

Anleitung Bewerbungsunterlagen

Contents

Die Bewerbungsunterlagen: Dein Ticket zum Gespräch.....	4
Was ist in der Schweiz beim Erstellen des Lebenslaufs/CV zu beachten?.....	4
1. Aufbau und Struktur.....	4
2. Schweizer Besonderheiten ("Swiss Finish").....	4
3. Inhaltliche Bestandteile.....	5
4. Technische Optimierung.....	6
Wie gehe ich damit um, wenn ich die Anforderungen im Inserat nicht ganz erfülle?.....	6
1. Analyse: Unterscheide zwischen "Muss" und "Kann".....	6
2. Die 70%-Regel anwenden.....	7
3. Strategie für das Bewerbungsschreiben.....	7
4. Umgang im Vorstellungsgespräch.....	7
5. Weiterbildung als Option.....	8
Wie wichtig sind Noten beim Berufseinstieg?.....	8
1. Noten als Teil des "Gesamtpakets".....	8
2. Wann Noten besonders wichtig sind.....	8
3. Umgang mit Noten in der Bewerbung.....	8
Was mache ich, wenn mir Berufserfahrung fehlt?.....	9
1. Definiere "Erfahrung" neu.....	9
2. Fokus auf Motivation und "Potenzial" (Hire for Attitude).....	10
3. Nutze spezifische Einstiegsformate.....	10
4. Anpassung der Bewerbungsunterlagen.....	10
5. Initiativbewerbung und Networking.....	10
Gibt es einen Unterschied zwischen Bewerbungs- und Motivationsschreiben?	11
1. Der Regelfall: Es ist dasselbe Dokument.....	11

2. Die Ausnahme: Die «Dritte Seite».....	11
3. Aktuelle Entwicklung: Online-Formulare.....	12
Was schreibe ich in den Lebenslauf bei Lücken?.....	12
1. Arbeitslosigkeit & Jobsuche.....	12
2. Reisen & Sabbatical.....	13
3. Krankheit.....	13
4. Pflege von Angehörigen & Elternzeit.....	13
5. Gescheiterte Selbstständigkeit.....	13
Sind Umwege oder Richtungswechsel problematisch für die Karriere?.....	13
1. Wandel der Arbeitswelt: Vom linearen Aufstieg zur „Transition“.....	14
2. Strategischer Umgang in der Bewerbung.....	14
3. Umgang mit Lücken.....	14
4. Besonderheiten im Schweizer Arbeitsmarkt.....	15
Brauche ich ein Bewerbungsfoto?.....	15
1. Bewerbungen für Schweizer Unternehmen.....	15
2. Bewerbungen bei internationalen (insb. US-amerikanischen) Firmen...16	
Soll ich Hobbys im CV angeben?.....	17
1. Warum du Hobbys angeben solltest.....	17
2. Wie du Hobbys richtig formulierst.....	17
3. Welche Hobbys eignen sich (und welche nicht)?.....	17
4. Wichtige Tipps.....	18
Gebe ich in meinem CV an, wenn ich starkes ADHS (oder eine Lernschwäche, Dyslexie, oder andere Diagnose) habe, die mich in meiner Arbeit einschränkt?.....	18
1. Privatsphäre und Fokus des Lebenslaufs.....	18
2. Strategisches Vorgehen ("Taktisches Geschick").....	19
3. Wann und wie du es thematisieren solltest.....	19
Was ist eine Initiativbewerbung und lohnt sich das?.....	20
Lohnt sich eine Initiativbewerbung?.....	20
Wann ist sie besonders sinnvoll?.....	20

Der Unterschied zur "Blindbewerbung"	21
Wie gehe ich erfolgreich vor?.....	21
Was mache ich, wenn ich keine Reaktion auf meine Bewerbung erhalte?.....	22
1. Fristen und Zeitrahmen beachten.....	22
2. Aktives Nachfassen ("Follow-up").....	22
3. Vorgehen nach einem Vorstellungsgespräch.....	23
4. Umgang mit "Ghosting" und Absagen.....	23
Wie gehe ich mit Absagen im Bewerbungsprozess um?.....	23
1. Die emotionale Einordnung: Nicht persönlich nehmen.....	23
2. Aktives Nachfassen und Feedback einholen.....	24
3. Professionelle Reaktion ("Leave the door open").....	24
4. Selbstreflexion und Analyse.....	24
5. Strategie anpassen.....	25

Die Bewerbungsunterlagen: Dein Ticket zum Gespräch

Was ist in der Schweiz beim Erstellen des Lebenslaufs/CV zu beachten?

In der Schweiz ist der Lebenslauf (CV) das Herzstück deiner Bewerbung und wird von Personalverantwortlichen oft als Erstes und sehr schnell (teilweise in 10 bis 60 Sekunden) gesichtet. Er muss daher präzise, übersichtlich und auf den Schweizer Standard angepasst sein.

Hier die wichtigsten Punkte, die du beachten musst:

1. Aufbau und Struktur

- **Reihenfolge:** Der Lebenslauf wird **anti-chronologisch** aufgebaut. Das heisst, deine aktuelle oder letzte Tätigkeit steht zuoberst, gefolgt von den vorherigen Stationen. Dasselbe gilt für die Ausbildung.
- **Länge:** In der Regel sollte der CV **1 bis 2 Seiten** umfassen. Nur bei Personen mit sehr viel Erfahrung oder akademischer Laufbahn (z. B. Doktoranden) sind bis zu 3 Seiten akzeptabel.
- **Design:** Ein einfaches, klares Layout wird bevorzugt. Vermeide zu komplexe Grafiken, da diese von automatischen Bewerbermanagementsystemen (ATS) oft nicht gelesen werden können.

2. Schweizer Besonderheiten ("Swiss Finish")

Es gibt kulturelle und formale Unterschiede zu anderen deutschsprachigen Ländern, die du zwingend beachten solltest:

- **Kein "ß":** In der Schweiz wird das "Scharfe S" (ß) nicht verwendet. Schreibe stattdessen immer **"ss"** (z. B. Strasse, Fussball, gross), sonst wirkst du, als hättest du die Bewerbung nicht angepasst.
- **Notenskala:** Die Schweizer Notenskala läuft von 1 bis 6, wobei **6 die beste Note** ist. Wenn du ausländische Noten angibst (z. B. aus Deutschland, wo 1 die beste Note ist), solltest du dies erklären (z. B. "Note 1.5, entspricht 'sehr gut'"), um Missverständnisse zu vermeiden.

- **Keine Unterschrift:** Anders als in Deutschland ist es in der Schweiz **nicht üblich**, den Lebenslauf zu unterschreiben. Auch das Datum auf dem CV ist nicht zwingend erforderlich.
- **Arbeitszeugnisse:** In der Schweiz haben Arbeitszeugnisse einen extrem hohen Stellenwert. Sie gehören zwingend in den Anhang der Bewerbung ("Bewerbungsdossier").

