

# „Chancen von Erwerbslosen bei Stellenbewerbungen“

Human Resources Studie  
FAU Projektwerkstatt Zürich  
Winter 2004/05

## „Chancen von Erwerbslosen bei Stellenbewerbungen“ :

Hugo H. kennt alle Arten von Absagen: überqualifiziert – nicht ganz dem Profil entsprechend – leider für einen anderen Kandidaten entschieden und was da mehr ist. Er hat es satt, sich nach jeder der bisher 72 Dossiterrücksendungen zu fragen ob er als Erwerbsloser gar keine Chance mehr hat, wieder in den Arbeitsmarkt eingreifen zu können. Hier kann ihm die Online-Umfrage des Fachverein für Arbeit und Umwelt (FAU) helfen. Sie zeigt auf, dass es dem Arbeitsgeber weniger darauf ankommt, ob jemand noch im Arbeitsprozess involviert ist oder nicht, sondern vielmehr welchen Aktivitäten der Bewerber während seiner Erwerbslosigkeit nachgegangen ist.

### Vorwort

Ehrlichkeit ist wichtig.  
*Entscheidend ist das Gesamtbild.*  
Kurzes und knackiges Bewerbungsschreiben.  
*Interesse an UNSERER Stelle muss sichtbar sein.*

Das sind einige Kriterien, die Personalverantwortliche, Linienvorgesetzte oder Geschäftsführer vom Bewerber erwarten, wenn sie sein Dossier in den Händen halten. Ich möchte in diesem Fachartikel auch anhand von Zahlen aufzeigen, was knapp 100 Vorgesetzte, die ins Personalauswahlverfahren involviert sind, auf meine Online-Umfrage geantwortet haben, und ich verspreche Ihnen, gewisse Resultate haben selbst mich überrascht.

Viel Spass beim Lesen.

Im Namen des FAU  
Daniel Brunner

## Auftrag

Im August 2004 schrieb der FAU einen Projektauftrag aus mit dem Thema „Chancen von Erwerbslosen bei Stellenbewerbungen“:

Kurzbeschreibung:

Mittels Umfragen, Interviews und evtl. Fragebogen soll bei Personalfachleuten die Akzeptanz von Erwerbslosigkeit bei Stellenbewerbungen, v.a. Bewerbungsgesprächen evaluiert werden.

Für unsere TeilnehmerInnen und andere Erwerbslose ist es wichtig zu erfahren, in welchen Wirtschaftssegmenten das „Erwerbslos-Sein“ offen gelegt werden kann (und wann im Laufe der Bewerbung) und bei welchen HR-Verantwortlichen diese Lücke im beruflichen CV eher nicht erwähnt werden soll. Gibt es grundsätzliche Unterschiede zwischen sozialen und privatwirtschaftlichen Betrieben? Ist es wirklich so, dass bei Jobs im NGO/NPO-Bereich ein wenn auch vielleicht geringer Mitleidseffekt auftritt, bzw. würden alle HR-Verantwortlichen von profitorientierten Firmen erwerbslose BewerberInnen sofort beim Erwähnen dieses Schicksals aussortieren?

Neben der „Erwerbslos-Sein“ -Thematik können auch weitere Themenkreise berücksichtigt werden:

- Akzeptanz von Teilzeitarbeit insbesondere von Männern ohne „gute Gründe“ wie Familie, Weiterbildung
- Akzeptanz von andern Lücken (ausgedehnte Reisen etc.) im Lebenslauf

Die Umfrage wurde im Oktober 2004 an 222 Personen online verschickt und in den 20 Tagen Laufzeit antworteten darauf 83, was einer Rücklaufquote von fast 38% entspricht. Um eine qualitativ hochwertige Auswertung zu gewährleisten, waren 17 der 18 Punkte geschlossene oder halbgeschlossene Fragen. Nur beim letzten Punkt konnte die Antwort frei wiedergegeben werden. Die Umfrage ergibt wichtige Erkenntnisse sowohl für Erwerblose wie auch Personalverantwortliche und RAV-Berater über eine mögliche Beschleunigung der Integration in die Arbeitswelt.

