

Wie Sie in einer Bewerbung rechtfertigen, dass Sie gefeuert wurden

Nahezu täglich verkündet irgendeine Bank einen neuen Kahlschlag beim Personal. Daher steigt die Zahl der Finanzprofis rasant, die ein unschönes Kündigungsschreiben von ihrem Arbeitgeber einstecken mussten. Doch wie sollten Betroffene damit umgehen, dass sie vor die Tür gesetzt wurden? Wir haben mit Frankfurter Headhuntern gesprochen und die wichtigsten Tipps zusammengefasst.

1. Seien Sie ehrlich

„Ein Jobverlust ist in der heutigen Zeit in der Bankenbranche wahrlich keine Seltenheit mehr. Die Arbeitgeber gehen heute oft liberaler mit einer Lücke im Lebenslauf um als früher“, beobachtet Headhunterin Mirja Linke von der DEININGER CONSULTING. Daher rät die Expertin zu Ehrlichkeit. Denn falsche Informationen würden bei der Sichtung des Lebenslaufes oder spätestens im Vorstellungsgespräch aufgedeckt. „Am Ende des Tages kommt die Wahrheit ans Licht.“, betont Linke.

Ganz ähnlich sieht dies Headhunter **Thomas von Ciriacy-Wantrup** von Fricke **Finance & Legal**: „Immer sagen, wie es ist: Wenn ich irgendetwas verbrochen habe, dann habe ich irgendetwas verbrochen. Und wenn ich das Opfer einer Restrukturierung geworden bin, dann war das eben so.“

2. Seien Sie offensiv, wenn Ihnen aus Kostengründen gekündigt wurde

Headhunter Manuel Rehwald von BiermannPartners in Frankfurt hält es für vergleichsweise unproblematisch, wenn Leute im Zuge eines branchenweiten Stellenabbaus ihren Job verloren haben. Schließlich könne man in der Zeitung nachlesen, wer alles Personal abbaut. „Wenn Sie zu den Betroffenen zählen, ist es ratsam, wenn im Anschreiben oder eventuell auch im Lebenslauf erwähnt wird, dass die Trennung aus Kostengründen erfolgte. Der Fachmann kann dies auch aus der Formulierung im Zeugnis erkennen“, sagt Manuel Rehwald. Vorteilhaft sei das Angeben einer Referenz oder eine Bescheinigung Ihres alten Arbeitgebers, die diese Version bestätigen. Denn dies erhöht die Glaubwürdigkeit ungemein. „Erzählt wird viel“, bemerkt Rehwald.

Auch von Ciriacy-Wantrup rät, den Kündigungsgrund kurz unter der Auflistung der beruflichen Station im Lebenslauf anzugeben. „Der Kündigungsgrund sollte aber nicht im Anschreiben erläutert werden. Das liest ohnehin niemand“, ergänzt der Experte.



3. Schwierige Fälle müssen kompromissbereit sein

Falls einem Kandidaten indes mehrmals innerhalb kurzer Zeit gekündigt wurde, dann ließe sich dies deutlich schwieriger rechtfertigen. Rehwald rät daher zu Weitsichtigkeit: Um gar nicht erst in eine solche Situation zu geraten, sollten sich die Kandidaten schon bei einer Bewerbung genau über das Unternehmen und das betreffende Team informieren. Kandidaten sollten bei einer neuen Stelle nicht nur auf das Gehalt achten, sondern auch darauf, ob eine längerfristige Beschäftigung und eine persönliche Weiterentwicklung wahrscheinlich ist. Auf diese Weise ließe sich das Risiko einer Kündigung nach kurzer Verweildauer im Unternehmen verringern.

Mehrere kurzfristige Kündigungen im Lebenslauf seien ein echtes Problem. „In solchen Fällen müssen die betroffenen Personen bereit sein, die Branche zu wechseln, kompromissbereit sein und z.B. ein Angebot annehmen, bei dem 20 Prozent weniger gezahlt werden“, ergänzt Rehwald.

