

Nicht nachmachen: Die Top-Bewerbungsfehler

Leider nein. Es gibt viele Anleitungen für die perfekte Bewerbung. Aber nirgendwo steht, was Recruiter nicht wollen. Deshalb hier: Fehler, die im Bewerbungsprozess sicher zur Absage führen.

VON MAGDALENA VACHOVA

Katharina Braun bekommt mehr als 100 Bewerbungen. Und die große Ernüchterung dazu: Abge-droschene Phrasen folgen peinlichen Selbstbeschreibungen, schlechten Bewerbungsbildern und überzogenen Gehaltswünschen. Dazu kommen freche CC-Platzierungen in der eMail-Adressatenliste – Braun ist also nur eine von vielen, an die die Bewerbung geht. „Mein Interesse an den Zusendungen flaute zunehmend ab“, sagt sie.

Was Braun hier erlebt hat, ist Alltag im Jobsuche-Business. Sie ist auf der Suche nach Verstärkung für ihre Kanzlei, fordert keine unerfüllbaren Kriterien. Die Bewerbungen in ihrem Postfach waren – zum Teil jedenfalls – erschreckend.

Dass hinter schlecht gemachten Bewerbungen unbedingt auch schlechte Kandidaten stecken, stimmt nicht. Vielleicht klappt die Selbstpräsentation am Papier nicht – aber im Verkaufsaußendienst ist der Kandidat brillant. Möglicherweise bekommt die Kandidatin keinen perfekten Lebenslauf am PC hin, ist für den Job der Kinderbetreuerin aber berufen. Oder es klafft eine abschreckende Lücke im Lebenslauf – eine berufliche Auszeit, die man sich gegönnt hat.

Welcher (vielleicht geeignete) Mensch hinter den Unterlagen steckt, erfahren Personalisten in diesen Fällen aber nicht – schlechte Bewerbungen landen automatisch auf dem „Leider nein“-Stapel. „Wir können 40 Prozent der Bewerbungen kübeln“, sagt Alexander Wozak,

Geschäftsführer von HR Consulting Wozak. Umkehrschluss: Je besser die Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen gelingt, je professioneller die Bewerbungsunterlagen, desto höher die Chance auf die nächste Runde – und den Job. Ein hohes Gut auf dem Arbeitsmarkt zurzeit.

Es lohnt sich also zu wissen, welche Fehler zu einer Absage führen und besser vermieden werden. Der KURIER hat mit Personalexperten die schlechtesten Bewerbungen analysiert. Aus Datenschutzgründen dürfen wir nicht zeigen, was wir gesehen haben. Anonymisiert finden Sie hier: die größten Fehler im Bewerbungsprozess.

1 Langweilen und prahlen im Motivationsschreiben

„Ein Bewerber hat geschrieben, dass er dank der Kampfkunst Wing Tsun besonders effizient arbeiten kann. Diese Brücke erschließt sich mir nicht ganz“, erzählt Martin Hofstetter, Chef der Personalberatung Karriereschmiede. „Nicht alle Schachspieler sind exzellente Strategen und nicht alle Volleyballer gute Teamplayer – Eigenschaften, die nicht zum Beruf passen, kann man weglassen.“

„Motivationsschreiben sollten möglichst kurz gehalten werden – das dürfte sich aber noch nicht herumgesprochen haben“, sagt Katharina Braun. Sie halte oft seitenlange Abhandlungen mit einflusslosen Floskeln wie „ich bin sehr stressresistent“ oder „ich lerne gerne dazu“ in Händen. „Mir ist klar, dass sich jeder von der besten Seite zeigt, doch ich vermisse Bemühung und Individualität.“

ANLEITUNG ZUR ABSAGE



KURIER Foto: Fotolia, Quelle: Auszüge aus Bewerbungen

Sie wünscht sich weniger Konformität in Sprache und Aufmachung und mehr Authentizität.

Besonders beliebte Fehler: Formalitäten. „Meist fehlen der richtige Bezug und die Referenz. Viele verschicken Serien-Anschreiben – das ist bei mir eine automatische Absage“, sagt Personalberater Wozak.

So geht's richtig: Das Motivationsschreiben selbstbewusst und mit einem Funken Esprit schreiben. Nicht mehr als eine dreiviertel A4-Seite mit folgendem Aufbau: Im

ersten Absatz vorstellen und den Bezug zur Stelle (Referenz) herstellen. Zweiter Absatz: Knackig den Werdegang beschreiben. Dritter Absatz: Beschreiben, warum man für den Job der/die Richtige ist. Qualifikation und persönliche Eigenschaften sollten sich mit den Anforderungen im Stelleninserat ergänzen. Im Schlusssatz den Wunsch nach einem persönlichen Gespräch formulieren.

