

DUDEN

Professionelles Bewerben – leicht gemacht

Von Judith Engst
in Zusammenarbeit mit der Dudenredaktion
2. Auflage

DUDENVERLAG

Mannheim · Leipzig · Wien · Zürich

■ Inhaltsverzeichnis

Stellensuche und Bewerbung: Tipps zum Vorgehen	17
Ihre Fähigkeiten und Ziele: Machen Sie sich erst einmal Gedanken	17
„Harte“ Qualifikationen ...	17
... und „weiche“ Fähigkeiten	18
Verlassen Sie sich nicht auf Ihr eigenes Urteil. – Fragen Sie auch andere!	18
Neigung, Hobby, Freizeitbeschäftigung	18
Werden Sie sich über Ihre Ziele klar – und über potenzielle Arbeitgeber!	19
Stellen suchen – aber richtig!	19
Stellensuche im Internet	19
Onlinestellenbörsen	19
Onlinestellenbörsen: Hier werden Sie fündig	19
Allgemeine Stellenportale: viele Angebote, wenig Passendes	20
Regionale Suche: So finden Sie offene Stellen in einer gewünschten Region	20
Spezialstellenbörsen: Hier sind die Chancen größer	20
Als Bewerber müssen Sie genau wissen, wonach Sie suchen	20
Vergessen Sie sinnverwandte Begriffe nicht	21
Lassen Sie sich Ihre Stellenanzeigen per E-Mail schicken	21
Stellenmärkte der Onlinezeitungen	21
Stellenanzeigen auf der Homepage von Arbeitgebern, die für Sie interessant sind	21
Onlinestellenangebote unbedingt auf Aktualität prüfen!	22
Auch „stets aktuelle“ Stellenportale löschen nicht alle veralteten Angebote	22
Lassen Sie sich nicht durch das Datum täuschen	22
Rufen Sie an, damit Sie die Bewerbung nicht umsonst schreiben	22
Stellensuche in Zeitungen	22
Wenn Sie nicht alle gewünschten Zeitungen am Kiosk bekommen	22
Auch fürs kleine Portemonnaie: das Samstags-Abonnement	22
Stellensuche in Fachzeitschriften	23
Stellensuche durch Hinweise von Bekannten	23
Es geht nicht allein um „Vitamin B“	23
Hören Sie sich im Bekanntenkreis um!	23
Wenn Sie keine passende Stelle finden: Suchen Sie nach Unternehmen	23
Auf welche Stellenanzeigen lohnt sich eine Bewerbung?	24
Nur auf Stellen bewerben, die Sie interessieren	24
Sie erfüllen fast alle Anforderungen? – Bewerben Sie sich!	24
Ihnen fehlen Qualifikationen? Wann Sie sich trotzdem bewerben sollten	24

Im Zweifel: Versuchen Sie es mit einer (Initiativ-)Bewerbung!	25
Halten Sie sich an die üblichen Fristen	25
Zeitraum: spätestens nach zwei Wochen bewerben	25
Stelle noch gültig? Im Zweifel nachfragen!	25
Bei Internet-Stellenangeboten auf jeden Fall nachhaken	26
Tipp: Recherchieren und nachhaken	26
Vorheriger Anruf nötig?	26
Prüfschema: Ist ein vorheriger Anruf empfehlenswert?	26
Übersicht: in 10 Schritten zur guten Bewerbung	27
Abweichungen vom Anforderungsprofil	29
Anforderungsprofile: die „Wunschzettel“ der Arbeitgeber	29
Unterscheiden Sie zwischen Muss- und Kann-Anforderungen	29
Stärken Sie Ihr Selbstbewusstsein	29
Wie Sie mit Ihren „Mängeln“ umgehen	30
„Mängel“ nicht verstecken ...	30
... aber auch nicht überbetonen!	30
Ihre Schwächen sind nicht so wichtig wie Ihre Stärken	30
Kleine „Mängel“ ohne Scheu im Lebenslauf aufführen	30
Große „Mängel“: Vorbehalte durch Erklärung von vornherein entkräften	31
„Schein oder Sein?“ – Wie viel Wahrheit verträgt eine Bewerbung?	31
Sie brauchen sich nicht zu verteidigen	31
Mit diesen Argumenten entkräften Sie mögliche Einwände	31
Schlechte Schulnoten	31
Schlechte Arbeitszeugnisse	32
Achtung: Nichts Schlechtes über frühere Arbeitgeber sagen	32
Mangelnde Erfahrung	33
Unzureichende Qualifikationen	34
Abgebrochene Ausbildung, abgebrochenes Studium	35
Mit einer Erklärung haben Sie größere Chancen	35
Kündigung auf eigene Faust, häufiger Arbeitgeberwechsel, kurze Verweildauer auf einer Arbeitsstelle	36
Kündigung auf eigene Faust	36
Nichts Nachteiliges über frühere Arbeitgeber sagen	36
Offensiv statt defensiv	37
Lust auf häufigeren Wechsel? Dann suchen Sie sich ein passendes Betätigungsfeld!	37
Was tun bei Pech in Serie?	37
Einwände vorwegnehmen: Hier liegt Ihre Chance	37
Lange Zeiten der Arbeitslosigkeit	39
Kündigung durch den früheren Arbeitgeber	39
Vorsicht: Verschweigen können Sie eine Kündigung durch den Arbeitgeber nicht	40
Aufgepasst: Prüfen Sie vorher, was im Arbeitszeugnis steht	40

