

STELLENANZEIGEN FINDEN UND VERSTEHEN

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit versuchen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland Anfang des Jahres 2023, mehr als 750.000 offene Stellen zu besetzen. Fragt man Führungskräfte, wo sie nach Personal suchen, nennen über 80 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Online-Umfrage im Jahr 2022 Jobportale im Internet. Fast 70 Prozent nutzen demnach unternehmenseigene Kanäle, etwa 60 Prozent versuchen es über Social-Media-Plattformen. Etwas über 20 Prozent setzen weiterhin auf Stellenanzeigen in Zeitungen.

M1: WAS EINE STELLENANZEIGE BEINHALTEN MUSS

Ob in Zeitungen, auf Unternehmenswebseiten, in Online-Jobbörsen oder Karriereportalen: die meisten Stellenanzeigen haben einen klaren Aufbau. Enthalten sind Jobtitel und Abteilung sowie eine Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Darüber hinaus wird aufgezählt, welche Fähigkeiten und Qualifikationen Bewerberinnen und Bewerber haben sollten. Auch werden Informationen zum Unternehmen, zum Arbeitsplatz, zum Gehalt und zu besonderen Vorteilen im Unternehmen genannt. Wichtige Angaben sind zudem die Bewerbungsfrist und Informationen zum Ablauf des Bewerbungsverfahrens.

BESTANDTEILE EINER AUSSAGEKRÄFTIGEN STELLENANZEIGE

Unternehmensprofil: Wer sucht?	Beschrieben wird, was das Unternehmen genau macht oder herstellt, wo sich seine Standorte befinden und wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es beschäftigt.
Stellenbeschreibung: Wer wird gesucht?	Hier steht, wie die Position heißt, welche Aufgaben zu erledigen sind und wie groß der Verantwortungsbereich ist. Genannt wird auch, an welchem Standort sich der Arbeitsplatz befindet, ob es sich um eine Teil- oder Vollzeitstelle handelt und ob diese befristet oder unbefristet ist.
Anforderungsprofil: Was wird erwartet?	Unternehmen beschreiben hier oft Menschen und Fähigkeiten, die es so gar nicht gibt: Manchmal wird zu viel erwartet, manchmal zu wenig. Da ist es gut zu wissen, was man selbst kann: Vielleicht ist das etwas, das beim Anforderungsprofil nicht genannt wird, aber gut zur Stellenbeschreibung passt.
Unternehmensleistungen: Was wird angeboten?	Gehalt, bestimmte Sonderzahlungen, Arbeitszeit-Modelle, das Arbeitsumfeld, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Weiterbildungsangebote, Gesundheitsförderung im Betrieb – hier nennt ein Unternehmen seine Leistungen für die Angestellten.
Bewerbungsverfahren: Wie kann man sich bewerben?	Häufig finden Bewerbungen online statt. Eventuell gibt es auch andere Möglichkeiten, Unterlagen einzusenden. Dieser Bereich einer Stellenanzeige nennt eventuell auch Ansprechpersonen, an die man sich bei Fragen wenden kann.

nach: www.personalwissen.de; www.haufe.de; www.stepstone.de; <https://stellenmarkt.faz.net>; www.recruitee.com; www.canva.de, März 2023

M2: WAS STELLENANZEIGEN ÜBER EIN UNTERNEHMEN VERRATEN

Stellenanzeigen sagen viel über Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aus. Darum ist es ratsam, so eine Anzeige mehrfach aufmerksam durchzulesen. Oft sagt die Reihenfolge der Informationen eine Menge aus: Was steht ganz oben, was weiter unten? Welche Anforderungen ein „Muss“ sind, ist an Formulierungen erkennbar wie „Voraussetzung sind“ oder „erwarten wir“ oder auch „setzen wir voraus“. Je weniger man davon erfüllt, desto weniger ist die Stelle geeignet. Mit „Kann“-Anforderungen oder „erlernbaren Skills“ lässt sich das vielleicht ausgleichen. Diese sind zu erkennen an Formulierungen wie „wünschenswert sind“ oder „hilfreich wäre zudem“. Erfüllt man nur wenige „Muss“-Punkte, hat aber einige der genannten „Kann“-Fähigkeiten, erhöht das die Wahrscheinlichkeit, doch zum gesuchten Profil zu passen.

Eine gute Möglichkeit, durch Stellenanzeigen mehr über ein Unternehmen zu erfahren, sind Vergleiche: Wie sind Anzeigen für andere Positionen formuliert? Wie sehen Anzeigen von Wettbewerberinnen und Wettbewerbern aus? Wurde eventuell voneinander abgeschrieben? In gedruckten Medien sagt auch die Größe einer Stellenanzeige – in Online-Medien die Platzierung einer Stellenanzeige – viel aus, denn Anzeigen kosten Geld. Es gibt aber auch Unternehmen, die nur große Anzeigen schalten, um zu zeigen, dass es dem Unternehmen gut geht – obwohl das vielleicht gar nicht der Fall ist.