## Hauptteil

Ergebnisse der Umfrage:

Fragen zu Person und Firma:

50 Frauen und 33 Männer im Alter zwischen 24 und 58 Jahren haben sich an der Online-Umfrage beteiligt. Unter den 83 Rückmeldungen sind 64 Personalverantwortliche, 2 Linienvorgesetzte, 5 Geschäftsführer/-inhaber und 12 in artnahen Berufen tätig. 83% arbeiten für eine privatwirtschaftliche Firma, 14% für eine öffentlich-rechtliche Organisation und 3% im NGO/NPO Bereich. Zur Grösse der Unternehmung geben 16% eine Mitarbeiterzahl von unter 50 an, 33% beschäftigen zwischen 50 und 250 Personen und die restlichen 51% haben 250 und mehr Menschen in Ihrer Firma.

Zum Fragenkatalog:

90% der Personen, die eine Bewerbung erhalten, achten darauf wie lange ein Bewerber nicht mehr im Arbeitsprozess involviert ist, 35% geben sogar Personen den Vorrang, die zur Zeit der Bewerbung noch angestellt sind. Bewerber die durch Zuweisung vom RAV in die Firma gelangen werden bei 92% der Angefragten mit berücksichtigt. Auf die Frage welche Kriterien sich NICHT negativ auf Erwerbslose auswirken, wurden folgende genannt: Sprachaufenthalte (94%), Aus- und Weiterbildung (93%), Mutter/Vaterschaftsurlaub (93%), Langzeit-Mitarbeiter, die erwerbslos werden wegen Wegzug/Konkurs/Auftragsmangel der Firma (75%), Sabbatical (73%), längere Kulturreisen (69%), Mitarbeit in Erwerbslosenprojekten (67%) und Berufliche Neuorientierung/Time-out (65%). Bei Langzeitarbeitslosen von über einem Jahr waren nur noch 20% der Befragten der Meinung, dass dieses Kriterium keine negativen Auswirkungen auf die Bewerbung habe.

Bei der Einstufung von Komponenten in einer Bewerbung finden wir unter „sehr wichtig“ drei Punkte: Übereinstimmung mit dem Stellenbeschrieb (69%), Berufserfahrung (66%) und Lebenslauf (51%). Als „wichtig“ erachtet werden die Weiterbildungsdokumente (64%), die Lebenserfahrung (61%), die Diplome/Ausbildungsdokumente (58%), der Bewerbungsbrief (54%) und die Arbeitszeugnisse (52%). Als „weniger wichtig“ beurteilt wird, ob der Bewerber noch im Arbeitsprozess ist (61%) und das Alter (55%).

Zum Umfang der Bewerbung finden 89% der angefragten Personen, dass der Lebenslauf höchstens 2 Seiten der Bewerbungsunterlagen einnehmen sollte. Sie ziehen alle Berufszeugnisse (67%) vor und erwarten nur die 1 – 3 relevanten Diplome (61%). Ein Qualifikationsprofil ist bei 30% erwünscht. Einzelne Antworten der Teilnehmenden erfordern ein der Position angemessener Umfang und machen ihn auch vom Alter der Person abhängig.

Betreffend Präsentation der Bewerbung ziehen 52% ein eher konventionelles, klassisches Erscheinungsbild vor. Gegenüber 39%, die auf eine individuelle Gestaltung (z. B. farbiges Papier) setzen. Ein Foto erwarten 36%, während es 25% nur auf Verlangen wünschen. Weitere wichtige Kriterien sind: Fehlerlosigkeit, Sauberkeit, Übersichtlichkeit, klare Struktur, Originalität, Qualität, Gesamteindruck und „Echtheit“.

Zur Frage, ob Online-Bewerbungen bevorzugt werden sagten 61%, dass diese gleichwertig behandelt werden wie Papier Post. Nur 5% erwarten das ganze Dossier online. 25% möchten nur Bewerbungen per Postweg. Ausserdem sind 67% der Befragten der Meinung, dass Online-Bewerbungen weniger sorgfältig präsentiert würden.

92% der angefragten Personen erwarten, dass ein Bewerber im Lebenslauf vermerkt, was er während seiner Erwerbslosigkeit ausgeübt hat. Dieses Ergebnis deckt sich mit der Frage nach den Kriterien weiter oben, wobei interessant ist, dass auch eine Angabe bei „beabsichtigter oder bewusster Nichterwerbstätigkeit“ zu 88% erwünscht ist.