3. Inhaltliche Bestandteile

Ein vollständiger Schweizer CV enthält folgende Rubriken:

A. Persönliche Angaben

- Name, Adresse, Telefonnummer (nur eine), professionelle E-Mail-Adresse.
- **Geburtsdatum:** Wird in der Schweiz erwartet.
- **Nationalität & Bewilligung:** Gib deine Nationalität an. Ausländer sollten ihren Aufenthaltsstatus (z. B. Bewilligung B oder C) nennen.
- Zivilstand und Kinder: Diese Angabe ist optional, aber in der Schweiz immer noch verbreitet.

B. Bewerbungsfoto

Obwohl rechtlich keine Pflicht, ist ein Foto in der Schweiz **sehr üblich und wird erwartet**.

- Investiere in ein professionelles Bild vom Fotografen (keine Selfies oder Automatenbilder).
- Ein professionelles Foto kann Sympathie wecken und den ersten Eindruck massgeblich prägen.

C. Kurzprofil (Optional)

Ein kurzes Profil (3–4 Sätze) zu Beginn des CVs, das deine Kompetenzen und Ziele zusammenfasst, wird immer beliebter, ist aber kein Standard.

D. Berufserfahrung

- Liste Arbeitgeber, Ort, Zeitraum (Monat/Jahr) und deine Funktion auf.
- Beschreibe deine Tätigkeiten stichwortartig (Bullet Points) und nenne konkrete Erfolge oder Projekte.

E. Ausbildung

- Abschlüsse, Institutionen, Orte und Zeiträume (Monat/Jahr).
- Bei Berufseinsteigern können hier auch relevante Schwerpunkte oder das Thema der Abschlussarbeit genannt werden.

F. Kompetenzen (Skills)

- **Sprachen:** Gib dein Niveau idealerweise nach dem **Europäischen Referenzrahmen (A1–C2)** an (z. B. Englisch C1). Nenne deine Muttersprache zuerst.
- **IT-Kenntnisse:** Liste Programme auf, die du beherrschst, ggf. mit Niveauangabe.

G. Hobbys & Interessen

Nenne 2–3 spezifische Hobbys. Dies gibt dem CV eine persönliche Note und kann als Eisbrecher im Gespräch dienen. Vermeide generische Begriffe wie "Lesen", sondern werde konkret (z. B. "Reisen durch Südamerika", "Klavierspielen im Verein").

H. Referenzen

Es ist üblich, eine Rubrik "Referenzen" am Ende aufzuführen. Nenne hier jedoch keine Namen, sondern schreibe "**Auf Anfrage**". Bring die Kontaktliste dann zum Gespräch mit.

4. Technische Optimierung

- Speichere den Lebenslauf als **PDF**, um Formatierungsfehler beim Empfänger zu vermeiden.
- Benenne die Datei eindeutig, z. B. Lebenslauf_Vorname_Nachname.pdf.

Wie gehe ich damit um, wenn ich die Anforderungen im Inserat nicht ganz erfülle?

Es ist vollkommen normal, dass du nicht alle Anforderungen eines Stelleninserats zu 100 % erfüllst. Tatsächlich suchen Unternehmen oft nach einem Idealbild (der "eierlegenden Wollmilchsau"), das in der Realität selten existiert.

Du kannst strategisch wie folgt vorgehen:

1. Analyse: Unterscheide zwischen "Muss" und "Kann"

Nicht alle Anforderungen sind gleich wichtig. Analysiere das Inserat genau und unterteile die Kriterien in zwei Kategorien:

- **Muss-Anforderungen (Must-have):** Diese sind für die Stelle zwingend notwendig. Du erkennst diese an Formulierungen wie „Voraussetzung sind“, „erwarten wir“, „zwingend erforderlich“ oder „du bringst mit“. Wenn dir hier wesentliche Punkte fehlen (z. B. eine bestimmte Ausbildung), sinken die Chancen deutlich.
- **Kann-Anforderungen (Can-have):** Diese sind wünschenswert, aber optional. Achte auf weiche Formulierungen wie „idealerweise“, „wünschenswert“, „von Vorteil“ oder „hilfreich wäre zudem“. Diese Kriterien dienen oft dazu, zwischen mehreren geeigneten Kandidaten zu entscheiden.

2. Die 70%-Regel anwenden

Als Faustregel gilt: Wenn du die **Muss-Anforderungen** erfüllst und insgesamt etwa **70 %** des gesamten Anforderungsprofils abdeckst, solltest du dich unbedingt bewerben.

- Lass dich nicht abschrecken, wenn du nicht jeden Punkt erfüllst. Besonders Frauen neigen oft dazu, sich nur zu bewerben, wenn sie die Kriterien fast vollständig erfüllen – traue dich, es gibt nichts Schlimmeres als eine Absage.
- Wenn du die Muss-Kriterien erfüllst, aber einige Kann-Kriterien fehlen, bewirb dich trotzdem.

3. Strategie für das Bewerbungsschreiben

Wenn du das Anschreiben verfasst, ist die goldene Regel: **Thematisiere keine Defizite.**

- **Fokus auf Stärken:** Erwähne niemals explizit, dass du eine geforderte Kompetenz *nicht* besitzt. Konzentriere dich stattdessen auf das, was du mitbringst, und hebe andere Kompetenzen und Stärken hervor, die für das Unternehmen nützlich sein könnten.
- **Bezug herstellen:** Versuche, eine Verbindung zwischen deinen vorhandenen Fähigkeiten und den Anforderungen herzustellen. Wenn

dir beispielsweise 5 Jahre Erfahrung fehlen, du aber 1 Jahr intensive Erfahrung hast, betone, was du in diesem Jahr erreicht hast.

- **Lernbereitschaft:** Zeige, dass du bereit bist, dir fehlendes Wissen schnell anzueignen. Dies kann fehlende Hard Skills oft ausgleichen.

4. Umgang im Vorstellungsgespräch

Wenn du eingeladen wirst, hat das Unternehmen bereits entschieden, dass deine fehlenden Qualifikationen kein "Dealbreaker" sind. Solltest du im Gespräch auf fehlende Anforderungen angesprochen werden:

- **Ehrlichkeit:** Lüge nicht und erfinde keine Qualifikationen. Das fliegt spätestens im Job auf.
- **Kompensation:** Gib offen zu, wenn du eine spezifische Erfahrung nicht hast, aber liefere sofort ein Beispiel, wie du dies kompensierst (z. B. durch Erfahrung in einem ähnlichen Bereich oder schnelle Auffassungsgabe).
- **Nicht verbiegen:** Steh dazu, wer du bist und was du im "Rucksack" hast. Eine authentische Haltung wirkt oft überzeugender als der Versuch, perfekt zu wirken.

5. Weiterbildung als Option

Wenn dir essenzielle Qualifikationen für deinen Traumjob fehlen (Muss-Kriterien), hast du zwei Optionen: Entweder bewirbst du dich zunächst auf Positionen, die deinem aktuellen Profil eher entsprechen ("tiefer stapeln"), oder investierst du gezielt in eine Fortbildung, um diese Lücke zu schließen.

Wie wichtig sind Noten beim Berufseinstieg?

Die Wichtigkeit von Noten beim Berufseinstieg ist nicht absolut, sondern **abhängig von der angestrebten Position und dem Gesamtprofil**. Basierend auf den Quellen lässt sich die Bedeutung der Noten wie folgt einordnen:

1. Noten als Teil des "Gesamtpakets"

Noten sind selten das alleinige Entscheidungskriterium. Arbeitgeber betrachten in der Regel das Gesamtpaket.