Ganz wichtig ist das Absenderfeld: Wie einfach macht es das Unternehmen möglichen Bewerberinnen oder Bewerbern, mehr zu erfahren? Eine gut sichtbare Homepage-Adresse und der Name einer Ansprechperson sind unabdingbar. Damit lässt sich auch gut auf der Unternehmenswebsite recherchieren: passen Anzeige und Unternehmenswebsite zusammen, lässt sich die Ansprechperson auf der Seite finden? Gibt es (ehemalige) Mitarbeitende, die im Internet über ihre Erfahrungen berichten und hat das Unternehmen darauf reagiert? Übrigens: Stellenanzeigen dürfen keine diskriminierenden Inhalte haben. Dazu gehören Angaben zum Geschlecht, zu Alter, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung.

nach: <https://karrierebibel.de>; www.haufe.de; www.yourfirm.de; www.karriereakademie.de; www.stellenanzeigen.de; www.antidiskriminierungsstelle.de; Stand: jeweils März 2023

M3: WIE MAN STELLENANZEIGEN FÜR DAS BERUFSFELD STEUERBERATUNG FINDET

Wer in einer Suchmaschine nach „Steuerberatung“ und „Stellenangebote“ sucht, erhält zuerst Ergebnisse, die „gesponsert“ sind. Das sind Suchmaschinen oder Unternehmen, die Geld dafür bezahlen, bei Internetsuchen auf jeden Fall gefunden zu werden. Das besagt allerdings nicht, dass dort dann auch aktuelle Stellen angeboten werden. Darum einfach etwas scrollen, um sich einen Überblick zu verschaffen. Faustregel für jede Website, die man anklickt: Erst einmal nach dem Impressum suchen. Dort steht, wer die Seite anbietet. Die Suche nach Stellenanzeigen kann man auch um den Namen einer Stadt erweitern, in der man arbeiten möchte. So lassen sich die Ergebnisse sinnvoll eingrenzen. Weitere Tipps:

- In der Online-Börse der Bundessteuerberaterkammer können junge Menschen bundesweit nach einem Praktikumsplatz suchen: www.mehr-als-du-denkst.de/ausbildungs-und-praktikumsplaetze
- Eine gute Adresse für die Suche nach offenen Stellen sind die Steuerberatungskammern der einzelnen Bundesländer. Eine Übersicht mit Links zu allen Kammern: www.bstbk.de/de/ueber-uns/steuerberaterkammern

- Einige Jobbörsen tauchen in Suchmaschinen besonders häufig auf, wenn es um Steuerberatung geht, darunter
 - www.stepstone.de/jobs/steuerberatung
 - www.xing.com/jobs/search?keywords=steuerberatung
 - <https://de.indeed.com/q-steuerberater-jobs>
 - www.jobboerse-stellenangebote.de/jobs-steuerberater/
- Die Deutsche Steuerberaterkammer stellt auf ihrer Seite das amtliche Steuerberatungsverzeichnis zur Verfügung. Das sind mögliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, nach denen man dann weiter recherchieren kann: <https://www.bstbk.de/>.

M4: WIE STELLENANGEBOTE IN ZUKUNFT AUSSEHEN

Immer mehr Menschen gehen in Ruhestand, immer weniger Menschen kommen auf den Arbeitsmarkt. Der Fachkräftemangel verstärkt sich; Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt. Werden also Unternehmen weiterhin klassische Stellenanzeigen schalten, um Mitarbeitende zu finden? Überlässt man Künstlicher Intelligenz (KI) das Schreiben von Stellenausschreibungen, bis hin zur Auswahl geeigneter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch automatisierte Screening-Tools? Welche Werkzeuge stehen Unternehmen zur Verfügung, um ihre Attraktivität unter Beweis zu stellen? Ein Blick in die aktuelle Berichterstattung:

„KI kann schon im Vorfeld helfen zu ermitteln, ob Bewerbende und Arbeitgeber zusammenpassen.“

Quelle: Karen Funk und Heinrich Vaske: „Das prognostiziert die Redaktion“, www.computerwoche.de, 28. Dezember 2022

„Wenn man bedenkt, dass die meisten Personalverantwortlichen durchschnittlich gerade mal sechs Sekunden mit dem Scannen eines Lebenslaufs verbringen, ist es kaum verwunderlich, dass es dabei zu Fehlentscheidungen kommt (...). Da Personalbeschaffung kostspielig, zeitaufwändig und ineffizient sein kann, sind Tools zur Überprüfung von Lebensläufen heutzutage unabdingbar geworden.“

Quelle: recruitmenttech Redaktion: „Wie Lebenslauf-Screening-Tools Rekrutierungsprozesse verändern“, www.recruitmenttech.de, 25. Januar 2022

