

# So hat Ihre Bewerbung Erfolg

Was Personalchefs auf die Palme bringt – und wie man auch mit 56 zu einem Job kommt

VON CHRISTOPH KÜHNHANS

**M**EINE Karriereplanung war nicht darauf angelegt, Experte in Sachen Bewerbung und Vorstellungsgespräch zu werden. Ich studierte Philosophie, arbeitete dann zwei Jahre als Wirtschaftsjournalist bei der Nachrichtenagentur SDA und ging schliesslich zum Personalberater, weil ich hoffte, der fände mir einen neuen Job. Ihm gefiel mein skurriler Werdegang so gut, dass er mir gleich eine Stelle in der Personalvermittlung anbot. Zwei Jahre später machte ich mich dann selbständig in der Personalberatung.

Wenn ein Markt so gross und umkämpft ist wie derzeit der Arbeitsmarkt, kann man auf zwei Arten reagieren. Der Pessimist sagt: „Auf

mich wartet niemand.“ Der Optimist sagt: „Für mich hats da sicher auch noch Platz.“ Ich verfuhr nach der zweiten Devise – zum ersten Mal, als ich im Jahr 1990 die vielleicht 1801. Personalberatungsfirma der Schweiz gründete, zum zweiten Mal, als ich mich entschied, ein Bewerbungsbuch zu schreiben.

Was mich an all den anderen Ratsgebern zu diesem Thema störte, war,

---

Christoph Kühnhans ist Inhaber der Firma Navigas AG und Buchautor („Bewerben ist Werben“, Navigas, 248 Seiten, 39 Franken).  
Kontakt: Tel. 031 333 80 86 und [www.navigas.ch](http://www.navigas.ch)

dass sie den Eindruck vermittelten, der Gang zu einem Vorstellungsgespräch gleiche einem Gang zur Schlachtbank. Ich wollte aber nichts Todernstes machen und auch kein pseudowissenschaftliches Werk über 500 Seiten.

Kein Mensch kann sich 500 Ratschläge merken, und kein Personal-

## Selbstbewusst auftreten und **über die Firma gut informiert sein.**

chef ist so raffiniert und so originell, dass es eine so komplizierte Vorbereitung bräuchte. Es sind immer wieder dieselben 20 bis 30 Fragen, auf die man gefasst sein muss.

Manche Personalleute sagen, wenn die erste Frage gestellt werde, sei die Sache schon gelaufen – entscheidend seien die ersten Sekunden der Begegnung. Da ist etwas Wahres dran: Personalchefs machen sich gleich zu Beginn intuitiv ein Bild vom Gegenüber und ändern dieses später nur ungerne.

**Umso wichtiger ist** ein lockeres, aufrechtes, sicheres Auftreten. Alle, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, haben Grund, selbstbewusst hinzugehen, immerhin haben sie sich gegen viel Konkurrenz durchgesetzt mit ihrer Bewerbung. Deshalb finde ich es erstaunlich, wie viele mit dem Gestus eines ängstlichen Bittstellers zum

Gespräch erscheinen, einem eine schlaffe Hand zur Begrüßung reichen und dem Blickkontakt ebenso ausweichen wie dem unvermeidlichen Smalltalk zu Beginn.

Es ist wichtig, solche Dinge zu üben. Kein Schauspieler geht auf die Bühne, ohne seine Rolle mehrfach geprobt zu haben, aber leider gehen

viele zum Vorstellungsgespräch, ohne vor dem Spiegel oder mit der Partnerin geübt zu haben. Als ich zum ersten Mal vor 50 Leuten sprechen sollte, übte ich zu Hause vor dem

Spiegel. Beim ersten Versuch erschrak ich derart, dass ich umgehend absagen wollte. Beim fünften Mal fand ich es okay, beim zehnten Mal hatte ich Spass daran – und beim richtigen Referat dann auch.