- **Indikator für Leistungsbereitschaft:** Gute Abschlussnoten gelten oft als Ausweis für Motivation, Disziplin und Leistungsbereitschaft.
- **Nachweis von Fachwissen:** Sie dienen dazu, das vorhandene Fachwissen formal zu belegen.
- **Relativierung durch andere Faktoren:** Besonders bei Trainee-Programmen wird betont, dass neben erwünschten guten Noten oft individuelle Besonderheiten (wie Auslandserfahrung, Ehrenamt oder spezielle Nebenfächer) die eigentlichen "Türöffner" sind. Eine Studie zeigt sogar, dass Arbeitgeber (bspw. bei Wirtschaftswissenschaftlern) ausserhochschulisches Engagement teilweise als wichtiger einstufen als die reine Abschlussnote.

2. Wann Noten besonders wichtig sind

- **Trainee-Programme:** Da diese Programme oft auf die Entwicklung von Führungsnachwuchs oder Spezialisten abzielen, werden hier häufig "gute bis sehr gute" Abschlüsse erwartet.
- **Akademische Laufbahn:** Für bestimmte weiterführende Masterstudiengänge (z. B. Master of Science in Engineering) sind definierte Notendurchschnitte (z. B. Grade A oder B) oft zwingende Zugangsvoraussetzung.

3. Umgang mit Noten in der Bewerbung

Strategisch solltest du Noten im Lebenslauf (CV) wie folgt behandeln:

- **Selektive Angabe:** Es wird empfohlen, die Abschlussnote oder aktuelle Notenschnitte im Lebenslauf vor allem dann explizit zu nennen, wenn diese **"gut oder hervorragend"** sind.
- **Erklärung der Skala (Wichtig für die Schweiz!):** Da die Schweizer Notenskala (6 = beste Note, 1 = schlechteste Note) genau umgekehrt zur deutschen Skala funktioniert, solltest du Missverständnisse vermeiden.
 - Gib bei internationalen Bewerbungen oder deutschen Arbeitgebern idealerweise eine Einordnung an (z. B. "Note 5.5 / 6.0" oder in Worten "sehr gut").
- **Konsistenz:** Wenn du Noten angibst, solltest du dies konsistent für alle Abschlüsse tun und ausländische Noten entsprechend in Relation zur Höchstnote setzen (z. B. "3.8 out of 4.0").

Fazit: Gute Noten sind eine wichtige Eintrittskarte ("Grundvoraussetzung") und erleichtern den Einstieg, besonders in kompetitive Programme. Sie reichen jedoch allein oft nicht aus, wenn soziale Kompetenzen oder Praxiserfahrung fehlen. Wenn deine Noten nicht Spitzenklasse sind, kannst du dies durch Praxisbezug, Soft Skills und Engagement kompensieren.

Was mache ich, wenn mir Berufserfahrung fehlt?

Keine Sorge, fehlende Berufserfahrung ist für Berufseinsteiger (Absolventen) die Regel und kein Ausschlusskriterium. Du hast mehr vorzuweisen, als du vielleicht denkst. Basierend auf den Quellen gibt es konkrete Strategien, wie du diesen vermeintlichen Mangel ausgleichst:

1. Definiere "Erfahrung" neu

Viele Absolventen denken fälschlicherweise, sie hätten keine Erfahrung. Das ist oft nicht wahr. Du hast im Studium Fähigkeiten erworben, die direkt auf den Job übertragbar sind.

- **Studium als Arbeit:** Im Studium hast du Deadlines eingehalten, Regeln befolgt, in Gruppen gearbeitet, Projekte koordiniert und dich selbstständig in komplexe Themen eingearbeitet. All dies sind Verhaltensweisen, die auch im Job gefordert sind.
- **Akademische Projekte:** Führe in deinem Lebenslauf (CV) spezifische Projektarbeiten, deine Abschlussarbeit (Thesis) oder Forschungsschwerpunkte auf. Diese zeigen, dass du dich tiefgehend mit Materie befasst hast.
- **Ausseruniversitäres Engagement:** Ehrenämter, Vereinsarbeit, Militärdienst oder die Mithilfe in der Fachschaft sind wertvolle Erfahrungen. Sie belegen Soft Skills wie Teamfähigkeit, Führungspotenzial oder Organisationsgeschick.

2. Fokus auf Motivation und "Potenzial" (Hire for Attitude)

Wenn der Lebenslauf (noch) wenig hergibt, muss das Anschreiben (Motivationsschreiben) umso stärker sein.

- **Persönlichkeit vor Fachwissen:** Viele Unternehmen leben den Grundsatz „Hire for Attitude, Train for Skills“. Fachwissen kann man lernen, die richtige Einstellung nicht.

- **Leidenschaft zeigen:** Begründe im Anschreiben nicht, was dir fehlt, sondern warum du für das Unternehmen brennst. Nutze Fachbegriffe aus der Branche, um zu zeigen, dass du dich auskennst, auch wenn du es noch nicht praktiziert hast.
- **Soft Skills belegen:** Behaupte nicht nur „ich bin teamfähig“. Belege es mit einem Beispiel aus dem Sportverein oder einer Gruppenarbeit im Studium.

3. Nutze spezifische Einstiegsformate

Es gibt Jobarten, die extra für Kandidaten ohne Erfahrung geschaffen wurden:

- **Trainee-Programme:** Diese richten sich gezielt an Hochschulabsolventen ohne grosse Erfahrung. Du wirst systematisch (oft durch Job-Rotation) an den Beruf herangeführt.
- **Praktika:** Ein Praktikum (3–12 Monate) dient dazu, erste Erfahrungen zu sammeln. Es ist oft der Türöffner für eine Festanstellung.
- **Qualifizierungsprogramme:** Wenn du arbeitslos gemeldet bist, gibt es spezielle Programme (wie z. B. BNF), die Akademikern Projektarbeit vermitteln, um genau diese fehlende Praxis zu überbrücken.

4. Anpassung der Bewerbungsunterlagen

Strukturiere deinen Lebenslauf so, dass deine Stärken sofort ins Auge fallen.

- **Ausbildung zuerst:** Da deine Ausbildung dein wichtigstes Asset ist, sollte der Block „Ausbildung“ im Lebenslauf vor der „Berufserfahrung“ stehen.
- **Skills hervorheben:** Liste IT-Kenntnisse, Sprachen und Methodenkompetenzen prominent auf. Das zeigt, dass du das „Werkzeug“ für den Job mitbringst.

5. Initiativbewerbung und Networking

Warte nicht nur auf Ausschreibungen, die „3 Jahre Erfahrung“ fordern.

- **Initiativbewerbung:** Bewirb dich spontan. Hier ist der Konkurrenzdruck geringer, und du kannst mit deiner Motivation punkten.
- **Informelle Interviews:** Führe Gespräche mit Berufsleuten (keine Bewerbungsgespräche!), um mehr über den Job zu erfahren und

Kontakte zu knüpfen. Dies hilft, den „verdeckten Stellenmarkt“ zu erschliessen.

