lebensmitte oder gegen Ende der Karriere nicht gelingt. Arbeitslosigkeit kommt immer ungelegen und hat materielle und immaterielle Folgen.

Arbeitslosigkeit steht auf der einen Seite für ein geringeres Einkommen und – soweit nicht auf finanzielle Rücklagen zurückgegriffen werden kann – oftmals für eine angespannte finanzielle Situation. Zugleich wird Arbeitslosigkeit von vielen Betroffenen auch als gesellschaftliche Zurückweisung gesehen, was bei längerer Dauer gar einen Existenz bedrohenden Charakter bekommen kann. Oftmals wirft die Beschäftigungslosigkeit bei den betroffenen Personen auch selbstkritische Fragen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf.

In einer solchen Situation ist es ungemein wichtig, sich nicht zurückzuziehen und sich seinem vermeintlichen Schicksal zu ergeben. Im Gegenteil, eine intensive Beschäftigung mit den Themen Bewerbung, Weiterbildung, Arbeitsmarkt und gegebenenfalls auch mit der Möglichkeit der Selbstständigkeit sollte jetzt in

den Vordergrund treten. Es gilt, Anschluss an die (regionalen) arbeitsmarktorientierten Informationskreisläufe zu finden und sich regelmäßig mit anderen Menschen auszutauschen.

Die in Kaiserslautern angesiedelte Pfaff – Gemeinnützige Arbeitsförderungsgesellschaft mbH (PGA) konnte seit dem Jahr 1999 mehr als 1.200 Arbeitsplatz suchende Personen auf ihrem Weg zurück in den Arbeitsmarkt kompetent beraten und unterstützen. Das dabei gesammelte Wissen stellt die PGA auch weiterhin den Rat suchenden Menschen der Region Kaiserslautern zur Verfügung. Der von der Geschäftsführung der PGA erstellte vorliegende Ratgeber vermag intensive Beratungsgespräche nicht zu ersetzen, wohl aber zu ergänzen. Überdies soll er Leser dazu anregen, eigenen Ideen zu entwickeln und Bewerbungsprojekte zu initiieren. Gleichzeitig soll die Lektüre des Ratgebers auch zu eigenen Überlegungen und Fragen anregen und eine wichtige Grundlage für die von der PGA angebotenen persönlichen Beratungsgespräche bilden.

So wichtig die klassische Ratgeberliteratur ist, zu einer wirklich erfolgreichen Bewerbung gehört einfach mehr.

Im Rahmen einer Forschungsarbeit zum Thema Arbeitslosigkeit berichtete uns eine ursprünglich arbeitslose junge Frau, sie habe schon fast nicht mehr daran geglaubt, einen neuen Arbeitsplatz zu erhalten. Erstaunt hinterfragen wir, woher ihre Skepsis rühre. Die Frau hatte eine abgeschlossene Berufsausbildung, gute Zeugnisse, einen Führerschein, ein eigenes Auto und eine ausgeprägte Leistungsbereitschaft. Doch sie hing der irrigen Vorstellung nach, keine Stelle mehr zu finden: Von mehreren Personen, mit denen sie sich im Rahmen ihrer Jobsuche unterhalten hatte, hatte sie gehört, dass sie mit ihren 35 Jahren (!) zu alt für den Arbeitsmarkt sei. Dies hatte die Frau so sehr verinnerlicht, dass es fast zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung geworden war. Solche und ähnliche Geschichten sind uns während der vergangenen 20 Jahre häufiger begegnet.

Ebenso waren wir in eine Vielzahl von Vermittlungen eingebunden, bei denen die Bewerber und Bewerberinnen ganz einfach „schlechtes, einfallloses Bewerbungswerkzeug“ nutzten, und deshalb nicht zum Erfolg kamen. Wurden in Stellenanzeigen von den Bewerber und Bewerberinnen bestimmte Eigenschaften verlangt, so enthielten die Anschreiben der Bewerber und Bewerberinnen häufig keine gelungenen Beispiele aus ihrer bisherigen Arbeitswelt, in denen sich die gefragten Eigenschaften wiederfanden. Nein, Sätze wie „Ich bin teamfähig, fleißig, zuverlässig und engagiert“ dominierten, wurden aber nicht weiter konkretisiert. Das löst Langeweile aus und ist mäßig informativ. Schade um die vergebene Chance. Mit einer innovativen Bewerbung mit einer „eigenen beschäftigungsorientierten Handschrift“ hätte sich für den einen oder anderen Bewerber und Bewerberinnen sicherlich die Tür zu einem Vorstellungsgespräch geöffnet.

Wir erleben auch, dass bereits vorhandenes Wissen nicht auf den eigenen Bewerbungsprozess und dessen spezifische Charakteristik übertragen wird. So entgegnete ein Arbeit suchender Ingenieur mit jahrzehntelanger Berufserfahrung auf unsere Frage, ob ihm die Methoden des Projektmanagements bekannt seien: „Ja, natürlich“. Die Frage, ob er dieses spezifische Wissen auf seine eigene Arbeitsplatzsuche angewandt habe, löste bei ihm nur ein Kopfschütteln aus. Plötzlich bemerkte er selbst, dass er seine Jobsuche aus einer sehr verengten Perspektive mit einem sehr „traditionellen“ Blick angegangen war. Dabei hätte eigentlich nichts näher gelegen, als dass der Ingenieur das Methodenwissen für seine Bewerbung genutzt hätte, das er an der Hochschule und bei mehreren Unternehmen erworben hat. Nur war sein Denken eben nicht darauf ausgerichtet.

Und genau darum geht es in dem vorliegenden Buch. Es möchte neues Wissen und Ideen liefern und neue Perspektiven und Horizonte für den Bewerbungsprozess aufzeigen.



Allen aufrichtigen Bemühungen zum Trotz wird es Leser geben, die auch nach der Lektüre dieses Ratgebers keine Stelle finden und zunächst arbeitslos bleiben werden. Obgleich es sicherlich keine Patentrezepte für einen Umgang mit der Arbeitslosigkeit geben kann, unternimmt Kapitel 1.9.11 den Versuch, Ideen und Vorschläge für diese Lebensphase zu vermitteln. Insbesondere geht es darum, die mit Arbeitslosigkeit oftmals verbundene Exklusion, die Abkapselung von der Umwelt und das „Sich-Einigeln“, zu verhindern und Perspektiven für eine sinnerfüllte Zukunft zu entwickeln. Wer weiß, was der Arbeitsmarkt noch bringt und welche Chancen sich noch bieten werden.

Lassen Sie uns jetzt die gemeinsame Reise beginnen. Wie erreichen Sie ihr Ziel, wie können Sie sich auf dem Arbeitsmarkt positionieren? Das sind wichtige, ja entscheidende Fragen.

## 1.1 Setzen Sie sich Ziele

„Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert, geht noch immer geschwinder, als jener, der ohne Ziel umherirrt.“<sup>2</sup> Das Zitat stammt von Gotthold Ephraim Lessing und spiegelt nicht zuletzt den im Zeitalter der Aufklärung immanenten Glauben an die Gestaltbarkeit menschlichen Lebens.

Dabei gestalten sich die Chancen und Möglichkeiten, ein Ziel zu erreichen, höchst unterschiedlich und sie sind von einer Vielzahl von Variablen abhängig. Sind die Ziele sehr tief gesteckt, besteht die Gefahr vorhandenes Potenzial zu vergeuden.

Sind die Ziele hingegen so ambitioniert, dass sie sich kaum oder gar nicht erreichen lassen, drohen Frustration und der Verlust von Selbstvertrauen. Und dann wird ein Ziel womöglich aufgegeben.



Ziel Zitate:  
135 Zitate und  
Sprüche über  
Ziele

---

2 <http://zitate.net/ziel-zitate> | Aufgerufen am 01.07.2017

Allerdings liegt die Tragik unserer Zeit nicht darin, dass viele Menschen ihre Ziele nicht erreichen, sondern darin, dass sie überhaupt keine Ziele haben. Immer weniger Menschen fixieren Ihre Ziele schriftlich und gleichen in regelmäßigen Abständen diese Ziele mit dem jeweiligen Status Quo ab.

Gehören Sie auch zu den Menschen ohne Ziele? Oder haben Sie Ziele, wissen aber nicht so recht, wie Sie diese konstruktiv angehen können? Oder sehen Sie in allem Neuen vielleicht nur die Risiken und verdrängen die Chancen und Möglichkeiten, die mit einer Veränderung verbunden sein könnten?

Für Ihre möglicherweise bald anstehende Arbeitsplatzsuche können Sie sich dazu folgende Fragen stellen:

- Wie zufrieden bin ich mit meinem derzeitigen beruflichen und privaten Status Quo?
- Wo liegen meine Kernkompetenzen?
- Was bereitet mir im Leben wirklich Freude?
- Was wäre ich bereit, an Einsatz, Zeit, Mühe und Geld zu investieren, um für mein Leben eine Verbesserung zu erzielen?
- Könnte die Verbesserung in einem Schritt erfolgen, oder bedarf es dazu mehrerer Vorbereitungsschritte, wie den Erwerb von Wissen, Zeugnissen oder spezifischer Berufserfahrung?
- Wo liegen meine Chancen und wo die Risiken eines Arbeitgeberwechsels oder einer (nebenberuflichen) Selbstständigkeit?

