

Worauf TUI bei der Bewerbung achtet

Als international ausgerichteter Touristik-Konzern mit zahlreichen Unternehmensteilen ist TUI natürlich darum bemüht, den Bewerbungsprozess möglichst effizient zu gestalten. Daher setzt das Unternehmen primär auf Online- und E-Mail-Bewerbungen und verkürzt so Bearbeitungsdauer und Wartezeit. Eine interessante Erkenntnis: Passt der Bewerber von der Qualifikation her zum Unternehmen und zeigt er sich motiviert, spielen kleine Fehler und Fettnäpfchen im Bewerbungsgespräch keine Rolle. Die Antworten stammen von Inka Blume, Teamleiterin des TUI Recruiting Office.

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Eine Bewerbung erfolgt bei uns in der Regel ganz einfach online. Eine klassische Bewerbungsmappe wird daher bei uns nicht mehr benötigt. Und auch den Gang zum Briefkasten kann sich der Bewerber so sparen.

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

Im Anschreiben sollte uns der Bewerber davon überzeugen, warum er bei TUI einsteigen möchte und warum er der Richtige für die jeweilige Stelle ist. Ob lieber klassisch oder kreativ – diese Entscheidung überlassen wir unseren Bewerbern. Dies wird aber sicherlich auch von der Position abhängen, auf die sich der Kandidat bei uns bewirbt.

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

In der Regel sollte ein Bewerber auf einer Seite genügend Platz finden, um uns seine Motivation und Vorzüge kurz und bündig näher zu bringen. Weniger ist an dieser Stelle häufig mehr.

Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Wenn es zur Position passt, freuen wir uns beispielsweise auch über ein Video als Ergänzung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Ist das Video gut gemacht, kann es eine tolle Möglichkeit sein, sich im Auswahlprozess von anderen Bewerbern positiv abzuheben.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Flüchtigkeitsfehler sind unschön und sollten daher möglichst vermieden werden. Hier können die Rechtschreibprüfung oder das Gegenlesen durch eine zweite Person eine gute Unterstützung sein.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Die Angabe einer ungefähren Gehaltsvorstellung gibt uns die Möglichkeit, bereits in der ersten Phase des Auswahlprozesses die gegenseitigen Erwartungen abzugleichen. Insbesondere bei Berufserfahrenen sollte daher der Gehaltswunsch im Anschreiben nicht fehlen. Als erste Einordnung ist für uns zunächst jedoch ein ungefährender Gehaltsrahmen vollkommen ausreichend. Details besprechen wir im Rahmen eines persönlichen Gesprächs.

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Als größtes Tabu würden wir es vielleicht nicht bezeichnen, doch erhalten wir immer wieder Anschreiben, die versehentlich an ein anderes Unternehmen gerichtet sind oder sich auf eine fremde Stellenausschreibung beziehen. Dies lässt auf mangelnde Sorgfalt oder fehlendes Interesse schließen.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Ein Lebenslauf soll uns vor allem einen schnellen und guten Überblick über den bisherigen Werdegang des Bewerbers bieten. Wie dies am besten umgesetzt wird, kann je nach Bewerber variieren.

Interessieren Hobbys?

Die Angabe von Hobbys ist nicht zwingend erforderlich, gibt uns aber die Möglichkeit, mehr über unsere Bewerber zu erfahren und einen ersten persönlichen Eindruck zu gewinnen.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Ein Bewerbungsfoto kann der Bewerbung eine persönliche Note verleihen. Es wird bei uns aber nicht angefordert, da es für den Auswahlprozess nicht relevant ist.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Diesbezüglich haben wir keine Präferenz. Entscheidend ist, dass das Foto professionell gemacht ist.

Dritte Seite – ja oder nein?

Wenn die dritte Seite dem Leser einen Mehrwert an Informationen bietet, kann diese gern den Bewerbungsunterlagen hinzugefügt werden. In der

Regel sollte alles Wichtige aber bereits durch das Anschreiben abgedeckt sein.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Bewerber sollten sich auf die für die Position relevanten Zeugnissen konzentrieren. Hierzu zählen bei Berufseinsteigern das letzte Hochschulbeziehungsweise Schulzeugnis sowie gegebenenfalls Praktikumsbescheinigungen. Bei Berufserfahrenen benötigen wir die Arbeitszeugnisse der letzten Berufsstationen. Zertifikate, die für die jeweilige Stelle relevant sind, sollten ebenfalls nicht fehlen. Benötigen wir darüber hinaus weitere Belege, fordern wir diese bei unseren Bewerbern an.

Lieber Post-, E-Mail- oder Online-Bewerbungen?

Für die meisten unserer Stellen ist eine Onlinebewerbung vorgesehen. Dies ermöglicht uns eine effiziente Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen und bietet unseren Kandidaten die Möglichkeit, sich kontinuierlich über den aktuellen Stand ihrer Bewerbung auf dem Laufenden zu halten. Falls die Möglichkeit zur Online-Bewerbung einmal nicht besteht, ist in der Regel eine E-Mail-Adresse in der jeweiligen Stellenausschreibung angegeben.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Wir informieren unsere Bewerber immer schnellstmöglich über den aktuellen Stand ihrer Bewerbung. Sollten dennoch zwischendurch Fragen aufkommen, stehen wir gern als Ansprechpartner telefonisch oder per E-Mail zur Verfügung.

Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?

Die Erfolgsaussichten sind natürlich bei einer Bewerbung auf eine konkret ausgeschriebene Position am größten. Wir prüfen aber dennoch kontinuierlich auch Initiativbewerbungen auf Einsatzmöglichkeiten bei uns im Unternehmen. Aufgrund der Vielzahl an Gesellschaften der World of TUI und der Größe des Konzerns können wir über die Anzahl der aus Initiativbewerbungen erfolgten Einstellungen jedoch leider keine konkrete Aussage treffen.

Googeln Sie Kandidaten?

Ausdrücklich nein. Wir stützen unsere Auswahlentscheidung auf die uns vom Bewerber selbst zur Verfügung gestellten Informationen beziehungsweise Referenzen.

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?

Dies ist abhängig von der jeweiligen Stellenausschreibung. Durchschnittlich können unsere Bewerber von einer Dauer von vier bis sechs Wochen vom Bewerbungseingang bis zum Vertragsangebot ausgehen.

Der gruseligste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Gruselig ist sicher das falsche Wort. Außerdem behandeln wir unsere Bewerbungen stets vertraulich. Dies gilt selbstverständlich auch für unsere Vorstellungsgespräche. Eine kleine Anekdote dürfen wir aber erzählen: Einer unserer Kollegen hat seinen zukünftigen Vorgesetzten im Vorstellungsgespräch als Assistenten bezeichnet. Doch wenn man ansonsten überzeugende Kenntnisse und Fähigkeiten mitbringt, sind solche Fettnäpfchen bei uns – wie man an diesem Beispiel sieht – wirklich kein Ausschlusskriterium.

Der genialste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Überzeugen können uns besonders Kandidaten, die Leidenschaft mitbringen, für das, was Sie tun. Unsere Mission ist, möglichst vielen Menschen auf der ganzen Welt Urlaub zu ermöglichen und ihnen dabei ein Lächeln aufs Gesicht zaubern. Bewerber, die diese Begeisterung mit uns teilen und dies auch im Vorstellungsgespräch rüber bringen, werden einen positiven Eindruck bei uns hinterlassen.