

Mario Kaufmann ist Gründer und Geschäftsführer des IT & SAP-Rekrutierungsunternehmens Prime21. Wir haben den Personalspezialisten gefragt, was bei einer Bewerbung wirklich wichtig ist – und was man besser lassen sollte.



HERR KAUFMANN, WIE SIEHT EIN TYPISCHER REKRUTIERUNGS-PROZESS BEI PRIME21 AUS?

Zunächst führen wir eine Vorselektion durch. Danach folgt ein strukturiertes [Telefoninterview](#) von etwa 20 bis 30 Minuten, bei dem zum einen die Eignung des Mitarbeiters anhand seines persönlichen Profils und seiner [persönlichen Kompetenzen](#) festgestellt wird – soweit das telefonisch möglich ist –, zum anderen im Nachgang daran [die benötigten Kompetenzen](#) an entsprechenden Aufgaben erläutert werden. Nach einer weiteren Selektion erfolgt dann ein physisches [Vorstellungsgespräch](#), wo auf den [Lebenslauf](#) des Kandidaten und auf die Wahl des Studiums eingegangen wird. Es ist immer interessant, die „lessons learned“ aus dem Studium zu erfahren, weshalb sich jemand für die Studienrichtung entschieden hat, wohin er gehen möchte, was seine Erwartungen sind. Speziell bei Praktika sind die Inhalte wichtig, was er lernen möchte. Bei uns geht es nicht ums Kaffeeholen. Es geht wirklich darum, Kompetenzen aufzubauen, die einen nachher weiterbringen können – entweder hier, weil man natürlich die Möglichkeit der Festübernahme haben kann, oder indem man die Gesprächskompetenzen, die man bei uns lernt, später im [Berufsleben](#) ausspielen kann.

WORAUF ACHTEN SIE BESONDERS BEI EINER BEWERBUNG? WIE GEWINNT MAN IHRE AUFMERKSAMKEIT?

Durch [Persönlichkeit](#). Wir suchen Menschen mit Ecken und Kanten. Keine gleichstromförmige Menschen, sondern Menschen, die auf andere zugehen können, die sich auch bewusst sind, dass sie Ecken und Kanten haben, charmante Menschen, Menschen mit hoher Kontaktfreude.

WELCHES MINDESTMASS AN VORERFAHRUNG MUSS MAN FÜR EINEN EINSTIEG BEI PRIME21 MITBRINGEN?

Das ist schwierig zu sagen, da wir wie gesagt nicht Erfahrung einstellen, sondern Talent. Vorerfahrung in der Gesprächsführung ist sicherlich vorteilhaft. Zentral ist für uns deshalb, dass Bewerber neben dem Studium schon Berufserfahrung gesammelt haben, sei es in der [Gastronomie](#), sei es in einem Praktikum oder irgendwo an der Kasse, das ist eigentlich fast egal. Hauptsache erste Berufserfahrung in der Interaktion mit Kunden, sei es eben am Point of Sale in der face to face-[Kommunikation](#) oder in einer anderen Art und Weise.

LESEN SIE ZUERST DAS ANSCHREIBEN ODER DAS CV? WIE LANGE NEHMEN SIE SICH ZEIT DAFÜR?

Immer zuerst das [Anschreiben](#). Für beides zusammen nehme ich mir etwa 3 bis 5 Minuten, wobei es bei uns eine Vorselektion gibt: Das Ganze wird von einem unserer Partner vorgefiltert und geht dann an einen zweiten Mitarbeiter. Also zwei Mal 3 bis 5 Minuten.

WIE GEHEN SIE MIT INITIATIVBEWERBUNGEN UM? WAS IST HIER BESONDERS WICHTIG, UM ZUM GESPRÄCH EINGELADEN ZU WERDEN?

Nutzen. Der Bewerber muss uns einen Nutzen vermitteln, weshalb wir ihn einladen sollten. Es geht bei der [Initiativbewerbung](#) darum, die Hürde abzubauen, jemanden *nicht* einzuladen – und das passiert nur, wenn uns ein Nutzen vermittelt wird. Mein Rat an Bewerber ist, nicht einfach 80% Fliesstext immer beizubehalten und oben die Adresse auszuwechseln, sondern wirklich in ein paar wesentlichen Zeilen auf das Unternehmen und dessen Kernkompetenz einzugehen und diese mit dem eigenen Profil abzugleichen. Wir rekrutieren für hunderte Unternehmen und können daher nur ein Lied davon singen, wie wichtig es ist, [im Anschreiben individuell zu sein](#) – auch wenn das bedarf, dass man sich immer wieder aufs Neue mit den Unternehmen auseinandersetzt. Aber nichts wirkt so plattitudenhaft wie Copy & Paste.