Sicherlich werden Sie zu all diesen Fragen nur schwerlich spontan abschließende Antwort geben können. Wichtig ist es, sich systematisch und unvoreingenommen mit diesen und ähnlichen Fragen zu beschäftigen und vor allem, die Ergebnisse Ihrer Überlegungen zu dokumentieren. Ob Sie dafür Ihren PC oder Ihr Smart Phone benutzen oder Ihre Gedanken ganz klassisch

## 1.8 Offener und verdeckter Arbeitsmarkt

Die Besetzung offener Stellen lässt sich grundsätzlich den beiden Kategorien

- a) offener Arbeitsmarkt  
beziehungsweise
- b) verdeckter Arbeitsmarkt  
zuordnen.

So gut der offene Arbeitsmarkt dokumentiert werden kann, so sehr entzieht sich der verdeckte Arbeitsmarkt dem Bestreben von Wissenschaftlern zu Quantifizierung, Analyse und Bewertung. Immerhin gibt es Schätzungen, die davon ausgehen, dass von allen offenen Stellen in Deutschland etwa zwei Drittel dem verdeckten Arbeitsmarkt zugerechnet werden können und entsprechend nur ein Drittel auf den offenen Arbeitsmarkt entfallen.

Der offene Arbeitsmarkt lässt sich dadurch definieren, dass die hier dargebotenen Stellen allgemein zugänglich sind, also beispielsweise über Tageszeitungen, Fachzeitschriften, über das Stelleninformationssystem der Agentur für Arbeit sowie über private Jobbörsen. Auch den Internetauftritten der jeweiligen Unternehmen kommt eine steigende Bedeutung zu. Ein Vorteil des offenen Arbeitsmarktes liegt darin, dass er für alle Interessenten frei zugänglich ist und dort eine sehr große Transparenz besteht.

Ganz anders der verdeckte Arbeitsmarkt. Obgleich rund zwei Drittel aller Jobs über den verdeckten Arbeitsmarkt vergeben werden, gibt es doch nur ein geringes Wissen über diesen Bereich.

Vor diesem Hintergrund stellen sich für den Arbeitsplatzsuchenden viele Fragen:

- Wie bekomme ich Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt?
- Wie erfahre ich von den offenen Stellen des verdeckten Arbeitsmarktes?
- Wie kommt es, dass ich einen so großen Bereich des Arbeitsmarktes bislang noch gar nicht wahrgenommen habe?

Etwas Licht in den Nebel des Arbeitsmarktes bringt Richard Nelson Bolles mit seinem sehr lesenswerten Werk „Durchstarten zum Traumjob“. Bolles beleuchtet dabei die Strategien von Unternehmen zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter und umgekehrt auch Strategien von Mitarbeitern zur Auffindung neuer Arbeitsplätze. Dabei kommt er zu dem Ergebnis, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer eigentlich „aneinander vorbei suchen“.

Was Bolles damit meint, wird klar, wenn man sich die Stellenbesetzungspraxis vieler Unternehmen vor Augen hält: Offene Stellen in Unternehmen werden meistens nach einem vergleichsweise festen Auswahlprocedere besetzt. Laut Bolles gibt es fünf Stufen der Personalrekrutierung. Nur wenn die jeweils favorisierte Stufe nicht zum Erfolg führt, wendet sich das Unternehmen der nächsten Suchstrategie zu, die für das Unternehmen weniger attraktiv ist.

Um dieses Auswahlmuster zu erfassen, erscheint es sinnvoll, sich in die Person des Personal suchenden Unternehmers beziehungsweise des Personalverantwortlichen hineinzusetzen. Der Verantwortliche möchte eine offene Stelle – falls möglich – mit einer Person besetzen, deren Arbeitsleistung bereits bekannt ist. Dabei handelt es sich um eine unternehmensinterne Stellenbesetzung.

Folgende Gedanken stellen sich dabei dem Unternehmer:

Es geht darum Personen einzustellen, deren Arbeitsleistung und Arbeitsqualität falls irgend möglich bereits im Vorfeld eingeschätzt werden kann.

Diese prioritäre Suchstrategie verfolgt ein Höchstmaß an Sicherheit für das aufnehmende Unternehmen. Im Mitarbeiter liegende Risiken, wie mangelnde Befähigung oder unzureichende Leistungsbereitschaft, lassen sich so (aus Sicht des Arbeitgebers) minimieren. Nach dem „Gesetz der Serie“ lässt ein früherer erfolgreicher Berufsverlauf darauf schließen, dass der Kandi-

### 1.9.4 Durch einen Perspektivenwechsel lernen

Nennen wir die Person in unserem Beispiel Leo Löwe, und nehmen wir einmal an, er ist 37 Jahre, verheiratet, Vater von zwei Kindern, von Beruf Diplombetriebswirt und seit zwei Jahren stolzer Eigentümer eines Einfamilienhauses mit voraussichtlichen Ratenzahlungen bis zu seinem 52. Lebensjahr. Nehmen wir weiter an, dass Herr Löwe als Leiter der Personalabteilung für einen mittelständischen Dübelhersteller mit 350 Mitarbeitern arbeitet, bei dem die Stelle eines technikaffinen Vertriebsmitarbeiters vakant ist.

Eigentümer und Geschäftsführer des Unternehmens ist Udo Unwirsch<sup>21</sup>, der es nun wirklich nicht schätzt, wenn „die falschen Mitarbeiter“ eingestellt werden. Durch eine solche Fehlentschei-

---

21 Sich als Bewerberin oder Bewerber in die Lage eines Firmeninhabers, also beispielsweise eines Udo Unwirsch, zu versetzen wäre sicherlich für eine spätere Interaktion und Kommunikation mit Herrn Unwirsch hilfreich. Dabei sollten Sie sich ein Bild von dem Rahmen machen, in dem sich ihr Gegenüber, hier also Herr Unwirsch, bewegt. Je nach Unternehmen, Branche und Region kann dieser Rahmen sehr unterschiedlich sein. Wenn Sie das Glück haben sollten, sich bei einem Unternehmen zu bewerben, das sich in einer Branche „bewegt“, in der „der zu verteilende Kuchen recht groß ist“, hat ihr Gegenüber einen anderen Spielraum, als wenn sich dieser in einer Branche aufhält, in der die Verteilungskämpfe, beispielsweise zwischen Lieferanten und Kunden, sehr ausgeprägt sind und die „Verteilung eines jeden Cents“ Anlass zu erbitterten Verhandlungen bietet.

Auch gilt es sich in Erinnerung zu rufen, dass in vielen Branchen in den vergangenen Jahren die Veränderungsgeschwindigkeit stark zugenommen hat. Während früher Geschäftsmodelle oftmals über Generationen oder doch über viele Jahrzehnte hinweg Bestand hatten, befinden sich augenblicklich viele Unternehmen in für sie oftmals schmerzhaften Veränderungsprozessen.

Derzeit werden diese Wandlungen in der betriebs- und volkswirtschaftlichen Diskussion, beispielsweise mit den Schlagworten Disruption, Strukturwandel, Industrie 4.0, Digitalisierung etc. geführt. „Alle Manager von Wirtschaftsunternehmen sind hier in Personalunion Treiber und Getriebene. Ein Verlust der Konkurrenzfähigkeit führt – je nach vorhandenen Firmenwerten und Unternehmensliquidität – früher oder später zum ökonomischen Tod, das heißt zu einem Ausscheiden aus dem Wirtschaftssystem. Dieser ökonomische Tod ist nach Schumpeter ein Akt kreativer Zerstörung und Jungbrunnen einer Volkswirtschaft, aber auch Existenz bedrohend für die Akteure des

dung können neben beträchtlichen finanziellen Verlusten für das Unternehmen auch beträchtliche Redundanzen verursacht werden. Wird eine solche Fehlentscheidung im Unternehmen bemerkt, ist der Schuldige schnell gefunden. Herr Unwirsch wird Leo Löwe zur Rede stellen und für seinen „Einstellungsfehler“ zur Verantwortung ziehen.

Fazit: Herrn Leo Löwe plagt die Angst vor einer falschen Entscheidung. Er versucht Risiken zu minimieren, die er nicht vollständig vermeiden kann.

Lebensläufe, die durch viele Jobwechsel, Patchwork-Strukturen in der Familie und vielfältige Engagements sehr unübersichtlich erscheinen, werden von Herrn Löwe vermutlich als nicht so attraktiv angesehen. Löwe hat vielleicht auch einfach nicht die Zeit, aus dem Sammelsurium von Zahlen, Fakten, Darstellungen und Zuschreibungen die für ihn relevanten Angaben zu filtern und zu analysieren. Dies gilt jedenfalls so lange, wie Herr Löwe auf Bewerbungen von Konkurrenzbewerbern zurückgreifen kann, die seinem Bedürfnis nach Sicherheit und Kontrolle im Rekrutierungsprozess entgegenkommen.

