

## BEWERBUNG

# Wenns sein muss: Lügen!

BILD ZVG



Wer auf die 92. Bewerbung die 92. Absage erhält, fragt sich: Was mache ich bloss falsch? Vielleicht, sagt der Berner Personalberater Christoph Kühnhanss, geht man die Stellensuche zu ernst an. Und möglicherweise auch zu ehrlich.

◆ **Interview: Giuseppe Wüest**  
**Christoph Kühnhanss, es gibt schätzungsweise schon 730 Ratgeber für Stellensuchende. Und jetzt kommen sie mit dem 731. Warum soll ich ausgerechnet Ihr Buch kaufen?**

Christoph Kühnhanss: In den meisten Ratgebern – ganz so viele sind übrigens nicht – wimmelt es nur so von Klischees und Konventionen. Wenn man aber unter 100 grauen Mäusen beim Personalchef als *die* eine rote Maus auffallen will, darf man sich nicht hinter Klischees verstecken. Mein Buch zeigt, wie man Personalmenschen auf individuelle Art überzeugt.

**Können Sie dafür gleich ein konkretes Beispiel liefern?**

Von 100 Bewerbungen fangen 95 an mit: «Wie ich Ihrem Inserat vom Dienstag entnehme, suchen Sie einen XYZ. Ich interessiere mich sehr für diese Stelle und bewerbe mich hiermit». Mit diesem Einstieg outen Sie sich als dunkelgraue Maus und dem Personalmenschen schläft das Gesicht ein. Da ist schon bald jeder andere Anfang besser. Da muss duftender Speck an den Knochen, dass dem Personalmenschen das Wasser im Mund zusammenläuft. Im Buch zeige ich, wie man das macht. Übrigens, ein weiterer Aspekt des Buches: Es ist lustig und locker geschrieben, kommt nicht in diesem trockenen Beraterton oder mit erhobenem Zeigefinger daher.

**Sie pflegen tatsächlich eine betont saloppe Schreibe: Es wimmelt von Ausdrücken wie «Dudelidu», «Tralala» oder «Sodeli». Fürchten Sie nicht, dass man Ihr Buch nicht ernst nimmt, schliesslich ist eine Jobsuche für den Suchenden keine wirklich lustige Sache?**

Das ist genau der Punkt: So todernst, wie viele Berater vorgeben, darf die Jobsuche gar nicht

sein. Viele gehen eine Bewerbung an, als ob sie die eigene Bererdigung organisieren müssten. Das ist falsch. Wer Humor, Lebensfreude und gleichzeitig Professionalität ausstrahlt, hat bessere Chancen, den Job zu kriegen.

**Beim Lesen hat man auch den Eindruck, Sie wollen sich mit dem Leser «verkumpeln».**

**Mitten im Buch etwa bieten Sie ihm das Du an. Warum?**

Ich stehe ganz klar auf der Seite der Stellensuchenden. Das Du setzt dort ein, wo es im Kapitel «Coach Yourself» sehr persönlich wird, wo Sachen angesprochen werden, die man im Normalfall mit Freunden bespricht. So gesehen fand ich es tatsächlich angebracht, mich mit dem Leser zu «verkumpeln».

**Diese Verbrüderung könnte man aber auch als zynisch auslegen: Sie sind ein erfolgreicher Personalberater mit 15 Angestellten, während ich als jobsuchender Leser möglicherweise eben die 92. Absage erhalten habe.**

Sie haben recht. Das ist zwar nicht beabsichtigt, aber ich kann mir schon vorstellen, dass mich jemand nach der 92. Absage als Zyniker wahrnehmen könnte. Aber ich behaupte: Wenn dieser Jemand richtig ans Bewerben herangegangen wäre, hätte er nicht so viele Absagen erhalten.

**Haben sich denn schon viele Leser bei Ihnen bedankt?**

Für meine Tipps, die ich im Buch und in kürzerer Fassung auch im Internet publik mache, habe ich schon über 1000 Dankes-Mails erhalten.

