

Arbeitswelt

„Die Persönlichkeit der Bewerber wird immer wichtiger“



Wie kommt man an seinen Traumjob? Drei Personaler verraten, auf was sie bei einem LinkedIn-Profil achten, was im Vorstellungsgespräch zählt und wie man mit Lücken im Lebenslauf umgehen sollte.

Protokolle von Gracia Ndonga

1. Dezember 2023 - 5 Min. Lesezeit

📁 Artikel verschenken

Wer schon länger keine Bewerbung geschrieben hat oder gerade ins Berufsleben einsteigt, hat oft viele Fragen: Wie sollte der Lebenslauf aussehen? Welche Fragen kann man selbst im Bewerbungsgespräch stellen? Was, wenn man kaum oder keine Praxiserfahrung hat? Wie hinterlässt man insgesamt einen positiven Eindruck?

Hier erzählen drei Personaler:innen, was ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch ausmacht. Sie verraten, was man tun kann, wenn man zu spät zum Gespräch kommt, wie ein guter Lebenslauf aussieht und wie man als Bewerber:in in Erinnerung bleibt.

„Auf einem LinkedIn-Profil schaue ich mir an, ob die Person schon einmal einen Beitrag geschrieben hat“



Fatoumata Diakit -Micklisch, 44, sucht als selbstständige Personalerin im Internet für Unternehmen nach geeigneten Kandidat:innen.

„Oft interessiert meine Kunden, warum sich eine Person für genau diese Stelle interessiert oder warum sie den Job wechseln will. Was hat vorher nicht gepasst? Was ist dem Kandidaten im neuen Arbeitsumfeld wichtig? Man sollte im Gespräch transparent sein. Auch, wer zu spät kommt, sollte anrufen und das mitteilen. Das ist ehrlich und respektvoll. Es ist auch professionell, wenn Kandidaten ihren Lebenslauf flüssig wiedergeben können

und offen sind, wenn sie etwas noch nicht können. Kleiner Tipp: Als Bewerber kann man im Gespräch Fragen zum Team stellen, sich erkundigen, wie die Unternehmenskultur ist, oder wie ein normaler Arbeitsalltag im neuen Job aussieht.

Ich versuche immer zu erkennen, wer fachlich und persönlich zu einem Kunden passt. Dafür schaue ich mir zuerst Online-Profile von Kandidaten an und achte besonders auf Keywords oder Fachbegriffe, die mit der Stelle zu tun haben. Auf einem LinkedIn-Profil schaue ich mir zum Beispiel an, ob die Person schon einmal einen Beitrag geschrieben oder irgendwo interagiert hat. So kann ich mir ein Bild davon machen, wie die Person kommentiert, sich ausdrückt und welches Wording sie benutzt. Dabei achte ich zwar auf Rechtschreibung, würde jedoch niemanden ausschließen, weil er einen Fehler in einem Beitrag gemacht hat. Es kommt immer auf den Bereich an, in dem man tätig ist. Wenn Genauigkeit für einen Job besonders wichtig ist, spreche ich die Kandidaten auf Fehler an und erkläre, dass ich für meine Kunden ein überarbeitetes Profil brauche.

Außerdem sehe ich mir den Werdegang und die Praxiserfahrung der Person an. Viel Erfahrung bedeutet aber nicht unbedingt, dass man sehr gut geeignet ist. Es kann auch ein Kandidat in ein Unternehmen passen, der nur zwei Jahre Berufserfahrung hat. Vielleicht hat die Person viele andere Dinge gemacht, Soft Skills gesammelt, und kommt deswegen für eine Stelle in Frage.

Schlussendlich ist der Eindruck, den ich über Bewerbungsunterlagen oder Online-Profile bekomme, nur eine Annahme. Mir ist wichtig, mit den Menschen zu reden, und zwar offen und auf Augenhöhe.“

„Es ist nicht ungewöhnlich, Lücken im CV zu haben, aber sie werfen Fragen auf“



Timucin Nursoy, 27, arbeitet als Recruiter bei einem digitalen Personalberatungsunternehmen.

„In der Arbeitswelt wird die Persönlichkeit der Bewerber immer wichtiger. Deshalb achten Unternehmen bei Bewerbungen vermehrt darauf, ob ein Kandidat als Person ins Team passt. Außerdem wird mehr Wert darauf gelegt, dass man sich mit der Arbeit identifizieren kann. Trotzdem sind für mich als Recruiter zunächst die Bewerbungsunterlagen entscheidend. Ich empfehle einen chronologischen Lebenslauf, wobei aktuelle Erfolge und Ziele in der oberen Hälfte des CVs angeführt werden sollten. Am besten führt man unter jeder Station die Aufgaben und Erfolge kurz in Form von Bullet Points auf. Beim ersten Blick auf die Bewerbungsunterlagen stechen häufig Rechtschreib- und Formatierungsfehler heraus. Deswegen schaue ich auch, ob die Rechtschreibung passt, die Formatierung einheitlich ist und die Abstände gleich sind. Ich empfehle, dafür Hilfsprogramme zu nutzen.

