

Bewerbungsmappen-Check: Das muss in die Bewerbung“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!



Handicap Schönheit



Ihre Bewerbung ist nicht nur eine Art übergroße Visitenkarte – sie ist zugleich Ihre erste Arbeitsprobe. Ob das nun fair ist oder nicht: Schon an der Bewerbungsmappe lesen Personalchefs ab, ob Sie zum Unternehmen passen, ob Sie

sorgfältig und gewissenhaft arbeiten, auf Details achten und auch sonst einen guten Eindruck machen. Und für den ersten gibt es bekanntlich keine zweite Chance.

Es ist eine Tatsache, dass sich heute auf einen attraktiven Job bei den beliebtesten Arbeitgebern bis zu 2000 Kandidaten bewerben. Entsprechend wichtig ist, sich schon mit seiner Bewerbung und der Mappe positiv von der Masse abzuheben (Das gilt natürlich auch bei Bewerbungen mit weniger Konkurrenz). Bewerbungsunterlagen, die unordentlich oder unvollständig sind, werden daher gleich aussortiert. Sparen Sie hier also nicht am falschen Ende.

Schöne Frauen haben Nachteile bei der Bewerbung. Und noch erstaunlicher: Bei Männern ist es genau anders herum. Zu diesem [Ergebnis](#) kommen Forscher der Ben-Gurion Universität in Israel. Zuvor hatten sie Profilbilder von Studenten eingesammelt und acht davon ausgewählt, die als unterschiedlich attraktiv eingestuft wurden – von extrem gutaussehend bis so lala. Dann präparierten die Wissenschaftler damit mehr als 5000 Bewerbungen und siehe da: Die besten Chancen zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, hatten attraktive Männer. Sie wurden doppelt so oft eingeladen wie Bewerber mit Durchschnittsfoto. Bei den Bewerberinnen war es umgekehrt: Die schlechtesten Jobchancen hatten schöne Frauen – die besten Bewerberinnen, die kein Foto beifügten. Oder anders ausgedrückt: Um zum Jobinterview eingeladen zu werden, musste eine attraktive Frau rund elf Anschreiben verschicken, ein gutaussehender Mann nur fünf.

Die schlimmsten Bewerbungssünden



Nur der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass verknickte Blätter, Risse, Eselsohren sowie Flecken auf dem Papier absolut tabu sind. Gleiches gilt für

Rechtschreibfehler. Erschreckend, aber wahr: Jede fünfte Bewerbung enthält trotzdem noch Rechtschreib- oder Tippfehler. Wahr ist aber auch: Für Personalchefs sind die nicht nur ein Ärgernis – oft sind die Schreibfehler auch ein veritables K.O.-Kriterium für die Bewerbung. Bei einer [Karrierebibel-Umfrage](#) kam heraus: Ab zwei Tippfehlern ist bereits

Bewerbungsmappen-Check: Das muss in die Bewerbung“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

bei 46 Prozent der Personaler Schluss mit lustig: durchgefallen. Bei drei Fehlern sortieren schon zwei Drittel der Recruiter die Bewerbung aus.



Gefragt wurde aber auch, welche die schlimmsten Sünden sind, die ein Bewerber begehen kann. Hier landen die Schreibfehler mit 53 Prozent der Nennungen (Mehrfachnennungen waren möglich) jedoch erst auf Platz 3. Deutlich ärgerlicher finden Personalchefs, wenn ihr Name, die Adresse oder gar der Name des Unternehmens falsch geschrieben ist. Mit 69 Prozent der Stimmen landet dieser Faupas auf Platz 1, gefolgt von einer unangemessenen, jargonhaften Sprache im Anschreiben (64 Prozent).

Und so sieht die Top11 der schlimmsten Bewerbungsfehler aus:

Adresse/Ansprechpartner/Unternehmen falsch geschrieben	6 9 P r o - z e n t
--	---------------------------

Unangemessene Sprache/Jargon	6 4 P r o - z e n t
Rechtschreibfehler	5 3 P r o - z e n t
Wiederverwendete Bewerbungsunterlagen	4 4 P r o - z e n t
Unpassendes Foto	3 8 P r o - z e n t
Romane statt auf den Punkt zu kommen	3 3 P r o - z e n t
Anhänge vergessen	3 0 P r o - z e n t
Lücken im Lebenslauf	2 8 P r o - z e n t
Uneinheitliches Schriftbild	2 2 P r o - z e n t
Unterschrift und Datum fehlen	2 1 P r o - z e n t
Handgeschriebene Unterlagen	1 8 P r o - z e n t