Betreffend Vorgehen beim Einreichen von Bewerbungen bei erwerbslosen Personen empfehlen 92% der Angefragten, dass die Erwerbslosigkeit offen gelegt werden soll. 47% sind der Meinung, dass im CV die eigenen Vorstellungen betreffend zukünftiger Arbeitsinhalte aufgelistet werden. Weitere Antworten waren: möglichst transparente und ehrliche Darstellung der Lebenssituation sowie ein gutes Dossier-Marketing. Nur 5% befürworten eine Nichterwähnung der Erwerbslosigkeit im Lebenslauf.

Die letzte Frage im Fragebogen war als Tipp für Erwerbslose gedacht, wie sie bessere Chancen erhalten würden, eingeladen zu werden. Hier ein Auszug der Antworten (Zitat):

Durch welche Inhalte im Bewerbungsschreiben hat die erwerbslose Person bei Ihnen eine bessere Chance, eingeladen zu werden?
Anforderungsprofil stimmt überein. Berufserfahrung und Ausbildung stimmen.
Offene, transparente Begründungen. Es kann heutzutage jeden treffen, das Verständnis des Personalchefs ist viel grösser als früher
eingehen auf die Ausschreibung. Interesse an UNSERER Stelle muss sichtbar sein.
Ehrliche, saubere und auf die Stelle orientierte Präsentation
Ich würde im Bewerbungsschreiben nicht schon erwähnen, dass man erwerbslos ist, sondern warum man sich von der Stelle angesprochen fühlt. Die Erwerbslosigkeit würde ich erst im Lebenslauf ersichtlich machen.
Im Bewerbungsbrief sich selber verkaufen. Keinen Geschmack von Pessimismus hinterlassen. Die Erwerbslosigkeit als Chance und Neuorientierung verkaufen.
engagierter Ton, Projekte erwähnen, die man evtl. während Erwerbslosigkeit gemacht hat / auch Weiterbildungen Lust wieder etwas anzupacken
Individuelle Bewerbung. Nicht getrimmt von RAV Berater. Keine Telefonate: Haben Sie mein Dossier erhalten.
Bei persönlichem Gespräch genau erklären, warum die Kündigung ausgesprochen wurde und warum die Arbeitslosigkeit so lang gedauert hat.

<p>Profilübereinstimmung und persönliche Absicht des Bewerbers inhaltlich kurz und prägnant, stilistisch echt und originell; keinesfalls nur "Standardsätze".</p>
<p>Transparenz: Zum Beispiel mit einem vorgängigen Telefonat im Fall von Ungereimtheiten bei ehemaligen Arbeitgebern.</p>
<p>Grundsätzlich offen und ehrlich sein, die Erwerbslosigkeit jedoch nicht in den Vordergrund stellen. Nichts erwähnen von Zuschüssen der Arbeitsämter an die Einarbeitungskosten und dergleichen. In der Regel sind gute Arbeitgeber nicht auf solche Almosen angewiesen, sondern suchen Top-Leute.</p>
<p>Es ist heute fast "normal", dass sich Leute bewerben, welche arbeitslos sind. Im Schreiben ist mir wichtig, dass die Person weiss, was sie will, wieso sie sich auf die Stelle bewirbt und was sie uns (der Firma) bringen kann.</p>
<p>Telefonischen Kontakt suchen, evtl. schon im Vorfeld der Bewerbung, aber sicher gleich nach Erhalt der Bewerbung. Im Begleitbrief offen und ehrlich sein. Positive Einstellung (trotz langer Erwerbslosigkeit) deutlich machen.</p>
<p>Darlegen warum wir gerade Sie einstellen sollten.</p>
<p>Grund der Arbeitslosigkeit kurz darlegen und darauf achten, dass die Bewerbung nicht nach "Alibibewerbung" aussieht.</p>
<p>Auflisten, welche Temporärarbeiten/Nebenjobs man als Zwischenverdienste angenommen hat</p>
<p>Wenn sie klar kommuniziert, womit sie sich während der erwerbslosen Zeit beschäftigt hat.</p>
<p>siehe <a href="http://www.kuehnhanss.com">www.kuehnhanss.com</a> - dem habe ich nichts beizufügen.</p>
<p>Individuelles Schreiben auf Unternehmung zugeschnitten - glaubwürdiger Hinweis warum Interesse auf ausgeschriebene Stelle - Voraussetzung die der Bewerber dafür mitbringt. - nicht mehr als 1 A4-Seite!</p>
<p>wie bei allen andern Bewerbern spielen folgende Faktoren eine Rolle : gute Arbeitszeugnisse, längere Zeit bei der gleichen Firma usw.</p>
<p>Ehrlichkeit und eine spürbare Bemühung und grosse Motivation, wieder ins Berufsleben zu finden.</p>
<p>Grundsätzlich will ich als Personalverantwortliche eine Stelle richtig besetzen. Kompass dazu ist das Anforderungsprofil seitens Arbeitgeber, sowie der Lebenslauf, die Berufserfahrung, die "Tendenz" der Arbeitszeugnisse sowie der erste Eindruck des Bewerbungsdossiers des Stellensuchenden. Findet hier eine Übereinstimmung statt, besteht die Chance eingeladen zu werden. (Bei 100 Bewerbungen, ist aber auch das nicht sicher, da irgendeinmal die Dossiers gar nicht mehr angeschaut werden.) Falls es zum Gespräch kommt, ist der Gesprächsverlauf sowie die Eindrücke daraus entscheidend, abgestimmt auf die Bedürfnisse der Firma, der Abteilung, des Linienvorgesetzten usw.</p>