WIE WICHTIG IST DER BERÜHMTE ERSTE EINDRUCK IM VORSTELLUNGSGESPRÄCH WIRKLICH? WAS SIND HIER DIE HÄUFIGSTEN FEHLER?

Der Fehler schlechthin ist fehlendes [Selbstbewusstsein](#). Ich denke, erfahrene Rekrutierende lassen sich von den ersten 5 oder 10 Sekunden nicht abschrecken – das wird oft gesagt, es ist auch sicherlich was dran, aber es ist noch lange nicht die halbe Miete. In einem Interviewprozess, der über ein bis zwei Gespräche verteilt gut und gerne mal 2, 3 oder 4 Stunden gehen kann, ist es letztlich wichtig, dass man auch im Gespräch glänzt. Aber natürlich wird der erste Eindruck oft getrübt durch [ein unselbstbewusstes Auftreten](#). Fester Händedruck, sicheres Auftreten, leichtes Lächeln hingegen: Da merkt man oft die Berufserfahrung, die viele Studenten schon in gewissen Situationen gesammelt haben – oder eben nicht, weil sie sonst nur im Uni-Kontext unterwegs waren, aber ausserhalb dessen kaum Kontakt mit Menschen hatten.

WIE AUSSCHLAGGEBEND SIND NOTEN, QUALIFIKATIONEN UND STUDIENRICHTUNG UND WIE VIEL EINFLUSS HABEN **SOFT SKILLS** UND **PERSÖNLICHKEIT** BEI DER ENTSCHEIDUNG FÜR EINEN KANDIDATEN?

Ich würde sagen 30:70. 30 Prozent Ausbildung – wobei wir auch keine unterdurchschnittlichen Abgänger einstellen. Der [Notendurchschnitt](#) ist schon wichtig, aber eben nicht ausschlaggebend. Viel wichtiger ist die Persönlichkeit: Zu 70% stellen wir Soft Skills ein.

WAS MÖCHTEN SIE IN BEWERBUNGEN GERNE ÖFTER SEHEN?

Ich sehe gerne Menschen mit Aussagen – sei es im [CV](#) oder im Anschreiben –, irgendwas, wodurch ich einen Eindruck kriege von dem Menschen, der über den einfachen Werdegang Schule, Studium, [Nebenjobs](#), [Hobbies](#) hinausgeht. Ich möchte erfahren, welche sozialen Kompetenzen er in sich selbst sieht, vielleicht auch, was Freunde über ihn sagen. Menschen, denen es gelingt, sich innerhalb des Anschreibens so darzustellen, dass man sie fast leibhaftig vor sich sieht und dabei sympathisch rüberkommen, haben beste Möglichkeiten, zu einem Gespräch eingeladen zu werden.

[[Alle Jobs & Einstiegsstellen](#)]

[<https://talendo.ch/de/unternehmen/1240-prime21/jobs>]

WIE LANG DARF EIN CV MAXIMAL SEIN?

Ich denke, für einen [Absolventen](#) sind, auch aufgrund der geringen Berufserfahrung, zwei Seiten okay, selbst eine Seite mag passen. Alles darüber hinaus wäre nicht angebracht. Viele Kompetenzen können ja auch [in einem guten Anschreiben](#) beschrieben sein – das sollte wiederum nicht länger als anderthalb, vielleicht knapp zwei Seiten sein, nicht mehr. Viele HRs scannen die Bewerbungen ja auch nur kurz und lesen sie gar nicht Wort für Wort oder gar Satz für Satz.

WIE DETAILLIERT SOLL MAN NEBENTÄTIGKEITEN IM CV ANGEBEN?

