

Bewerbungen jawoll

Date : 8. September 2007

Bei uns ist das so, daß ich als Inhaber auch gleichzeitig der Personalchef bin. Deshalb landen auch alle Bewerbungen bei mir. Ab und zu zitiere ich ja hier im Weblog aus den ganzjährig eintreffenden Bewerbungen und das hat schon zu erstaunlichen Kommentaren geführt. Deshalb will ich mal kurz auflisten und erläutern, worauf es mir ankommt:

1. Saubere Bewerbungsunterlagen

Die Unterlagen müssen sauber, einwandfrei und persönlich sein. Ich erwarte einen ordentlichen Ausdruck, nichts Verschmiertes, nichts was schon 20 x die Kopie einer Kopie einer Kopie ist. Es ist mir auch ein Gräuel, wenn die Unterlagen schon mehrfach anders geknickt waren oder bereits Eingangsstempel anderer Firmen tragen, etliche Löcher von anderen Abheftungen tragen oder die Zeichen zeigen, daß sie schon etliche Male mit wieder entfernten Klammern zusammengeheftet waren.

Auch [Kaffee](#)flecken, Eselsohren oder eine halbleere Druckerpatrone sind schlechte Zeichen.

2. Standard erfüllen

Es ist mir nicht wichtig, ob die Unterlagen nach einem gewissen Schema erstellt wurden, wie es gerne in Schulen oder bei den Nachfolgeorganisationen der Arbeitsämter gelehrt wird. Aber sie sollten doch zumindest einem logischen Standard folgen. Das bedeutet:

- Anschreiben
- Lebenslauf
- Zeugnis- und Befähigungsnachweis-Kopien
- Foto

3. Foto:

Es sollte doch bitteschön ein Foto sein, daß mir das Gesicht, des Bewerbers deutlich zeigt. Keine Urlaubsbilder wo jemand aus dem blauen Meer in die Kamera winkt, keine Gruppenaufnahmen mit einem Pfeil auf die betr. Person, keine Partybilder mit umnebeltem Blick. Sofern Kleidung auf dem Bild zu sehen ist, sollte diese dem Arbeitsplatz und Anlass entsprechend sein. T-Shirts mit der Aufschrift "Motherfucker" oder "Deutscher Kampftrinker" kommen nicht gut an.

Die Bilder sollten, müssen aber nicht, von jemandem gemacht und abgezogen worden sein, der etwas davon versteht. Die paar Euro Investition lohnen sich in jedem Fall. Kleine bis winzige, oft verschmierte und unscharfe, selbst ausgedruckte Bilder möglicherweise sogar auf Normalpapier oder gleich auf das Bewerbungsschreiben mit aufgedruckt, kommen bei mir ebenfalls nicht gut an.

4. Schrift

Meinetwegen können die ganzen Unterlagen sauber ausgedruckt sein. Auch der Lebenslauf kann

ruhig gedruckt sein, aber ich sähe am Liebsten wenigstens zwei bis drei Zeilen handgeschriebenen Text in lesbarer Form.

5. Rechtschreibung

Es ist erstaunlich, wie viele Menschen glauben, sie seien von den einfachsten Regeln befreit. Ich erhalte Bewerbungen, die durchgehend kleingeschrieben sind, welche die von Rechtschreibfehlern nur so strotzen und dabei sind es nichtmal die komplizierten Wörter die falsch geschrieben werden, sondern Buchstabendreher, zumeist vergessene Buchstaben oder Wörter. Wenn jemand ein bestimmtes Wort falsch schreibt, ist das eine Sache. Wenn er aber zu doof oder zu faul ist, so ein wichtiges Dokument noch einmal sorgfältig durchzulesen, dann kann ich ihn schon von vornherein nicht gebrauchen.