**«Bewerben ist Werben»: Der Titel Ihres Buchs ist auch Ihre Hauptbotschaft. Gute Werbung zeichnet sich dadurch aus, dass sie auf Antrieb funk-**

**tioniert. Woran erkennt ein Personalchef auf den ersten Blick eine gute Bewerbung?**

Ein Blick genügt nicht, es braucht mindestens drei. Der erste ist der «Primacy Effect»: Der Personalmensch nimmt die Bewerbung zur Hand und stellt erfreut fest, dass sie gepflegt und gut gestaltet daher kommt. Da hat sich jemand Mühe gegeben, denkt er sich. Der zweite Blick: Er muss aus den Unterlagen, ohne gross danach suchen zu müssen, sofort erkennen können, dass der Bewerber die geforderten Kriterien erfüllt. Der dritte Blick geht schliesslich ins Detail – und dort darf er nur Sachen finden, die bei ihm positive Gefühle und Gedanken auslösen.

**Man soll also bei der Jobsuche nur das schreiben oder sagen, was der Personalchef lesen oder hören will?**

Genauer: Was bei ihm positive Wirkung hat. Genau so wie in der Werbung auch, dort wird auch alles schön geredet – und bisweilen sogar gelogen. Cola

## RICHTIG BEWERBEN

### Schön und kurz

Worauf soll ein Jobsuchender bei der Bewerbung achten? Hier die wichtigsten Tipps des Personalberaters Christoph Kühnhanss:

- 1. Ästhetik:** Einfach wunderschön von der Schriftart übers Foto bis zum Papier und Couvert – wie der Glanzkatalog einer Firma.
- 2. «Kiss»** (Keep it simple, short and stupid = einfach, kurz und doof): Konzentration auf die wichtigen, wesentlichen Informationen für den Personalmenschen und die Stelle – und das fett, «zuoberst», sofort ersichtlich, leicht auffindbar.
- 3. Originalität:** Persönlich, authentisch, emotional, motiviert und unkonventionell – sonst gehen Sie im Berg der grauen Mäuse unter.
- 4. Optimismus:** Alles Positive rein, alles Negative raus – so konsequent wie in der Profi-Werbung, nach dem Motto «Tue Gutes und rede darüber» – und nur «darüber».
- 5. Passgenauigkeit,** nach dem Motto: Ein Schuss, ein Treffer! Sich auf die richtige Stelle bewerben: Beim Bäcker als Bäcker und nicht als Metzger, sonst müssen Sie plötzlich Säue schlachten, und wollten doch Gipfeli backen. wü

zum Beispiel ist laut Werbung supergut. Dass es aber vorab brutal süss und ungesund ist, steht auf keinem Plakat.

**Wenns sein muss, soll man bei der Jobsuche also auch lügen?**

Lügen ist ein zu starkes Wort. Aber man darf es, meine ich, in bestimmten Situationen mit der Wahrheit und Offenheit nicht unbedingt so genau nehmen.

**Etwa, wenn im Lebenslauf Lücken sind, weil man drogensüchtig, im Gefängnis oder in einer Heilanstalt war?**

Genau. Es gibt nun mal «tödliche Killerkriterien», die ich einem Personalmenschen keinesfalls unter die Nase reiben darf, sonst bin ich draussen. Seien wir ehrlich: Ein verurteilter Mörder findet doch nie im Leben mehr eine gute Stelle. Punkt. Und darum muss er sich um das Thema clever herumschummeln. Das ist jetzt etwas provokativ, aber die «Gegenseite» schummelt ja auch: Welcher Personalchef einer Firma, die kurz vor dem Bankrott steht oder deren CEO säuft, erzählt im Vorstellungsgespräch schon davon?

**Und deshalb raten Sie etwa auch einer Frau, die nach ihren Kinderplänen gefragt wird, zu sagen: «Kinder, ich? Niemals! Quiek!»**

Ja. Eine Schwangerschaft kann eine Firma ein Vermögen kosten – das will kein Personalmensch.

**Mit solchen Tipps untermauern Sie, dass Frauen beruflich nur eine Chance haben, wenn sie auf Kinder verzichten.**

Es ist nun mal ein Fakt, für den ich aber nicht verantwortlich bin, dass eine Frau weniger Chancen hat, einen Job zu kriegen, wenn sie Kinder will. Also kann ich ihr doch nur raten, hier etwas zu schummeln. Ist ja eh ihre Privatsache.

**Und wenn sie dann nach der Einstellung schwanger wird?** Dann sagt sie ohne schlechtes Gewissen «Ups!». Was solls? Wie wäre denn die Welt schon ohne Kinder... ◆

**Christoph Kühnhanss** (45) ist Inhaber der Berner Personalberatungsfirma Navigas AG und Autor des Buchs «BeWerben ist Werben» (Navigas Verlag, Fr. 39.-); www.kuehnhanss.com