## Zusammenfassung und Schlussfazit

Sind die Chancen von Erwerbslosen bei Stellenbewerbung besser oder schlechter im Gegensatz zu Personen, die sich noch im Arbeitsleben befinden? Die Resultate zeigen uns, dass wenn wir von Nachteil sprechen, dieser sehr gering ausfällt. Wichtig ist die „Beschäftigung“ während der Erwerbslosigkeit. Wenn in dieser Zeit in Sprachaufenthalte, Aus- und Weiterbildung investiert wurde, sehen die Unternehmungen das als Vorteil an. Die Mitarbeit in einem Erwerbslosenprojekt gilt als grosses Plus. In dieser Umfrage wurde kein Unterschied zwischen privatwirtschaftlichen Firmen und NGO's/NPO's erkannt. D. h. profitorientierte Firmen sortieren Erwerblose nicht eher aus als Andere. Als Schlussfazit kann festgehalten werden, passt der Lebenslauf zum Stellenprofil und wird im Bewerbungsbrief die eigene Person gut verkauft, treten Umstände wie Erwerbslosigkeit und Alter in den Hintergrund.

Zum Auftraggeber:

FAU Fachverein Arbeit und Umwelt  
Bederstrasse 80  
8002 Zürich

Projektleiter:  
Reto Wyss,  
Projektwerkstatt Zürich

Der FAU Fachverein Arbeit und Umwelt widmet sich seit 1995 erfolgreich der Organisation von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung für gut qualifizierte Stellensuchende. Das Programm umfasst die Projektarbeit, die integrierte Weiterbildung und ein individuelles Coaching. Daneben besteht Freiraum für die Stellensuche. Diese Dienstleistung bieten wir in Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich an. Unser Auftraggeber ist das Staatssekretariat für Wirtschaft secO. Ziel unserer Tätigkeit ist die dauerhafte und rasche Integration von erwerbslosen Personen in den Arbeitsprozess. Dies erreichen wir durch den Ausbau von Schlüsselqualifikationen, praxisnahe Projektarbeit sowie fachliche und persönliche Weiterbildung. Die Erfahrung zeigt, dass die Programmteilnahme zu einer wesentlichen Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen kann. Als Non-Profit-Organisation steht der FAU vollumfänglich im Dienste der Erwerbslosen.

Zum Autor:

Daniel Brunner  
Eidg. dipl. Human Resources Manager NDS FH  
15 Jahre Erfahrung im Human Resources Management in verschiedenen Firmen im In- und Ausland. Spezialkenntnisse in Arbeitsrecht und sozialrechtlichen Fragen. Mitglied in Netzwerken wie Personet, VPA und SGP. Prüfungsexperte der Ausbildung Personalfachmann/frau mit eidg. Fachausweis.

