

**eFinancialCareers.de, April 2014**

## **Liebe auf den ersten Blick: Wie Sie Personaler in wenigen Sekunden von Ihrem Lebenslauf überzeugen**

Gelegentlich funkt es im ersten Moment, doch zumeist dauert die Entwicklung einer Liebesbeziehung etwas länger. Ganz anders bei einer Bewerbung: Wenn Sie den Leser Ihres Lebenslaufes nicht auf den ersten Blick um den Finger wickeln, haben Sie bereits verloren. Denn oft wird die Erstsichtung von fachfremden HR-Mitarbeitern und nicht selten von einem Praktikanten durchgeführt – und das in wenigen Sekunden. Wer in dieser Zeit nicht punkten kann, dessen Lebenslauf endet im Papierkorb – ganz gleich wie gut der Kandidat tatsächlich zu der fraglichen Stelle passt. Wir haben zusammengestellt, wie sich Personalprofis auf den ersten Blick in Ihre Bewerbung verlieben.

### 1. Ein Lebenslauf muss maßgeschneidert sein

Ein Lebenslauf muss aus sich selbst heraus verständlich sein, betont Headhunterin Stefanie Storck von Capital Talents in Frankfurt. Denn das Anschreiben werde bei einer Erstsichtung gar nicht erst gelesen.

Storck ist schon Kandidaten begegnet, die eigentlich optimal auf die fragliche Stelle gepasst hätten, aber nicht in der Lage waren, dies in ihrem Lebenslauf herüberzubringen. „Ein Kandidat muss herausarbeiten und aufzeigen, warum er für diese Position geeignet ist“, betont Storck. „Diese Arbeit sollte der Bewerber machen und nicht dem Personaler überlassen.“

„DEN perfekten Lebenslauf gibt es nicht“, erläutert Headhunter und Karrierecoach Gunnar Belden von der Maturias Personalberatung in Frankfurt. Ein Lebenslauf sei nur so gut, wie er zu der Stelle passe. Außerdem spielten die persönlichen Sichtweisen des Empfängers eine ausschlaggebende Rolle. „Der Köder muss dem Fisch und nicht dem Angler schmecken“, resümiert Belden verschmitzt. Das Problem dabei: Gerade bei größeren Unternehmen ist meist nicht klar, wer überhaupt die Erstsichtung vornimmt.

### 2. Wie Sie die Sprache der Zielgruppe treffen

„Sprechen Sie die Sprache des Empfängers“, empfiehlt Belden weiter. Dazu sollte der Kandidat die Stellenanzeige eingehend studieren und die einschlägigen Formulierungen und Schlüsselbegriffe in seinen Lebenslauf aufnehmen.

Denn eigentlich gebe es nur zwei unterschiedliche Empfängerkreise. Entweder handle es sich um den Verfasser der Anzeige. Folglich lägen die Kandidaten goldrichtig, sobald sie sich an der Sprache der Anzeige orientieren. Im zweiten Fall würde ein fachfremder Mitarbeiter der Personalabteilung die Erstsichtung



FRICKE FINANCE & LEGAL  
SPEZIALISIERTE PERSONALBERATER

vornehmen. Dieser könne sich bei der Sichtung auch nur an der Stellenanzeige orientieren. „Wählen Sie die Formulierungen so, dass dieser Mitarbeiter hinter jedem Schlagwort ein Häkchen setzen kann“, rät Belden.

### 3. Prägnanz ist Trumpf

„Ein Lebenslauf sollte so kompakt wie möglich ausfallen. Falls sich jemand erst lange durcharbeiten muss, um die wesentlichen Informationen zu erfassen, dann ist das nicht gut.“, meint Headhunterin Mirja Linke von DEININGER CONSULTING in Frankfurt. „Im Endeffekt passt jeder Lebenslauf auf eine Seite.“ Linke ergänzt augenzwinkernd: „Ein Vorstand der Deutschen Bank schafft das zum Beispiel auch.“

Der Aufbau sollte schlicht ausfallen: Persönliche Angaben, Berufserfahrung sowie Studium und Ausbildung. „Alle, die ich kenne, wollen die Fakten sehen und das möglichst strukturiert“, resümiert Linke.