Zusammenfassend: Versteck dich nicht. Argumentiere mit deiner schnellen Auffassungsgabe, deiner Lernbereitschaft und den Kompetenzen, die du im Studium und im Privaten erworben hast.

Gibt es einen Unterschied zwischen Bewerbungs- und Motivationsschreiben?

In der Schweizer Bewerbungspraxis werden die Begriffe

Bewerbungsschreiben (oft auch Anschreiben) und **Motivationsschreiben** im normalen Sprachgebrauch meist **synonym** verwendet. Es gibt jedoch feine theoretische Unterschiede, je nachdem, wie umfangreich das Dossier gestaltet ist.

Hier ist die detaillierte Einordnung für die Schweiz:

1. Der Regelfall: Es ist dasselbe Dokument

In den allermeisten Stelleninseraten und Ratgebern für den Schweizer Arbeitsmarkt (z. B. von *arbeit.swiss*, *berufsberatung.ch* oder *perfectjob.ch*) werden die Begriffe gleichgesetzt.

- **Funktion:** Es handelt sich um den Begleitbrief zum Lebenslauf. Es ist deine „persönliche Visitenkarte“ und soll dem Arbeitgeber auf maximal einer Seite darlegen, warum du für diese spezifische Stelle geeignet bist.
- **Inhalt:** Egal ob es „Bewerbungs-“ oder „Motivationsschreiben“ genannt wird, der Inhalt ist identisch: Es beantwortet die Fragen „Warum dieses Unternehmen?“, „Warum diese Stelle?“ und „Warum ich?“ (Qualifikationen und Mehrwert).
- **Struktur:** Eine bewährte Struktur in der Schweiz ist das «**Sie – Ich – Wir**»-Prinzip: Erst der Bezug zum Unternehmen (Sie), dann die eigenen Qualifikationen (Ich) und schliesslich der gemeinsame Nutzen/Zukunft (Wir).

2. Die Ausnahme: Die «Dritte Seite»

In der tiefergehenden Karriereberatung wird manchmal theoretisch zwischen den beiden Begriffen unterschieden. Dies ist relevant, wenn du ein sehr ausführliches Dossier erstellen willst oder musst:

- **Bewerbungsschreiben (Anschreiben):** Fokussiert stark auf die fachliche Eignung, den Bezug zur Stelle und ist eher formal und sachlich strukturiert (max. 1 Seite).
- **Motivationsschreiben (als Zusatz):** Kann als sogenannte «**Dritte Seite**» *hinter* dem Lebenslauf eingefügt werden. Hier liegt der Fokus rein auf der Persönlichkeit, den Werten und den intrinsischen Beweggründen, ohne den Lebenslauf zu wiederholen. Es ist oft freier gestaltet und bietet mehr Platz für emotionale Argumente.
- *Hinweis:* Diese «Dritte Seite» ist in der Schweiz **freiwillig** und wird nur empfohlen, wenn sie explizit verlangt wird, du einen «roten Faden» für einen komplexen Lebenslauf (z. B. Quereinstieg) benötigst oder die Konkurrenz extrem gross ist.

3. Aktuelle Entwicklung: Online-Formulare

Der Trend geht dahin, dass klassische Bewerbungsschreiben an Bedeutung verlieren.

- Viele Unternehmen verzichten zunehmend auf das formale Schreiben und bitten stattdessen im Online-Bewerbungstool um die Beantwortung gezielter **Motivationsfragen** (Leitfragen).
- Experten weisen darauf hin, dass aufgrund der Digitalisierung Recruiter oft weniger Zeit für das Sichten von Motivationsschreiben aufwenden und primär auf Kompetenzen im Lebenslauf achten.

Zusammenfassung für deine Bewerbung: Wenn in einem Schweizer Inserat ein «Motivationsschreiben» verlangt wird, ist damit fast immer das klassische, einseitige Anschreiben gemeint, das zusammen mit dem Lebenslauf und den Zeugnissen eingereicht wird.

Was schreibe ich in den Lebenslauf bei Lücken?

Lücken im Lebenslauf (Zeiträume von mehr als zwei Monaten ohne Anstellung) sind heute kein Ausschlusskriterium mehr, solange du offen und konstruktiv damit umgehst. Die wichtigste Regel lautet: Verschweigen oder kaschieren bringt nichts, da erfahrene Personaler Lücken ohnehin entdecken. Stattdessen solltest du diese Zeiträume aktiv benennen und – wo möglich – mit sinnvollen Tätigkeiten füllen.

Hier sind konkrete Formulierungen und Strategien für die häufigsten Szenarien, basierend auf den Quellen:

1. Arbeitslosigkeit & Jobsuche

Vermeide passive Begriffe wie „arbeitslos“. Nutze stattdessen aktive Formulierungen, die zeigen, dass du handlungsfähig geblieben bist. Ergänze diesen Zeitraum idealerweise mit Fortbildungen, Webinaren oder Selbststudium, um Engagement zu beweisen.

Formulierungsbeispiel: „Aktive Arbeitssuche & berufliche Neuorientierung, dabei Fortbildung im Bereich [Fachbereich]“ oder „Orientierungs- und Bewerbungsphase“.

2. Reisen & Sabbatical

Längere Reisen werden oft positiv als Chance zur Persönlichkeitsentwicklung gesehen (Sprachkenntnisse, kulturelle Kompetenz, Organisationstalent). Nenne den Mehrwert für den Arbeitgeber.

Formulierungsbeispiel: „6-monatige Weltreise (Vertiefung der Englischkenntnisse, Interkultureller Austausch)“ oder „Work & Travel in [Land]“.

3. Krankheit

Hier gilt: Deine Diagnose ist Privatsache und gehört nicht in den Lebenslauf. Wichtig ist jedoch das Signal an den Arbeitgeber, dass du jetzt wieder leistungsfähig bist.

Formulierungsbeispiel: „Auszeit aus gesundheitlichen Gründen (inzwischen vollständige Genesung und Einsatzbereitschaft)“.

4. Pflege von Angehörigen & Elternzeit

Diese Phasen zeigen soziale Verantwortung und Stressresistenz. Du kannst sie offen benennen.

Formulierungsbeispiel: „Familienphase / Elternzeit“ oder „Berufliche Auszeit zur Pflege eines Angehörigen“.

5. Gescheiterte Selbstständigkeit

Eine aufgegebene Selbstständigkeit ist keine Lücke, sondern eine wertvolle Erfahrung. Liste die Kompetenzen und Projekte auf, die du in dieser Zeit bearbeitet hast.

Formulierungsbeispiel: „Selbstständigkeit als [Titel]: Aufbau Kundenstamm, Projektmanagement“.

Wichtiger Tipp für das Vorstellungsgespräch: Bereite dich darauf vor, diese Lücken auch mündlich souverän zu erklären. Überlege dir im Vorfeld verschiedene Antwortmöglichkeiten, damit du im Gespräch nicht ins Stocken gerätst, falls gezielt nachgefragt wird.

Sind Umwege oder Richtungswechsel problematisch für die Karriere?