Beschäftigung in minder qualifizierter Stellung	41
Legen Sie den Schwerpunkt auf Ihre Qualifikationen	41
„Ich will eine Veränderung zum Besseren“ – ein Argument, das für Sie spricht!	41
Komplett falsche Ausbildung	42
Zu hohes Alter	43
Fachkräftemangel kontra Jugendwahn	43
Wenn es am Geld liegt	43
Erfahrung zählt: Bewerben Sie sich, auch wenn Sie älter sind!	44
Behinderungen	44
Genau überlegen, auf welche Stelle Sie trotz Behinderung passen	45
Behinderung nicht verschweigen – aber auch nicht an vorderster Stelle offenbaren!	45
Nicht im Anschreiben	45
Erklärung auf einer gesonderten Seite bietet sich an	45
Ihre Argumente	46
Einwände entkräften	46
Schriftliche Bewerbung: Welche Formalkriterien Sie beachten sollten	48
Warum Formalitäten eine große Rolle spielen	48
Formalkriterien sind die erste Hürde	48
Diese Formalkriterien sollten Sie beachten	48
Wer den Details Beachtung schenkt, ist eine Runde weiter	49
Umschlag und Adressierung	49
Fensterumschläge sind sinnvoll	49
Sperrvermerk: So verhindern Sie eine unerwünschte Weitergabe	49
Geeignete Bewerbungsmappen	49
Umfang von Anschreiben und Lebenslauf	50
Anschreiben: maximal eine Seite	50
Lebenslauf: Ideal sind zwei Seiten	50
Fehlerlosigkeit in Anschreiben und Lebenslauf	50
Auch der Computer birgt Gefahren	50
Gutes Bewerbungsfoto	51
Denken Sie immer an den Zweck	51
Größe, Format und Farbe nicht verbindlich vorgeschrieben	51
Welche Fotos für eine Bewerbung ungeeignet sind	51
Wo Sie das Foto platzieren	51
Achtung: Bei internationalen Bewerbungen ist ein Foto nicht üblich	51
Papier- und Druckqualität der einzelnen Unterlagen	51
Hochwertiges weißes Papier	52
Keine Knicke, kein Schmutz, kein Geruch	52
Vorsicht bei mehrfacher Verwendung von Bewerbungen	52
Aufpassen, wenn Sie Bewerbungsunterlagen „gebraucht“ versenden	52
Übertriebene Kreativität ist nicht gefragt	52
Welche Unterlagen Sie wieder verwenden können	53
Kreativität ist meist entbehrlich	53
Bewerbungen bei Werbeagenturen – Kreativität nicht um der Auffälligkeit willen	54
Erst der Inhalt, dann die Form!	54

Vollständigkeit und richtige Reihenfolge der Unterlagen	55
Checkliste: Ist Ihre Bewerbung vollständig?	55
Nachweise: Was wirklich in die Bewerbungsmappe gehört	56
Schulzeugnisse: nur der höchste Abschluss	56
Aus- und Weiterbildungsnachweise: sorgfältig auswählen	56
Referenzen: manchmal hilfreich	56
Arbeitszeugnisse: auch schlechte Beurteilungen beifügen	57
Tätigkeitsnachweise: bei Berufsanfängern wichtig	57
Praktikumsnachweise: sinnvoll, wenn sie Qualifikation und Erfahrung beweisen	57
Arbeitsproben: nur mitschicken, wenn sie verlangt oder üblich sind	58
Arbeitszeugnisse	59
Was Ihr Arbeitszeugnis über Sie aussagt	59
Diese Punkte müssen Sie genau unter die Lupe nehmen	59
Firmenbogen – und zwar der richtige	59
Rechtschreibung und Grammatik	60
Formale Richtigkeit	60
Vollständigkeit	60
Keine fragwürdigen Formulierungen (Geheimcode)	60
Keine Hervorhebungen, keine nachträglichen Korrekturen	60
„Geheimcode“ im Arbeitszeugnis: Was bedeutet was?	61
Leistungsbeurteilung	61
Übersicht: Die Noten 1 bis 5 in der Leistungsbeurteilung	61
Einschränkende Formulierungen ...	62
... und deren wahre Bedeutung	62
Passiv-Formulierungen ...	62
... und deren wahre Bedeutung	62
Negativ-Formulierungen ...	62
... und deren wahre Bedeutung	62
Beurteilung des Verhaltens: Achten Sie auf Reihenfolge und Vollständigkeit	62
Bitten Sie notfalls um Korrektur	63
Wie Sie Ihre Änderungswünsche durchsetzen	63
Neue Ausfertigung verlangen!	63
Jedes Arbeitszeugnis muss in die Bewerbung	64
Schlechte Zeugnisse nicht einfach weglassen	64
Fehlende Arbeitszeugnisse kurz im Lebenslauf kommentieren	64

Anschreiben	65
Form und äußere Gestaltung	65
Die DIN-Norm für Briefe brauchen Sie nicht streng einzuhalten	65
Schritt für Schritt zum formal richtigen Aufbau	65
Welche Schriftart ist sinnvoll?	65
Bei langen Fließtexten sind Serifenschriften leserlicher	65
Seitenränder	66
Absenderangabe	66
Platzprobleme bewältigen	66
Absenderangabe ohne Leerzeilen	66
Anschrift des Empfängers	66
„An/zu Händen“ ist nicht mehr üblich	66
Die Schreibweise internationaler Anschriften	67
Welche Schreibweise ist für das Datum empfehlenswert?	67
Betreffzeile ohne das Wort „Betreff“	67
Anrede	67
Achtung: Falschschreibung ist verheerend!	67
Tipp: Namensrecherche am Telefon	68
Allgemeine Anrede, wenn Sie den Ansprechpartner nicht kennen	68
Fließtext	68
Nicht länger als eine Seite ...	68
Grußformel	68
Unterschrift	68
Ist ein Anlagenvermerk nötig?	68
Inhalt des Anschreibens	69
Be-Werbung	69
Rücken Sie Ihre Qualifikationen ins rechte Licht ...	69
Schreiben Sie aus der Sicht des „Kunden“	69
Vorteile für den potenziellen Arbeitgeber darstellen	70
Wie Sie Ihr Anschreiben aufbauen	70
Die einzelnen Bausteine im Detail	71
Briefbaustein A = Bezug zum Stellenangebot	71
Briefbaustein B = Interesse wecken	71
Briefbaustein C = Vorstellung der eigenen Person	71
Briefbaustein D = Fähigkeiten und Eignung	71
Briefbaustein E = Organisatorisches	71
Gehaltswunsch	71
Gehaltsrecherche im Internet	72
Frühestmöglicher Eintrittstermin	72
Umzugsbereitschaft	72
Briefbaustein F = Aufforderung zum Handeln	73
Tipps zur Formulierung	73
Textbaukasten für das Anschreiben	73
Wie schafft man es, das Anschreiben kurz und knapp zu halten?	74

Die elf häufigsten Fehler im Anschreiben – und wie Sie sie vermeiden	75
Fehler 1: Das gleiche Anschreiben für alle Bewerbungen	75
Tipp: Individuell bewerben!	75
Fehler 2: Vergessene Änderungen bei Computerbriefen	75
Tipp: Arbeiten Sie mit Markierungen!	76
Checkliste: Haben Sie alle nötigen Änderungen vorgenommen?	76
Fehler 3: Qualifikation im Anschreiben nicht genannt	76
Tipp: Keine falsche Bescheidenheit!	76
Fehler 4: Übertriebene Selbstsicherheit	76
Tipp: Selbstbewusstsein zeigen, aber keine Überheblichkeit!	77
Fehler 5: Zu wenig Selbstbewusstsein	77
Tipp: Vergessen Sie Ihre Stärken nicht!	77
Fehler 6: Ignorieren wichtiger Bedingungen	77
Tipp: Gehen Sie schon im Anschreiben auf wichtige Bedingungen ein!	78
Fehler 7: Veraltete Höflichkeitsformeln (zu viel „hätte“, „würde“, „könnte“)	78
Tipp: Ersetzen Sie Konjunktiv durch Indikativ!	78
Fehler 8: Ich-ich-ich-Syndrom	79
Tipp: Kehren Sie die Sichtweise um!	79
Fehler 9: Überbetonung der momentanen Situation	79
Tipp: Berücksichtigen Sie alle Stationen Ihres Lebens, die für die Stelle wichtig sind!	80
Fehler 10: Rechtschreibfehler	81
Tipp: Ausdrucken und Korrektur lesen (lassen)!	81
Fehler 11: Fehlende Unterschriften	81
Tipp: Vor dem Eintüten prüfen!	81
Initiativbewerbung	96
Vier Möglichkeiten, eine Initiativbewerbung zu platzieren	96
1. Sie konzentrieren sich auf Arbeitgeber, die im angestrebten Berufsfeld tätig sind	97
2. Sie erkundigen sich vorher, ob Ihre Qualifikationen gefragt sind	97
3. Sie bewerben sich, wenn Sie von einer offenen Stelle hören	97
4. Sie bewerben sich in Anlehnung an eine ausgeschriebene Stelle	98
Der richtige Zeitpunkt: Seien Sie flexibel	98
Lassen Sie sich eine verbindliche Zusage geben und überbrücken Sie Wartezeiten	98
Finden Sie den richtigen Ansprechpartner	99
Das Anschreiben bei einer Initiativbewerbung	99
Betreff	100
Baustein A: Erklärung, warum Sie sich bewerben	100
Baustein E: Organisatorisches	100