„Soziale Medien und Netzwerke sind aufgrund ihrer wachsenden Bedeutung für die Stellensuche von Bewerbern zu integralen Bestandteilen der modernen Personalbeschaffung geworden. Kandidaten der Generation Z verbringen jeden Tag viel Zeit in sozialen Netzwerken. Sie tauschen sich dort aus und erweitern ihr Netzwerk, um ihre Chancen zu verbessern und zu lernen.“

Quelle: Redaktionsteam Personalwissen (Martin Glania et al.): „Das sind die Top 7 Recruiting Trends 2023“, www.personalwissen.de, 2. Februar 2023

„Schon jetzt verschenken Unternehmen Potenzial durch unnötig aufwändige Prozesse. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten Jahren zuspitzen – durch die fortschreitende Digitalisierung in allen anderen Lebensbereichen und die zunehmend entspanntere Situation für Jobsuchende.“

Quelle: Alexander Götz et al.: „Auf diese 5 Dinge wird es im Recruiting der Zukunft ankommen“, www.industrie.de, 14. September 2021

„Für Bewerber bietet Google for Jobs einige Vorteile. Um interessante Jobangebote zu finden, müssen nun nicht mehr eine Vielzahl an Jobbörsen durchgeklickt und -gescrollt werden – eine Suche genügt.“

Quelle: Annika Lutz: „Google for Jobs – was Sie jetzt wissen müssen“, www.datev-magazin.de, 9. August 2019

ARBEITSAUFTRÄGE

Grundwissen: Recherchieren Sie auf Basis von **M1** eine beliebige Stellenanzeige. Prüfen Sie zunächst, ob die Anzeige alle Anforderungen erfüllt. Notieren Sie, was Ihrer Meinung nach fehlt.

Stellen Sie Ihrer Lerngruppe die in der Anzeige genannten Anforderungen vor und lassen Sie die Gruppe raten, um welches Berufsfeld und welche Position es sich handelt.

Vertiefung: Schreiben Sie in Teamarbeit die Stellenanzeige anhand der Informationen aus **M2** so um, dass sich Muss-Anforderungen reduzieren und stattdessen (neue) Kann-Anforderungen in den Vordergrund rücken – sozusagen der „Traumjob“. Formulieren Sie zudem ein Bewerbungsverfahren, das Sie attraktiv finden.

Recherchieren Sie nach „Codes in Stellenanzeigen“ und gleichen Sie Ihren Entwurf damit ab.

Verfassen Sie mit dem Wissen aus **M1** und **M2** eine Stellenanzeige, mit der Sie nach einem Unternehmen suchen, das Sie einstellen soll.

Transfer: Fassen Sie in Gruppenarbeit auf Basis von **M3** und mithilfe verschiedener Suchverfahren (zum Beispiel Stellenbörsen, Social-Media-Plattformen, Bewerberportal von Unternehmen, auf Kanalseiten) Informationen zu folgenden Schwerpunkten in einer Kurzpräsentation zusammen:

1. Wo arbeiten Steuerberaterinnen und -berater? Wer sucht Mitarbeitende (zum Beispiel Kanzleien, Gesellschaften, Unternehmen)? Welche Positionen sollen besetzt werden (zum Beispiel Angestellte, Partner/innen, Nachfolger/innen)?
2. Welche Aufgabenfelder gehören zum Beruf des Steuerberaters, der Steuerberaterin? Welche Anforderungen werden an Steuerberaterinnen und -berater gestellt? Nutzen Sie dafür zum Beispiel auch das Schülermagazin oder die Videos auf www.lehrer-online.de/fokusthemen/berufs-und-arbeitswelt/berufsfeld-steuerberatung.
3. Welche Besonderheiten hat das Berufsfeld Steuerberatung, welche Vorteile bietet der Beruf?

Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse im Plenum.

Reflexion: Durch Künstliche Intelligenz ausgewählt werden, Bewerbungsgespräche per Videochat – recherchieren Sie in Teamarbeit auf Basis von **M4** nach ungewöhnlichen Bewerbungsverfahren. Stellen Sie die Bewerbungsverfahren im Plenum vor und führen Sie eine Pro-Contra-Diskussion, in der sie darlegen, welche Vor- und Nachteile Sie bei diesen Entwicklungen für die Bewerberinnen und Bewerber sowie für die Unternehmen sehen.

Hausarbeit/Projektarbeit: Nehmen Sie einmal an, auf die von Ihnen ausgewählte Stellenanzeige aus der ersten Aufgabe sollten Sie sich mit einem klassischen Anschreiben bewerben. Erstellen Sie das Anschreiben und präsentieren Sie es im Plenum. Zur Vorbereitung können Sie hier ein [Wissensquiz zum Thema Bewerbung](#) absolvieren. In der [Auflösung zum Wissensquiz](#) finden Sie zahlreiche Tipps für die Erstellung der Bewerbungsunterlagen und für die Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch.