



Url: [http://www.focus.de/karriere/bewerbung/tid-14820/interne-stellenausschreibung-bewerbung-mit-heimvorteil\\_aid\\_415672.html](http://www.focus.de/karriere/bewerbung/tid-14820/interne-stellenausschreibung-bewerbung-mit-heimvorteil_aid_415672.html)

11.08.2009, 06:05

[Drucken](#)

## Interne Stellenausschreibung Bewerbung mit Heimvorteil

Wer sich in der eigenen Firma um eine neue Stelle bemüht, hat den Vorteil, kein Unbekannter zu sein. Reine Formsache ist der interne Wechsel dennoch nicht.

Von FOCUS-Online-Autorin *Nadine Nöhmaier*

In manchen Unternehmen ist Karrieremachen ausgemachte Sache: Die Mitarbeiter werden kontinuierlich ge- und befördert, Stufe für Stufe klettern sie die betriebsinterne Karriereleiter hoch, bis sie vielleicht Chef des Ganzen sind. „Wenn ein Unternehmen Personalentwicklung ernst nimmt, lässt es Angestellte, die weiterkommen wollen, in verschiedenen Bereichen und Positionen Erfahrungen sammeln“, sagt Dirk Pfenning, zuständig für People Development im Bereich Human Resources des Chemie- und Pharmariesen Bayer.



Mehr als Formsache: die interne Bewerbung Colourbox

Reine Formsache sei eine interne Bewerbung dennoch in den seltensten Fällen – „immerhin konkurrieren interne Mitarbeiter mit Kandidaten aus dem externen Arbeitsmarkt, die sich alle Mühe für ihre [Bewerbung](#) geben“, sagt Steffen Westermann vom Berliner Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader. Als Faustformel gelte jedoch: je größer das Unternehmen, desto vielfältiger die internen Aufstiegsmöglichkeiten. Große Firmen haben erkannt, dass sie Leistungsträger binden, wenn sie ihnen personalisierte Karrierefahrpläne anbieten.

### Abwanderungsgedanken als Affront gegen den Chef

In mittelständischen Unternehmen hingegen existiert oft keine systematische Personalentwicklung. Das kann an der geringen Mitarbeiterzahl oder den fehlenden internen Möglichkeiten liegen. „Hier dürfte man häufiger als in Großkonzernen den Typus Chef treffen, der Abwanderungsgedanken als persönliche Beleidigung begreift“, sagt Thorsten Knobbe, Geschäftsführer der Karriere- und Managementberatung Leaderspoint. „Solche Vorgesetzte reiben dem Mitarbeiter gerne unter die Nase, dass es ihm wohl nicht mehr in der Abteilung gefällt – sonst würde er sich ja nicht fortbewerben.“ Bleibt der Zuschlag für die neue innerbetriebliche Herausforderung aus, hat der Angestellte möglicherweise das Vertrauen seines Chefs verloren – und den Ruf gewonnen, nicht kompetent genug für die nächste Karrierestufe zu sein. „Ob sich ein Angestellter innerhalb eines Unternehmens mit überschaubarer Mitarbeiterzahl auf eine neue Position bewirbt, sollte er sich daher genau überlegen“, sagt Knobbe. „Möglicherweise macht das nur Sinn, wenn er mit der aktuellen Situation hochgradig unzufrieden ist. So unzufrieden, dass er die Firma im Zweifel auch verlassen würde, wenn er sich mit der internen Bewerbung die Reputation verspielt.“