Die Headhunterin empfiehlt Kandidaten, ihren Lebenslauf vor der Bewerbung einer Person zum Lesen zu geben, die nicht genau wisse, was sie beruflich machen. Wenn dieser Testleser den Werdegang des Kandidaten verstehe, dann sei dies ein gutes Zeichen.

### 4. Es dürfen keine relevanten Fragen offen bleiben

„Sie müssen sich in die Situation eines Personalers hineinversetzen“, sagt Headhunter **Patrick Riske von Fricke Finance & Legal in Frankfurt**. „Für ihn ist es am besten, wenn nach der Lektüre des Lebenslaufes keine Fragen offen bleiben.“ Daher sollte ein Lebenslauf auch für sich allein verständlich sein. „Wenn ich mir die relevanten Informationen aus drei Dokumenten zusammensuchen muss, dann ist das per se schlecht.“

### 5. Rechtschreibfehler zeugen von Respektlosigkeit

Besonders simple Tippfehler sollten vermieden werden. „Wer sich liederlich bewirbt, bei dem ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass er auch im Job liederlich arbeiten wird“, betont Belden. Ein Kandidat zeige damit, dass er dem Empfänger des Lebenslaufes keinen Respekt entgegenbringe. Vor allem bei der Anrede könnten Tippfehler eine verheerende Wirkung entfalten. „Wenn man den Namen des Ansprechpartners falsch schreibt, dann stellt dies ein Ausschlusskriterium dar“, warnt Belden.

## 6. Bewerbungsfotos gehören in Deutschland einfach dazu

Durch den wachsenden angelsächsischen Einfluss sinkt die Zahl der Bewerbungen, die ein Foto des Kandidaten zielt. Doch laut Belden zählen Bewerbungsfotos im deutschsprachigen Raum immer noch zum guten Ton.

„Das Foto sollte von der Aussage her zur Position passen“, erläutert Belden weiter. Es stelle einen Unterschied dar, ob man sich für eine Führungsposition bei einer Bank oder als Kreativdirektor bei einer Werbeagentur bewerbe.

„Generell muss unter jedes Bewerbungsfoto die Bildunterschrift ‚professionell und sympathisch‘ passen“, betont Belden. Für männliche Bewerber bedeute dies in den Finanzdienstleistungen durchweg einen einfarbigen dunklen Anzug plus Krawatte. Von Nadelstreifen rät der Karrierecoach ab. Außerdem stelle das Geld für professionelle Fotos zweifelsfrei eine sinnvolle Investition dar.

Ganz ähnlich sieht dies Riske: „Ich würde jedem zu einem Foto raten, wenn er präsentabel aussieht.“ Gerade bei Vertriebspositionen könnten Bewerber mit einem guten Foto Extrapunkte sammeln. Außerdem würden manche Leute schon aufgrund des Fotos und der Altersangabe Rückschlüsse darauf ziehen, ob jemand ins Team passt.

## 7. Wer in zwei Minuten punkten kann, hat bessere Karriereperspektiven

Da für die Erstsichtung laut Belden maximal zwei Minuten zur Verfügung stehen, führe kein Weg um einen tabellarischen Lebenslauf vorbei. Bulletpoints und Schlagwörter seien somit Pflicht. Belden rät ein „Summary“ der Bewerbung an den Anfang zu stellen. „Wenn der HR-Mitarbeiter das Dokument öffnet, dann muss er über das Summary die Lösung seines Personalproblems vor sich sehen.“

Auch laut Riske sei es ganz entscheidend, sich innerhalb von zwei Minuten gut vermarkten zu können – eben die Zeit, die Personalprofis üblicherweise für die Erstsichtung eines Lebenslaufs aufwenden. Kandidaten, die hierzu nicht in der Lage seien, würden erfahrungsgemäß häufiger bei Vorstellungsgesprächen scheitern, berichtet Riske. „Mit guten Unterlagen ebnet man sich den Weg für eine erfolgreiche Bewerbung.“ Ganz ähnlich sieht dies Storck: „Theoretisch ist der CV eine erste Arbeitsprobe; er muss qualitativ hochwertig und stimmig sein.“