Man muss nicht jeden Nebenjob detailliert aufzuführen. Das kann man kurz zusammenfassen, damit der CV nicht überlang wird. Ich empfehle aber generell dringend, auch Nebenjobs als Berufserfahrung aufzuführen – auch wenn man die dort erlernten Kompetenzen nicht 1:1 in einem Traineeship, in einem Praktikum oder in einer festen Stelle danach anwenden kann. Aber diese Erfahrungen bieten den Unternehmen wichtige Eindrücke. Wenn sich ein Bewerber zum Beispiel während des Studiums selber um seinen Lebensunterhalt kümmert, dann ist das sicherlich ein Zeichen von Bemühung, was immer hoch in der Gunst steht. Ausserdem sieht man, welcher Belastung er per se standhalten kann: Wenn jemand mehr oder weniger das ganze [Studium](#) über nebenher 50 Prozent gearbeitet hat, ist das ein klares Signal. So ein Kandidat wird von Arbeitgebern gegenüber den Bewerbern, die nebenher keine Jobs gemacht haben und auch keine anderweitige Erfahrung aufweisen können, in aller Regel klar bevorzugt. Gleiches gilt auch für Engagements oder ähnliches: Ist man in Sportvereinen engagiert, ist man in einer Studentenvereinigung organisiert? Hat man eine gewisse Position inne, vielleicht schon Führungsverantwortung übernommen? Das sind interessante Anknüpfungspunkte, die wir im Interviewprozess auch von uns aus aufgreifen.

IST EIN AUSLANDSAUFENTHALT EIN MUSS FÜR EINE ERFOLGREICHE BEWERBUNG BEI PRIME21? KANN MAN FEHLENDE AUSLANDSERFAHRUNG DURCH ETWAS ANDERES KOMPENSIEREN?

Erfahrung im interkulturellen Austausch mit Menschen aus dem [Ausland](#) ist ganz klar von Vorteil. Ungefähr die Hälfte der Spezialisten, die wir vermitteln, sind keine Schweizer – sie leben vielleicht schon in der Schweiz, aber dennoch holt man sie ja anders ab, spricht anders mit ihnen. Da ist [interkulturelle Erfahrung](#) schon hilfreich. Ersetzen lässt sich das Ganze schwer, aber auch da kommt wieder die [Arbeitserfahrung](#) ins Spiel: Wenn man beispielsweise schon anderweitig in einem Unternehmen gearbeitet hat, das international unterwegs ist, das selbst internationale Mitarbeiter beschäftigt, dann hat man ein Stück weit diesen Hintergrund und diesen kulturellen Austausch mit auf den Weg bekommen. Und das hilft auf jeden Fall.

UNI ODER FACHHOCHSCHULE – WIRD NOCH UNTERSCHIEDEN?

Guter Punkt. Da gibt es ja unterschiedliche Auffassungen: Mal ist das eine vorne, dann wieder das andere, mal scheinen sogar – und das ist interessant – die Unis praktischer auszubilden als die Fachhochschulen. Ich persönlich schaue da aufs Individuum. Ich würde mir jetzt nach 15 Jahren Rekrutierung kein eindeutiges Urteil bilden.

WAS SCHÄTZEN SIE PERSÖNLICH AM UNTERNEHMEN PRIME21?

Wir sind ein Unternehmen, das getrieben wird von unserer internen tollen, wirklich jungen und sehr dynamischen Kultur. Wir sind kein Startup mehr, sondern im Unternehmensausbau, wir wachsen stetig von Jahr zu Jahr, sind aber sehr jung, dynamisch und methodisch. Erfolg lässt sich ein Stück weit eben doch berechnen, und letzten Endes kommt man zu uns nicht, um einfach einen [Bürojob](#) nach dem Studium zu machen, sondern um [Spass](#) zu haben, Verantwortung zu übernehmen und [erfolgreich zu sein](#).

WEM EMPFEHLEN SIE DEN EINSTIEG BEI PRIME21?

Wir sind immer offen für Mitarbeiter, die auf andere zugehen können, die kommunikativ stark, zugleich aber auch analytisch sind. Bei uns müssen beide Herzen schlagen. Menschen, die dynamisch sind, die sowohl [Erfolg](#) als auch Spass haben wollen, das aber eben auch in einem Business-Kontext verwirklichen möchten – in einem Geschäftsumfeld, das generell stark am wachsen ist; nicht nur bei uns, sondern allgemein in einer Zukunftsbranche.

[[auf Facebook teilen](#)] [[auf Twitter teilen](#)] [[auf LinkedIn teilen](#)] [[auf Google+ teilen](#)]

TAGS: [CV](#) [VORSTELLUNGSGESPRÄCH](#) [BERUFERFAHRUNG](#) [RECRUITING](#) [AUSLANDSERFAHRUNG](#) [IT](#)