

# «Online gelten die gleichen Standards wie bei einer gedruckten Bewerbung»

Wer heute eine Stelle sucht, geht online. Digitale Bewerbungsunterlagen gehören längst zum Standard. Wie hat das Internet die Stellensuche verändert? Was müssen Bewerber beachten? Beat Lutz, Inhaber der Lutz & Partner AG, Human Resources, Bern, weiss, worauf es bei einer Online-Bewerbung ankommt.

Helena Jansen

**Herr Lutz, viele Unternehmen akzeptieren nur Online-Bewerbungen. Was kann ich als Stellensuchende dabei falsch machen?**

Erst einmal dürfen Sie vor lauter technologischen Möglichkeiten den Kern einer Bewerbung nicht vergessen: Bewerben ist werben! Ziel ist es also, sich beruflich authentisch und transparent ins beste Licht zu rücken. Das klingt logisch, hat in der Umsetzung aber seine Tücken.

**Was meinen Sie damit?**

Die digitale Kommunikation basiert oft auf einem legeren Umgangston. Die Gepflogenheiten des Internets verleiten dazu, Online-Bewerbungen weniger sorgfältig zu verfassen als solche, die auf dem Postweg versandt werden. Ein salopper Stil, falsch geschriebene Firmennamen, Schreibfehler oder sogar durchwegs Kleinschreibung sind in einer Bewerbung aber immer fehl am Platz – ob in gedruckter oder digitaler Form. Eine elektronische Bewerbung ist innert Sekunden abgeschickt. Deshalb gleichen diese Mails nicht selten unverbindlichen Massenversänden.

**Wie sollte eine elektronische Bewerbung im Idealfall aussehen?**

Grundsätzlich kann man drei Arten von Online-Bewerbungen unterscheiden: Formulare, Mail und Links. Bei grösseren Unternehmen sind Bewerber immer häufiger dazu angehalten, ihre Angaben in Formulare einzufüllen. Dabei ist es besonders wichtig, die Texte peinlich genau zu prüfen und gezielt die Eigenschaften zu erwähnen, die von den Personalverantwortlichen gesucht werden – sonst ist man schon in der ersten Runde aus dem Rennen.

**Und die Bewerbung per Mail?**

Der Versand der persönlichen Unterlagen per Mail ist die zweite und in der Schweiz häufigste Variante der elektronischen Bewerbung. Oft versenden Bewerber auch einen Link zur komplett digital aufbereiteten Bewerbung oder zum persönlichen Blog.

**Würden Sie diese Version empfehlen?**

Eine persönliche Note hat in einer Bewerbung zwar durchaus Platz. Das heisst aber nicht, dass man auf Teufel komm raus auffallen muss. Wenn eine kreative digitale Lösung zum Berufsbild passt, mag sie in Einzelfällen richtig sein – natürlich vorausgesetzt, sie funktioniert einwandfrei. Technischer Hokusfokus ohne Mehrwert kommt bei den Personalverantwortlichen jedoch in der Regel nicht gut an. Und ins Leere laufende Links oder Logins sind für jeden Empfänger ein Ärgernis.

**Gehen wir davon aus, ich schreibe eine Begleitmail und sende meine Unterlagen im Anhang. Was raten Sie mir?**

Zuerst einmal ist es wichtig, dass Sie pro-



**Beat Lutz, Lutz & Partner AG, Human Resources, Bern, rekrutiert Führungskräfte und testet potenzielle Kandidaten im Assessment auf Herz und Nieren.**

fessionell auftreten. Es gelten die gleichen Standards wie bei einer gedruckten Bewerbung. Schreiben Sie die zuständige Person direkt an, und überprüfen Sie sorgfältig, dass der Name stimmt. Für eine elektronische Bewerbung sollten Sie sich eine seriöse Adresse einrichten. Das beginnt bei der virtuellen Anschrift: [mausilein@gmx.ch](mailto:mausilein@gmx.ch) eignet sich als Mailadresse ebensowenig wie [terminaterforever@bluewin.ch](mailto:terminaterforever@bluewin.ch). Online-Bewerber vergessen auch oft ihre Kontaktangaben.

**Was schreibe ich in die Betreffzeile?**

Eine gut verfasste Betreffzeile verhindert, dass Ihre Bewerbung sang- und klanglos in der Mail-Flut des Personalverantwortlichen untergeht. Einfach «Bewerbung» hinzuschreiben, ist keine gute Idee. Schreiben Sie besser «Bewerbung als Controller» oder «Bewerbung auf Ihr Stellenangebot vom 17. März als CEO-Assistent».