Click here to send your feedback

Printed with joliprint

Bewerbungsmappen-Check: Das muss in die Bewerbung“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

Das gehört in die Bewerbungsunterlagen

Eine vollständige Bewerbungsmappe besteht aus folgenden Unterlagen:



- Bewerbungsanschreiben (maximal 2 Seiten)
- Lebenslauf (maximal 3 Seiten)
- Bewerbungsfoto (im Lebenslauf, aber nicht Pflicht)
- Ausbildungszeugnisse (Kopien, nie Originale!)
- Arbeitszeugnis(se)
- Nachweise über Fortbildungen (nur falls für den Job relevant)
- Kopie des Führerscheins (falls verlangt)
- Kopie des Führungszeugnisses (falls verlangt)

Für die Ausbildungsnachweise gilt jedoch: Wer mehr als fünf Jahre Berufserfahrung hat, braucht seiner Bewerbung keine Schulzeugnisse mehr beifügen. Hier ist allenfalls noch das Hochschulzeugnis oder der Ausbildungsabschluss per Kopie nachzuweisen.

Verschicken Sie aber niemals eine Loseblattsammlung. Alle Bewerbungsunterlagen gehören in eine entsprechende DIN-A4 große Mappe. Der

Handel bietet dazu verschiedene Modelle an. Alzu auffällige (bis aufdringliche) Designs sollten Sie meiden. Ebenso grelle (Neon-)Farben und Klarsichthüllen. Bewährt haben sich Bewerbungsmappen mit einem transparenten Deckblatt, sodass das Bewerbungsanschreiben sowie Ihr Name und die Kontaktdaten sofort sichtbar sind. Dahinter werden dann die anderen Unterlagen geheftet. Ob geklemmt oder gelocht, ist Geschmackssache. Machen Sie es dem Personaler beim Schmökern aber so leicht wie möglich. Auch hat der kaum Lust, Ihr kreatives Gebilde nachher wieder mühsam zusammenpuzzeln zu müssen.

Entsprechend wird die Bewerbungsmappe auch nie gefaltet, sondern in einem passenden C4-Umschlag – idealerweise mit verstärktem Papprücken – verschickt.

3 Tipps für Absolventen

1. **Selbstbewusst.** Legen Sie die Ich-bin-nur-Student-Haltung ab. Wer sich bewirbt, sollte nie wie ein Bittsteller klingen. Sie sind gut ausgebildet, haben Talent und bringen Ihre individuellen Stärken mit. Personaler wissen das durchaus einzuschätzen. So auch Sie.
2. **Spezialisiert.** Wenn man aus der Uni kommt, ist man Generalist. Eingestellt (und befördert) werden aber meist Spezialisten. Fokussieren Sie Ihre Bewerbung daher auf Ihre Top-Qualitäten, mehr aber noch auf die gefragten Anforderungen des Jobs, auf den Sie sich bewerben.
3. **Erfahren.** Praktika, Ausland, Uni-Engagement – diese Erfahrungen sind es wert, erwähnt zu werden. Bleiben Sie dabei nicht deskriptiv, sondern analysieren Sie, was Sie so gelernt und trainiert haben. Und stellen Sie heraus, welche Vorteile das für Ihren Arbeitgeber in spe bringt.

Bewerbungsmappen-Check: Das muss in die Bewerbung“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

Darf man in der Bewerbung lügen?



Die Antwort gleich am Anfang: Nein! Leider wird es trotzdem gemacht. Als die Personalberatung Robert Half vor einiger Zeit mithilfe eines Meinungs-

forschungsinstituts rund 1200 Personalmanager befragte, kam heraus:

- 30 Prozent der Bewerber lügen in Sachen Verantwortung und bisherigen Aufgaben.
- 22 Prozent übertreiben bei ihren Managementfähigkeiten.
- 16 Prozent geben bessere Sprachkenntnisse an als sie besitzen.
- 10 Prozent schrauben das letzte Gehalt höher als es war.
- 5 Prozent schummeln bei ihren Softwarekenntnissen.
- 4 Prozent machen bei ihrem Bildungsgrad falsche Angaben.