Deckblatt	107
Was bringt ein Deckblatt?	107
So sieht ein Deckblatt aus	107
Lebenslauf	110
Tipps zu Aufbau und Gestaltung	110
Was muss im Lebenslauf stehen?	110
Der Kopf des Lebenslaufs: persönliche Daten	111
Hauptteil	111
Thematischer Anhang	111
Computerkenntnisse	111
Sprachkenntnisse	111
Hobbys	112
Schluss: Datum und Unterschrift nicht vergessen	112
Was nicht (mehr) in den Lebenslauf gehört	112
Die Gliederung des Lebenslaufs	113
Tabellarisch oder ausformuliert?	113
Chronologisch oder thematisch?	113
Chronologisch auf- oder absteigend? Eine Frage des Geschmacks!	113
Traditionell: der chronologisch aufsteigende Lebenslauf	113
Modern: der chronologisch absteigende Lebenslauf	113
Wie lang darf ein Lebenslauf höchstens sein?	114
Ein bis drei Seiten – es gibt keine verbindliche Vorschrift	114
Trotzdem ist es sinnvoll, sich auf das Wichtigste zu beschränken	114
Zeitangaben: am besten auf den Monat genau	115
Wichtiger Hinweis: Zeitangaben nicht variieren!	115
Spezielle Tipps zum Inhalt	115
Auf Stringenz und Gewichtung kommt es an	115
Der „rote Faden“ im Lebenslauf	116
Anknüpfungspunkte und Gemeinsamkeiten mit der angestrebten Stelle herausstellen!	116
Gewichten Sie das stärker, was zur angestrebten Stelle passt	116
Aber nicht übertreiben!	116
Schummelei ist nicht ratsam	116
Erklärungen erwünscht: Setzen Sie nichts als bekannt voraus	117
Studien- und Ausbildungsgänge erklären	117
Position und Tätigkeit erklären	117
Firma oder sonstigen Arbeitgeber erklären	118
Längere Stationen aufschlüsseln	119

Mut zur Lücke(nlosigkeit)	119
Wer häufig Personal auswählt, kennt alle Tricks, Lücken verschwinden zu lassen	119
Keine Sorge wegen unproduktiver Zeiten!	120
Plausible Erklärungen abgeben	120
Schwächen, Mängel und Defizite	121
Erklärungsseite	136
Wenn Sie im Anschreiben nicht alles unterbringen	136
Wann eine Zusatzseite eher auf Ablehnung stößt	136
Kein unnötiger Ballast	136
Nur bei Aspekten, die erklärungsbedürftig sind	136
Bewerbung per E-Mail	139
Wann ist eine E-Mail-Bewerbung sinnvoll?	139
Standardformular hat Vorrang	139
Wenn Sie unsicher sind – nachfragen!	139
Zeitersparnis durch E-Mail-Bewerbung? – Das stimmt nicht!	140
Rechnen Sie mit einer schnellen Reaktion	140
Verweis auf eine Bewerbungs-Homepage	140
Wie eine E-Mail-Bewerbung aussieht	140
Vorab prüfen: Ist Ihre eigene E-Mail-Adresse geeignet?	140
Keine Firmen-E-Mail-Adresse	141
Keine E-Mail-Adresse, die offenkundig privat ist	141
Betreff: Genauen Bezug zur ausgeschriebenen Stelle herstellen!	141
Tipps für das Anschreiben	141
Anschreiben im E-Mail-Text selbst oder im Anhang?	141
Inhalt des Anschreibens	142
Rechtschreibung und Grammatik strikt beachten	142
Kreativität ist nicht gefragt	142
Die getippte Unterschrift genügt	142
Angehängte Dateien: Namen höchstens acht Buchstaben lang	142
Testen Sie vorher, ob die E-Mail in akzeptablem Zustand ankommt	143
Vier Fehler, die Sie unbedingt vermeiden sollten	143
1. Fehler: Unspezifische Stellenauswahl	143
2. Fehler: Nachlässige und lieblose Gestaltung	143
3. Fehler: Zu große Datenmengen im Anhang	144
Tipp: Komprimieren Sie alle Bewerbungsdateien	144
4. Fehler: Unleserliche Dateiformate und zu viele Dateien	144
Tipp: Wandeln Sie alle Dokumente in eine einzige PDF-Datei um	144