Inhaltlich achte ich besonders auf Lücken im Lebenslauf. Auf diese gehe ich beim Bewerbungsgespräch näher ein. Ich frage, was die Person in diesem Zeitraum gemacht hat. Es ist nicht ungewöhnlich, Lücken im CV zu haben, aber sie werfen Fragen auf. Die Lücken können persönliche Gründe haben, vielleicht wollte oder musste die Person eine Auszeit nehmen. Es kann auch eine Weltreise dahinterstecken. Das ist alles legitim. Ich empfehle, diese Punkte auch in einen Lebenslauf einzutragen und offen zu kommunizieren. Transparenz ist wichtig. Das kann ein Zeichen von Selbstreflektion sein. Zum Beispiel, weil man sich bewusst eine Pause nimmt. Heutzutage wird es von vielen Unternehmen positiv bewertet, wenn Menschen Rücksicht auf ihre mentale Gesundheit nehmen.

Es gibt auch andere Wege, um Eindruck zu schinden. Bewerber können sich mit leitenden Mitarbeitern des Unternehmens, in dem sie arbeiten wollen, auf Plattformen wie LinkedIn vernetzen. Das zeigt Interesse und wirkt professionell distanziert, ohne dass es die Person nervt. Ansonsten sollte man sich im Vorfeld über die Tätigkeit informieren. Das Wissen kann man sich über Youtube, Podcasts oder in Foren aneignen. So kann man als Laie beeindrucken und in Erinnerung bleiben. Das kann auch bei Nervosität helfen. Ein Bewerbungsgespräch ist nämlich wie eine Klausur: Je mehr man weiß, desto sicherer ist man.“

„Manche wollen die Bewerber testen, indem sie aggressiv mit ihnen umgehen“



Foto: Britta Kramer

Daniela Gieseler, 42, ist Gründerin des Unternehmens Azubiscout, das Auszubildende an Ausbildungsbetriebe vermittelt.

„Manchmal ist so ein Bewerbungsgespräch wie ein netter Kaffeeklatsch – und so sollte es auch sein. Ein Beispiel: Ich habe einmal ein 15-jähriges Mädchen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, das ihren absoluten Traumberuf lernen wollte. Am Tag des Gesprächs war sie sehr nervös. Sie hat sich bei der ersten Antwort verhaspelt und angefangen zu weinen. Sie dachte, sie hätte alles verbockt. Ich habe sie getröstet und wir sind eine Runde spazieren gegangen. Währenddessen haben wir uns unterhalten. Als sie mich irgendwann gefragt hat, wie wir denn jetzt das Bewerbungsgespräch weitermachen würden, habe ich ihr gesagt, dass wir uns doch beim Spazieren unterhalten haben – das war das Gespräch. Leider teilen nicht

alle Recruiter die Einstellung, dass das Bewerbungsgespräch ein gegenseitiges Kennenlernen ist. Manche wollen die Bewerber testen, indem sie aggressiv mit ihnen umgehen und die Jugendlichen anbrüllen, um zu sehen, wie sie reagieren. Das ist nicht zielführend und löst bei den Bewerbern zusätzlichen Druck aus.

Außerdem stört mich, dass man Bewerbungsstapel in Ausbildungsstätten weiterhin erst nach dem Notendurchschnitt in der Schule sortiert. Ange-

Süddeutsche Zeitung JETZT

Deutschkenntnisse erforderlich. Aber wenn der Bewerber bereit ist, die Sprache zu lernen, und sich schon während des Bewerbungsprozesses weiterbildet, sehe ich da kein Hindernis. Solange die Motivation da ist, ist das kein Problem. Man sollte viel mehr darauf achten, welche Persönlichkeit sich bewirbt und welche Werte ins Unternehmen passen. Das kann man schlecht aus einem Lebenslauf herauslesen, geschweige denn aus Schulzeugnissen. Ich finde es wichtig, mit den Menschen zu reden.

Durch Schulpraktika haben viele Jugendliche heutzutage schon Vorerfahrung. Tatsächlich ist Praxiserfahrung ein großer Bonus bei Bewerbungen. Aber wenn man sinnvoll begründen kann, warum man noch keine Praktika gemacht hat, ist das nicht direkt ein Ausschlusskriterium. Es hilft, wenn Jugendliche reflektieren. Sich fragen, wo ihre Stärken und Schwächen liegen. Zur Erklärung, wie das Interesse für einen Beruf entstanden ist, kann es auch ausreichend sein, zu sagen, dass man als Kind gerne mit Holz gearbeitet und es geliebt hat, mit dem Opa an Sachen zu schnitzen, deshalb sei die Schreiner Ausbildung genau das, was man machen möchte. Als Bewerbungsgrund reicht das aber nicht aus.“

Text: Gracia Ndonga, **Redaktion:** Carim Soliman, Sophie Aschenbrenner, **Digitales Storytelling:** Sophie Aschenbrenner

© SZ - Rechte am Artikel können Sie [hier](#) erwerben.

Diese Geschichte teilen



Süddeutsche Zeitung



SZ Plus-Abonnement:

[AGB](#) [Datenschutz](#) [Datenschutz-Einstellungen](#) [Abo kündigen](#)

Vertrag mit Werbung:

[Vertragsbedingungen](#) [Datenschutz](#) [Cookie Policy](#) [Vertrag mit Werbung kündigen](#)

[Widerruf nach Fernabsatzgesetz](#) [Widerspruch](#)

[Kontakt und Impressum](#)