Diesem scheinbaren Dilemma für alle Bewerber und Bewerberinnen mit „bunten Berufsbiographien“ lässt sich mit einer Visualisierung begegnen, wie sie beispielsweise von Ende<sup>22</sup> verwendet wurde.

---

sterbenden Unternehmens. Aus Sicht des Unternehmensmanagements ist es daher zweckrational immer wieder aufs Neue veränderte Rahmenbedingungen (z.B. technisch, politisch, gesellschaftlich) aufzunehmen und im Sinne einer Aufrechterhaltung bzw. Steigerung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu nutzen. Ein Scheitern des Unternehmens hat jedoch nicht nur für das jeweilige Management negative Auswirkungen. Die Gesellschafter bzw. Aktionäre leiden in der Regel den Verlust des eingesetzten Kapitals und die Mitarbeiter den Verlust ihrer Arbeitsplätze.“ PONGRATZ und VOGELGESANG (2016), S, 37 Die hier getätigten Ausführungen skizzieren den Rahmen, in dem sich viele Unternehmen tagtäglich bewegen.

22 Vor einigen Jahren entwickelte der damalige Arbeitsmarktmentor Karl Heinz Ende in Kaiserslautern das vorliegende Modell eines vielspaltigen, strukturierten Lebenslaufs.

Es geht darum, dass die für Herrn Löwe relevanten Informationen auf ansprechende, strukturierte Art und Weise vermittelt werden. So können zum Beispiel die vier Spalten Jahreszahl, Familie, Beruf und Hobby/Sonstiges genutzt werden, um stichwortartig zentrale Aussagen auf einen Blick zu vermitteln. Die sogenannte „Lücke im Lebenslauf“ wird so auf eine äußerst elegante Art und Weise geschlossen. Aus Schwächen werden Stärken. Das eröffnet Herrn Löwe die Möglichkeit, die Leistungs- und Kompetenzträger unter seinen Bewerber und Bewerberinnen zu ermitteln und die Bewerber und Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, die ihm am besten geeignet erscheinen.

Man kann die skizzierten Veränderungen als zukunftsweisende Neuerungen bejubeln oder aber zutiefst bedauern, letztlich wird sich jeder Bewerber mit den Änderungen beschäftigen und die eigene Bewerbungsstrategie darauf ausrichten müssen. Es gibt eine Vielzahl von Informationsmöglichkeiten, um das notwendige digitale Rüstzeug zu erhalten.<sup>3</sup>

## 2.2 Lebenslauf

Neben dem Bewerbungsanschreiben bildet der Lebenslauf einen weiteren Hauptbestandteil Ihrer schriftlichen Bewerbung. Der Lebenslauf ist zu unterschreiben, mit einem jeweils zu aktualisierenden Datum zu versehen und als erste Anlage des Bewerbungsanschreibens anzufügen. Eine weitere Anlage bilden Ihre Zeugnisse beziehungsweise Referenzen.

### 2.2.1 Klassischer Lebenslauf

Der klassische Lebenslauf beinhaltet insbesondere die folgenden Positionen:

- Persönliche Daten wie Vorname, Name, Studienabschluss, Geburtsdatum, Familienstand und Staatsangehörigkeit.
- Besuchte Schulen inklusive der Monats- und Jahreszahlen.
- Angaben zur Berufsausbildung und/oder zum Studienverlauf unter Nennung der besuchten (Hoch-)Schulen und der erreichten Abschlüsse. Auch hier sind wieder die relevanten Monats- und Jahreszahlen zu nennen. Wichtig ist, dass die jeweiligen Abschlüsse auf den ersten Blick erkennbar sind. Handelt es sich um überdurchschnittlich gute Noten, so sollten diese auch extra aufgeführt werden.
- Wehrdienst oder Ersatzdienst bzw. soziales Jahr etc..

---

<sup>3</sup> Weiterführende Informationen finden Sie beispielsweise bei: Vollrath, Enrico: E-Recruiting – gegenwärtige und zukünftige Möglichkeiten im Rahmen der externen Personalbeschaffung. 2011



- Berufliche Bildung/Weiterbildung: Hier sollten die jeweiligen beruflichen oder berufsrelevanten Weiterbildungen, inklusive der Monats- und Jahreszahlen, sowie des jeweiligen Veranstaltungsorts der Weiterbildung aufgezählt werden. Mit fortgeschrittenem Alter und einem regelmäßig länger werden Lebenslauf ist vermehrt auf eine ausgeprägte Fokussierung der jeweils angestrebten Tätigkeit zu achten. Weiterbildungen, die eine Beziehung zu der angestrebten Tätigkeit aufweisen, sollten entsprechend akzentuiert werden.
- Für Akademiker empfiehlt sich ein Verzeichnis der öffentlich gehaltenen Vorträge und der jeweiligen Veröffentlichungen. Wurden (nebenberuflich) Dozententätigkeiten durchgeführt, so sind auch diese unter Nennung des jeweiligen Bildungsträgers aufzuführen.
- Hobbys, Ehrenamt, soziales Engagement und spezifische Interessen sollten genannt werden. Einmal mehr kommt es darauf an, eine konkrete Beziehung zwischen der angestrebten Tätigkeit, Hobby, Ehrenamt oder sozialem Engagement herzustellen. Je konkreter und nachvollziehbarer die Beziehung beschrieben wird, desto vorteilhafter ist dies für Ihre Bewerbungschancen.

Bedenken Sie, dass Personalverantwortliche einen spezifischen Blick auf die von Ihnen angegebenen Hobbys und Aktivitäten haben. So wird Ihr sportliches Engagement auf dessen Verletzungsrisiko hin analysiert. Handelt es sich um eine Sportart mit einer überdurchschnittlichen hohen Verletzungswahrscheinlichkeit, werden Sie durch dieses Hobby eher Minus- als Pluspunkte sammeln. Ebenso wird man Ihre sportlichen Aktivitäten auf deren Interaktions- und Kommunikationsgehalt hin untersuchen. Wenn Sie beispielsweise nur Schwimmen und Rad fahren, mag dies unter gesundheitlichen Aspekten zwar vorteilhaft sein; da diese Sportarten in der Regel jedoch nicht durch eine erhöhte

### 2.2.2 „5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung“ zur Erhöhung von Glaubwürdigkeit, Transparenz und Erfolg im Bewerbungsverfahren

Viele Bewerbungsanschreiben kommen nicht über den Zustand einer Selbstzuschreibung heraus. Es finden sich Formulierungen wie „Ich bin teamfähig, motiviert, kundenorientiert, und ich verfüge über eine exakte Arbeitsweise“. Je größer das Selbstvertrauen des Bewerbers, desto häufiger finden sich solche Selbstzuschreibungen im Anschreiben, oft noch verstärkt durch Superlative.

Formulierungen wie „höchste Zuverlässigkeit, beste Arbeitsergebnisse, sehr ausgeprägte Teamfähigkeit“ etc. sind das tägliche Brot vieler Personalverantwortlicher in Unternehmen. Da sich diese Formulierung oft als substanzlos erweisen, führen sie in der Regel im Bewerbungsverfahren nicht zum Ziel. Viele der mit Personaleinstellung beauftragten Personen fühlen sich durch den mangelnden und kaum nachprüfbaren Inhalt der Anschreiben eher gelangweilt.

Es ist glaubwürdiger und nachhaltiger, sämtliche in dem Bewerbungsanschreiben getätigte Aussagen anhand konkreter Beispiele zu belegen. So reicht es beispielsweise bei einem Diplom-Ingenieur (Maschinenbau) nicht aus, wenn dieser sich selbst sehr gute Kenntnisse im Umgang mit dem Computerprogramm „Siemens NX“ attestiert. Er sollte auch ein konkretes Beispiel integrieren. Konkret könnte dieses wie folgt formuliert werden: „Meine bereits sehr guten Kenntnisse im Umgang mit dem Computerprogramm ‚Siemens NX‘ konnte ich durch meine Mitarbeit in dem ID-Projekt bei dem Unternehmen ‚Musterfirma GmbH‘ optimieren, bei dem mir die eigenverantwortliche Entwicklung innovativer Katalysatoren oblag.“

Es ist nicht einfach, die getätigten Aussagen „auf den Punkt zu bringen“. Der Mangel an einem geeigneten bewerbungsorientierten Kommunikationsrahmen führte bislang häufig dazu, dass die in den Bewerbungsschreiben genannten Projekte oder Beispiele einer gelungenen beruflichen Tätigkeit zu ausufernd waren. Dar-

über hinaus vermochten die Bewerber und Bewerberinnen oftmals nicht, die getätigten Aussagen auch entsprechend zu belegen und ihnen somit die notwendige Transparenz zu verleihen.