2 Am Bewerbungsfoto Haut zeigen, feiern oder heiraten

„Bei den Männern sehe ich

statt eines professionellen Bewerbungsfotos sehr oft Selfies, Gruppen-Fotos vom Feiern, der Grill-Party oder mit dem Motorrad“, sagt Wozak. „Bei den Frauen sind es auch mal Urlaubs- oder Unterwäsche-Bilder.“ Ein weiterer Personalisten-Schreck: Abfotografierte Reisepässe. Hofstetter sah auch schon Hochzeitsfotos und „sehr sehr private Fotos“. Braun: „Andere Kandidaten hingegen meinen, Kompetenz durch einen besonders grimmigen Blick vermitteln zu müssen.“

So geht's richtig: Es gilt: Freundlich und gepflegt präsentieren und zum Job passende Kleidung wählen. Für ein professionelles Bewerbungsfoto lohnt es sich, 60 bis 80 Euro auszugeben. Ohne Foto gilt ein Lebenslauf als unvollständig.

3 Acht-Seiten-Lebenslauf mit Lücken und ohne Adresse

Auffallend sei, so Braun, dass viele Bewerber nicht den Namen ihrer bisherigen Arbeitgeber anführen: „Von 2000 bis 2002 bei einer renommierten

Kanzlei tätig.“ Hier haben manche wohl Sorge, dass vom potenziellen neuen Arbeitgeber Erkundigungen eingeholt werden könnten.“ Kein kluger Schachzug – denn spätestens bei der Internet-Recherche (50 Prozent der Bewerber werden online nachgeprüft) erfahren Personalisten, was verheimlicht werden wollte.

Lücken gehören zu den häufigsten No-Gos der Bewerbung. Es ist essenziell, alle mehrmonatigen Stationen auszuweisen – auch, wenn man in diesen ledig-

lich auf Arbeitssuche war. „Längere Pausen sind salonfähig geworden“, bekräftigt Hofstetter. Wieder ist auf den Seitenumfang zu achten: „Ich hatte kürzlich einen achtseitigen Lebenslauf in der Hand – unmöglich, mir da ein Bild zu verschaffen. Einige Tage später dann das andere Extrem: der Werdegang eines Doktors in fünf Bullet-points“, erzählt Wozak. Gerne wird auch auf Kontaktdaten vergessen – sehr zum Nachteil der Bewerber, die gut sind.

So geht's richtig: Der Lebenslauf braucht Transparenz. Der Personalist muss den Werdegang auf einen Blick grob nachvollziehen können. Nicht nur das Jahr, auch immer das Monat angeben, damit Zeiträume eindeutig sind.

4 Job-Interview: Zu fordernd, zu spät, zu offenerzig

„Der gesamte Auftritt von Bewerbern könnte ein bisschen besser sein“, klagt Wozak. Er erzählt von gatschigen Schuhen und Motoröl auf den Händen bei Männern; Mini-Röcken und sichtbaren halterlosen Strümpfen bei Frauen. Zum schlechten Auftritt hätten viele völlig vermessene Gehaltsvorstellungen. „Viele Bewerber pokern mit dem Personalberater ums Geld – das kommt nicht besonders gut an“, bestätigt Hofstetter. Seine besonders skurrile Bewerber-Begegnung: Ein Kandidat saß mit Mama und Freundin beim Gespräch. „Auch eher ein No-Go.“ Wer ungefragt und offenerzig über ehemalige Arbeitgeber und Interna plaudert, wird ungern besetzt. „Es braucht Diskretion. Bewerber, die gern auspacken, sind mit Vorsicht zu genießen.“

So geht's richtig: Zeigen Sie sich von Ihrer besten Seite. Kommen Sie allein, pünktlich, motiviert, mit allen ausgedruckten Unterlagen, in gepflegter und zum Job passender Kleidung. Überlegen Sie sich Ihr Wunsch-Gehalt und gute Argumente dafür vorab. Und dann: Holen Sie sich Ihren Traumjob.



„Viele Bewerber probieren es mit einem Serien-Anschreiben – das ist bei mir eine automatische Absage.“

Alexander Wozak
HR Consulting Wozak



„Greifen Sie zu! Das ist Ihre Top-Gelegenheit! Ich bin Ihr Kandidat! Bei solchen Sprüchen flaut mein Interesse ab.“

Katharina Braun
Rechtsanwältin



„Wer es mit dem Gehaltspoker beim Job-Interview übertreibt, fällt aus dem Bewerbungsprozess.“

Martin Hofstetter
Geschäftsführer Karriereschmiede