Umwege, Richtungswechsel oder Lücken im Lebenslauf sind heute **nicht mehr zwangsläufig problematisch**, sondern werden zunehmend als Teil einer modernen, nicht-linearen Erwerbsbiografie verstanden. Allerdings erfordern sie eine aktive und strategische Kommunikation im Bewerbungsprozess.

Hier sind die wichtigsten Erkenntnisse dazu:

1. Wandel der Arbeitswelt: Vom linearen Aufstieg zur „Transition“

Die klassische „Normalerwerbsbiografie“ (Ausbildung => lebenslange Tätigkeit im selben Feld) verliert an Bedeutung.

- **Normalisierung:** Berufliche Wechsel und Umwege im jungen Erwachsenenalter werden zunehmend wahrscheinlicher und können als Phase der Identitätsentwicklung und des Ausprobierens (Exploration) verstanden werden.

- **Agilität statt Statik:** Langfristige, statische Karrierepläne sind oft nicht mehr zielführend. Ein agileres Vorgehen, das Veränderungen zulässt und „in Alternativen denkt“, gilt als erfolgversprechender für die heutige, komplexe Arbeitswelt.
- **Kompetenzerweiterung:** Umwege können helfen, „Transferable Competencies“ (übertragbare Kompetenzen) zu entwickeln, die in neuen Rollen nützlich sind.

2. Strategischer Umgang in der Bewerbung

Damit Umwege nicht als Scheitern, sondern als Profilschärfung wahrgenommen werden, ist die Art der Präsentation entscheidend:

- **Der „Rote Faden“:** Es ist deine Aufgabe, im Lebenslauf oder Anschreiben eine logische Verbindung zwischen den verschiedenen Stationen herzustellen. Du musst dem Werdegang einen „roten Faden“ geben, besonders wenn es viele Wechsel gab.
- **Motivation erklären (Anschreiben):** Das Anschreiben ist der ideale Ort, um Brüche oder Wechsel zu erklären. Während der Lebenslauf Fakten listet, kannst du im Anschreiben deine Beweggründe (z. B. Wunsch nach Neuorientierung, Sinnsuche) darlegen.
- **Fokus auf „Hin-zu-Motivation“:** Bei Richtungswechseln (Quereinstieg) solltest du nicht rechtfertigen, warum du das Alte verlässt, sondern warum du *hin zum Neuen* willst und welche *übertragbaren Stärken* du mitbringst.
- **Die „Dritte Seite“:** Bei einem „Patchwork-Lebenslauf“ kann eine sogenannte „Dritte Seite“ (ein Motivationsblatt hinter dem Lebenslauf) helfen, die Wechsel zu erklären und die eigene Persönlichkeit als Klammer für die verschiedenen Stationen darzustellen.

3. Umgang mit Lücken

Lücken sind kein Ausschlusskriterium, solange man ehrlich und selbstbewusst damit umgeht („Mut zur Lücke“).

- **Füllen statt vertuschen:** Lücken sollten nicht leer gelassen, sondern mit Inhalten gefüllt werden.
 - *Reisen:* Wird oft positiv als Erwerb interkultureller Kompetenz oder Sprachkenntnis gewertet.

- o *Arbeitslosigkeit*: Sollte aktiv formuliert werden (z. B. „berufliche Neuorientierung“, „Weiterbildung“), um Engagement zu zeigen.
- o *Selbstständigkeit*: Auch eine gescheiterte Selbstständigkeit ist keine Lücke, sondern eine wertvolle Erfahrung, die Kompetenzen belegt.

4. Besonderheiten im Schweizer Arbeitsmarkt

Obwohl der Trend zu mehr Offenheit geht, gibt es in der Schweiz noch konservative Tendenzen:

- **„Zero-Gap“-Mentalität**: Einige Schweizer Unternehmen und Headhunter suchen immer noch bevorzugt nach „Zero-Gap-Kandidaten“, die lückenlos ins Profil passen. Umwege können hier als Risiko ausgelegt werden, weshalb eine sehr gute Argumentation notwendig ist.
- **Haltung zählt**: Gleichzeitig gibt es den Trend „Hire for Attitude, Train for Skills“. Wenn du als Persönlichkeit und durch deine Einstellung überzeugst, treten formale Lücken oder fehlende Fachskills in den Hintergrund.

Fazit

Umwege sind nur dann problematisch, wenn sie unkommentiert bleiben oder du dich dafür rechtfertigst. Wenn du diese Stationen als bewusste Entscheidungen zur Weiterentwicklung oder als wertvolle Lebenserfahrung (z. B. Resilienz, Vielseitigkeit) verkaufst, können sie dich sogar von der Masse der glatten Lebensläufe positiv abheben.

Brauche ich ein Bewerbungsfoto?

Ja, in der Schweiz wird ein Bewerbungsfoto im Gegensatz zu den USA oder Grossbritannien **erwartet und empfohlen**.

Hier ist die detaillierte Aufschlüsselung der Gepflogenheiten:

1. Bewerbungen für Schweizer Unternehmen

Obwohl das Foto rein rechtlich (ähnlich wie in Deutschland) als „freiwillig“ gilt, ist es in der Schweiz absolut üblich und gehört zum Standard einer vollständigen Bewerbung.

- **Der erste Eindruck zählt:** Das Foto gilt als deine „persönliche Visitenkarte“ und rundet den Gesamteindruck ab. Personalverantwortliche betrachten es oft als erstes, noch vor dem Text.
- **Erwartungshaltung:** Laut Umfragen bevorzugen 4 von 5 Personalern Bewerbungen mit Foto. Ein fehlendes Foto kann suggerieren, dass die Bewerbung unvollständig ist.
- **Qualitätsanspruch:** Da das Foto so wichtig ist, muss es professionell sein. Verwende **keine Selfies, Freizeit- oder Automatenbilder**. Es lohnt sich, in einen professionellen Fotografen zu investieren.
- **Platzierung:** Es wird meist oben auf dem Lebenslauf oder auf einem Deckblatt platziert.

2. Bewerbungen bei internationalen (insb. US-amerikanischen) Firmen

Hier musst du unterscheiden, ob du dich für eine Stelle **in der Schweiz** oder **im Ausland** bewirbst.

A) Bewerbung für eine Stelle in den USA oder UK

Hier ist das Foto ein **Tabu**.

- In den USA, Grossbritannien und Kanada dürfen Lebensläufe (Resumes) kein Foto enthalten.
- **Grund:** Strenge Antidiskriminierungsgesetze. Arbeitgeber wollen vermeiden, aufgrund von Rasse, Geschlecht oder Alter verklagt zu werden.
- **Weitere Tabus:** In amerikanischen Resumes werden auch keine persönlichen Daten wie Geburtsdatum, Nationalität, Geschlecht oder Zivilstand angegeben.

B) Bewerbung bei einer US-Firma mit Standort in der Schweiz

Dies ist ein Mischfall. Die Quellen empfehlen folgende Differenzierung:

- **Standortprinzip:** Wenn du dich auf eine Stelle in der Schweiz bewirbst (auch bei einer US-Firma wie Google Zürich oder einer internationalen Bank), wird oft der **Schweizer Standard** (mit Foto) akzeptiert oder sogar erwartet, da die lokalen HR-Abteilungen nach hiesigen Gepflogenheiten arbeiten.