### Diskretion ist ein Mythos

Bei der internen Bewerbung auf die Diskretion aller Beteiligten zu setzen, ist Karriereberater Westermann zufolge ein netter, aber unrealistischer Gedanke: „Man kann sich zu nahezu 100 Prozent darauf verlassen, dass der Bewerbungsvorgang über den sogenannten Flurfunk weiter getragen wird“, sagt er. „Gerade in der eigenen Firma kocht die Gerüchteküche über. Chefs reden mit anderen Chefs, mit der Personalabteilung. Wo Menschen sind, wird getratscht.“ Daher komme der Angestellte nicht umhin, seine Karten relativ schnell aufzudecken, auch dem bisherigen Vorgesetzten gegenüber. Wer Glück hat, hat einen Chef, der Tipps für die Bewerbung gibt. „Ein guter Chef freut sich, wenn ein hervorragender Mitarbeiter der Firma erhalten bleibt“, sagt Westermann. „Einen solchen Vorgesetzten kann der Bewerber auch um eine Empfehlung für die neue Stelle bitten.“

Eine Bewerbung klammheimlich einzufädeln, dürfte in einem kleineren Familienbetrieb am allerwenigsten gelingen. Hier dürfte völlig klar sein, wer für welche Position vorgesehen ist. Der Favorit des Chefs wird auch ohne Bewerbung auf den Sessel des stellvertretenden Geschäftsführers gehoben. Stimmt jedoch die Chemie mit dem Chef nicht, hilft in der Regel weder Leistung noch Ehrgeiz.

## Zeitvorteil für Kollegen

Wenn der Chemie- und Pharmakonzern Bayer freie Stellen besetzen will, informiert er die Angestellten vorab via Intranet oder Aushang – und zwar gewöhnlich zwei Wochen, bevor die **Jobs öffentlich ausgeschrieben werden**. „Interne Bewerber durchlaufen anschließend – mit Zeitvorteil – dasselbe Bewerbungsprozedere, das auch Externe auf sich nehmen müssen“, sagt Personalchef Pfenning.



Ob der Arbeitgeber auf dem Colourbox Schwarzen Brett oder online inseriert, ist seine Sache

Unternehmen mit Betriebsrat sind dazu verpflichtet, freie Stellen vorab intern zu inserieren – sofern der Betriebsrat die innerbetriebliche Ankündigung gefordert hat. Sinn des Ganzen ist, Mitarbeitern einen Zeitvorteil zu verschaffen. „Ob der Arbeitgeber die freien Stellen auf dem schwarzen Brett oder in einer Rundmail veröffentlicht, ist seine Sache“, sagt Andreas Walle, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Hamburg. „Ebenso bestimmt er den Inhalt der Anzeige, etwa, welche Qualifikationen für die Stelle erforderlich sind.“ Ob der Chef die Stelle letztlich mit einem internen oder externen Bewerber besetzt, entscheidet er ebenfalls alleine. „In der Praxis finden sich gelegentlich freiwillige Betriebsvereinbarungen, wonach interne Bewerber – bei gleicher Qualifikation – vorrangig zu berücksichtigen sind“, sagt Fachanwalt Walle.

Hat es der Arbeitgeber trotz einer innerbetrieblichen Abmachung versäumt, die Stelle vorab intern auszuschreiben, kann sich der Betriebsrat weigern, der Einstellung zuzustimmen.

## Erst planen, dann wechseln

Wer mit einem internen Stellenwechsel liebäugelt, sollte sich vorab die Karrierekultur im Unternehmen verdeutlichen, rät Leaderspoint-Geschäftsführer Knobbe. In der Regel hat jeder Mitarbeiter ein, zwei Jahre einen festen Posten inne, bevor er sich ernsthaft mit einem Jobwechsel befasst. „In dieser Zeit dürfte dem Angestellten klar geworden sein, wie das Unternehmen funktioniert, ob interne Bewerbungen gefragt oder heikles Terrain sind, das jede Menge Fingerspitzengefühl erfordert“, sagt Knobbe.