Zur Steigerung von Akzeptanz und Glaubwürdigkeit haben die Verfasser des vorliegenden Werkes ein neuartiges Instrumentarium mit dem Namen „**5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung**©“ entwickelt. Es handelt sich um fünf bewerbungsrelevante Dimensionen, die sich problemlos in Ihren Lebenslauf einfügen lassen. Das Instrumentarium gibt dabei den Rahmen für ein Maximum an Transparenz vor. Sämtliche Aktivitäten der Bewerber und Bewerberinnen werden dabei den folgenden Kategorien zugeordnet:

- Herausforderung
- Lösung
- Mein Beitrag zur Lösung
- Nachhaltigkeit
- Referenz

Im Folgenden sollen die fünf Ebenen mit Inhalt gefüllt werden:

**Herausforderung:** Hier gilt es, eine Problembeschreibung für eine in der Vergangenheit liegende berufliche Herausforderung vorzunehmen. Das Problem sollte sehr kurz und prägnant geschildert werden. Dabei sollte die beschriebene Herausforderung eine möglichst große Relevanz für den Empfänger der Bewerbung (Unternehmen) aufweisen, d.h. die Anschlussfähigkeit der Probleme bzw. Herausforderungen sollte falls irgend möglich vorhanden sein.

**Lösung:** Auch die Lösung ist in aller Kürze vorzutragen. Wir empfehlen, hierfür höchstens zwei Zeilen zu verwenden.

**Mein Beitrag zur Lösung:** Der eigene Beitrag sollte ausführlicher beschrieben werden. Die Herausforderung liegt hierbei insbesondere darin, ein „gesundes Selbstvertrauen“ an den Tag zu legen, ohne dabei der Versuchung zu erliegen, sich lediglich in Übertreibungen zu ergehen. Als Orientierung können hier vier bis sechs Zeilen angesetzt werden.

**Nachhaltigkeit:** Die vorgestellte Lösung und insbesondere Ihr Beitrag daran sollte eine möglichst langfristige Wirkung hervorgerufen haben, deren positive Effekte im Idealfall noch immer andauern bzw. noch positive Auswirkungen auf die Zukunft haben.

**Referenz:** Hier kann beispielsweise auf Arbeitszeugnisse, Referenzschreiben oder öffentlich zugängliche Quellen verwiesen werden. Wichtig ist, dass dem Leser ohne großen Aufwand die Richtigkeit der Ausführungen, insbesondere „Ihr Beitrag zur Lösung“ ersichtlich wird.

Die Ebene „Referenz“ weist dabei eine gewisse Nähe zur juristischen Auseinandersetzung auf. So beziehen sich Klageschriften regelmäßig auch auf die Glaubwürdigkeit der zuvor getätigten Aussage. Formulierungen wie „Zeugnis des Herrn Mustermann“ signalisieren, dass es Zeugenaussagen von „dritter Seite“ gibt. Dem Richter obliegt es unter anderem, die Glaubwürdigkeit der jeweiligen Zeugen einzuschätzen. Wie bei einer Gerichtsverhandlung ist es auch beim Schreiben einer Bewerbung unbedingt erforderlich, Aussagen mit einer Glaubwürdigkeit zu unterlegen und den Sachverhalt transparent zu gestalten.

Mit der Verwendung der „**5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung**“ können Sie den Wert Ihres Bewerbungsschreibens erheblich steigern. Im Bereich der Betriebswirtschaftslehre spricht man gerne von „belastbaren Zahlen“, beziehungsweise „weniger belastbaren Zahlen“. Belastbare Zah-

len sind zum Beispiel in Businessplänen (Kapitalbedarfsplan, Liquiditätsplanung und Rentabilitätsberechnung) von besonderer Bedeutung, da sie beispielsweise die Basis für die Entscheidung über die Vergabe von Darlehen durch Banken darstellen. Da die aufgeführten Zahlen als Entscheidungsgrundlage dienen, ist es wichtig, dass sie nicht unglaubwürdig, manipuliert oder schlampig recherchiert wirken. Hat der potentielle Darlehensgeber auch nur die geringsten Zweifel an ihrer Echtheit, reduziert sich die Chance auf den Erhalt eines Darlehens erheblich. Umgekehrt bieten fundierte, nachvollziehbare und durch zahlreiche Fakten genährte Zahlen die besten Chancen für eine erfolgreiche Darlehens-Verhandlung.

Mit der **„5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung®“** können Sie analog zu den Zahlen der Betriebswirtschaftslehre ihre Bewerbungsaussagen belastbar gestalten und gleichzeitig „auf den Punkt bringen“.

## Musterprojekt (Projekt 1)

<b>Herausforderung</b>	Die erste Ebene dient der Beschreibung eines konkreten Problems. Dieses wird dabei nicht als unüberwindbar angesehen, sondern vielmehr als Herausforderung, die es zu überwinden gilt.
<b>Lösung</b>	Auf der zweiten Ebene erfolgt eine Kurzbeschreibung der zur Behebung des Problems entwickelten Lösung.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Auf der dritten Ebene soll dem eigenen Beitrag zur Lösung ein breiter Raum eingeräumt werden. Es gilt, den Lesern klar zu vermitteln, worin dieser eigene Problemlösungsbeitrag tatsächlich lag. An dieser Stelle können auch detaillierte Informationen vorgelegt werden.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Die vierte Ebene zielt darauf ab, die positiven Folgen der Lösung darzustellen. Im Idealfall führte insbesondere der eigene Beitrag nicht nur zu temporärem, sondern tatsächlich dauerhaftem Nutzen. Ideal sind dabei Projekte, bei denen Probleme tatsächlich gelöst wurden.
<b>Referenz</b>	In der fünften und abschließenden Ebene ist der Nachweis zu führen, dass die Lösung und vor allen Dingen der eigene Beitrag zur Lösung tatsächlich in der beschriebenen Form stattgefunden hat. Eine hohe Glaubwürdigkeit kommt dabei externen Quellen und externen schriftlichen Beschreibungen zu.

Das folgende Beispiel des wissenschaftlichen Mitarbeiters Otto Mustermann, dessen Arbeitsvertrag mit Ablauf des 30.9.2017 enden wird, verdeutlicht die „**5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung**“. Herr Mustermann ist seit dem 1.1.2015 an der Musteruniversität tätig. Zuvor hatte er an der Universität Köln ein Studium der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Marketing erfolgreich abgeschlossen. Obgleich Herr Mustermann, insbesondere in seiner Funktion als wissenschaftlicher Mitarbeiter, in zahlreiche Projekte involviert war, ist es ihm bislang

nicht recht gelungen, seine gesammelten beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen anschaulich zu vermitteln. Mit der „5-Ebenen-Strategie“ soll Abhilfe geschaffen werden.

Zunächst wäre Herrn Mustermann zu empfehlen, für seine bislang erbrachte Arbeit ein Zwischenzeugnis zu erbitten. Darin sollten sowohl die für Herrn Mustermann relevanten Projekte als auch dessen individueller Beitrag aufgeführt sein.

## Beispiel 1

**Profil: Wissenschaftlicher Mitarbeiter mit betriebswirtschaftlichem Hintergrund**

**Projektgruppe Keramik und Tourismus (Projekt 1)**

<b>Herausforderung</b>	Massiver Umsatz- und Gewinnrückgang vieler Keramikunternehmen im Westerwald in den neunziger Jahren.
<b>Lösung</b>	Absatzsteigerung der Keramikbranche durch Branchenvernetzung mit der Tourismuswirtschaft. Implementierung einer Steuerungsgruppe.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Projektleitung und Moderation der Steuerungsgruppe. Zusätzliche Erstellung der Broschüre „Klassenfahrten leicht gemacht“. Beteiligung von Keramikunternehmen auf regionalen Märkten, Ausstellung und Verkauf der Keramikprodukte in regionalen Hotels, gemeinsames Marketing von Keramik und Tourismus.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Projekt in 12/2016 ausgelaufen.
<b>Referenz</b>	Zwischenzeugnis von Herrn Professor Paul Panther vom 30. Mai 2017 und Homepage des Marketinginstituts <a href="http://www.marketinginstitut-beispiel-keramik-tourismus.de">www.marketinginstitut-beispiel-keramik-tourismus.de</a>

## Projektgruppe Kreativwirtschaft und Tourismus (Projekt 2)

<b>Herausforderung</b>	Rückgang des Tagestourismus in der Region Musterhausen zwischen 2007 und 2015 um 34%.
<b>Lösung</b>	Steigerung der touristischen Attraktivität der Region Musterhausen durch den Aufbau institutionalisierter Kooperationen mit der regionalen Kreativwirtschaft.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Durchführung einer Befragung zentraler regionaler Akteure zur Ermittlung von Vernetzungspotenzialen und der Bereitschaft einer Zusammenarbeit von Tourismus und Kreativwirtschaft. Implementierung und Moderation einer Arbeitsgruppe mit Vertretern beider Branchen. Erstellung eines Aktionsplans mit 14 Kooperationsprojekten. Zwischenevaluation der Ergebnisse.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Das am 01.01.2016 gestartete Projekt dauert noch an. Geplantes Projektende: 31.12.2017.
<b>Referenz</b>	Zwischenzeugnis von Herrn Professor Paul Panther vom 30. Mai 2017 und Zeitungsartikel in der Musterzeitung vom 11. Februar 2017 (Anlage 1).