- **Sprache als Indikator:** Wenn die Bewerbung auf Englisch verfasst werden muss, aber für den Schweizer Standort ist, kann ein Foto beigelegt werden. Die UZH Career Services weisen darauf hin, dass es einen Unterschied gibt zwischen einer „Bewerbung auf Englisch für die Schweiz“ (Foto möglich) und einer „Bewerbung für ein englischsprachiges Land“ (kein Foto).
- **Kultureller Fit:** Wenn du unsicher bist, schau dir die Firmenkultur an. Bei sehr traditionellen Schweizer Firmen ist das Foto Pflicht (oft sogar mit Krawatte bei Banken), bei modernen IT-Startups oder US-Tech-Giganten ist das Foto weniger entscheidend, solange die Skills stimmen.

Zusammenfassend: Für den **Schweizer Arbeitsmarkt** solltest du unbedingt ein professionelles Foto verwenden. Wenn du dich explizit in die **USA** bewirbst, lass es weg. Bei internationalen Firmen in der Schweiz fährst du meist mit dem Schweizer Standard gut, kannst das Foto aber weglassen, wenn das Bewerbungsportal explizit nach einem „US-Style Resume“ fragt.

Tipp: Lass dich an der [conectoZHAW](#) kostenlos ein professionelles Bewerbungsfoto machen.

Soll ich Hobbys im CV angeben?

Ja, in der Schweiz ist es **sehr empfehlenswert**, Hobbys und Interessen im Lebenslauf anzugeben. Im Gegensatz zu anderen Ländern, wo dies teilweise als unprofessionell gilt, schätzen Schweizer Arbeitgeber diese Angaben, da sie das Bild deiner Persönlichkeit abrunden.

Hier sind die wichtigsten Richtlinien:

1. Warum du Hobbys angeben solltest

- **Persönlichkeit & "Icebreaker":** Hobbys geben dem Lebenslauf eine persönliche Note und dienen im Vorstellungsgespräch oft als idealer Einstieg („Eisbrecher“) für den Smalltalk. Sie machen dich menschlicher und sympathischer.
- **Rückschlüsse auf Soft Skills:** Personaler leiten aus Hobbys oft Charaktereigenschaften ab. Mannschaftssportarten (z. B. Fussball, Volleyball) deuten auf Teamfähigkeit hin, Ausdauersportarten (z. B. Marathon) auf Disziplin und Durchhaltevermögen.

- **Vollständigkeit:** Ein vollständiger Schweizer Lebenslauf enthält üblicherweise am Ende eine Rubrik „Interessen“ oder „Hobbys“.

2. Wie du Hobbys richtig formulierst

Vermeide generische Begriffe. Werde **konkret**, damit das Hobby glaubwürdig wirkt und Gesprächsstoff bietet:

- **Statt «Lesen»:** Schreibe z. B. «Lesen (Lieblingsautor: George R. R. Martin)» oder «Interesse an historischer Literatur».
- **Statt «Sport»:** Nenne die Sportart und ggf. deine Rolle, z. B. «Handball (Trainer Junioren U17)» oder «Aktives Mitglied im Tennisclub».
- **Statt «Reisen»:** Erwähne z. B. «Rucksackreisen durch Asien» oder «Kulturelles Interesse an Skandinavien».

3. Welche Hobbys eignen sich (und welche nicht)?

Wähle Hobbys aus, die positive Assoziationen wecken.

- **Gut geeignet:** Ehrenämter, Vereinsfunktionen, kreative Tätigkeiten (Malen, Fotografie) oder Sport. Diese zeigen Engagement und soziale Kompetenz.
- **Eher vermeiden:**
 - **Passive Hobbys:** «Fernsehen», «Chillen» oder «Musik hören» wirken passiv und wenig dynamisch.
 - **Gaming:** Computerspiele werden oft mit Einzelgängertum assoziiert, es sei denn, du bewirbst dich in der IT-Branche oder im E-Sport-Bereich.
 - **Extremsportarten:** Hobbys mit sehr hohem Verletzungsrisiko (z. B. Basejumping, Free-Climbing) können Arbeitgeber abschrecken, da sie Arbeitsausfälle befürchten.

4. Wichtige Tipps

- **Ehrlichkeit:** Gib nur Hobbys an, die du wirklich ausübst. Es ist gut möglich, dass der Interviewer dasselbe Hobby hat und Fachfragen stellt. Wenn du dann keine Ahnung hast, wirkt das unaufrichtig.
- **Menge:** Beschränke dich auf **3 bis maximal 4** ausgewählte Hobbys, um den Fokus nicht von deinen fachlichen Qualifikationen abzulenken.

- **Anpassung:** Je nach Stelle kannst du unterschiedliche Hobbys hervorheben. Für eine kreative Stelle passen kreative Hobbys, für eine Führungsposition passt ein Amt als Mannschaftskapitän.

Gebe ich in meinem CV an, wenn ich starkes ADHS (oder eine Lernschwäche, Dyslexie, oder andere Diagnose) habe, die mich in meiner Arbeit einschränkt?

Nein, in der Regel solltest du Diagnosen wie ADHS, Dyslexie oder Lernschwächen nicht direkt im Lebenslauf (CV) angeben, selbst wenn diese dich einschränken.

Hier sind die Gründe und strategischen Empfehlungen:

1. Privatsphäre und Fokus des Lebenslaufs

- **Gesundheit ist Privatsache:** Im Zusammenhang mit Lücken im Lebenslauf durch Krankheit wird explizit betont, dass die genaue Diagnose (z. B. Krebs) "Privatsache" ist und nicht genannt werden muss. Dies lässt sich auf chronische Diagnosen übertragen.
- **Kompetenzfokus:** Der Lebenslauf dient dazu, deine fachliche Eignung, Erfahrungen und Stärken objektiv darzustellen. Die Nennung einer Diagnose kann den Fokus ungewollt auf Defizite lenken, bevor du die Chance hattest, deine Stärken persönlich zu präsentieren.
- **Schutz vor aussortiert werden:** Viele Unternehmen nutzen Software (ATS), um Lebensläufe zu scannen, oder Recruiter sichten diese in wenigen Sekunden. Begriffe, die als "Risiko" interpretiert werden könnten, könnten zu einer verfrühten Absage führen, ohne dass deine Kompensationsstrategien gehört wurden.

2. Strategisches Vorgehen ("Taktisches Geschick")

- **Nicht alles vorab preisgeben:** Bewerbungsratgeber empfehlen "taktisches Geschick". Das bedeutet, nicht zu viel "auf Vorrat" preiszugeben, sondern Informationen dosiert zu steuern.
- **Authentizität mit Grenzen:** Zwar ist Authentizität wichtig und man sollte sich nicht verbiegen, aber das bedeutet nicht, dass jede

Information sofort im schriftlichen Dossier stehen muss. Es geht darum, eine "authentisch angepasste" Rolle einzunehmen.

3. Wann und wie du es thematisieren solltest

Wenn die Diagnose deine Arbeit einschränkt, ist der richtige Ort für dieses Thema meist das **Vorstellungsgespräch** oder ein späterer Zeitpunkt im Prozess, nicht das schriftliche Dossier.

