

**eFinancialCareers.de, Januar 2015**  
**Die acht besten Tipps für Brüche im Lebenslauf**

Nicht immer gleicht die Karriere einem Triumphzug. Vielmehr ist meist die ein oder andere Sprosse der Karriereleiter eingebrochen. Doch wie gehen betroffene Finanzprofis mit Brüchen im Lebenslauf um? Wir haben mit Karriereprofis gesprochen und die zehn besten Tipps zusammengetragen.

1. Transparenz ist wichtiger als Brüche

Vor einer Verschleierungstaktik bei Brüchen im Lebenslauf rät Headhunter **Thomas von Ciriacy-Wantrup** von **Fricke Finance & Legal** in Frankfurt dringend ab. „Für den Leser der Unterlagen ist es ärgerlich, wenn er sich alles mühsam zusammensuchen muss“, sagt der Experte. „Es ist immer ein schlechtes Zeichen, wenn der Lebenslauf sehr zerklüftet ist.“ So mancher Kandidat versuche, die Lücken zu verschleiern, in dem er Ausbildung, Praktika, berufliche Stationen und selbständige Tätigkeiten separat aufführt. „In 99 Prozent der Fälle lassen sich dann dort Lücken finden“, resümiert von Ciriacy-Wantrup. Stattdessen sollten Betroffene mit Brüchen im Lebenslauf offen und transparent umgehen. Dazu sei ein klarer chronologischer Lebenslauf das beste Mittel.

2. Jede Lücke erklären

Jede noch so kleine Lücke im Lebenslauf wecke bei den Lesern Argwohn, warnt von Ciriacy-Wantrup. Selbst bei einer Arbeitslosigkeit von nur einem Monat rät der Personalberater zu einem offenen Umgang. „Arbeitslosigkeit stellt längst keine Schande mehr dar“, sagt von Ciriacy-Wantrup. Es genüge völlig, dies als „berufliche Neuorientierung“ zu kennzeichnen. Eine ernsthafte Arbeitsplatzsuche sei ähnlich zeitaufwendig wie ein Vollzeitjob.

3. Nicht jeden Grund für einen Wechsel nennen

Auch Headhunter Manuel Rehwald von Rehwald Associates in München rät zu Ehrlichkeit im Lebenslauf. Das Risiko sei einfach zu groß, dass Schummelei herauskomme. „Dies stellt einen Ausschlussgrund dar“, warnt Rehwald. Meist würden die Gründe für ein Ausscheiden im Lebenslauf noch nicht angegeben. „Wenn man mit dem Chef nicht zurechtgekommen ist, dann kann man das im Interview offen sagen. Ich habe so etwas aber noch nie in einem Lebenslauf gelesen.“ Falls der Arbeitsplatzverlust infolge von Restrukturierungen oder Kosteneinsparungen erfolgte, sollten dies Kandidaten in ihren Lebenslauf aufnehmen. „Das ist dann selbsterklärend“, ergänzt Rehwald.

#### 4. Der Trick mit den Daten

Für kleinere Lücken aus der Vergangenheit hat Headhunter Raphael Rosenfeld von Argos Advisors in München einen ganz speziellen Tipp parat. Wenn man anstelle von Jahreszahlen und Monaten nur die Jahre angibt, ließen sich kurze Auszeiten leicht tarnen, ohne dabei zu schummeln. Ein solcher Lebenslauf sei für Personalvermittler noch längst kein rotes Tuch. „Ich erhalte solche Lebensläufe auch von Kandidaten, von denen ich weiß, dass sie keine Lücke haben“, beteuert Rosenfeld.

„Sollte es sich um Lücken von ein bis drei Monaten handeln, so sehe ich absolut keine Probleme diese anzugeben. Häufig stellt der frühere Arbeitgeber seine Mitarbeiter bei einer Kündigung frei oder der Kandidat hat gezielt eine Lücke zwischen Ausscheiden und Neuanfang eingeplant, um mit voller Kraft neu durchzustarten“, ergänzt Rosenfeld.