## Projektgruppe Steigerung der Attraktivität von Naturparks (Projekt 3)

<b>Herausforderung</b>	Geringe Bekanntheit von Naturparks in Baden-Württemberg.
<b>Lösung</b>	Entwicklung einer Naturpark-App für technikaffine Senioren.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Durchführung von 15 Experteninterviews zum Thema Steigerung der Attraktivität von Naturparks. Kontaktaufnahme mit dem Lehrstuhl „AAA“ der Hochschule Musterhausen. Implementierung einer Steuerungsgruppe unter anderem mit Vertretern aus Politik, Tourismus, Umweltverbänden und Wissenschaft. Projektleitung inklusive strategischer Ausrichtung und Projektsteuerung. Erstellung von Meilenstein und Verfassen des 130-seitigen-Abschlussberichts.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Das am 01.01.2015 gestartete Projekt dauerte bis zum 30.6.2016 an. Die App wurde bislang von mehr als 1700 Personen genutzt. Eine Weiterentwicklung der App ist geplant, ein entsprechender Förderantrag wurde beim „Ministerium für Dies und Das“ des Bundeslandes Baden-Württemberg bereits gestellt.
<b>Referenz</b>	Zwischenzeugnis von Herrn Professor Paul Panther vom 30. Mai 2017.

## Interne Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement (Projekt 4)

<b>Herausforderung</b>	Verwendung zahlreicher verschiedener Adressdatenbanken am Lehrstuhl.
<b>Lösung</b>	Implementierung eines eigenen CRM-Programms (Customer-Relationship-Management-Programm) mit Zugriffsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter am Lehrstuhl für Marketing der Musteruniversität.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Ausarbeitung eines Anforderungsprofils auf Bitte und nach Rücksprache mit dem Lehrstuhlinhaber Professor Paul Panther. Kontaktaufnahme zu zahlreichen Anbietern von CRM-Programmen. Überprüfung der Angebote und Kontaktaufnahme zu zahlreichen Referenzkunden. Ausarbeitung der Bestellung und Vorlage zur Unterzeichnung bei Professor Paul Panther.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Das von mir ausgewählte CRM Programm ist seit dem 01.10.2016 am Lehrstuhl Panther in Betrieb.
<b>Referenz</b>	Zwischenzeugnis von Herrn Professor Paul Panther vom 30.05.2017.

## Beispiel 2

**Profil: Kinder- und Jugendarbeit, Pädagogik im kulturellen**

**Sektor**

**Erwachsenenbildung**

**Projektgruppe „Naturfreundetage“ (Projekt 1)**

<b>Herausforderung</b>	Schüler der Jahrgänge 5 und 6 für die Themen Natur, Umwelt und Nachhaltigkeit sensibilisieren.
<b>Lösung</b>	„Naturfreundetage“: dreitägige Workshops für Schulklassen im Naturkundemuseum Musterhausen.  Die Arbeitsergebnisse der Schüler werden vier Monate lang in eigens dafür vorgesehenem Ausstellungsraum präsentiert.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Erarbeitung des Konzeptes. Kontaktaufnahme mit Schulen. Teilweise Durchführung. Einarbeitung von Frau Jana Heller, Mitarbeiterin des NKM Musterhausen.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Das Projekt ist am 01.08.2016 gestartet und dauert bis zum 31.07.2018 an. Eine Verlängerung der Maßnahme ist geplant, da bereits die IGS Musterhausen sowie das Mustergymnasium Musterdorf Interesse an einer dauerhaften Kooperation bekundet haben. Das Angebot wurde bis zum 31.03.2017 bereits von 20 Schulklassen genutzt. Aus den Rückmeldungen der Schulen ging hervor, dass die Teilnahme sich merklich auf das generelle Umweltbewusstsein in den jeweiligen Klassen ausgewirkt hat.
<b>Referenz</b>	Zeitungsartikel in der Musterstädter Rundschau vom 12.11.2016 <a href="http://www.muru.de/Archiv/203jk_23">www.muru.de/Archiv/203jk_23</a> (Anlage 1)  Beitrag und Interview zum Projekt auf der Homepage des Die Umweltretter e.V. <a href="http://www.die-umweltretter.de/aktuell/324324">www.die-umweltretter.de/aktuell/324324</a> (Anlage 2)

## Ferientheater (Projekt 2)

<b>Herausforderung</b>	Kostenloses Ferienprogramm für sozial benachteiligte Kinder.
<b>Lösung</b>	<p>„Ferientheater“ für 30 Grundschüler zwischen sechs und elf Jahren: Kooperation des Stadttheaters Musterberg und der Pädagogischen Hochschule Musterberg.</p> <p>Inhalt: Proben für das Stück „Die Vogelhochzeit“. Gemeinsames Erarbeiten des Drehbuches mit den Kindern; Fertigung der Kostüme.</p> <p>Anschließende Aufführung auf der „Kleinen Bühne“ des Stadttheaters.</p> <p>Ehrenamtliche Durchführung: Mitarbeiter des Stadttheaters, Studenten der Pädagogischen Hochschule.</p>
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Entwicklung des Konzeptes; Vermittlung zwischen PHM und ST; Koordinierung; Moderation des vorbereitenden Workshops für die Durchführenden.
<b>Nachhaltigkeit</b>	<p>Das Projekt startete am 01.11.2013 und endete am 31.04.2014.</p> <p>Aufgrund der hohen Nachfrage wird die Kooperation bis heute fortgeführt. Das Ferientheater fand in den Sommerferien 2016 zum neunten Mal statt, weitere Durchführungen sind in Planung.</p>
<b>Referenz</b>	<p>Zeitungsartikel im Musterberger Sonntag vom 27.04.2017 (Anlage 3).</p> <p>Zeitungsartikel in der KulturAktuell vom 06.04.2014 (Anlage 4).</p>

## Hundertwasser-Fassade (Projekt 3)

<b>Herausforderung</b>	Neugestaltung des Hausmeisterkiosks IGS Musterdorf.
<b>Lösung</b>	Gestaltung im Rahmen der eigens dafür eingeführten Hundertwasser AG im Schuljahr 2013/14. 13 Schüler gestalteten im Laufe des Schuljahres die Fassade des Kiosks im Hundertwasser-Stil neu. Für die Materialkosten kam die IGS auf.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Ehrenamtliche Durchführung der AG.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Die Schule hatte lediglich die Materialkosten zu tragen. Einen Malerbetrieb zu beauftragen wäre deutlich teurer gewesen und so konnte das Schulbudget anderweitig verwendet werden.
<b>Referenz</b>	Zeitungsartikel im Musterdörfer Anzeiger vom 10.07.2013 (Anlage 5).

## Kulturwoche Musterhausen (Projekt 4)

<b>Herausforderung</b>	Attraktivität der Stadt Musterhausen stärken, kulturelles Angebot fördern.
<b>Lösung</b>	Durchführung der Kulturwochen vom 17.07. bis 24.07.2016. In diesem Zeitraum: Installationen, Performances und Auftritte auf öffentlichen Plätzen, großes Veranstaltungsangebot.
<b>Mein Beitrag zur Lösung</b>	Kontaktaufnahme mit Künstlern, Erstellung des Zeitplans, Mithilfe bei der Durchführung.
<b>Nachhaltigkeit</b>	Die Woche hatte insgesamt ca. 250.000 Besucher und war somit ein voller Erfolg.
<b>Referenz</b>	Zeitungsartikel in Musterhausener Tageszeitung vom 19.07.2017 (Anlage 6).

Um Ihre Vorlage etwas kompakter zu gestalten, sollten Sie jeweils zwei Projekte auf einer DIN A4 Seite nach der „**5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung**“ beschreiben. Die Zahl der vorgestellten Projekte kann erheblich variieren, je nachdem wie viele berufliche Erfahrungen Sie haben und wie viel diese mit den Anforderungen der angestrebten Stelle zu tun haben. Die Vorstellung kann vier bis 20 Projekte auf zwei bis zehn Seiten umfassen. Es empfiehlt sich, die Projektbeschreibung nach der „**5-Ebenen-Strategie für die erfolgreiche Bewerbung**“ hinter den regulären Lebenslauf zu platzieren. So können potentielle Arbeitgeber passgenaue Informationen über ihren Bewerber erhalten. Umgekehrt profitieren auch Bewerber und Bewerberinnen von dem System, weil sie so die Möglichkeit haben, ihr konkretes Tun, den eigenen Beitrag zum Projekterfolg, explizit herauszustellen.

Selbstverständlich ist es auch möglich, die einzelnen, mit der Fünf-Ebenen Strategie aufgeführten Projekte inhaltlich zusammenzufassen und bestimmten Kategorien zuzuordnen. So kann beispielsweise zwischen internen und externen Projekten differenziert werden. Sie können auch nach wirtschaftlichen, technischen und sonstigen Projekten unterteilen. Die Oberbegriffe sollten eine klare Zuordnung ermöglichen und zu einer Reduktion der Komplexität beitragen. Haben Sie beim Formulieren immer die (Personal-)Verantwortlichen des angeschriebenen Unternehmens und deren Vorgehensweise im Kopf.

## Das Abschlussgespräch

Zum Ende des Assessment Centers findet ein Abschlussgespräch statt. Von Firmen wird dieses zur Imagepflege durchgeführt.