## Anhang:

Die wichtigsten Ergebnisse sind hier in graphischer Form dokumentiert.

Bei Anstellungen geben Sie mehrheitlich Personen den Vorrang, die noch im Arbeitsprozess involviert sind?

Ja 34,94 % (29)

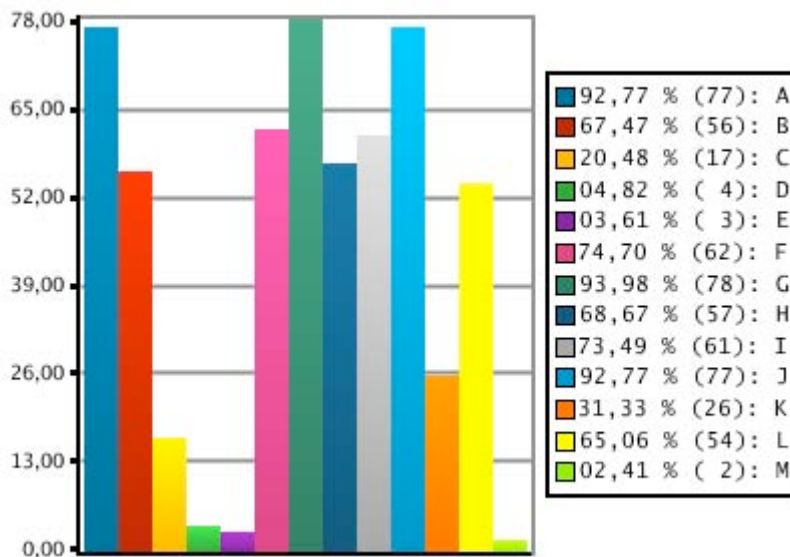
Nein 65,06 % (54)

Achten Sie darauf, wie lange ein Bewerber nicht mehr im Arbeitsprozess steht?

Ja 90,36 % (75)

Nein 9,64 % (8)

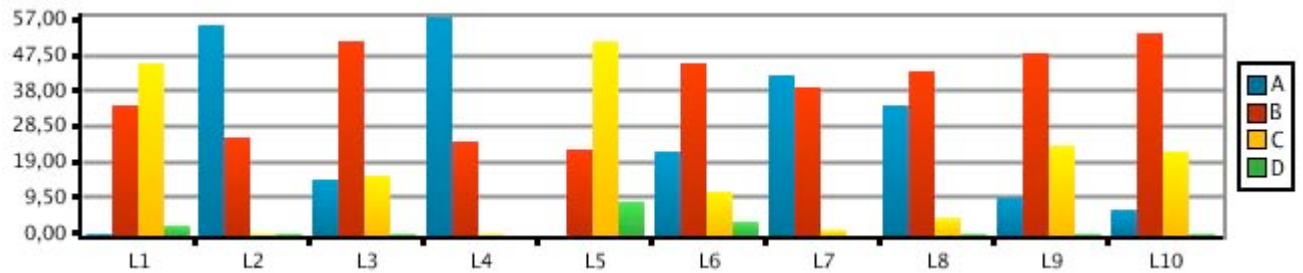
Wenn ja, welchen Kriterien wirken auf Sie N I C H T negativ?



Legende:

- A Vater/Mutterschaftsurlaub - Erziehungsurlaub
- B Mitarbeit in Erwerbslosenprojekten
- C Langzeitarbeitslose = >1 Jahr
- D Erwerbslos wegen groben Verstößen wie Betrug, Unterschlagung etc.
- E Erwerbslos wegen leichten Verstößen wie Unkorrektheiten, Unregelmässigkeiten etc.
- F Langzeit-Mitarbeiter, die erwerbslos werden wegen Wegzug/Konkurs/Auftragsmangel der Firma
- G Sprachaufenthalte
- H Längere Kulturreisen
- I Sabbatical
- J Aus- und Weiterbildung
- K Nichterwerbspersonen
- L Berufliche Neuorientierung/Time-out
- M Andere

Wenn Sie eine Bewerbung erhalten, auf welche Komponenten schauen Sie zuerst und welche sind Ihnen wichtig?