Und um es deutlich zu sagen: Das ist nicht nur dumm, sondern gefährlich. Weil Personalchefs das wissen, sind sie ohnehin schon misstrauisch. Gegen ein bisschen Beschönigen ist zwar nichts zu sagen: Chronische Krankheiten etwa muss man seinem Wunscharbeitgeber nicht mitteilen, sofern diese keinen Einfluss auf den Job haben. Gleiches gilt für geplante Schwangerschaften oder eine überwundene Sucht. Jedem Bewerber sollte aber bewusst sein, dass Personaler harte Fakten entweder via Internet oder per Anruf beim ehemaligen Arbeitgeber nachprüfen können. Und gefälschte Zeugnisse, gekaufte akademische Titel und nie absolvierte Arbeitsstationen sind zumindest ein triftiger Grund für eine fristlose Kündigung – auch Jahre nach der Einstellung. Sich selbst in ein besseres Licht zu rücken, ist bei Bewerbungen zwar gang und gäbe. Aber bei der Wahrheit müssen Sie schon bleiben.

Der ultimative Tipp zum Schluss: Googeln Sie den Chef zuerst!



Umfragen zeigen immer wieder: Jeder zweite Personaler googelt bereits Bewerberprofile im Internet, Tendenz steigend. Die freiwilligen Selbstauskünfte bei Xing, LinkedIn, Twitter oder Facebook liefern schließlich alle-

hand Informationen, um die Aussagen des Lebenslaufs oder Anschreibens zu überprüfen.

Das Netz bietet aber auch Ihnen zahlreiche Optionen, den Spieß herumzudrehen und Ihrerseits herauszufinden, welcher Arbeitgeber und Chef hält, was er verspricht und am besten zu Ihnen passt. Besonders aufwendig ist das nicht, im Gegenteil: Für die ersten beiden Stufen brauchen Sie weniger als eine Stunde.

4. Besuchen Sie zunächst die Homepage des Unternehmens und klicken Sie sich dort – falls vorhanden – zur Karriereseite durch. Auf ihren Jobseiten schreiben die Unternehmen nicht nur vakante Stellen aus, sie beschreiben dort in der Regel auch Ihren Bewerbungsprozess, geben Tipps dazu und veröffentlichen Mitarbeiterblogs samt Videos, teils mit Interviews von Führungskräften. All diese Informationen können Sie gezielt auf der Subebene auswerten: Welchen Eindruck machen die Mitarbeiter auf Sie (auch die im Video-Hintergrund)? Wie sind sie gekleidet? Wie locker und authentisch sprechen sie – oder sind die Texte von einer Kommunikationsabteilung zensiert

Printed with joliprint Click here to send your feedback

Bewerbungsmappen-Check: Das muss in die Bewerbung“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

worden? Und am wichtigsten: Sprechen die Leute auch Schwierigkeiten, dürfen Sie Kritik äußern – oder ist alles eine perfekte Kulisse? Ein nützlicher Nebeneffekt ist aber auch: Über die Videos und Blogs kommen Sie an Klarnamen von Mitarbeitern. Die brauchen Sie für die zweite Stufe.

5. Jetzt geht es auf die Pirsch in Sozialen Netzwerken wie Xing, LinkedIn, Facebook, Twitter. Mit den notierten Klarnamen (und dem Firmennamen) können in den Netzwerken gezielt die Profile der Mitarbeiter ausspähen: Was erzählen Ihnen diese? Wie präsentieren sich dort die Chefs? Worüber twittern sie (und wann)? In den Xing-Profilen können Sie ebenfalls die Lebenslaufstationen auswerten: Haben die Mitarbeiter schon ein paar Positionen im Unternehmen gewechselt? Wie oft? Das kann zum Beispiel ein Indiz für gezielte Entwicklungsarbeit sein.
6. In diesen Netzwerken finden Sie aber auch den verlinkten Freundeskreis – die Freunde, Kollegen und Ex-Kollegen der Mitarbeiter. Vor allem letztere sind interessant! Versuchen Sie diese über das Netzwerk anzumailen und fragen Sie diese nach dem Grund Ihres Ausscheidens. Waren gar das Betriebsklima oder der Chef schuld? Über Twitter können Sie zudem sehr leicht Kontakt zu jetzigen Mitarbeitern aufnehmen. Sie können diesen erst folgen und sie dann per Direct Message (DM) anmailen und um aktuelle Informationen aus dem Unternehmen bitten. Oder Sie verabreden sich, falls Sie mal zufällig in der Nähe oder auf derselben Messe sind.

Jobsuche mit Tarnkappe

Online-Stellenbörsen wie Soziale Netzwerke verleiten einen leicht, sich dort als potenziell wechselwillig zu präsentieren – und sei es nur, um den Marktwert zu testen. Achtung Bummerang! Womöglich wird so nicht nur der künftige Arbeitge-

ber auf Sie aufmerksam, sondern auch der aktuelle Chef. Und der wertet das in der Regel als Illoyalität und Vertrauensbruch. Deshalb: Egal, ob Sie sich nach einem neuen Job umsehen oder nur Ihren Marktwert ausloten wollen – tun Sie das stets diskret, anonym oder verschlüsselt.