Wer die Situation mehrfach durchgespielt hat, kann lockerer Auftreten. Und das ist in vielen Fällen entscheidend: Trotz nervlicher Anspannung eine spielerische Lockerheit auszustrahlen. Gewiss wird jemand, der sich hundert Mal verbgeblich beworben hat, ein Vorstellungsgespräch nicht unbedingt spielerisch angehen. Doch sollte man niemals an das Mitgefühl des möglichen Arbeitgebers appellieren. Niemand vergibt eine Stelle aus Mitleid oder moralischen Motiven.

Ich erhielt kürzlich wieder einen Brief, in dem stand: „Sie sind meine letzte Rettung, bitte nehmen Sie mich!“ Würden Sie eine Person, die so schreibt, anstellen? Oft wird man

als Personalfachmann schon miss-  
trauisch, wenn jemand seit einem  
Jahr oder länger auf Stellensuche ist,  
selbst dann, wenn der Betreffende  
einen guten Eindruck hinterlässt.  
*Die 150 Arbeitgeber, die ihn nicht an-  
gestellt haben, können nicht irren,*  
denkt man da leicht.

**Deshalb empfehle ich** Stellen-  
suchenden, die auf eine längere  
Phase der Erwerbslosigkeit zurück-  
blicken, einen Teil davon als Pro-  
jektzeit zu deklarieren. Es klingt ein-  
fach besser, wenn einer sagt, er habe  
vorübergehend selbständig gearbei-  
tet, eine längere Reise unternommen  
oder sein Haus renoviert, als wenn  
er sagt, er suche seit eineinhalb Jah-  
ren verzweifelt nach einer Stelle.

**V**ON ALL DEN Fehlern, die  
ich im Bewerbungsalltag  
erlebe, ist der Schlimmste,  
wie viele Kandidaten un-  
vorbereitet zum Gespräch kommen.  
Man muss unbedingt im Bild sein  
über die Firma, bei der man arbeiten  
möchte, man muss aber auch in der  
Lage sein, spannend und präzise über  
die eigenen Tätigkeiten der letzten  
Jahre Auskunft zu geben. Und spe-  
ziell die Bewerberinnen sollten sich  
merken: Reden ist Silber, Schweigen  
ist Schrott. Wer bloss einsilbige Ant-  
worten auf Lager hat, fesselt kein

Gegenüber. Noch schlimmer ist es,  
Namen zu vergessen oder zu ver-  
wechseln. Man sagt, man könne ein  
gutes Verkaufsgespräch sofort zu-  
nichte machen, wenn man dem Kun-  
den beim Abschied den falschen  
Namen gebe. Ich kann das bestätig-  
en. Jene Bewerber, die mich beim  
Abschied Kühnholz oder Müllhaus  
nannten, habe ich nicht wieder ein-  
geladen.

BEEINDRUCKT hat mich jener 56-jäh-  
rige Bewerber, der zu mir sagte:  
„Ich weiss, dass mein Alter für Sie  
ein Problem ist – Sie machen sich  
Sorgen wegen der Pensionskasse  
und denken, ich sei geistig weniger  
beweglich als ein Jüngerer. Das erste  
Problem löse ich Ihnen. Und was  
das zweite betrifft: Geben Sie mir  
eine Aufgabe, ich erarbeite Ihnen  
gratis eine Lösung dafür.“

Tatsächlich präsentierte er nach  
nur einer Woche eine Innovation,  
die 150 000 Franken einsparte.

Das Beispiel zeigt: Wer schein-  
bare Schwächen selber aufgreift und  
zu seinen Gunsten interpretiert, der  
fährt mit Sicherheit besser, als wer  
sie zu vertuschen versucht. Es bringt  
nichts, den Jahrgang ganz hinten im  
Dokument zu verstecken, denn so  
wird man gezwungen, nach dem  
Alter zu suchen, was der Sache zu-  
sätzliches Gewicht verleiht.