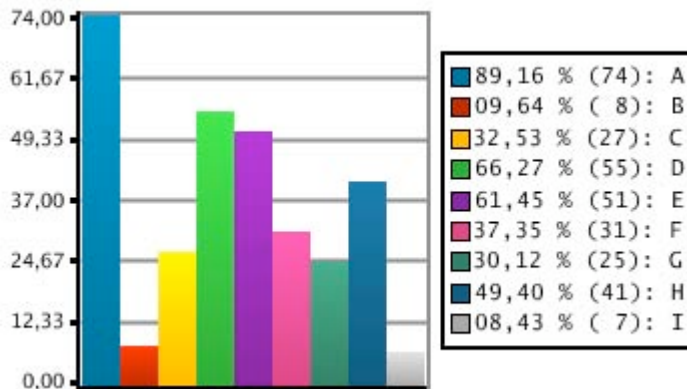
Legende:

- A sehr wichtig
- B wichtig
- C weniger wichtig
- D nicht wichtig
- L1 Alter -
- L2 Berufserfahrung -
- L3 Lebenserfahrung -
- L4 Übereinstimmung mit dem Stellenbescrieb -
- L5 Ist der Bewerber noch im Arbeitsprozess -
- L6 Bewerbungsbrieff -
- L7 Lebenslauf -
- L8 Arbeitszeugnisse -
- L9 Diplome/Ausbildungsdokumente -
- L10 Weiterbildungsdokumente -

	A		B		C		D	
L1	1,20 %	( 1 )	40,96 %	( 34 )	54,22 %	( 45 )	3,61 %	( 3 )
L2	66,27 %	( 55 )	31,33 %	( 26 )	1,20 %	( 1 )	1,20 %	( 1 )
L3	18,07 %	( 15 )	61,45 %	( 51 )	19,28 %	( 16 )	1,20 %	( 1 )
L4	68,67 %	( 57 )	30,12 %	( 25 )	1,20 %	( 1 )	0,00 %	( 0 )
L5	0,00 %	( 0 )	27,71 %	( 23 )	61,45 %	( 51 )	10,84 %	( 9 )
L6	26,51 %	( 22 )	54,22 %	( 45 )	14,46 %	( 12 )	4,82 %	( 4 )
L7	50,60 %	( 42 )	46,99 %	( 39 )	2,41 %	( 2 )	0,00 %	( 0 )
L8	40,96 %	( 34 )	51,81 %	( 43 )	6,02 %	( 5 )	1,20 %	( 1 )
L9	12,05 %	( 10 )	57,83 %	( 48 )	28,92 %	( 24 )	1,20 %	( 1 )

L10 8,43 % ( 7 ) 63,86 % (53) 26,51 % (22) 1,20 % (1)

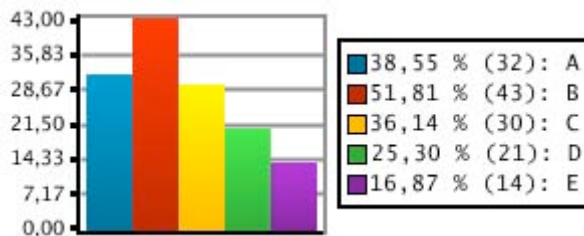
Betreffend Umfang der Bewerbung: Welche Kriterien/Unterlagen sind Ihnen wichtig?



Legende:

- A Lebenslauf mit 1 – 2 Seiten
- B Lebenslauf mit mehr als 2 Seiten
- C Berufszeugnisse (1 – 3 relevante Zeugnisse)
- D Berufszeugnisse (alle Zeugnisse)
- E Diplome (1 - 3 Relevante)
- F Diplome (Alle)
- G Ein Qualifikationsprofil ist erwünscht
- H Ein Qualifikationsprofil ist nicht nötig
- I Andere

Betreffend Präsentation der Bewerbung: Welche Kriterien sind für Sie entscheidend?