Auch bei einem Abschlussgespräch befinden Sie sich weiterhin vor den Beobachtern. Zeigen Sie sich also nach wie vor von Ihrer besten Seite und versuchen Sie, von sich zu überzeugen.

### 2.2.7 Firmenkontaktmessen

Zusätzlich zu den klassischen Formen der Bewerbung bieten die an vielen Hochschulen und Universitäten angesiedelten Firmenkontaktmessen eine gute und unkomplizierte Alternative, um mit relevanten Unternehmen direkt in Kontakt zu treten. Die klassischen räumlichen und zeitlichen Barrieren zwischen Unternehmen und Bewerber und Bewerberinnen haben für die Dauer der Firmenkontaktmessen keine Gültigkeit. Interessierte können direkt auf die vertretenen Unternehmen zugehen und das Gespräch suchen.

Wenn Sie vorhaben sollten, eine Firmenkontaktmesse zu besuchen, sollten Sie einige Aspekte beachten, um bestmöglich vorbereitet zu sein.

Zunächst sollten Sie die von den Unternehmen artikulierten Bedarfe eruieren und anschließend kritisch mit Ihrem eigenen Arbeitnehmerprofil abgleichen. Bitte berücksichtigen Sie, dass für die Aussteller neben den fachlichen Kompetenzen auch Ihre Leistungsbereitschaft und Ihr voraussichtliches Potenzial zur Integration in das jeweilige Unternehmen von Interesse sind. Nicht zuletzt möchte man sich natürlich auch ein konkretes Bild von Ihnen und von Ihrem Auftreten machen.

Wie der Kommunikationswissenschaftler Paul Watzlawick in seinem ersten Axiom ausführte, kann man nicht nicht kommunizieren.<sup>66</sup> Entsprechend weckt Ihr Auftreten – verbal wie non-verbal – selbstverständlich das Interesse der Unternehmen. Es



Die Axiome von  
Paul Watzlawick

---

66 <http://www.paulwatzlawick.de/axiome.html> | Aufgerufen am 17.04.2017

kommt darauf an, den richtigen Ton zu finden und sich selbstbewusst aber nicht überheblich oder arrogant in den Kommunikationsprozess mit den Firmen zu begeben. Eine gute Vorbereitung auf diese Gespräche ist immer schon die halbe Miete. Verlassen Sie sich also nicht nur auf Ihre Intuition und Ihr Improvisationstalent. Versuchen Sie stattdessen, bereits im Vorfeld ein Gespür für die sich präsentierenden Unternehmen zu entwickeln. Dazu gehört selbstverständlich auch die Lektüre der Internetauftritte der Unternehmen. Beschreibungen zu deren Historie, Leitbild, Dienstleistungen und/oder Produkten, Unternehmenskultur und Karrieremöglichkeiten sollten Sie unbedingt lesen.

Überlegen Sie sich außerdem, was Sie den Unternehmen in dem Gespräch bereits bieten können. Sie sollten bereits in Ihrem Auftreten immer Teil der Lösung und nicht des Problems sein. Über die Firmenkontaktmessen und Termine können Sie sich auf den Webseiten der Hochschulen informieren. Im Folgenden möchten wir uns die Seiten der Technischen Universität Kaiserslautern und der Hochschule Kaiserslautern etwas näher ansehen:

Sowohl an der Technischen Universität Kaiserslautern als auch an der Hochschule Kaiserslautern werden in regelmäßigen Abständen Firmenkontaktmessen durchgeführt.

### 2.2.8 Fallbeispiele Bewerbungsunterlagen

Die Personalverantwortlichen sollten nach Erhalt Ihres Anschreibens und Ihres Lebenslaufs direkt erkennen, dass Sie in der Lage sind, Ihr Anliegen bei den jeweiligen Adressaten klar und prägnant vorzutragen. Richtig gut wird ihr Text wohl nur werden, wenn dieser individuell auf Ihr eigenes Profil angepasst wird. Dies kostet Zeit und Mühe und wird aber auf jeden Fall die Chancen verbessern, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Insbesondere von den mit „Copy und Paste“, also „Kopieren und Einfügen“ erstellten Texten sollte Abstand genommen werden. Erfahrene Personalverantwortliche erkennen schnell, ob es sich bei Ihrem Schrei-



## 2.2.9 Spezifische Unterstützungsleistungen für einzelne Berufe und Branchen



Branchen-  
studien und  
Umfragen

Es gibt Unternehmen, die einem bei all dem helfen: Bewerbung, Bewerbungsgespräch, Assessment Center. Vor allem bei Bewerbern und Bewerberinnen für Branchen, die hart umkämpft sind, sind solche Dienste sehr gefragt. Zu den begehrten Arbeitsplätzen zählen derzeit die bei renommierten Unternehmensberatungen. Je attraktiver Arbeitsplätze und Branchen sind, desto härter sind sie umkämpft. Das ist vor allem für Berufseinsteiger schwierig. Vorstellungsgespräche, Assessment Center und sonstige Auswahlmechanismen ähneln sich. Das Unternehmen PrepLounge beispielsweise hat daraus ein Geschäftsmodell entwickelt.

Das Unternehmen stellt sich folgendermaßen dar:

### „PrepLounge.com – Schnapp Dir Deinen Traumjob im Consulting

Du möchtest Consultant in einer renommierten Unternehmensberatung wie McKinsey, BCG oder Bain werden? Dann bist Du hier genau richtig! Bereite Dich mit PrepLounge auf Dein Case-Interview vor und schnapp Dir Deinen Traumjob.

**PrepLounge** bringt aufstrebende Consultants aus der ganzen Welt für die Vorbereitung auf das Case-Interview zusammen. Wir bieten **interaktive Inhalte** und **personalisierte Trainingspläne**, die Dich Deinem Traum von einem Job bei einer angesehenen Unternehmensberatung näher bringen.

## Dein Weg zum Unternehmensberater – mit PrepLounge

Jedes Jahr bewerben sich weltweit mehr als 700.000 Studenten für Praktika und Vollzeitbeschäftigungen bei einer der Top-Beratungen – mit einer Erfolgsrate von deutlich weniger als 10%. Deshalb sind die Jobangebote besonders stark umkämpft, und natürlich versuchen alle Bewerber und Bewerberinnen sich bestmöglich auf das Bewerbungsverfahren vorzubereiten.

**PrepLounge** bietet Dir dabei das Material und die Kontakte, um Deine Vorbereitungen für das Case-Interview voranzubringen und der Konkurrenz einen entscheidenden Schritt voraus zu sein.“<sup>68</sup>

Das soziale Kapital wird durch diesen Dienstleister in einer kommerzialisierten, strukturierten und sehr breit gefächerten Weise zur Verfügung gestellt. Dieses Modell zeugt von einer beträchtlichen Kreativität der Betreiber, die ein Problem analysiert haben und eine entsprechende Lösung anbieten.

---

71 <https://www.preplounge.com/de/> | Aufgerufen am 01.11.2017

## 3. Selbstständigkeit als Alternative

### 3.1 Annäherung an eine polarisierende Thematik

„Gründungen sind auch für die gesamte Volkswirtschaft von besonderer Bedeutung: Sie sind wie eine ‚Frischzellenkur‘ für den Mittelstand. Sie sorgen dafür, dass junge Unternehmen mit neuen Ideen auf den Markt kommen und etablierte Unternehmen durch Nachfolger fortgeführt werden.“<sup>1</sup>

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz sank die Zahl der zwischen 2009 und 2015 neu errichteten Unternehmen in der Stadt Kaiserslautern von 1179 (2009) auf 840 (2015). Im Landkreis Kaiserslautern reduzierte sich die Vergleichszahl von 960 (2009) auf 665 (2015). Damit konnten sich sowohl die Stadt als auch der Landkreis Kaiserslautern einem landesweiten Trend nicht entziehen. So sank die Zahl der neu errichteten Unternehmen im Referenzzeitraum in ganz Rheinland-Pfalz von 35.567 auf 28.652.<sup>2</sup>

Die Zahl der Unternehmensaufgaben reduzierte sich in der Stadt Kaiserslautern von 911 (2009) auf 732 (2015). Auch im Landkreis Kaiserslautern kam es zu einer Reduktion der Gewerbeabmeldungen von 744 (2009) auf 689 (2015). Eine Verringerung der Unternehmensabmeldungen findet sich im Referenzzeitraum auch im gesamten Bundesland Rheinland-Pfalz.<sup>3</sup>

Natürlich können diese allgemeinen Zahlen zunächst nur einen Gesamtrahmen skizzieren und sind für die individuelle Überlegung, ob man sich selbstständig machen möchte, nur

---

1 GründerZeiten Nr. 1, Seite 1

2 <http://www.statistik.rlp.de/de/wirtschaftsbereiche/unternehmen/zeitreihen-regional/tabelle-2/> | Aufgerufen am 20. 07.2017

3 <http://www.statistik.rlp.de/de/wirtschaftsbereiche/unternehmen/zeitreihen-regional/tabelle-3/> | Aufgerufen am 21. 07.2017

von beschränkter Aussagekraft. Erstmal sollte man sich überlegen, welche Möglichkeiten man hat, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Diese sind<sup>4</sup>:

- Einkommen aus Lohnarbeit
- Einkommen aus freiberuflicher Tätigkeit
- Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit
- Einkommen aus Kapital
- Einkommen aus (staatlichen) Transferleistungen

Ein Blick auf die verschiedenen Einkommensarten verdeutlicht, dass in Deutschland die meisten Menschen ihr Haupteinkommen aus Lohnarbeit beziehen.