Onlinebewerbung	146
Lohnt sich eine Onlinebewerbung überhaupt?	146
Für wen sich eine Onlinebewerbung lohnt	146
Ingenieure, Informatiker, IT-Spezialisten	146
Wirtschaftswissenschaftler	146
Sonstige Berufe und Ausbildungs-/Studiengänge	146
Welche Bewerbungsmöglichkeiten gibt es im Internet?	147
Bewerbung auf Onlinestellenportalen	147
Wann Ihre Bewerbung auf einem Onlineportal Erfolg verspricht	147
Bewerbung auf Firmenwebsites	148
Wann Ihre Bewerbung auf einer Firmenwebsite Erfolg verspricht	148
Datenschutz: Manchmal ist Vorsicht geboten	148
Ausfüllhilfe: Korrektheit, Vollständigkeit und Aussagekraft sind Trumpf!	149
Korrektheit: Vernachlässigen Sie formale Kriterien keinesfalls	149
Vollständigkeit: das A und O der Onlinebewerbung	149
Werden Nachweise verlangt, ist Vollständigkeit besonders wichtig	149
Aussagekraft Ihrer Angaben: Erklärungen und Kommentare sind angebracht	150
Was Sie sonst noch beachten müssen	150
Speichern Sie Ihre Angaben	150
Rechnen Sie mit Rückfragen	150
Verweis auf die eigene Bewerbungshomepage sinnlos	151
Nachfassbrief	152
Untätig auf Antwort warten – oder lieber nachhaken?	152
Die Vorteile eines Nachfassbriefs	152
Inhalt des Nachfassbriefs: Vermeiden Sie Forderungen	153
Der richtige Zeitpunkt: Wann Sie nachfassen sollten	153
Vier Fälle, in denen ein Nachfassbrief Erfolg bringen kann	154
Fall 1: Sie haben noch nicht einmal einen Zwischenbescheid bekommen	154
Inhalt: Nachfrage, ob die Bewerbung angekommen ist	154
Fall 2: Der Zwischenbescheid ist schon lange her	155
Inhalt: Bezug auf den Zwischenbescheid, Nachfrage	155
Fall 3: Sie haben eine Initiativbewerbung verschickt	155
Inhalt: Nachfrage, ob sich eine Einsatzmöglichkeit gefunden hat	155
Fall 4: Sie haben das Vorstellungsgespräch gerade hinter sich	155
Nach dem Vorstellungsgespräch verspricht ein Nachfassbrief am meisten Erfolg	155
Inhalt: Dank für das Gespräch, Bestätigung Ihres Interesses an der Stelle	156

Unterlagen zurückverlangen: Auch das ist manchmal nötig	156
Inhalt: höfliche Bitte um Rückgabe	156
Die 11 wichtigsten Tipps für das Vorstellungsgespräch	163
Übung macht den Meister	163
Tipp 1: Nehmen Sie zwei zusätzliche Bewerbungsmappen mit	163
Tipp 2: Lesen Sie sich vorher Ihre Bewerbungsunterlagen durch	163
Tipp 3: Kleiden Sie sich dem Anlass entsprechend	164
Tipp 4: Bereiten Sie sich auf diese 12 Fragen vor	164
Tipp 5: Stehen Sie zu Ihren Schwächen – aber breiten Sie sie nicht aus	166
Tipp 6: Spielen Sie kein Theater und schwindeln Sie nicht	167
Tipp 7: Vermeiden Sie zu große Offenheit	167
Tipp 8: So gehen Sie mit „verbotenen“ Fragen um	167
Tipp 9: Gehaltsverhandlung – keine falsche Bescheidenheit	168
Tipp 10: Ergreifen Sie die Gelegenheit, selbst Fragen zu stellen	168
Tipp 11: Abschied ohne Fettnäpfchen	168
Reisekostenabrechnung	169
In diesen Fällen bekommen Sie die Reisekosten erstattet	169
Regelfall: Verlangen Sie eine Erstattung der Reisekosten	169
Wann eine Erstattung nicht infrage kommt	169
Sie selbst sagen die Stelle ab: Die Reisekosten können Sie trotzdem zurückverlangen	169
Der richtige Zeitpunkt: Abrechnung erst nach der Auswahl losschicken	170
Wie Sie den Antrag auf Reisekostenerstattung formulieren	171
Schlussformulierung: Hier können Sie auf den Stand des Auswahlverfahrens eingehen	171
Sprachtipps	175
Register	339

■ Abweichungen vom Anforderungsprofil

Anforderungsprofile: die „Wunschzettel“ der Arbeitgeber

Höchstens 25 Jahre alt, Dokortitel und jahrelange Berufserfahrung – wer kennt sie nicht, die Anforderungen vieler Arbeitgeber. Stellensuchende sind oft verunsichert, weil sie als Bewerber in keiner Weise dem „Ideal“ entsprechen. Nicht nur, dass sie die genannten Anforderungen zum Teil nicht mitbringen – sie haben oft auch keinen Lebenslauf, der genau in die erwünschte Stelle mündet. Dazu finden sie vieles in ihrem bisherigen Leben mangelhaft und für eine Bewerbung ungeeignet.

Was die wenigsten wissen: Selten erfüllt ein Bewerber das, was als Anforderungsprofil in der Stellenanzeige gefragt ist. Denn Stellenprofile haben viel mit Wunschzetteln gemeinsam: Nicht immer ist das, was auf der Liste steht, realistisch und erfüllbar. Ohne Bezug zur realen Person eines Bewerbers kommt es oft vor, dass ein Firmenchef oder Personalverantwortlicher zunächst einmal ganz unbefangen alles auflistet, was er sich von einem idealen Mitarbeiter wünscht. Die Erfüllbarkeit solcher Wünsche oder Anforderungen steht auf einem anderen Blatt. In Ihrem Fall in Ihrer Bewerbung.