Legende:

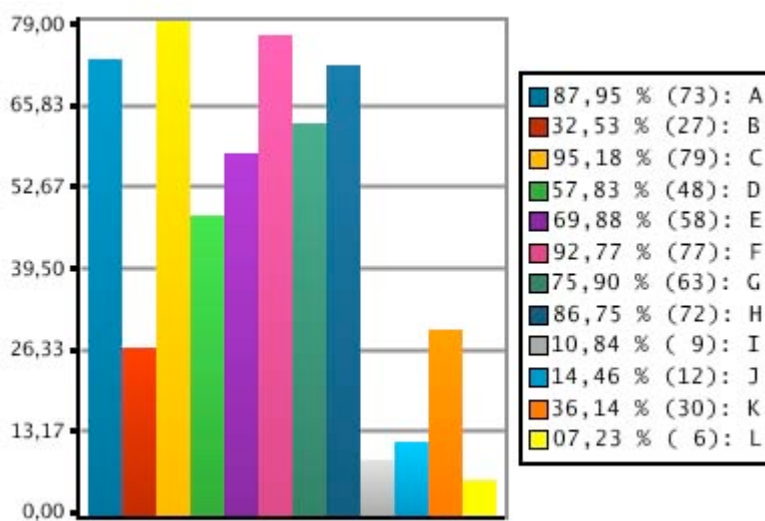
- A Individuelles Erscheinungsbild (z. B. farbiges Papier)
- B Eher konventionelles, klassisches Erscheinungsbild
- C Foto immer mitschicken
- D Foto nur auf Verlangen
- E Andere

Soll ein Stellenbewerber im Lebenslauf angeben, welche Tätigkeit er während seiner Erwerbslosigkeit ausgeübt hat (Hobbys, Kurse, Nebenerwerb etc.)?

Ja 91,57 % (76)

Nein 8,43 % (7)

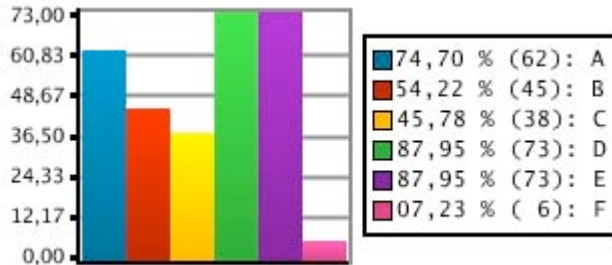
A.) Wenn ja, welche Beschäftigungen?



Legende:

- A Vater/Mutterschaftsurlaub - Erziehungsurlaub
- B Kadermitglied in der örtlichen Feuerwehr
- C Sprachaufenthalte
- D Längere Kulturreisen
- E Sabbatical
- F Aus- und Weiterbildung
- G Berufliche Neuorientierung/Time-out
- H Mitarbeit in Erwerbslosenprojekten
- I Ferien, Sonne, Meer
- J Hobbys gefrönt
- K Mitglied im Vereinsvorstand
- L Andere

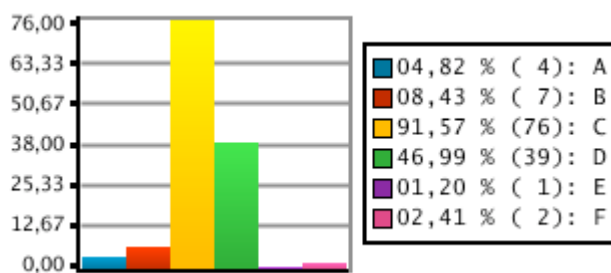
B.) Wenn ja, welche Arten von Erwerbslosigkeit sollen im Lebenslauf angegeben werden?



Legende:

- A Langzeitarbeitslosigkeit = >1 Jahr
- B Erwerbslos wegen groben Verstößen wie Betrug, Unterschlagung etc.
- C Erwerbslos wegen leichten Verstößen wie Unkorrektheiten, Unregelmässigkeiten etc.
- D Langzeit-Mitarbeiter, die erwerbslos werden wegen Wegzug/Konkurs/Auftragsmangel der Firma
- E Beabsichtigte/Bewusste Nichterwerbstätigkeit
- F Andere

Was raten Sie einer erwerbslosen Person, wie sie bei Bewerbungen vorgehen soll?



Legende:

- A Ihre Erwerbslosigkeit im CV nicht erwähnen
- B Erst beim direkten Gespräch erwähnen, dass man zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr im regulären Arbeitsprozess steht
- C Ihre Erwerbslosigkeit offen legen
- D Im CV die eigenen Vorstellungen betreffend den zukünftigen Arbeitsinhalten auflisten
- E Es darauf ankommen lassen, dass niemand die Erwerbslosigkeit bemerkt
- F Andere