**Inwiefern unterscheidet sich das elektronische Anschreiben inhaltlich von der konventionellen Bewerbung?**

Es sollte nach wie vor nicht mehr als eine DIN-A4-Seite umfassen, aber es kann direkt im E-Mail-Text stehen. Beschreiben Sie kurz, weshalb Sie sich für die Unternehmung oder Stelle interessieren und weshalb Sie dafür der richtige Bewerber sind. Beschränken Sie sich auf eine gängige, nicht zu ausgefallene Schrift.

**Ein besonderes Thema sind die Anhänge. Soll ich jedes Dokument einzeln zufügen?**

Personalverantwortliche mögen es nicht, wenn sie x-verschiedene Dokumente öffnen müssen oder wenn nach minutenlangem Warten der Computer abstürzt, weil die Daten des Fotos zu gross sind. Senden Sie Ihren Lebenslauf und die Anlagen in einem einzigen Attachment – und zwar als PDF. Die Datenmenge sollte dabei fünf Megabytes nicht überschreiten. Mit Urkunden und Zeugnissen belegen Sie Ihre fachliche Kompetenz. Achten Sie daher auf die Qualität der Scans.

**Ist das Bild heute immer noch wichtig?**

Ja, im mitteleuropäischen Raum ist das Bild auf einem Lebenslauf nach wie vor wichtig

– ob digital oder nicht. Zeigen Sie sich von Ihrer guten Seite, aber idealisieren Sie sich nicht. Sie müssen keinen Schönheitswettbewerb gewinnen, sondern professionell und authentisch überkommen. Vielleicht klären Sie mit einer vertrauten Person ab, ob das ausgewählte Bild Sie so zeigt, wie man Sie im Gespräch wahrnimmt. Es ist peinlich, wenn Sie der Personalverantwortliche beim Erstgespräch nicht wiedererkennt. Das Bild muss nicht zwingend professionelle Qualität haben, sollte aber zum beruflichen Umfeld passen. Und Bilder, die Sie bei Ihrem Hobby zeigen, sind natürlich ein absolutes No-Go.

**Ist es schlimm, wenn die Personalverantwortlichen private Bilder auf meinem Facebook-Account finden?**

Ein Bewerber wird heute gegoogelt – damit muss man rechnen. Am einfachsten ist es, Facebook nur für Freunde live zu schalten. Wer einen Blog führt, muss damit rechnen, dass er auch von einem Personalverantwortlichen gelesen wird. Selbstverständlich kann sich ein gepflegter Blog aber auch positiv auf eine Bewerbung auswirken. Grundsätzlich gilt: Das Internet vergisst und verzeiht nichts.

**Wie stark suchen Sie als Headhunter Ihre Bewerbung über LinkedIn und XING?**

Ich benutze diese beruflichen Netzwerke grundsätzlich bei jedem Rekrutierungsauftrag. Die Reichweite ist mittlerweile sehr gross und sie nimmt nach wie vor zu. XING fokussiert primär auf den deutschsprachigen Raum, LinkedIn auf den englischen und ist deshalb internationaler. Für Stellensuchende werden solche Portale immer wichtiger. Heute gilt oftmals der Grundsatz: Sie müssen Ihre nächste Stelle nicht finden, Sie müssen gefunden werden!

**Wie präsentiere ich mich am besten auf diesen Netzwerken?**

Pflegen Sie Ihr Profil mit einem ansprechenden Bild und dokumentieren Sie Ihren beruflichen Werdegang sowie Ihre spezifischen Qualifikationen in griffigen, aussagekräftigen Stichworten. Auch hier gilt übrigens, wie für alles andere im Bewerbungsverfahren auch: Bleiben Sie authentisch, ehrlich und versprechen Sie nichts, das Sie nicht halten können. Wenn Sie bei Ihren Sprachkenntnissen vermerken «English fluent» und dann beim ersten Anruf auf Englisch heillos ins Stottern kommen, haben Sie schon verloren!

LUTZ & PARTNER AG

HUMAN RESOURCES

Lutz & Partner AG  
Steinerstrasse 41  
Postfach 134  
3000 Bern 15  
Tel. 031 350 00 10  
[welcome@lutzpartner.ch](mailto:welcome@lutzpartner.ch)  
[lutz@lutzpartner.ch](mailto:lutz@lutzpartner.ch)

