

# Karriere

RICHTIG BEWERBEN

## Der Teufel steckt im Detail

Um bei Online-Formularen nicht durch das Raster zu fallen, sollten Bewerber ein paar Tipps beachten

VON JANA ILLHARDT

Auf zehn Ausbildungsplätze erhielt ein großes Berliner Unternehmen 200 Bewerbungen“, beschreibt Businesscoach Christina Panhoff nur einen von vielen Fällen, in denen Unternehmen von den Schreibern der Stellensuchenden regelrecht überflutet wurden. In Ausschreibungen findet sich daher immer häufiger der Satz: „Bitte verwenden Sie das Online-Formular.“ Für die Jobaspiranten bedeutet das: mehr Arbeit und geringere Chancen, sich mittels kreativem Layout aus der Masse hervorzuheben. Zudem lauern Stolperfallen.

Unternehmen profitieren indes: Sie sparen Zeit, denn die postalisch eintreffenden Bewerbungen müssen nicht erst in ein Online-System aufgenommen werden, und Geld, weil das Porto für die Rücksendung entfällt. Darüber hinaus schaffen die Vordrucke Vergleichbarkeit, „denn die Angaben stehen bei allen Bewerbungen an derselben Stelle“, erklärt Christina Panhoff. Zudem lassen sich genau die Informationen abfragen, die das Unternehmen für die Stelle als relevant erachtet. Ein weiterer Vorteil: Die Software speichert die eingehenden Bewerbungen bei genau der Abteilung ab, an die die Bewerbung gerichtet ist – und sortiert vor: „Suchen die Unternehmen ausdrücklich Bewerber mit ‚überdurchschnittlichen Noten‘, ist dies durch das System sofort ersichtlich. Zum Teil werden Bewerbungen mit den Noten ‚2‘ und schlechter automatisch aussortiert.“ Wer nicht mindestens 75 Prozent der in der Ausschreibung aufgelisteten Anforderungen erfüllt oder ausdrücklich verlangte Noten nicht mitbringt, sollte sich gar nicht erst bewerben, rät Panhoff.

Alle anderen sollten gewissenhaft ausfüllen – vor allem in den Freitextfeldern. „Hier haben die Bewerber die Chance, sich von der Masse hervorzuheben und zu punkten“, sagt Christina Panhoff. Das erste Freitextfeld sollte mit einer Begrüßung beginnen, im letzten wird eine Schlussformel untergebracht. Ansonsten gilt, schnell auf den Punkt zu kommen: „Bereits in den ersten fünf Sätzen muss klar werden, dass Sie der perfekte Kandidat sind. Ein ‚Hiermit bewerbe ich mich...‘ hat hier nichts verloren – im Übrigen auch nicht in einer postalischen Bewerbung.“

Auch sollte man auf alle Anforderungen eingehen, die in der Ausschreibung ge-



FOTOLIA/ANGUS

Warum ein Bewerber der perfekte Kandidat ist, muss aus den ersten fünf Sätzen klar werden.

### Digital bewerben

**Aus der Studie** „Recruiting Trends 2011“ der Universität Bamberg geht hervor, dass rund sieben von zehn eingehenden Bewerbungen elektronisch sind. Knapp 40 Prozent aller Bewerbungen erreichen die Unternehmen per E-Mail und gut 30 Prozent per Online-Formular,

wobei die Zahl der Unternehmen, die auf solche Webformulare setzen, inzwischen stetig steigt.

**Zu unterscheiden** sind grundsätzlich zwei Arten von Online-Formularen: das Kontaktformular, das einer Kurzbewerbung ähnelt und den

Unternehmen zur Vorsortierung der Bewerber dient, sowie Online-Formulare, die wie eine vollständige Bewerbung alle relevanten Daten umfassend abfragen, Freitextfelder enthalten und an die Zeugnisse oder Empfehlungsschreiben angehängt werden können.

nannt sind. „Ist Teamarbeit gefragt, sollte das Wort ‚Team‘ auftauchen, ansonsten wird man womöglich aussortiert.“ Denn die von den Personalabteilungen verwendeten Software-Programme sind mitunter mit Filtern versehen, und Bewerbungen, die bestimmte Schlüsselwörter nicht enthalten, fallen durch das Raster, bevor sie überhaupt jemand zu Gesicht bekommt. Auf Synonyme zurückzugreifen, kann ebenfalls nachteilig sein, da manche Programme diese nicht als gleichbedeutend zu den Schlüsselwörtern erkennen. Ansonsten gilt es, in den Freitextfeldern die Motivation zur Bewerbung prägnant auszuarbeiten und an den Textbeginn zu stellen. „Mit der Tür ins Haus zu fallen, ist in Online-Formularen völlig angebracht“, sagt die Expertin. Auch sei es in Ordnung, bereits im ersten Satz zu betonen, warum man in genau diesem Unternehmen arbeiten möchte und dabei ein indirektes Lob auszusprechen.