- Beziehen Sie auch klassische [Arbeitgeber-Bewertungsportale](#) wie Kununu, Kelzen, Jobvoting oder BizzWatch in Ihrem Rundumblick ein. Die meisten dieser Portale erlauben Ihnen gezielt nach einzelnen Unternehmen zu suchen und so herauszufinden, was (Ex-)Mitarbeiter über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen verraten oder wie sie ihren Arbeitgeber bewerten.
- Um Ihre Recherche abzurunden, sollten Sie nun noch nach allgemeinen Informationen in Suchmaschinen wie Google oder Yahoo sowie in den Online-Archiven von Wirtschaftszeitschriften suchen. Welchen Ruf genießt das Unternehmen? Wie wird die Wirtschaftslage eingeschätzt? Steht eine Fusion an? Sind die Gewinne positiv stabil? Solche Kenntnisse lohnen allemal. Auch im Vorstellungsgespräch können Sie damit noch punkten. Zu diesem Zeitpunkt ist für Sie aber wichtiger die Antwort auf die Frage: Wie sicher ist der angepeilte Job?
- Falls Sie noch immer nicht sicher sind, können Sie zum letzten Mittel greifen: der Undercover-Recherche. Legen Sie sich eine anonyme E-Mail-Adresse und ein Alias-Profil in einem Sozialen Netzwerk zu. Damit stiften Sie jetzt ein wenig Unruhe und schauen mal, was passiert. Etwa in den Mitarbeiterblogs: Hier können Sie per Kommentar besonders kritische Fragen stellen oder die Leute auf dumme Fehler hinweisen. Wie reagiert man darauf? Professionell und respektvoll? Oder wird zurückgeblafft und Ihr Name sofort gesperrt? Werden Ihre Fragen ehrlich beantwortet? Gibt man sich Mühe? Auch das liefert Ihnen wieder wertvolle Hinweise, wie in dem Laden kommu-

Click here to send your feedback

Printed with joliprint

Bewerbungsmappen-Check: Das muss in die Bewerbung“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

niziert wird.

Psychotipp: Der späte Vogel kriegt den Job

Überdies gibt selbstverständlich auch der Bewerbungsprozess selbst Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber mit seinem *Humankapital* umgeht: Wie herzlich werden Sie begrüßt? Wie transparent ist der Auswahlprozess? Meldet man sich bei Ihnen oder müssen Sie alles mühsam erfragen? Ist das Bewerbungsgespräch tatsächlich ein Gespräch oder ein Verhör? Bietet man Ihnen Wasser an oder gar Kaffee und Kekse? All diese Gesten und Verhaltensmuster sagen eine Menge darüber aus, ob man Mitarbeiter hier als wirklich Kapital begreift – oder nur als Kostenstelle.

Sie haben zwei Alternativtermine für ein Vorstellungsgespräch oder eine Kundenpräsentation? Nehmen Sie den zweiten! In Wettbewerben vergeben Juroren bessere Noten, je weiter der Wettbewerb voranschreitet. Das hat die Psychologin Wändi Bruine de Bruin von der Carnegie Mellon Universität herausgefunden. Der Effekt wirkt sogar unabhängig davon, ob die Noten während des Wettbewerbs oder erst am Schluss vergeben werden. Und er ist auf Jobinterviews übertragbar: Beim ersten Kandidaten hat der Interviewer noch keine Vergleichsmöglichkeiten, beim zweiten ist er aufmerksam und kritisch, wird aber milder (und müder), je näher er dem Auswählende kommt. Im Grunde ein alter Hut. Schon in der Bibel steht: Die Letzten werden die Ersten sein.



Und wenn Sie schon bis zum **V o r s t e l - l u n g s g e s p r ä c h v o r d r i n g e n**, vergessen Sie nicht, die Erfrischungsräume zu inspizieren. Kein Witz!

Kennen Sie die Toilettenpapier-Theorie?

Sie besagt, dass man sich nur anschauen müsse, wie gepflegt das stille Örtchen ist – schon erkennt man die wahre Firmenkultur. Sind etwa die Mitarbeiter selbst dafür verantwortlich, dass die Papierrollen gewechselt werden beziehungsweise dem Nachfolger ein benutzbares WC hinterlassen wird und geschieht dies nicht, so verrät das: Hier denkt jeder nur an sich. Ein einziges Hauen und Stechen. Und da der Fisch vom Kopf stinkt, hausen in der Teppichetage vermutlich ebensolche Egomanen.