4,16 Millionen Menschen gingen im Jahr 2015 in Deutschland einer selbstständigen Tätigkeit nach<sup>5</sup>. Gemessen an allen bundesdeutschen Arbeitnehmern, Angestellten und Beamten ist das ein recht geringer Anteil. Überdies ist die Gruppe der Selbstständigen in Deutschland überaus heterogen. Sie reicht beispielsweise vom Eigentümer einer großen Aktiengesellschaft mit 1000 oder gar 10.000 Arbeitnehmern bis zu dem kleinen Solo-Selbstständigen mit oftmals nur sehr spärlichen Einnahmen.

Teilweise können sich diese „kleinen“ Selbstständigen lediglich als sogenannte „Aufstocker“ durch Mittel der Jobcenter am Leben erhalten. Das Etikett „Selbstständiger“ suggeriert folglich eine Homogenität, die in der Realität aber nicht existiert.

Neben dem Beziehungspaar Arbeitnehmer und Arbeitgeber gibt es aber auch zahlreiche auf die Generierung eines eigenen Einkommens ausgerichtete Hybridformen. Arbeitnehmer, die einer nebenberuflichen selbstständigen Tätigkeit nachgehen, sind keine Seltenheit mehr. Teilweise werden die selbstständigen Nebentätigkeiten aus einem finanziellen Engpass heraus begon-

---

4 Sicherlich gibt es auch alternative Arten von Einkommensgenerierung, die es aber in dem vorliegenden Ratgeber nicht weiter zu vertiefen gilt.

5 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/238830/umfrage/anzahl-der-selbststaendigen-in-deutschland> | Aufgerufen am 21.07.2017

### 3.3 Informationsquellen

Zur Vertiefung des gründungsspezifischen Wissens empfehlen wird das Studium folgender Unterlage. Sie erhalten sie kostenfrei beim Bundeswirtschaftsministerium oder auch bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Stadt und Landkreis Kaiserslautern mbH oder über die Pfaff – Gemeinnützige Arbeitsförderungsgesellschaft mbH (PGA).

Hier die Übersicht der empfohlenen Beratungsliteratur des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie:

Titel	Link
Starthilfe – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Mittelstand/starthilfe-der-erfolgreiche-weg-in-die-selbstaendigkeit.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Mittelstand/starthilfe-der-erfolgreiche-weg-in-die-selbstaendigkeit.html</a>
GründerZeiten Nr. 01: Existenzgründung in Deutschland	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-01-existenzgruendung-in-deutschland.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-01-existenzgruendung-in-deutschland.html</a>
GründerZeiten Nr. 02: Information und Beratung	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-02-information-und-beratung.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-02-information-und-beratung.html</a>
GründerZeiten Nr. 03: Existenzgründungen durch Frauen	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-03-existenzgruendungen-durch-frauen.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-03-existenzgruendungen-durch-frauen.html</a>
GründerZeiten Nr. 04: Franchising	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-04-franchise.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-04-franchise.html</a>

GründerZeiten Nr. 05: Versicherungen	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-05-versicherungen.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-05-versicherungen.html</a>
GründerZeiten Nr. 06: Existenzgründungsfinanzierung	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-06-existenzgruendungsfinanzierung.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-06-existenzgruendungsfinanzierung.html</a>
GründerZeiten Nr. 07: Businessplan	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-07-businessplan.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-07-businessplan.html</a>
GründerZeiten Nr. 08: Förderungsmanagement	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-08-verhandlungen-fuehren.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-08-verhandlungen-fuehren.html</a>
GründerZeiten Nr. 09: Steuern	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-09-steuern.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-09-steuern.html</a>
GründerZeiten Nr. 10: Existenzgründungen durch Migrantinnen und Migranten	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-10-gruendungen-durch-migranten.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-10-gruendungen-durch-migranten.html</a>
GründerZeiten Nr. 11: Rechtsformen	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-11-rechtsformen.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-11-rechtsformen.html</a>
GründerZeiten Nr. 12: Import und Export	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-12-import-export.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-12-import-export.html</a>
GründerZeiten Nr. 13: Krisenmanagement	<a href="https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-13-krisenmanagement.html">https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Gruenderzeiten/infoletter-gruenderzeiten-nr-13-krisenmanagement.html</a>

## 4. Die Region Kaiserslautern

### 4.1 Wirtschaftsstruktur

Es gibt fünf Oberzentren in Rheinland-Pfalz. Die Stadt Kaiserslautern ist eines davon. Zum 31.12.2016 hatte die Stadt Kaiserslautern insgesamt 100.569 Einwohner.<sup>1</sup> Sie wird weitgehend umrahmt durch den Landkreis Kaiserslautern, der seinerseits zum 31.12.2016 105.770 Einwohner hatte.<sup>2</sup> Neben den rund 206.000 statistisch erfassten Einwohnern, leben auf dem Territorium von Stadt und Landkreis ungefähr 50.000 US-amerikanische Bewohner, die die Kaiserslautern Military Community (KMC) bilden.

Blickt man auf die Wirtschaftsstruktur von Stadt und Landkreis Kaiserslautern, wird deutlich, dass die Region in den vergangenen Jahrzehnten einen beträchtlichen Strukturwandel durchlaufen hat: „Kaiserslautern war seit seiner Industrialisierung in der Mitte des 19. Jahrhunderts von den Branchen Textil und Maschinenbau geprägt. Diese organisch gewachsene, aber nicht ganz unbedenkliche Konzentration auf einige wenige Branchen und Unternehmen am Standort Kaiserslautern begünstigte beträchtliche wirtschaftliche Verwerfungen, die durch den Niedergang der Hauptträger der regionalen Ökonomie ausgelöst wurden. Dem Abstieg der Textilindustrie, der in Kaiserslautern durch den Konkurs der Kammgarnspinnerei im Jahr 1981 sein Zenit fand, folgte ein rasantes Anwachsen besonders von Unternehmen aus dem Bereich der Softwarebranche. So durchlief die

---

1 [https://www.kaiserslautern.de/arbeit\\_bildung\\_wissenschaft/standort/statistik/bevoelkerung/index.html.de](https://www.kaiserslautern.de/arbeit_bildung_wissenschaft/standort/statistik/bevoelkerung/index.html.de) | Aufgerufen am 21.07.2017

2 [https://www.statistik.rlp.de/no\\_cache/de/gesellschaft-staat/bevoelkerung-und-gebiet/pressemitteilungen/einzelansicht/news/detail/News/2125/](https://www.statistik.rlp.de/no_cache/de/gesellschaft-staat/bevoelkerung-und-gebiet/pressemitteilungen/einzelansicht/news/detail/News/2125/) | Aufgerufen am 27.07.2017

## 4.4 Das Angebot der ehrenamtlichen Arbeitsmarktmentoren Kaiserslautern

Seit dem Sommer 2003 gibt es in Kaiserslautern eine Gruppe von rund 15 ehrenamtlichen Arbeitsmarktmentorinnen und -mentoren.<sup>14</sup> Diese bundesweit beachtete Initiative wird begleitet und unterstützt von der Agentur für Beschäftigentransfer bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kaiserslautern, der Freiwilligen Agentur Kaiserslautern sowie der in Kaiserslautern ansässigen Evangelischen Arbeitsstelle. Ebenso wurde das Projekt von der Agentur für Arbeit in Kaiserslautern von Beginn an wohlwollend unterstützt.

Im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit stehen der ratsuchende Mensch und seine individuellen Möglichkeiten einer Arbeitsaufnahme. Obgleich die Vermittlung in den Ersten Arbeitsmarkt jeweils Priorität hat, sind sich die Mentoren stets bewusst, dass die Beratungsdienstleistung bereits als ein Wert an sich anzusehen ist. Sämtliche Beratungsaktivitäten der Mentoren werden unentgeltlich durchgeführt. Von den jeweils betroffenen Ratsuchenden sind somit keine finanziellen Mittel aufzuwenden.