4. Bei kritischen Kündigungsgründen hilft Selbstreflexion

Falls die Kündigung aufgrund von mangelnder „Chemie“ mit den Kollegen oder mangelnder Performance erfolgt ist, dann sollten die Betroffenen gründlich darüber nachdenken und aus der Situation lernen. „Das Wichtigste ist, dass man das selbstreflektiert beschreibt. Wie kam es dazu und was hat man daraus gelernt“, rät von Ciriacy-Wantrup.

5. Wann Sie eine Kündigung in Ihren Lebenslauf schreiben sollten und wann nicht

Laut Linke sollte beim Abfassen eines Lebenslaufes darauf geachtet werden, ob ein Arbeitsvertrag bereits ausgelaufen ist oder nicht. Sofern dies noch nicht der Fall ist, genüge es zu schreiben „Seit Oktober 2008 bei Arbeitgeber XYZ“ und nicht „Seit Oktober 2008 bis Dezember 2012 bei Arbeitgeber XYZ“ – denn das Ende des Arbeitsvertrages liegt in der Zukunft. Von jeglichen ‚Schummeleien‘ rät Linke indes dringend ab.

6. Umso besser der Kandidat zur Stelle passt, desto unproblematischer sind Kündigungen

Das unschöne Faktum einer Kündigung kann niemand rückgängig machen oder verschwinden lassen. „Kompetenzen und Qualitäten eines Kandidaten sind von entscheidender Bedeutung“, betont Linke. Denn umso besser ein Kandidat auf eine Stelle passt, desto unerheblicher seien Kündigungen und Lücken im Lebenslauf. „Ich habe selbst schon Kandidaten begleitet, die fast zwölf Monate ohne Anstellung waren und für die passende Position dennoch für unsere Klienten interessant waren“, erzählt die Headhunterin.



7. Nach der Kündigung nicht blind irgendeinen Job annehmen

Linke beobachtet gelegentlich, dass Kandidaten nach der Kündigung eines längeren Arbeitsverhältnisses vermehrt kurze Stationen bei anderen Arbeitgebern in ihrem Lebenslauf haben, bevor sie wieder richtig auf dem Arbeitsmarkt fußfassen. „Um Arbeitslosigkeit zu vermeiden, nehmen die Leute sehr schnell einen Job an, der nicht wirklich zu ihnen passt“, sagt Linke. Daher sei es manchmal klüger, etwas länger nach einer wirklich passenden Aufgabe zu suchen.

8. Problematische Kündigungsgründe sollten eher erst im Vorstellungsgespräch angesprochen werden

Falls jemand sich mit dem Chef gestritten hat und anschließend die Kündigung in die Hand gedrückt bekam, dann ist ein Lebenslauf nicht der richtige Ort, um dies zu thematisieren. Dies sollte erst in einem Vorstellungsgespräch erfolgen – und zwar in möglichst „diplomatischen Formulierungen“, rät Linke. Ein solche Erklärung könnte lauten: „Unterschiedliche Auffassungen haben eine weitere Zusammenarbeit unmöglich gemacht.“ Da derartige Fälle keine Seltenheit sind, würden es viele Personaler dabei beruhen lassen. „Allerdings sollten die Leute bei verschiedenen Vorstellungsgesprächen keine unterschiedlichen Geschichten erzählen“, betont Linke. Denn die Welt sei gerade auch in Frankfurt klein.

9. Headhunter können hilfreich sein

Bei einer unschönen Kündigung im Lebenslauf können übrigens auch Headhunter eine große Hilfe darstellen. Denn aus der Fülle der Bewerbungen suchen sich die Personalberater die passenden Lebensläufe aus und senden nur diese Shortlist an ihren Auftraggeber. „Wir geben die Originallebensläufe weiter. In einer kurzen Stellungnahme erläutern wir, wieso wir die Kandidaten für besonders geeignet halten“, sagt von Ciriacy-Wantrup. Dabei würden ggf. auch Kündigungen und Arbeitslosigkeit erläutert. „Das lesen die Kunden sehr genau“, betont der Experte.