#### 5. Enddaten klar angeben

Von Ciriacy-Wantrup wiederum erhält regelmäßig Lebensläufe, bei denen die Enddaten der aktuellen Stellung offen gelassen werden. „Wenn ich dann nachfrage, stellt sich oft heraus, dass bereits ein Ausstiegsdatum feststeht“, berichtet von Ciriacy-Wantrup. Der Headhunter empfiehlt immer das Ausstiegsdatum im Lebenslauf anzugeben, auch wenn es in der Zukunft liegt. Denn wenn kein Endzeitpunkt angegeben werde, dann heiße dies, dass es sich um eine ungekündigte Stelle handle.

Es könne sich durchaus als Vorteil erweisen, wenn die Kündigung erfolgt und der Ausstiegszeitpunkt bekannt sei. „Die schnelle Verfügbarkeit stellt ein Asset dar“, betont von Ciriacy-Wantrup. Viele potenzielle Arbeitgeber würden ungern lange warten, bis der neue Mitarbeiter an Bord komme. Übrigens gelte dabei immer das Datum des rechtlichen Ausscheidens aus einem Unternehmen. Von Ciriacy-Wantrup berichtet, dass er immer wieder Lebensläufe erhalte, bei denen der letzte Arbeitstag statt das des Arbeitsvertragsendes angegeben sei.

#### 6. Weiterbildungen und selbstständige Tätigkeit

Rosenfeld empfiehlt die Lücken mit einschlägigen Weiterbildungen oder selbständiger Tätigkeit zu füllen. „Jeder hat irgendwelche Bekannte, die unternehmerisch tätig sind, bei denen er auf Projektbasis kurzzeitig tätig sein kann und dieses somit als freiberufliche Tätigkeit angeben kann“, meint Rosenfeld. Eine Lücke sei weniger schädlich, wenn sie sinnvoll verbracht werde. Das gelte ganz besonders für aktuelle Lücken. „Falls es sich um eine reine Auszeit mit einer Dauer von mehr als vier bis sechs Monaten handelt, dann habe ich Bauchschmerzen, diesen Kandidaten an einen potenziellen Kunden als absolute „Top-Kandidaten“ zu vermitteln.“



## 7. Das Risiko mit dem Sabbatical

Sich nach langen Jahren der Berufstätigkeit ein Sabbatical für die Familie oder Reisen zu genehmigen, hält von Ciriacy-Wantrup für völlig legitim. Von daher dürften diese auch wahrheitsgemäß in den Lebenslauf aufgenommen werden. Zu einem ernsthaften Problem würden Lücken erst, wenn sie länger als zwölf Monate dauern.

Von daher stellt es schon ein Risiko dar, sich nach dem Ausscheiden aus einem Job erst einmal ein Sabbatical von sechs Monaten zu gönnen, bevor man sich ernsthaft um eine Weiterbeschäftigung bemüht. „Es dauert allein meist zwei bis drei Monate, bis der Rekrutierungsprozess durch ist“, sagt von Ciriacy-Wantrup. Wer sich also mit den Bewerbungen viel Zeit lasse, dem drohe rasch eine zu lange Lücke. „Jede Auszeit über zwölf Monate ist schwierig“, warnt der Experte.

## 8. Arbeitszeugnis notfalls einklagen

„Ein schlechtes Arbeitszeugnis ist der ‚worst case‘“, meint von Ciriacy-Wantrup weiter. Gelegentlich gebe ein Kandidat auch an, kein Zeugnis erhalten zu haben. Auch dafür würden die Arbeitgeber kein Verständnis hegen. Es sei also wenig hilfreich, ein schlechtes Arbeitszeugnis unter dem Teppich verschwinden zu lassen.

Dies gelte umso mehr, als Arbeitgeber rechtlich zu einem wohlwollenden Zeugnis verpflichtet sind. Ein Arbeitnehmer könne immer verlangen, dass der erste Entwurf eines Zeugnisses überarbeitet werde. Zur Not könne ein Betroffener auch rechtliche Schritte einleiten. „Auf diese Weise lässt sich ein schlechtes Arbeitszeugnis meist vermeiden“, sagt von Ciriacy-Wantrup. Kandidaten, die eine Zeit im nicht-deutschsprachigen Ausland wie etwa London verbracht haben, sollten zumindest einen Reference-Letter von ihrem Arbeitgeber verlangen. „Es genügt nicht zu sagen, dass dies in England unüblich ist.“