- **Konstruktiver Umgang mit Schwächen:** Wenn du im Gespräch nach Schwächen gefragt wirst, kannst du Aspekte deiner Arbeitsweise ansprechen, die mit der Diagnose zusammenhängen, ohne zwingend das medizinische Label zu verwenden. Wichtig ist dabei, sofort zu erklären, wie du damit umgehst (Selbstmanagement).
 - *Beispiel:* Statt "Ich habe ADHS und bin chaotisch", sage eher: "Ich arbeite sehr kreativ und schnell, achte aber darauf, mir klare Strukturen und To-Do-Listen zu setzen, um die Details nicht aus den Augen zu verlieren."
- **Relevanz:** Fragen zur Gesundheit sind im Interview oft unzulässig, es sei denn, die Einschränkung hat einen direkten Zusammenhang mit der Tätigkeit (z. B. körperliche Arbeit bei Rückenleiden).

4. Professionelle Unterstützung holen Da dies eine komplexe Abwägung ist, bieten Hochschulen (wie die ZHAW) spezifische Beratungsstellen an.

- **Fachstellen:** Es gibt Beratungsangebote für "Studieren mit Behinderung oder chronischer Krankheit", die vertraulich zum Nachteilsausgleich und zum Umgang mit Diagnosen beraten.
- **Coaching:** Nutze Angebote wie einen CV-Check oder ein Laufbahncoaching, um eine individuelle Strategie für deine spezifische Situation zu entwickeln.

Zusammenfassend: Verzichte auf die Angabe im CV. Nutze das Vorstellungsgespräch, um – falls nötig – über spezifische Arbeitsbedingungen zu sprechen, die du benötigst, um deine volle Leistung zu erbringen, und fokussiere dabei auf Lösungen statt auf Probleme.

Was ist eine Initiativbewerbung und lohnt sich das?

Eine **Initiativbewerbung** (in der Schweiz oft auch **Spontanbewerbung** genannt) ist eine Bewerbung, die du aus eigenem Antrieb an ein Unternehmen sendest, ohne dass dort eine konkrete Stelle ausgeschrieben ist.

Ob sich dieser Aufwand lohnt und wie du dabei am besten vorgehst, lässt sich basierend auf den Quellen wie folgt zusammenfassen:

Lohnt sich eine Initiativbewerbung?

Ja, sie lohnt sich in vielen Fällen sehr. Die Erfolgschancen werden oft unterschätzt.

- **Zugang zum verdeckten Stellenmarkt:** Schätzungen gehen davon aus, dass ca. **70 % aller Stellen** gar nicht öffentlich ausgeschrieben, sondern über Netzwerke oder interne Kanäle besetzt werden. Mit einer Initiativbewerbung greifst du auf dieses Potenzial zu.
- **Höhere Erfolgsquote als bei Blindbewerbungen:** Während wahllose "Blindbewerbungen" (Massenversand ohne konkreten Ansprechpartner) oft nur eine Erfolgsquote von 1–2 % haben, liegt die Quote bei gut gemachten Initiativbewerbungen laut Studien zwischen **20 % und 40 %**.
- **Weniger Konkurrenz:** Da es keine offizielle Ausschreibung gibt, konkurrierst du nicht mit hunderten anderen Bewerbern. Du erhältst dadurch eine höhere Aufmerksamkeit für dein Profil.
- **Positives Signal:** Eine solche Bewerbung signalisiert überdurchschnittliches Engagement, Eigeninitiative und ein starkes, spezifisches Interesse an genau diesem Unternehmen.

Wann ist sie besonders sinnvoll?

Eine Initiativbewerbung eignet sich besonders:

- Für **Praktika**, Ausbildungsplätze oder Jobs als Werkstudent.
- Für **Quereinsteiger**, da der Standard-Lebenslauf oft nicht auf ausgeschriebene Stellen passt und die Motivation im Vordergrund stehen muss.

- In Branchen mit **Fachkräftemangel** oder bei Unternehmen, die explizit dazu ermutigen (z. B. auf ihrer Karriereseite).

Der Unterschied zur "Blindbewerbung"

Es ist wichtig, die Initiativbewerbung von einer reinen Blindbewerbung zu unterscheiden:

- **Blindbewerbung:** Wird oft wahllos an viele Firmen geschickt, ohne vorherigen Kontakt oder Recherche. Die Anrede ist meist allgemein ("Sehr geehrte Damen und Herren").
- **Initiativbewerbung:** Hier recherchierst du gezielt einen Bedarf und einen konkreten Ansprechpartner. Du bietest eine spezifische Lösung für das Unternehmen an.

Wie gehe ich erfolgreich vor?

Damit die Initiativbewerbung nicht im Papierkorb landet, erfordert sie mehr Vorbereitung als eine normale Bewerbung:

1. **Gründliche Recherche:** Analysiere das Unternehmen, seine Produkte und aktuellen Herausforderungen. Versuche, eine "Lücke" oder einen Bedarf zu identifizieren, den du mit deinen Fähigkeiten füllen kannst.
2. **Eigenes Profil definieren:** Entwickle ein fiktives Jobprofil für deinen "Traumjob" in diesem Unternehmen und bewirb dich so, als gäbe es diese Stelle wirklich.
3. **Konkreter Ansprechpartner:** Richte das Schreiben unbedingt an eine bestimmte Person (z. B. Abteilungsleitung oder HR-Verantwortliche), nicht an die Allgemeinheit. Oft lohnt sich ein kurzer vorheriger Anruf, um den richtigen Ansprechpartner und den Bedarf zu klären.
4. **Kurzbewerbung nutzen:** Oft reicht zunächst eine Kurzbewerbung (Anschieben und Lebenslauf), um das Interesse abzuklopfen. Biete an, bei Interesse weitere Unterlagen nachzureichen.
5. **Betreffzeile:** Nutze im Betreff das Wort "Initiativbewerbung" (oder "Spontanbewerbung") und nenne den angestrebten Bereich (z. B. "Initiativbewerbung als Projektleiter im Bereich Marketing").

Risiko: Das Hauptrisiko besteht darin, dass aktuell wirklich keine Stelle frei ist oder dein Profil nicht zum momentanen Bedarf passt. In diesem Fall erhältst

du eine Absage, hast aber oft die Chance, dass deine Unterlagen für spätere Vakanzen gespeichert werden. Rechne zudem mit längeren Bearbeitungszeiten (3–4 Wochen).

Was mache ich, wenn ich keine Reaktion auf meine Bewerbung erhalte?

Es ist frustrierend, wenn man nach dem Absenden einer Bewerbung nichts hört. Dies ist jedoch kein Grund zur Panik, und es gibt konkrete Schritte, die du unternehmen kannst. Basierend auf den vorliegenden Quellen ist hier der empfohlene Handlungsablauf:

1. Fristen und Zeitrahmen beachten

Bevor du aktiv wirst, solltest du dem Unternehmen angemessen Zeit geben.