6. Zeugnisse

Die werden ja oft über- und genauso oft unterbewertet. Natürlich will ich gute Noten sehen. Wer einen Durchschnitt von 4-5 hat, braucht sich eigentlich keine Chance ausrechnen. Allerdings sind mir persönlich die Schulnoten nicht so wichtig, wie der persönliche Eindruck. So kann man durch ein sicheres und entsprechendes Auftreten beim Bewerbungsgespräch durchaus auch eine Note 5 ausbügeln. Wenn aber einer schulisch überhaupt nichts zustande gebracht hat, kann ich mich als Ausbilder nicht damit belasten. Die Anforderungen in unserem Beruf sind einfach zu hoch. Ich will das Abschlusszeugnis sehen, bei sehr jungen Bewerbern auch die Zeugnisse der letzten 2-3 Jahre. Desweiteren interessieren mich alle Befähigungsnachweise (Führerschein, Maschineschreiben, EDV-Kurse usw.) Je mehr einer vorzuweisen hat, umso besser!

7. Inhalt der [Bewerbung](#)

Ich will wissen, mit wem ich es zu tun habe, warum er bei uns anfangen will, was ihn/sie auszeichnet und über welche Fähigkeiten der Bewerber verfügt, die ihn vielleicht von anderen Bewerbern unterscheiden.

Ein Bewerbung ist das Erste und oft auch das Einzige, was ich von einem Bewerber zu sehen bekomme. Ich bekomme ja nicht nur diese eine Bewerbung und bekomme dann Lust, mir denjenigen auch noch persönlich anzuschauen, sondern ich bekomme, speziell vor den großen Ferien an manchen Tagen zwei Dutzend Bewerbungen. Es ist uns unmöglich, alle Bewerber einzuladen und deshalb muß ich anhand der vorliegenden Unterlagen eine Vorauswahl treffen. Vielleicht geht mir bei der angewandten Methode tatsächlich der eine oder andere besonders geeignete Kandidat durch die Lappen, aber nach irgendeiner Methode muß ich vorgehen.

So landen zunächst alle Bewerbungen, die einfach scheiße aussehen oder formal eine Katastrophe sind im Postausgangskorb. Dann folgen die mit den Rechtschreibfehlern und den schlechten Zeugnissen. Wer da nicht irgendetwas in seiner Bewerbung stehen hat, was mich persönlich anspricht oder neugierig macht, der hat keine Chance.

Als nächstes sortiere ich die gleichlautenden Bewerbungen aus. Manchmal haben ganze

Schulklassen gemeinsam mit einem gutmeinenden Lehrer wortgleiche Bewerbungen verfasst. Es ist anöndend und kotzt mich an, 20 absolut identische Unterlagen zu bekommen, die sich nur im Namen und evtl. den Noten unterscheiden. Ich will nicht sehen, daß die Leute Dank Lehrers Hilfe in der Lage sind, ein Word-Dokument zu personalisieren, sondern ich möchte trotz aller Vereinheitlichung wenigstens einen Funken Persönlichkeit sehen.

Was übrig bleibt sortiere ich nach den Fotos. Hierbei kommt es mir gar nicht darauf an, ob jemand schön ist, sondern auf den Eindruck, den das Bild vermittelt.

Aus 100 Bewerbungen bleiben so 2-3 Kandidaten übrig. Wenn insgesamt etwa 5-6 Kandidaten zusammengekommen sind, lade ich diese zu einem Bewerbungsgespräch ein. Dabei gehe ich wie folgt vor: Wir lassen jeden Kandidaten wenigstens 10 Minuten im Besucherzimmer warten. Dann geht ein Mitarbeiter hin, um den Bewerber zu begrüßen und dann in mein Büro zu bringen. Steht der Bewerber bei dieser Begrüßung nicht auf, braucht er sich keine Hoffnung auf die Stelle mehr zu machen.

Ich werfe zu allererst einen Blick auf die Kleidung. Der extremste Bewerber ist einmal in kurzer Turnhose und Badelatschen gekommen. Sonst hatte er nichts an. Es sei doch so heiß... Die Kleidung sollte der Stelle und dem Anlass entsprechen, auch hier sind T-Shirts mit Aufdrucken wie "DOPE RULEZ!" oder "Satan lebt!" eher ein Ausschlusskriterium.