Unterscheiden Sie zwischen Muss- und Kann-Anforderungen

Sie haben eine Stellenanzeige gefunden, die Ihnen zusagt? Dann überlegen Sie bei jeder Anforderung, die Sie nicht oder nur unzureichend erfüllen, einzeln: Ist dieser „Wunsch“ des Arbeitgebers tatsächlich für die Stelle unerläss-

lich? Wenn ja, handelt es sich um eine „Muss-Anforderung“. Fehlt Ihnen diese unabdingbare Eigenschaft oder Kenntnis, dann hat es wenig Sinn, sich auf die Stelle zu bewerben. Konzentrieren Sie sich lieber auf die Stellen, die genauer zu Ihnen passen. Sie sparen Zeit, Mühe, Material und Porto.

Fehlt Ihnen dagegen eine Eigenschaft oder Kenntnis, die für die Stelle nicht unbedingt notwendig ist, dann lohnt sich eine Bewerbung eventuell doch. Das gilt besonders, wenn Sie etwas zur Kompensation anbieten können.

Stärken Sie Ihr Selbstbewusstsein

Den „perfekten Bewerber“ gibt es schlichtweg nicht. Seien Sie daher selbstbewusst im Umgang mit dem, was Sie als Bewerber angeblich nicht vorweisen sollten:

- ▶ Schlechte Schulnoten
- ▶ Schlechte Arbeitszeugnisse
- ▶ Lücken im Lebenslauf
- ▶ Mangelnde Erfahrung
- ▶ Nicht ganz genau passende Qualifikationen
- ▶ Abgebrochene Ausbildung(en), abgebrochenes Studium, häufiger Stellenwechsel
- ▶ Lange Zeiten der Arbeitslosigkeit
- ▶ Eigene Kündigung einer Stelle
- ▶ Kündigung durch den früheren Arbeitgeber
- ▶ Beschäftigung in minder qualifizierter Stellung
- ▶ Komplette falsche Ausbildung

- ▶ Zu hohes Alter
- ▶ Behinderungen

Die Erfahrung lehrt: Meist haben Bewerber mehr Probleme mit ihren – vermeintlichen oder tatsächlichen – Defiziten als Personalver-

antwortliche. Lernen Sie deshalb, Brüche, Lücken und „Knoten“ in Ihrem Lebenslauf als etwas ganz Normales zu betrachten: Sie haben keinen Grund, sie zu verstecken; Sie sollten sie aber auch auf keinen Fall überbetonen!

Wie Sie mit Ihren „Mängeln“ umgehen

„Mängel“ nicht verstecken ...

Um es gleich vorweg zu sagen: Es hat keinen Sinn, Offensichtliches zu verstecken. Die meisten Personalentscheider reagieren ungehalten, wenn Sie entdecken, dass sie getäuscht werden. Das gilt besonders beim Lebenslauf, wenn er nicht chronologisch, sondern thematisch geordnet wird, um Lücken „wegzudrücken“ oder Brüche und Unstimmigkeiten zu verstecken. Ein Bewerber hat selten eine Chance, damit durchzukommen. Es ist besser, Sie gehen selbstbewusst mit Ihren Defiziten um und stehen dazu.

... aber auch nicht überbetonen!

„Mängel“ nicht zu verstecken, heißt aber noch lange nicht, dass Sie sie überbetonen sollten. Den Personalentscheider interessieren ihre Defizite wesentlich weniger als das, was Sie für die Stellung qualifiziert. Das müssen Sie immer im Hinterkopf haben, auch wenn Sie – was manchmal durchaus sinnvoll sein kann – schon in der schriftlichen Bewerbung eine Erklärung dafür anführen, warum Sie in dem einen oder anderen Punkt dem Anforderungsprofil nicht entsprechen.

Ihre Schwächen sind nicht so wichtig wie Ihre Stärken

Stellen Sie Ihr vermeintliches Defizit nicht in den Mittelpunkt Ihrer Bewerbung. In der Regel reicht eine kurze Anmerkung im Lebenslauf als

Erklärung. Im Anschreiben sollten Sie nur dann darauf eingehen, wenn Sie eine Stärke entgegenzusetzen können, die den Mangel wettmacht! Im Vorstellungsgespräch ist es wahrscheinlich, dass Sie nach Ihren Schwächen gefragt werden. Antworten Sie ehrlich, aber nicht zu ausführlich. Stellen Sie eine Schwäche als etwas Selbstverständliches (und nicht so Schlimmes) dar. Konzentrieren Sie sich auf Ihre Stärken. Auf die Frage nach Ihren Vorzügen sollten Sie wesentlich mehr zu bieten haben. Bleiben Sie dabei aber ehrlich und authentisch.

Kleine „Mängel“ ohne Scheu im Lebenslauf aufführen

Nicht alle „Mängel“ sind gravierend. Einen Wechsel des Studienfachs oder ein halbes oder ganzes Jahr Arbeitslosigkeit können Sie in Ihrem Lebenslauf aufführen, ohne Nachteile erwarten zu müssen. Meist brauchen Sie noch nicht einmal eine Begründung. Brüche und Lücken im Lebenslauf gibt es häufig, das wissen auch Personalverantwortliche. Machen Sie sich darauf gefasst, dass im Vorstellungsgespräch die eine oder andere Frage dazu kommt. Halten Sie dafür eine plausible Begründung bereit, aber antworten Sie kurz. Dann ist klar: Sie betrachten den „Mangel“ selbst als nebensächlich und setzen Ihre Prioritäten bei Ihren Kenntnissen und Fähigkeiten.