- **Eingangsbestätigung:** Normalerweise erhältst du eine automatische Bestätigung. Wenn du nach ca. **10 Tagen** noch nichts gehört hast, ist es legitim, telefonisch nachzufragen, ob die Unterlagen angekommen sind.
- **Offizielle Fristen:** Prüfe das Inserat. Gab es eine Bewerbungsfrist? Warte diese ab.
- **Initiativbewerbungen:** Hier dauern die Prozesse oft länger. Rechne mit Bearbeitungszeiten von **3 bis 4 Wochen**. Ein zu frühes Nachhaken kann hier aufdringlich wirken.

2. Aktives Nachfassen ("Follow-up")

Wenn die angemessene Wartezeit vergangen ist, solltest du dich proaktiv erkundigen. Dies wird von Experten empfohlen, da es deine Motivation unterstreicht und deine Bewerbung wieder in das Gedächtnis der Verantwortlichen ruft.

Wann?

- Einige Quellen empfehlen, bereits **eine Woche** nach Versand der Bewerbung freundlich nachzufragen.
- Andere raten dazu, nach **zwei Wochen** telefonisch nachzuhaken, falls keine Reaktion erfolgt ist.

Wie?

- **Telefonisch:** Ein Anruf ist oft effektiver als eine E-Mail. Frage freundlich nach dem Stand des Bewerbungsprozesses. Dies signalisiert starkes Interesse. Bereite dich auf das Gespräch vor (Lebenslauf und Inserat griffbereit haben).
- **Per E-Mail:** Falls du niemanden telefonisch erreichst oder eine schriftliche Spur bevorzugst, kannst du eine höfliche E-Mail schreiben.

Was sagen?

- Erkundige dich sachlich nach dem Stand der Dinge.
- Bekräftige nochmals dein Interesse an der Stelle.
- Frage, ob noch Unterlagen fehlen oder du weitere Informationen bereitstellen kannst.

3. Vorgehen nach einem Vorstellungsgespräch

Wenn du bereits ein Gespräch hattest und auf den Bescheid wartest:

- **Dankschreiben:** Es wird empfohlen, am Tag nach dem Gespräch (oder am Morgen danach) eine kurze E-Mail zu senden, sich für das Gespräch zu bedanken und das Interesse zu bekräftigen.
- **Fristüberschreitung:** Wenn du bis zum vereinbarten Termin nichts gehört hast, melde dich umgehend bei deiner Kontaktperson.

4. Umgang mit "Ghosting" und Absagen

Leider kommt es vor, dass Unternehmen gar nicht antworten ("Ghosting"). Dies ist respektlos und schadet der Arbeitgebermarke, ist aber manchmal Realität.

- **Nicht persönlich nehmen:** Lass dich durch fehlende Reaktionen nicht entmutigen. Betrachte jede Bewerbung als Lernmöglichkeit.
- **Abschliessen:** Wenn auch nach dem Nachfassen keine Reaktion kommt, hake die Stelle ab und konzentriere dich auf neue Möglichkeiten.

Tipp zur Organisation: Führe eine Liste (z. B. Excel), in der du notierst, wann du dich beworben hast, wer der Ansprechpartner ist und wann du nachfassen willst. So behältst du den Überblick und verpasst den richtigen Zeitpunkt für das Follow-up nicht.

Wie gehe ich mit Absagen im Bewerbungsprozess um?

Der Umgang mit Absagen ist ein frustrierender, aber unvermeidlicher Teil der Jobsuche. Es ist wichtig, diese nicht als persönliches Scheitern zu werten, sondern strategisch für den weiteren Erfolg zu nutzen.

Hier sind die empfohlenen Schritte:

1. Die emotionale Einordnung: Nicht persönlich nehmen

Mach dir bewusst, dass eine Absage oft nichts mit deiner Person oder deinen Fähigkeiten zu tun hat. Von zehn möglichen Absagegründen liegen oft sieben gar nicht in deiner Verantwortung.

- **Interne Gründe:** Die Stelle war vielleicht schon intern besetzt und wurde nur pro forma ausgeschrieben.
- **Test-Ausschreibungen:** Manche Unternehmen testen nur ihren Marktwert und haben gar keine akute Vakanz.
- **Zweitbester:** Du warst vielleicht exzellent geeignet, aber eine andere Person passte zu diesem Zeitpunkt eine Nuance besser. Das bedeutet, dass du grundsätzlich wettbewerbsfähig bist.
- **Passung:** Manchmal erkennen Unternehmen vor dir, dass die kulturelle "Chemie" oder die Werte nicht passen. Eine Absage bewahrt dich dann vor einem Job, in dem du später unglücklich wärst.

2. Aktives Nachfassen und Feedback einholen

Nimm eine Absage nicht stumm hin. Es wird empfohlen, telefonisch bei der Personalabteilung nachzufragen.

- **Höflichkeit:** Bleib dabei unbedingt freundlich und professionell. Frust oder Wut führen zu keinen Antworten.
- **Erkenntnisgewinn:** Auch wenn Unternehmen aus rechtlicher Vorsicht (z.B. wegen des AGG) oft zurückhaltend mit detaillierten Begründungen sind, ist die Chance auf ein ehrliches Feedback mündlich höher als schriftlich.
- **Konkrete Fragen:** Frage, ob es an fehlenden Qualifikationen lag. Falls ja, weißt du, ob du dich eher auf andere Positionen bewerben oder in eine Fortbildung investieren solltest.

3. Professionelle Reaktion ("Leave the door open")

Reagiere auf die Absage mit Klasse. Man sieht sich im Leben oft zweimal.

- **Dankes-Mail:** Schreibe eine kurze, freundliche E-Mail, in der du dich für den Prozess bedankst und dein anhaltendes Interesse am Unternehmen bekundest.
- **Talent-Pool:** Wenn du einen guten Eindruck hinterlassen hast, kannst du anbieten, dass deine Unterlagen für spätere Vakanzen gespeichert werden. Es kommt vor, dass Bewerbende später kontaktiert werden, wenn der erstplatzierte Kandidat abspringt oder eine neue Stelle frei wird.

4. Selbstreflexion und Analyse

Nutze die Absage als Anlass für einen "Qualitäts-Check" deiner Strategie:

- **Unterlagen prüfen:** Wurden Standards eingehalten? War das Anschreiben individuell? Sind Lücken im Lebenslauf sinnvoll erklärt?
- **Interview-Reflexion:** Wenn die Absage nach einem Gespräch kam: War deine Selbstpräsentation authentisch? Hast du Fragen gestellt? Warst du zu nervös? Notiere dir direkt nach Gesprächen, was gut lief und was nicht, um daraus zu lernen.
- **Anforderungsprofil:** Hast du dich auf Stellen beworben, bei denen dir essenzielle "Muss"-Qualifikationen fehlten?

5. Strategie anpassen

Wenn sich Absagen häufen, solltest du deine Taktik ändern:

- **Suchradius:** Suchst du vielleicht zu eng (geografisch oder branchenspezifisch)?
 - **Netzwerk:** Nutze Initiativbewerbungen oder dein Netzwerk, um den verdeckten Stellenmarkt zu erreichen, statt nur auf Inserate zu reagieren.
 - **Hilfe holen:** Ziehe professionelle Unterstützung in Betracht, wie etwa Bewerbungsscoaches oder die Career Services ZHAW, um blinde Flecken zu identifizieren.
-