Leistungsträger sollten ihren Stand nicht ohne Weiteres riskieren

Gerade jene, die in ihrer Abteilung als hoch geschätzte Leistungsträger gelten, sollten sich gut überlegen, ob sie diesen Status aufgeben wollen. Keiner nimmt die Reputation, die er sich am bisherigen Arbeitsplatz geschaffen hat, automatisch mit. „Jeder Chef legt auf andere Dinge wert“, sagt Karriereberater Westermann. „Ob die Empfehlung, die der bisherige Vorgesetzte ausgesprochen hat, auch für die neue Stelle Bestand hat, zeigt sich erst im Alltagstest.“ Auch Leaderspoint-Chef Knobbe hält eine Wegbewerbung für einen „Ausflug ins Ungewisse“. Der Angestellte sollte genau abwägen, ob er die Karriereleiter nicht besser innerhalb seiner Abteilung hochklettert. „Er könnte beispielsweise versuchen, eine Fachkarriere anzustreben“, sagt Knobbe. „Er könnte anregen, Fachgruppenleiter zu werden. Wenn ihn sein Chef binden will, wird er ihm nach Möglichkeit interne Aufstiegschancen bieten.“

### Titel machen Leute

Eine wohlklingendere Funktionsbeschreibung auszuhandeln, die nicht zwingend an eine Gehaltserhöhung gekoppelt sein muss, ist eine gute

Möglichkeit, eine erfolgreiche externe Bewerbung vorzubereiten: Wer verbringt mehr Verantwortung trägt, verbessert seine Chancen beim Jobwechsel.

Wer hingegen höchst unzufrieden mit der aktuellen Tätigkeit ist oder einen schlechten Stand in der Abteilung hat, könnte es Knobbe zufolge wagen, sich intern zu bewerben. „In diesen Fällen hat der Kandidat nicht viel zu verlieren“, sagt der Leaderspoint-Chef.

In die Überlegungen zur Neuorientierung sollte ferner einfließen, dass sich ein Angestellter beruflich ins Abseits stellt, wenn er jahrelang auf demselben Posten stagniert. „Wer zehn Jahre lang auf dem gleichen Stuhl sitzt, wird vielleicht intern als stabiler Faktor gesehen“, sagt Knobbe. „Sobald der Kandidat aber in eine andere Firma wechseln will oder muss, schadet es ihm, wenn in seiner Berufsvita keine berufliche Entwicklung zu erkennen ist.“ Jeder müsse aber mit sich selbst ausmachen, was wichtiger ist: ein geruhvoller, stressfreier Job oder die steile Karriere, die viel Kraft und Nerven kosten kann.

Immer auf den Ruf achten

Definitiv sparen sollten sich Angestellte die internen Bemühungen, wenn der Verdacht besteht, dass die freie Stelle bereits einem Kollegen versprochen ist. „Das ist häufig etwa im öffentlichen Dienst der Fall“, sagt Westermann. Dann habe ein Abteilungsleiter häufig bereits einen bestimmten Kandidaten im Fokus, sei aber aus formalen Gründen gezwungen, die Stelle noch auszuschreiben. Hinweise darauf, dass der Job bereits vergeben ist, finden sich Westermann zufolge bereits in der Stellenanzeige: Wenn sehr konkrete Fähigkeiten für den Job gefordert sind, die nicht zwingend nötig erscheinen, liege es nahe, dass die Annonce einem Mitarbeiter auf den Leib geschrieben ist. „Wenn etwa die Sekretärin ohne ersichtlichen Grund eine Fotografenausbildung mitbringen soll, Rumänischkenntnisse und Steno, dann ist fast klar, dass der Chef seine Traumkandidatin einstellen will“, sagt Westermann. „Es lohnt nur im Ausnahmefall, sich dann noch zu bewerben.“ Besser wäre für den Interessenten, auf die nächste Stellenausschreibung innerhalb des Unternehmens zu warten. Dann verbrenne er seinen Namen nicht als jemand, der eine bereits versprochene Stelle auf Teufel komm raus haben wollte – aber letztlich den Kürzeren gezogen hat.