Rechtschreib- oder Grammatikfehler sind hingegen Tabus. Alle Angaben sollten daher in einem Schreibprogramm verfasst und dort in Ruhe auf eine ansprechende Schreibe und richtige Rechtschreibung geprüft werden.

Lebenslauf, Zeugnisse oder Referenzen werden vor dem Hochladen möglichst zu einer PDF-Datei umgewandelt, damit sich das Layout nicht verschiebt. „Außerdem darf die angegebene Megabyte-Zahl, die Höchstdatenmenge, nicht überschritten werden, sonst wird die Bewerbung möglicherweise nicht berücksichtigt.“

Bevor die Bewerbung abgeschickt wird, gilt es alle Angaben abzuspeichern oder auszudrucken. Nur so weiß man bei einer Einladung zum Vorstellungsgespräch, was genau man in der Bewerbung geschrieben hat. Nach dem Abschicken erhalten die Bewerber in der Regel automatisch eine Eingangsbestätigung an die E-Mail-Adresse, die sie in der Bewerbung angegeben haben. „Ist das nicht der Fall, sollte man nach einer Woche beim Unternehmen anrufen und nachfragen, ob die Bewerbung angekommen ist“, rät Christina Panhoff und hat noch einen abschließenden Tipp: „Vorbereitung ist alles! Das gilt insbesondere für Online-Bewerbungen. Müssen erst alle Angaben herausgesucht werden, entsteht schnell ein Zettel- und Dokumentenchaos, die Konzentration lässt nach und schon haben sich Rechtschreibfehler oder Zahlendreher eingeschlichen.“

NACHRICHTEN

### Berliner Kreative beklagen schlechte Bezahlung

BERLIN/POTSDAM. Mit ihrer wirtschaftlichen Lage sind viele Berliner Künstler und Kreative unzufrieden. Das geht aus dem ersten Kultur- und Kreativwirtschaftsindex (KKI) von Berlin und Brandenburg hervor. Danach attestieren 62 Prozent der knapp 1200 befragten Unternehmen, Freiberufler und Selbstständigen dem Standort zwar eine hohe bis sehr hohe Attraktivität. Mehrere Branchen wie Bildende Kunst, Buch, Presse sowie Sänger und Schauspieler sehen ihre wirtschaftliche Situation aber eher problematisch. Die Bezahlung sei oft schlecht. Das Angebot an freien und bezahlbaren Arbeitsräumen sei zudem unzureichend. Buch- und Pressemarkt spüren den Druck durch die Digitalisierung. (dpa)

### Zuwanderung von Fachkräften soll erleichtert werden

KÖLN. Weil qualifiziertes Personal in vielen technisch-naturwissenschaftlichen Berufen fehlt, soll die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten außerhalb der Europäischen Union künftig erleichtert werden. Laut Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) sollen Nicht-EU-Ausländer künftig ab einem Jahreseinkommen von 48 000 Euro eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis erhalten. Bisher waren dafür 66 000 Euro Jahresverdienst nötig. Die Regierung setzt damit nicht nur die EU-Richtlinie zur so genannten Blue Card um, sondern unterstreicht auch, dass qualifizierte Zuwanderung eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung spielt. Die Angst vor Lohndumping konnten Studien aus der Welt räumen. (rfd.)

### Umfrage: Mitarbeiter wollen Unterstützung – keine Strategien

DÜSSELDORF. Statt Unternehmensstrategien erklärt zu bekommen, erachten deutsche Arbeitnehmer einen fairen und respektvollen Umgang für unerlässlich, um sich ihrem Unternehmen gegenüber verbunden zu fühlen. Das zeigt eine Studie von Rundstedt HR Partners in Zusammenarbeit mit dem internationalen Beraternetzwerk BPI Group. Befragt wurden 6800 Arbeitnehmer aus elf Ländern. Überdies wird die Unterstützung in schwierigen Situationen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit als wichtig empfunden. Ob Mitarbeiter gehen oder bleiben, hänge vom Verhalten der Führungskräfte ab. 77 Prozent der Befragten gaben an, dass ihr Chef einen starken bis sehr starken Einfluss auf ihre Bindung an das Unternehmen hat. (rfd.)