



## Bewerbungsunterlagen prüfen im Anstellungsprozess

Ein vollständiges Bewerbungsdossier besteht aus folgenden Elementen:

- Bewerbungsschreiben
- Lebenslauf
- Arbeitszeugnisse
- Ausbildungsabschlüsse
- Referenzliste (wird allenfalls erst beim Bewerbungsgespräch abgegeben)

Erste Prüfung: Sind alle Unterlagen eingegangen, die in der Ausschreibung verlangt wurden?

Bei der Beurteilung der einzelnen Unterlagen gibt es verschiedene Gesichtspunkte zu beachten:

Bewerbungsschreiben	<ul style="list-style-type: none"><li>- Wird auf die ausgeschriebene Stelle erkennbar Bezug genommen, oder könnte sich das Schreiben auch auf eine beliebige andere Stelle beziehen?</li><li>- Zeigen sich im Schreiben die nötige Sorgfalt oder andere Eigenschaften, die man sich vom Bewerber / der Bewerberin wünscht?</li><li>- Sind allfällige Auffälligkeiten vorhanden? → im Vorstellungsgespräch thematisieren.</li></ul>
Lebenslauf	<ul style="list-style-type: none"><li>- Weisen die Art der Strukturierung und der Darstellung auf Eigenschaften hin, die man sich vom Bewerber / der Bewerberin wünscht?</li><li>- Sind die (notwendigen) Ausbildungsabschlüsse erwähnt?</li><li>- Gibt es Lücken im Lebenslauf (Zeitabschnitte ohne Hinweis auf Anstellungsverhältnisse oder andere Tätigkeiten)? → im Vorstellungsgespräch thematisieren.</li><li>- Zeigt sich im Lebenslauf eine kontinuierliche Weiterentwicklung (in Bezug auf Stelleninhalte oder gezielte Weiterbildung)?</li><li>- Gibt es Auffälligkeiten (zum Beispiel viele kurze Anstellungsverhältnisse, besonders wenn diese auf eine langjährige Anstellung folgen)? → im Vorstellungsgespräch thematisieren.</li></ul>



Arbeitszeugnisse	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sind die im Lebenslauf der letzten 5-10 Jahre (je nach Alter der Bewerberin oder des Bewerbers) aufgeführten Anstellungen durch Arbeitszeugnisse lückenlos abgedeckt?</li><li>- Liegen Arbeitszeugnisse oder lediglich Arbeitsbestätigungen (ohne Hinweis auf Leistung / Verhalten) vor?</li><li>- Bei mehreren Arbeitszeugnissen in einer Bewerbung: Sind sie im Vergleich „stimmig“?</li><li>- Ist der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ersichtlich? Gibt es Unklarheiten? → im Vorstellungsgespräch thematisieren. Siehe auch Merkblatt „Referenzauskünfte“.</li><li>- Wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (durch den/die MA) bedauert?</li><li>- Gibt es weitere Auffälligkeiten? → im Vorstellungsgespräch thematisieren.</li></ul> <p>Achtung: Nicht jedes Arbeitszeugnis wurde nach allen Regeln der Kunst von einer dafür qualifizierten Fachperson erstellt. Auch deshalb sind Referenzauskünfte eine wichtige Ergänzung.</p>
Ausbildungsabschlüsse	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sind sämtliche im Lebenslauf erwähnten Ausbildungsabschlüsse belegt?</li><li>- Liegen die zwingend erforderlichen Abschlüsse (z.B. stufenspezifisches Lehrdiplom) vor?</li></ul>
Referenzen  (siehe auch Dokument „Referenzauskünfte“)	<ul style="list-style-type: none"><li>- Werden für die letzten Anstellungsverhältnisse Referenzauskunftspersonen genannt (besonders wichtig bei länger dauernden Anstellungen der letzten Zeit)?</li><li>- Fehlen Referenzangaben? → bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch um eine Referenzliste bitten (vorher zustellen, zumindest mitbringen) und im Gespräch thematisieren.</li></ul>

01.2015 kup