Nach der Begrüßung durch mich, lasse ich den Kandidaten sich vorstellen. Hierbei achte ich auf fehlerfreies Deutsch in der Rede, daß er möglichst dialektfrei spricht, auf den Klang der Stimme usw. Unsere Mitarbeiter müssen sehr viel sprechen, auch am Telefon, da sind Menschen die nicht richtig Deutsch können oder eine extrem unangenehme Stimme haben, leider auch fehl am Platze. Bewerber die eine andere Sprache als Deutsch als Muttersprache haben, können ruhig eine entsprechende Färbung haben, auch wer von Haus aus einen Dialekt spricht, darf ruhig einen dementsprechenden Mitklang haben, aber das was auf Deutsch gesagt wird, sollte richtiges Deutsch sein.

Im weiteren Verlauf des Gespräches möchte ich gerne wissen, was der Bewerber kann und warum er meint, ausgerechnet bei uns arbeiten zu wollen. Das muss mich einfach überzeugen und am besten kommt es an, wenn jemand freiweg sagt, daß er dieses oder jenes nicht kann, aber bereit ist es zu lernen. Mir kommt es weniger darauf an perfekte Leute zu sehen, als solche bei denen ich den Eindruck habe, daß sie alles Wichtige lernen können und wollen.

Wir hatten es ja schon wegen der Allgemeinbildung. Wer großmäulig und selbstverliebt meint, man müsse nicht wissen, wer Konrad Adenauer war oder in welcher Stadt der Eiffelturm steht, der kann das gerne weiterhin tun, wird aber zumindest bei mir keine Chancen haben. Ich höre die haarsträubendsten Sachen.

F: Wo lebt eigentlich der Papst?

A: In sonner Kirche in Spanien oder wo.

F: Wer war Konrad Adenauer?

A: Hat der nicht irgendwas erfunden? So 'ne Zeitung oder was?

F: Schonmal was von Otto Lilienthal gehört?

A: Sie meinen Lindenberg, oder?

F: Was ist denn der Unterschied zwischen einem Diesel- und einem Ottomotor?

A: Diesel kenn ich, aber wie tankt man Otto?

usw.

Mir geht es bei diesen ganzen Fragen doch überhaupt nicht darum, daß ein Bewerber alle Antworten wissen muss. Die Schulen und die Elternhäuser vermitteln leider immer weniger von dem, was ich als Allgemeinbildung bezeichne, aber ich erwarte doch zumindest, daß der Bewerber wenigstens den Unterschied zwischen Pygmäen und Pyramiden kennt.

Auch die Grundrechenarten muss er kennen. Wenn ich jetzt schreibe, daß mehr als 50% der Bewerber nicht ausrechnen können, was bei folgenden Fragen herauskommt, wisst Ihr, was ich meine:

a) $23 \times 2 : 2$

Beliebtteste Antwort: 11,5

b) Ein Maurer verbaut in 1 Stunde 120 Steine, wieviele verbaut er in 10 Tagen, wenn er jeden Tag 8 Stunden arbeitet.

Beliebtteste Antworten: 1.200 und 960

c) Zwei Dutzend Äpfel wiegen x Kilogramm. Zwei Äpfel wiegen 280 Gramm. Was wiegt ein Apfel und wie groß ist x?

Beliebtteste Antwort: 24 Äpfel

d) 2, 4, 6, 8... (Wie geht diese Zahlenreihe weiter?)

Beliebtteste Antwort: 1,3,5,7,9

e) $3 \times 4 \times 5$

Beliebtteste Antwort: 17

Muss ich noch mehr sagen?

Fazit:

Die Bewerbungsunterlagen sollten sauber, aussagekräftig und so individuell wie möglich sein. Beim Bewerbungsgespräch sollte man sich offen und ehrlich benehmen, keine Rolle spielen wollen

sich interessiert und lernwillig zeigen.

Die nachfolgenden Tests sind immer einfach. Wer ein wenig logisch denkt und sich anstrengt, sollte diese schaffen.