---

14 Eine ausführliche Beschreibung der ehrenamtlichen Arbeitsmarktmentoren Kaiserslautern und deren Einbindung in die kommunale Beschäftigungspolitik und Wirtschaftsförderung findet sich in einem Aufsatz aus dem Jahr 2013 mit dem Titel „Neue Optionen – durch bürgerliches Engagement komplementierte Wirtschaftsförderung und kommunale Beschäftigungspolitik“. VOGELGESANG (2013), S. 167 ff



**Liste der Bibliotheken und  
der relevanten Literatur:**

**Stadtbibliothek  
Kaiserslautern  
Klosterstraße 8  
67655 Kaiserslautern  
Telefon: 0631-3652485  
[https://www.ub.uni-kl.de/  
home/](https://www.ub.uni-kl.de/home/)**

**Medienliste:**

**Zum Thema Arbeitsplatz:**

**Hkk 211 / Will  
Willkommen in der  
Bürohölle!**  
von schrecklichen Chefs,  
fiesen Kollegen und unfähigen  
Untergebenen / hrsg. von  
Heike Abidi und Anja Koese-  
ling (2016)  
*ISBN 978-3-9591004-5-8*

**Hkp 1 / Roth  
Roth, Eileen:**  
Organisiert am Arbeitsplatz  
für Dummies: das Pocketbuch;  
Ordnung ist das halbe Leben  
(2015)  
*ISBN 978-3-527-71164-2*

**Hkk 22 / Schulz  
Schulz, Rolf:**  
Toolbox zur Konfliktlösung:  
Konflikte schnell erkennen  
und erfolgreich  
(2015)  
*ISBN 978-3-8490-1450-6*

**Vck / Frey  
Frey, Hannah:**  
Gesund im Büro: Projekt:  
gesund leben; [das Buch zum  
Blog ...] (2015)  
*ISBN 978-3-451-61338-8*

**Mcl 12 / Solc  
Solc, Peter:**  
Die Time-out-Taktik: Effektive  
Regeneration bei Leistungs-  
druck, Stress und Erschöpfung;  
das Erfolgs-Training für Alltag  
und Arbeitsplatz (2014)  
*ISBN 978-3-86910-505-5*

**Fmo / Roeg  
Röger, Bernd:**  
Finanzielle Hilfen für Men-  
schen mit Behinderung:  
Zuschüsse, Vergünstigungen,  
Steuervorteile; Sonderrechte  
am Arbeitsplatz (2014)  
*ISBN 978-3-8029-4051-4*

**Zentralbibliothek TU  
Kaiserslautern  
Paul-Ehrlich-Straße 32  
67663 Kaiserslautern  
Telefon: 0631-2052241  
<https://www.ub.uni-kl.de/home/>**

**Medienliste (Auswahl)**

**Zum Thema Arbeitsplatzwechsel und Bewerbung:**

**Brenner, Doris und Hogen, Hildegard:** Gebäude 42, WIR  
Handbuch Bewerbung (2012) 112/107  
ISBN 978-3-411-75061-0

**Brenner, Doris:** Gebäude 32,  
Einstellinterviews sicher und 45:133/291  
zielgerichtet führen (2001)  
ISBN 3-87156-377-3

**Brenner, Doris:** Gebäude 32,  
Individuell bewerben (1995) 45:133/195  
ISBN 3-922132-13-8

**Bürkle, Hans:** Gebäude 42, MAS  
Karrierestrategien und Bewerbungstraining 010/011  
für den erfahrenen Ingenieur (2004)  
ISBN 3-540-40331-0

**Boehm, Wolfgang:** Gebäude 32,  
Bewerberauswahl und 45:480/82  
Einstellungsgespräch (2003)  
ISBN 3-503-07426-0

**Hochschule Kaiserslautern**  
**Schoenstraße 9 – 11,**  
**Gebäude E, Raum 2.000.03,**  
**67659 Kaiserslautern**  
**Telefon: 0631-3724-2131**

<https://www.hs-kl.de/hochschule/servicestellen/bibliothek/>

### **Medienliste (Auswahl)**

#### **Zum Thema „Arbeitsplatzwechsel“ und „Bewerbungen“**

**Astragon:**

Bewerben mit Erfolg (2004)

*ISBN 3-935677-99-5*

**Pirmasens**

**A400/30**

**Begemann, Petra:**

Bewerbungsbrief und Lebenslauf (2004)

*ISBN 3-8218-5316-6*

**Pirmasens**

**A400/29**

**Below, Sally / Henning, Moritz:**

Wege in die Selbständigkeit.

Existenzgründung

und Positionierung für Architekten;

ein Praxis-Handbuch. (2008)

*ISBN-10: 3885065711*

**Kaiserslautern**

**WIR 531 Belo**

**Bostick, Hannelore:**

Erfolgreich bewerben mit dem

Europäischen Lebenslauf (2005)

*ISBN 3-8334-2582-2*

**Zweibrücken**

**A405/16**

## **Stadtbücherei der Sickingstadt Landstuhl**

**Hauptstr. 3a,**

**66849 Landstuhl**

**Telefon 06371-14 652**

**E-Mail: [stadtbuecherei@landstuhl.de](mailto:stadtbuecherei@landstuhl.de),**

**<http://www.stadtbuecherei.landstuhl.de/startseite.html>**

### **Medienliste**

#### **Zum Thema Bewerbung und Beruf“:**

##### **Standort Hrk GEH**

**Gehde, Sandra:**

Beruf & Karriere

Ausbildungsplatzsuche für

Durchstarter Erfolg bei Stellen-

suche, Bewerbung und Vorstel-

lungsgespräch

ISBN-13: 978-3849020910

##### **Standort: Hrk HES**

**Hesse, Jürgen:**

Beruf & Karriere Bewerbungs-

und Praxismappen

Das perfekte Anschreiben

Die besten Beispiele erfolgrei-

cher Kandidaten (2016)

ISBN-13: 978-3849014605

##### **Standort ePub - für PC/**

**Laptop und mobile Endgeräte**

**– Adobe Digital Editions**

**Ohne Verfasser:**

Das große Handbuch

Bewerbung Schritt für Schritt

zum beruflichen Erfolg

Dudenverlag (2016)

##### **Standort: Hrk HES**

**Hesse, Jürgen;**

**Schrader, Hans Christian :**

Berufsstrategie

Praxismappe: Bewerbung für

Ausbildungsplatzsuchende

der erfolgreiche Weg von der

Schule in den Beruf (2007)

ISBN-13: 978-3821858869

### **Top 100 Rheinland-Pfalz der IHK**

[https://www.pfalz.ihk24.de/blob/luihk24/standortpolitik/Zahlen\\_und\\_Fakten/Pfaelzische\\_wirtschaft/downloads/1289434/9f3e2ee38718de1c37e2d3dd411a9131/Top-Arbeitgeber\\_Rheinland-Pfalz-data.pdf](https://www.pfalz.ihk24.de/blob/luihk24/standortpolitik/Zahlen_und_Fakten/Pfaelzische_wirtschaft/downloads/1289434/9f3e2ee38718de1c37e2d3dd411a9131/Top-Arbeitgeber_Rheinland-Pfalz-data.pdf)

### **Firmen-Portal Mainz / Wiesbaden**

<http://www.info-wiesbaden.de/home/Firmenportal.php>

### **Die 100 größten Unternehmen in Hessen**

**(Herausgeber: Helaba Landesbank Hessen-Thüringen)**

<https://www.helaba.de/blob/helaba/55172/5d0c163a35b5ddafea8653d9d1192400/report---die-100-groessten-unternehmen-in-hessen---09-10-2013-data.pdf>

### **Die 50 größten saarländischen Industriebetriebe**

**(Herausgeber: IHK Saarland)**

[http://www.ihksaarland.de/p/Die\\_50\\_gr%C3%B6%C3%9Ften\\_saarl%C3%A4ndischen\\_Industriebetriebe-250.html](http://www.ihksaarland.de/p/Die_50_gr%C3%B6%C3%9Ften_saarl%C3%A4ndischen_Industriebetriebe-250.html)

### **Die größten Unternehmen in Baden-Württemberg**

**(Herausgeber: Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg)**

[http://www.bw.ihk.de/\\_Resources/Persistent/d2b855d2e718e7440c3b4ee45819d3013870b140/DRUCK\\_Groesste\\_Unternehmen\\_2013-07\\_BW.pdf](http://www.bw.ihk.de/_Resources/Persistent/d2b855d2e718e7440c3b4ee45819d3013870b140/DRUCK_Groesste_Unternehmen_2013-07_BW.pdf)

### **Firmendatenbank der Bayerischen Industrie- und Handelskammern**

<https://firmen-in-bayern.de/sites/fitby/welcome.aspx>

Eine Bewerbung ist Ihre Chance auf ein neues Arbeitsleben, ein Türöffner für eine neue berufliche Tätigkeit. Dieses Buch kann Ihre Erfolgsaussichten deutlich steigern: Es hilft Ihnen dabei, mit Ihren Unterlagen zu überzeugen. Mit diesem Ratgeber haben Sie alles in der Hand, um für einen beruflichen Erst- oder Neustart bestmöglich vorbereitet zu sein.

Viele klassische „Bewerbungsratgeber“ liefern eher Anleitungen zur Optimierung von Bewerbungsunterlagen und zur Selbstpräsentation im Vorstellungsgespräch. Dieser Ratgeber „Neue Perspektiven“ jedoch regt darüber hinaus dazu an, über den Tellerrand der klassischen, konventionellen Bewerbung hinauszublicken.

Gemeinsam mit Ihnen finden wir heraus, wo Wege zu Erfolg versprechenden Arbeitsplätzen oder einer selbstständigen Tätigkeit liegen könnten. Der Weg dahin ist zuweilen eine gewundene Strecke mit Anstiegen und Abstiegen, die auch Zeit und Raum für eigene Gedanken und Reflexionen gibt.