

# Dazu raten Personalchef/-innen

---

## Interviewauszüge

Wir haben für Sie Personalverantwortliche von Organisationen in Oberösterreich interviewt und bewerbungsrelevante Aussagen für unsere Mitglieder herausgefiltert.

- "In unserer Organisation sind ständig mehrere Stellen ausgeschrieben. Wenn sich Bewerber/-innen im Betreff nur auf ein "Inserat in den OÖ-Nachrichten" beziehen, kann ich damit noch nichts anfangen. Es muss für mich eindeutig erkennbar sein, auf welche Stelle sich die Bewerbung bezieht."
- "Für das Lesen der vielen Bewerbungen steht Personalleiter/-innen leider sehr wenig Zeit zur Verfügung. Je kürzer und prägnanter daher eine schriftliche Bewerbung ist, desto besser. Langatmige Ausführungen halten nur auf. Details können Sie in einem persönlichen Gespräch immer noch einfließen lassen."
- "Besonders achte ich auf Lücken im Lebenslauf. Wenn die Bewerbung so interessant sein sollte, dass es trotz Lücken zu einem persönlichen Gespräch kommt, müssen Bewerber/-innen auf jeden Fall mit ganz konkreten Fragen zu diesem Lebensabschnitt rechnen."
- "Im Bewerbungsgespräch lege ich besonderen Wert auf Authentizität. Ich merke ja wenn sich eine Person verstellt. Die Glaubhaftigkeit des Bewerbers oder der Bewerberin ist für mich das Allerwichtigste."
- "Jüngere Bewerber/-innen kommen oft mit ihren Eltern zum Bewerbungsgespräch. Das ist von den Eltern zwar vielleicht gut gemeint, ist aber sicher kein gutes Signal in Richtung Arbeitgeber/-in, da man daraus schließen könnte, dass es der/dem Bewerber/-in etwas an Selbständigkeit bzw. an Selbstvertrauen fehlt."
- "Fehler im Bewerbungsschreiben bedeuten oft bereits das Aus. Sie glauben ja gar nicht, was einem da alles unterkommt: Unzusammenhängende Sätze, Tipp- und Schlampigkeitsfehler, Rechtschreibfehler. Viele Leute nehmen sich anscheinend nicht einmal die Zeit die Bewerbung vor dem Abschicken noch einmal durchzulesen. Das lässt natürlich auch Schlüsse auf den generellen Arbeitsstil zu."

- "Die Fähigkeit zur Selbstreflexion ist für viele Tätigkeiten entscheidend. Im Bewerbungsgespräch stelle ich daher in der Regel auch die Frage nach Schwächen der Bewerberin/des Bewerbers. Wenn jemand nicht in der Lage ist, über eigene Schwächen oder über Problembereiche zu sprechen, ist dies meist gleichzeitig ein Zeichen mangelnder Persönlichkeitsentwicklung."
- "Ich lege schon Wert darauf, dass die/der Bewerber/-in ein gepflegtes Erscheinungsbild hat. Schmutzige Schuhe oder dreckige Fingernägel - lachen Sie nicht, das kommt durchaus vor - sind für mich keine Empfehlung, genau so wenig wie ein aufgedonnertes, übertriebenes Äußeres. Ich will aber nicht sagen, dass jemand unscheinbar gekleidet sein muss - aber ich achte schon auf einen gewissen geschmackvollen und dezenten Stil."
- "In mir wecken jene Bewerber/-innen Sympathie, die den goldenen Mittelweg zwischen Intro- und Extrovertiertheit finden. Das Bewerbungsgespräch ist schließlich eine Art Verhandlungsgespräch auf beiden Seiten. Die sich bewerbende Person soll sich nicht wie ein Opfer auf der Schlachtbank verhalten, aber andererseits auch nicht glauben, vor mir in einen Redeschwall ausbrechen zu müssen."
- "Ich stelle viele Fragen. Beispielsweise über das aktuelle Zeitgeschehen. Besonders positiv vermerke ich, wenn die/der Bewerber/-in gut improvisieren kann und dabei diplomatisch bleibt. Manche lassen sich leider sehr schnell von meinen Fragen verunsichern und sitzen dann völlig aufgelöst vor mir. Ich erkenne dann sehr schnell, wer mit Stresssituationen umgehen kann und wer nicht."
- "Mein Interesse wird oft durch eine außergewöhnliche persönliche Biographie oder eine von der Norm abweichende Berufskarriere geweckt. Bewerber/-innen, die etwas Besonderes vorweisen können, sind interessant und haben dadurch sicher bessere Chancen als Bewerber/-innen, die sich praktisch nur durch den Namen von anderen unterscheiden."