Große „Mängel“: Vorbehalte durch Erklärung von vornherein entkräften

Bei offenkundigen Schwächen ist es besser, mögliche Vorbehalte von vornherein zu entkräften. Wenn Sie es schaffen, selbstbewusst mit Ihren Fehlern, Defiziten und mit Abweichungen vom Anforderungsprofil umzugehen, dann haben Sie viel gewonnen. Es gibt mehrere Stellen in der Bewerbung, an denen Sie darauf eingehen können:

- ▶ Im Anschreiben, wenn Sie dem „Mangel“ eine Stärke entgegensetzen können
- ▶ Im Lebenslauf, wenn eine kurze Erklärung reicht (das ist die Regel)
- ▶ Auf einer gesonderten Seite, wenn Sie eine ausführliche Erklärung für nötig halten

„Schein oder Sein?“ – Wie viel Wahrheit verträgt eine Bewerbung?

Beachten Sie: Bereiten Sie sich bei Schwächen, Lücken, Abweichungen vom gewünschten Bewerberprofil auf jeden Fall auf Nachfragen im Vorstellungsgespräch vor. Legen Sie sich vorher zurecht, welche Argumente oder Begründungen Sie anführen und wie Sie sie formulieren.

Sie brauchen sich nicht zu verteidigen

Aber auch hier gilt: Verteidigen Sie sich nicht lange! Es ist Ihr gutes Recht, für Ihr Leben eigene Entscheidungen zu fällen – auch wenn diese sich im Nachhinein vielleicht nicht so gut verkaufen lassen. Behandeln Sie alle Abweichungen vom perfekten Lebenslauf oder Anforderungsprofil als eine normale Sache. Konzentrieren Sie sich auf Ihre Stärken.

Mit diesen Argumenten entkräften Sie mögliche Einwände

Werfen Sie einen kritischen Blick auf Ihr bisheriges Leben: Gibt es – aus der Sicht eines Personalentscheiders – wirklich Defizite? Oder sind es nur kleinere Mängel, die nicht weiter erklärt werden müssen? Nur wenn Sie wirklich meinen, eine Schwäche ist gravierend, lohnt es sich überhaupt, sie schon in der schriftlichen Bewerbung zu erklären. Im Vorstellungsgespräch sollten Sie nur darauf eingehen, wenn Sie danach gefragt werden. Argumentationshilfen für die schriftliche Bewerbung, vor allem aber für entsprechende Nachfragen im Vorstellungsgespräch finden Sie in den Übersichtskästen zu den einzelnen (vermeintlichen oder tatsächlichen) „Defiziten“.

Schlechte Schulnoten

Schlechte Schulnoten spielen allenfalls dann die entscheidende Rolle, wenn Sie sich auf den

ersten Arbeits- oder Ausbildungsplatz bewerben. Dann können Sie schon in der schriftlichen Bewerbung darauf eingehen. Das sollten Sie aber nur dann tun, wenn das Zeugnis durchweg schlecht ist.

Haben Sie dagegen nur in einigen Fächern schlechte Noten, brauchen Sie in der schriftlichen Bewerbung nichts zu erklären – zumindest nicht, wenn es bei der betreffenden Stelle nicht auf die jeweiligen Fächer ankommt.

Im Vorstellungsgespräch kann es Ihnen schon passieren, dass Sie auf schlechte Schulnoten angesprochen werden. Hier zählt der gelassene Umgang mit diesem vermeintlichen Angriff. Lassen Sie sich bloß nicht ins Bockshorn jagen! Eine kurze Erklärung genügt, je selbstsicherer desto besser – ohne überheblich zu sein. Die folgende Tabelle zeigt Ihnen, mit welchen Argumenten Sie schlechte Noten erklären und in welche Formulierungen Sie die Erklärung verpacken können:

Ihre Argumente	Beispiele, Musterformulierungen
▶ Mehr Interesse an praktischem Tun als an der Büffelei für die Schule	▶ „Lassen Sie sich nicht von meinen Schulzeugnissen abschrecken. In der Praxis bin ich wesentlich besser als in der Theorie.“
▶ Andere Interessen	▶ „Ich bin von Interesse und Fähigkeiten her eindeutig besser in Sprachen als in Mathematik und Naturwissenschaften.“ (oder umgekehrt)
▶ Sie sind eigentlich gut im betreffenden Fach. Die schlechte Note bezieht sich auf mangelnde Beteiligung im Mündlichen, eine „Sauklaue“ oder Schreibfehler in Klassenarbeiten etc.	▶ „Meine schlechte Physiknote im Abiturzeugnis? Darüber habe ich mich selbst geärgert. Der Lehrer konnte meine Handschrift nicht leiden und hat das in der Bewertung stark gewichtet. Aber eigentlich mag ich Physik ausgesprochen gern. Sonst hätte ich wohl kaum Maschinenbau studiert.“ ▶ „Meine Klassenarbeiten waren gut. Nur mit der mündlichen Beteiligung hatte ich es nicht so.“
▶ Abneigung gegen Büffelfächer (z. B. Biologie, Geschichte)	▶ „Keine Frage – diese Fächer sind interessant. Leider kam es bei Klassenarbeiten aufs Auswendiglernen an. Das ist nicht meine Art zu lernen.“
▶ Spätzünder (als Argument hauptsächlich bei reiferen Bewerbern möglich)	▶ (mit Humor) „Als Schüler war ich – das gebe ich zu – nicht gerade der Fleißigste. Das mit der Faulheit hat sich aber mittlerweile gelegt.“ ▶ „Ich bin wahrscheinlich das, was man als Spätzünder bezeichnet. Das entscheidende Interesse für ... kam erst nach der Schule / während der Ausbildung / im Studium.“

Argumente, Beispiele und Musterformulierungen bei schlechten Schulnoten

Schlechte Arbeitszeugnisse

Schlechte Arbeitszeugnisse dürfen Sie auf keinen Fall einfach unterschlagen. Sie gehören – als Beleg für die Richtigkeit Ihrer Angaben im Lebenslauf – ebenso in eine Bewerbung wie gute. Ein schlechtes Zeugnis sollten Sie in der schriftlichen Bewerbung lieber nicht kommentieren. Warten Sie das Vorstellungsgespräch ab. Rechnen Sie damit, dass Sie danach gefragt werden.

Achtung: Nichts Schlechtes über frühere Arbeitgeber sagen

Auf keinen Fall sollten Sie sich dazu hinreißen lassen, Schlechtes über Ihren früheren Arbeitgeber zu äußern. Das wäre der sichere Weg zu einer Absage. Bleiben Sie sachlich. Suchen Sie die wahren Gründe sowohl bei Ihrem früheren Arbeitgeber als auch bei sich selbst. Selbst wenn sich Ihr früherer Arbeitgeber absolut unerträglich benommen hat – sagen Sie nichts darüber. Es würde ein schlechtes Licht auf Sie werfen. Der potenzielle neue Arbeitgeber müsste sich Sorgen machen, dass Sie später auch Nachteiliges über ihn sagen.

Ihre Argumente	Beispiele, Musterformulierungen
▶ Sie sind einfach nicht mit dem oder der Vorgesetzten zurechtgekommen	▶ „Die Chemie hat nicht gestimmt. Das hat sicherlich an beiden Seiten gelegen. Da war es besser, einen Schlussstrich zu ziehen.“
▶ Der Einsatzbereich entsprach nicht Ihren Neigungen	▶ „Mehr und mehr bin ich in einem Bereich eingesetzt worden, der meinen Neigungen nicht entspricht. Zwar habe ich mich dagegen gewehrt, aber es änderte sich nichts daran. Deshalb fällt auch die Leistungsbeurteilung nicht zu meinem Vorteil aus.“
▶ Arbeit ohne Anerkennung	▶ „Ich bin ein Mensch, der nur schlecht damit leben kann, wenn er kein Feedback bekommt. Mit offener, konstruktiver Kritik kann ich umgehen. Von der Unzufriedenheit meines Vorgesetzten habe ich zu spät erfahren, als dass ich hätte gegensteuern können.“

Argumente, Beispiele und Musterformulierungen bei schlechten Arbeitszeugnissen

Mangelnde Erfahrung

Mangelnde Erfahrung kann ein Grund sein, auf eine Bewerbung zu verzichten. Denn in den meisten Fällen ist Erfahrung eine absolute „Muss-Anforderung“. Versetzen Sie sich in den Personalverantwortlichen hinein und versuchen Sie ehrlich zu beantworten, ob Sie sich die ausgeschriebene Stelle zutrauen. Nur wenn Sie

das bejahen können, lohnt sich eine Bewerbung. Taktisch klug ist es, wenn Sie ohne Umschweife zugeben, dass Sie nicht über die geforderte Berufserfahrung verfügen. Betonen Sie aber nicht Ihren Mangel an Erfahrung, sondern Ihren Willen, ihn wettzumachen. Alternativ dazu bietet sich eine Initiativbewerbung in Anlehnung an die ausgeschriebene Stelle an. Ihre Argumente:

Ihre Argumente	Beispiele, Musterformulierungen
▶ Sie können sich leicht einarbeiten, da Sie lernfähig sind oder Grundkenntnisse besitzen	▶ „Über die geforderte Erfahrung von ein bis zwei Jahren verfüge ich nicht. Ich traue mir aber durchaus zu, mich in diesen Bereich sehr schnell einzuarbeiten.“ ▶ „Mit der XYZ-Software habe ich nicht viel praktische Erfahrung. Aber ich habe an mehreren Schulungen teilgenommen und denke, dass die Routine im täglichen Umgang mit diesem Programm sehr schnell einkehrt.“

Fortsetzung auf Seite 34