## „Hallo Wolfgang“ ist tabu

Auch ein interner Bewerber kann nicht erwarten, dass der Personalchef weiß, woran er aktuell arbeitet. „Selbst wenn er aus demselben Unternehmen kommt, muss ein Kandidat in [Anschreiben](#) und [Lebenslauf](#) seine Aufgaben und Erfolge darstellen“, sagt Bayer-Personalexperte Pfenning. „Er sollte auch begründen, warum er eine neue Herausforderung sucht.“



Flapsigkeiten sind auch bei internen Bewerbungen tabu Colourbox

Tabu sei es auch im internen

Bewerbungsprozedere, statt ausgearbeiteten

und [vollständigen Unterlagen](#) eine flapsige E-Mail zu schicken. Auch sollte der Interessent den Personalchef im Anschreiben auf keinen Fall mit „Hallo Wolfgang“ begrüßen. „Da könnte Wolfgang das Gefühl bekommen, nicht ernst genommen zu werden; nicht jeder findet Kumpelleien in Geschäftsbriefen angemessen“, sagt Karriereberater Westermann. Die Bewerbung sollte in jedem Fall an „Sehr geehrter Herr Soundso“ gerichtet sein, egal wie gut man sich kennt. Außerdem ist Kollege Wolfgang häufig nicht der einzige, der die Bewerbung liest.

Besser sei es Westermann zufolge, den Duzfreund in der Kantine unter vier Augen zu fragen, ob er die Bewerbung erhalten hat, und wie die Chancen stehen, persönlich vorsprechen zu dürfen. Klappt es schließlich mit der Einladung zum Jobinterview, ist seriöses und diskretes Verhalten weiterhin unabdingbar: „Kritik an den Kollegen oder dem Chef zu üben, Interna der aktuellen Abteilung auszulplaudern – das wird bei der internen Bewerbung noch stärker angekreidet als bei einem Vorstellungsgespräch in einer anderen Firma“, sagt Pfenning.

## Nach der Bewerbung ist vor der Bewerbung

Gratulation – sofern es mit der internen Bewerbung geklappt hat. Jetzt muss der



flügge gewordene Mitarbeiter durchhalten und sich in der bisherigen Position bis zu seinem letzten Arbeitstag engagieren. Wer sich innerlich zu früh verabschiedet, riskiert, dass ihn der neue Chef frostig empfängt.

Wenn es hingegen nicht geklappt hat mit dem Jobwechsel, muss sich der Angestellte möglicherweise mit dem alten Vorgesetzten neu zusammenraufen. „Falls ihm dieser die Abwanderungsgedanken nachhaltig verübelt, beschleunigt das vielleicht den Abgang, den der Angestellte in gewisser Weise ohnehin vorhatte – sonst hätte er sich vermutlich nicht anderweitig umgesehen“, sagt Knobbe. In der Regel sei allerdings das Ego des abgewiesenen Bewerbers stärker beschädigt als das Ego seines Chefs: Der Angestellte fühlt sich möglicherweise übergangen, er ist demotiviert und vielleicht gedemütigt. Sein Wille, sich neu zu engagieren und zu verändern, wurde nicht respektiert. „In einem größeren, dynamischen Unternehmen lässt sich das leichter verkraften“, sagt Knobbe. „Wer jetzt nicht zum Zug kommt, ist beim nächsten Mal dran.“

Zeit, sich zu verabschieden

In einem kleineren Unternehmen könnte durch die Abfuhr allerdings besiegelt sein, dass das Ende der Fahnenstange erreicht ist. Generell dürften in familiären Strukturen die Aufstiegsmöglichkeiten begrenzt sein. Wenn der Bürokollege zum Abteilungsleiter aufgestiegen ist, hält er unter Umständen für die kommenden zehn Jahre an dem Posten fest. Bietet die Firma keine alternative Karrierechance, ist es für einen aufstrebenden Angestellten an der Zeit, sich nach einer völlig neuen Herausforderung umzusehen.

[Drucken](#)

---

Fotos: Colourbox (5)

Copyright © FOCUS Online 1996-2009