

Bewerber

# Scheitern am schlechten Schreiben

Neun von zehn Bewerbungen landen im Müll. Ein Kardinalfehler: Das lieblose Anschreiben.

VON IGA NIŽNIK

Von allen Bewerbungen, die mir geschickt werden, interessieren mich 5 bis 10 Prozent“ – so schätzt Beraterin Charlotte Eblinger die Erfolgsquote im Personalbüro Eblinger & Partner ein. „Pro Position kann man achtzig Prozent der Bewerbungen vergessen“, stellt auch Roberta Borsos, Beraterin bei Hill Woltron, den Bewerbungen ein miserables Attest aus. Dieses Ärgernis der Personaler ist aber vor allem eines der Bewerber: Sie bleiben nämlich ohne Job.

Stellt sich die Frage: Wieso scheitern so viele gleich beim allerersten Eindruck?

**Unterschätzt** Es ist der Bewerbungsbrief, der, neben einem schlecht verfassten Lebenslauf, zumeist zum Stolperstein wird. Der Grund: Seine Bedeutung wird von den Bewerbern stark unterschätzt. Dabei greifen Perso-



**Abgekupfert, unüberlegt, schlampig geschrieben:** Weil das Motivationsschreiben schlecht ist, landen viele Bewerbungen im Mistkübel

ner oft zuerst zum Anschreiben; etwa Irmgard Barosch von Iventa. Das Motivationsschreiben sei „das Wichtigste“, weil „ich sofort erkenne, ob sich jemand bemüht hat.“

**Immer schlechter** Aber gerade da, wo Personalchefs Mühe

sehen wollen, hapert es: „Die Situation hat sich in den vergangenen Jahren verschlechtert“, ortet der Karriereberater Werner Hammerl eine sinkende Qualität der Anschreiben. „Durch die elektronische Bewerbung sehe ich Motivationsbriefe zunehmend zu eMail-Be-

gleitexten degradiert.“ Die Höflichkeit leide unter der eMail-Kultur, ein „saloppes mfg“ sei keine Seltenheit.

Dass Bewerbungen bereits zu 90 Prozent per Mausclick versendet werden, hat auch die Hemmschwelle, sich unüberlegt zu bewerben, sinken lassen. Personalerin Barosch:

„Es gibt immer wieder Kandidaten, die sich für sehr viele Stellen gleichzeitig bewerben, womöglich mit einem fast identen Anschreiben. Das macht ein sehr schlechtes Bild.“

Apropos „ident“: Das Delikt „Serienbrief“ wird weiterhin gern begangen. „Der

Kardinalfehler“, urteilt Werner Hammerl. „Ein Personalchef erkennt sofort, ob man den Brief speziell verfasst, oder nur kopiert hat.“

**Zeit nehmen** Für ein Anschreiben, das punkten soll, muss man sich deshalb Zeit nehmen: Personalchefs mögen es originell, prägnant, informativ und persönlich. Im Letzteren liegt auch die größte Herausforderung: Der Bewerber muss das Unternehmen direkt ansprechen, und zeigen, wieso er mit seinen Qualifikationen die Anforderungen erfüllt. Dabei reicht es nicht, Stichworte wie „teamorientiert“ oder „flexibel“ im Anschreiben zu wiederholen; „man muss mit Beispielen beweisen, dass man so ist“, sagt Werner Hammerl, der täglich Bewerbern hilft, ihre Anschreiben zu verbessern.

Geht es nach Bewerbungsexperten Carl Schroeble, muss die Bewerbung „wie ein Liebesbrief“ sein (s. Beispiel im Kasten unten). „Man muss gleiche Interessen herausstellen, nach dem Motto: Sie bauen Betten, ich schlafe gern. Ich habe im Krankenhaus gearbeitet und weiß, dass ein richtiges Bett für den heilenden Schlaf unerlässlich ist.“

VOLKMAR SCHULZ / KEystone

**INTERNET**

[www.bewerbungsberatung.at](http://www.bewerbungsberatung.at)