

WORK

Neues Arbeiten, besseres Leben – immer montags

Ausgabe Nr. 31

Warum bekomme ich eine Absage, obwohl ich perfekt passe?

In sozialen Medien häufen sich Posts wütender Bewerber: Angeblich waren sie die ideale Besetzung für einen Job – haben ihn aber nicht bekommen. Wirklich? Unsere Coachin hat acht unangenehme Wahrheiten und einige Tipps für Sie.

Von Ines Schöffmann

Folgen



Ines Schöffmann

Ines Schöffmann, Jahrgang 1969, ist ausgebildete Psychologin mit Zusatzausbildungen unter anderem in Coaching und Managementberatung. Seit 1997 arbeitet sie als Bewerbungscoach, seit 2008 als selbstständige Personalberaterin in der Nähe von Salzburg. Sie besetzt Positionen über alle Branchen und Hierarchieebenen hinweg und begleitet Führungskräfte und Menschen, die über 50 Jahre alt sind, bei deren beruflicher Neuorientierung.

✉ [E-Mail](#)

Holger, 48, hat auf seine schriftliche Bewerbung eine Absage bekommen. Nicht, dass er das nicht schon gewohnt wäre. Aber diesmal hätte er WIRKLICH. PERFEKT. GEPASST. Trotzdem. Noch nicht mal ein Onlineinterview hat die Firma mit ihm geführt!

»Was soll das?«, fragt er sich. Ghosting-Inserat? Schwindel? Von der KI aussortiert? Nein, Holger, sicher nichts davon. Als Personalberaterin sind Absagen mein Tagesgeschäft. Und deshalb hier für Holger und alle anderen, die sich fragen, warum ihre perfekte Qualifikation nicht erkannt wurde, die häufigsten Ursachen für »mysteriöse« Absagen.

1. Understatement

Sie passen tatsächlich perfekt. Blöd nur: Keiner sieht es. Weil es nämlich aus Ihrer Bewerbung nicht hervorgeht. Vielleicht weil Sie versucht haben, Ihre 30-Jahre-Laufbahn auf eine einzige Lebenslaufseite zu quetschen? Und dabei haben Sie so ziemlich alles weggelassen, was wichtig gewesen wäre: Führungserfahrung, Erfolge, Projekte. Kaum ein Mythos hält sich so hartnäckig wie die angebliche Regel des möglichst kurzen Lebenslaufs. Wer sich daran hält, hat schon verloren.

Tipp: Haben Sie Mut zum ausführlichen Lebenslauf. Lieber zu lang als zu kurz. Wenn die Struktur übersichtlich ist, dann sind auch drei oder vier Seiten völlig in Ordnung.

2. Inhalt gut – Verpackung schlecht

Es ist wie im Supermarkt. Das Produkt kann noch so gut sein, wenn die Verpackung abschreckt oder in der Masse untergeht, kauft es keiner.

Wenn 20 Bewerber und Bewerberinnen passen, wird man trotzdem nur 3 oder 4 einladen. Und zwar die, deren Unterlagen auch optisch überzeugen. Mit dem Design aus den Neunzigerjahren, dem pixeligen Selfie, den schief eingescannten Zeugnissen und dröflzig Tippfehlern gewinnen Sie keinen Blumentopf. Der Mensch ist nun mal ein visuelles Wesen. Beschwerden bitte an die Evolution richten!

Tipp: Das Wichtigste ist das Foto. Mit einem modernen Businessfoto (kein Passfoto!) haben Sie schon viel gewonnen. Dazu moderne Schrift und ein aufgeräumtes Design mit Stichpunkten statt Fließtext!

3. K.-o.-Kriterien und No-Gos

Viele Jobsuchende scheitern an Kriterien, die nicht im Inserat stehen. Und diese No-Gos unterscheiden sich von Führungskraft zu Führungskraft. In jedem Fall verbinden sie damit ein Risiko. Die Klassiker: »Viele Jobwechsel? – Bleibt nirgendwo lange!«, »Wohnt zu weit weg? – Das Wochenpendeln hält keiner lange durch!«, »Huch! Frau im gebärfähigen Alter!«

Bei manchen K.-o.-Kriterien sind Sie machtlos. Gegen andere können Sie etwas tun: Bei einer großen Entfernung zum Wohnort betonen Sie Ihre Umzugsbereitschaft.

4. Zu gut für den Job

Zu gut ist auch schlecht. Überqualifizierung ist meist ein größeres Problem als Unterqualifizierung. Letzteres kann man ausgleichen. Aber Überqualifizierung ist ein Risikofaktor: Sie gelten als zu teuer, man mutmaßt, Sie würden den Job nicht lange machen, sich von der Chefin nichts sagen lassen oder gar an ihrem Stuhl sägen.

Tipp: Hören Sie auf, sich für solche Jobs zu bewerben!

5. Wer zu spät kommt...

Kaum ein Unternehmen wartet mit der Stellenbesetzung, bis die Laufzeit des Inserats zu Ende ist. Deshalb kann es passieren, dass der Job bereits besetzt ist, wenn Sie sich bewerben.

Trotzdem lässt man das Inserat sicherheitshalber bis zum Ende der bezahlten Laufzeit online. Vielleicht springt ja Mr. Perfect doch noch ab, oder es findet sich damit jemand für eine andere vakante Stelle.

Tipp: Lassen Sie sich nicht zu viel Zeit mit dem Bewerben.

6. Das stümperhafte Inserat

Unter uns: Manche Personaler sind keine Koryphäen. Auch nicht im Texten von Inseraten. Und manche Firmen haben noch nicht mal einen Personaler. »Unsere Praktikantin hat Inserate aus dem Netz kopiert«, »Kevin aus der IT hat uns mit der KI was gebastelt.« Das Ergebnis: Inserate, die den Job oder die Anforderungen gar nicht korrekt abbilden.

Oft war man sich auch noch nicht klar, wen man eigentlich sucht. Probeballon-Inserat. »Mal sehen, wer sich bewirbt, dann sind wir schlauer.«

7. Alles fließt

Kann sein, dass Sie perfekt gepasst hätten. Aber im Laufe der Suche hat sich alles geändert. Überraschend viele Bewerbungen? – Schwupp, die Latte rutscht nach oben. Manchmal wird dann das Inserat angepasst. Oft aber auch nicht.

8. Selbstüberschätzung

Die unangenehme Wahrheit kann auch lauten: Sie sind gar nicht so toll, wie Sie denken. Natürlich dürfen Sie einzelne Anforderungen im Inserat überlesen. Aber wenn Sie mehrere nicht erfüllen und die Art von Job auch noch nie gemacht haben, dann haben Sie keine Chance. »Ich kann alles lernen« oder »dafür gibt es ja eine Einschulung« reicht nicht im höher qualifizierten Bereich. Denn wer einen Senior sucht, nimmt keinen Quereinsteiger. Und wer ein fürstliches Gehalt bietet, erwartet Profiliga und keinen Azubi.

Ergibt es eigentlich Sinn, anzurufen und nach dem Grund der Absage zu fragen? Nein!

Sie werden kaum jemanden finden, der Ihnen die Wahrheit sagt. Das hat rechtliche Gründe. Außerdem scheut jeder Recruiter mühsame Diskussionen – und er oder sie ist auch nicht Ihr Bewerbungscoach, der Ihnen Tipps für die Bewerbung gibt.

Also: Krönchen richten, Bewerbung optimieren und darauf hoffen, dass auch bei der Jobsuche letztlich jeder Topf seinen Deckel findet.