

So überlisten Sie den Bewerbungs-Roboter

Viele Job-Kandidaten werden von den Firmen mittels einer Software ausgesiebt. Doch es gibt Tricks, wie man es am digitalen Personaler vorbeischaafft.

Anstelle eines echten Menschen übernimmt eine Software die Vorselektion von Job-Bewerbern – diese Methode verbreitet sich auch in der Schweiz.

Wie gefährlich ist der Bewerbungs-Roboter?

Man muss hier differenzieren. Wenn eine Firma ein Applicant-Tracking-System (ATS) benutzt, heisst das nicht gleich, dass alle Bewerbungen nur noch von einer Software aussortiert werden.

Was bedeutet es dann?

Mit ATS können Bewerbungen elektronisch verwaltet werden. Ein hoher Prozentsatz der Schweizer Firmen und alle mit einer professionellen Rekrutierungsabteilung setzen ATS ein. Dabei geht es aber nicht ums blosses Aussieben, sondern beispielsweise darum, die Daten des Kandidaten zu erfassen und den Bewerbungsprozess übersichtlicher zu machen. Was viele Jobsuchende fürchten, ist das CV Parsing – also die Filter-Software, die in einigen ATS integriert ist und mit welcher Daten der Lebensläufe analysiert werden können.

Was halten Sie davon?

Ich bin skeptisch. CV Parsing ist noch zu unpräzise. Das kann zur unangenehmen Folge haben, dass eigentlich passende Kandidaten fälschlicherweise aussortiert werden.

Wie verbreitet ist diese Filter-Software in der Schweiz?

Noch nicht sehr stark. Die Technologie ist erst am Anfang der Entwicklung. Doch sobald es da Fortschritte in Sachen Präzision gibt, wird CV Parsing vermehrt eingesetzt werden.

Die Qualität eines Bewerbers kann doch damit alleine nicht gemessen werden. Nein. Darum wird der Software-Check bei einer Stelle mit hohen Qualifikationsanforderungen auch nicht ausreichen. Aber bei einfacheren Jobs, wo es Hunderte von Bewerbungen gibt, wird CV Parsing irgendwann flächendeckend eingesetzt werden. Ich denke da an Stellen in der Administration oder rein ausführende Tätigkeiten wie beispielsweise im Detailhandel.

Die Meinungen über das sogenannte CV Parsing – also die Analyse von Lebensläufen durch den Roboter – sind gespalten. «Hier zeigt sich wieder mal in aller Deutlichkeit, dass nicht wie früher Menschen für eine Arbeit gesucht werden, sondern einfach nur Arbeitskräfte», schreibt ein Kommentator. Ein anderer Leser hingegen sieht auch positive Seiten: «Der Vorteil an einem Computer ist, dass er nicht nach Hautfarbe oder Attraktivität des Bewerbers entscheidet.»

Das hat der Bewerbungsroboter gern ...

Ob man die Technologie nun befürwortet oder nicht: Es gibt zumindest einige Kniffe, wie man seine Bewerbungsunterlagen roboterfreundlich macht – und seine Chancen auf den Traumjob erhöht:

- Traditionelle Schriftarten verwenden, die für die Software gut leserlich sind: Arial, Times, Verdana, Tahoma.
- Mehrseitige Lebensläufe sind kein Tabu mehr – dem Roboter ist die Länge egal. Ein umfangreicherer Lebenslauf kann die Chancen auf den Job sogar erhöhen.
- Da die Software systematisch nach Schlüsselwörtern sucht, ist es empfehlenswert, solche zu verwenden – beispielsweise Begriffe aus der Stellenausschreibung oder Schlüsselwörter, die für Branche und Beruf typisch sind.
- Noch wichtiger als bei normalen Bewerbungen ist die Rechtschreibung. Ein Personalverantwortlicher drückt bei Fehlern vielleicht noch ein Auge zu, der Roboter kann fehlerhafte Wörter im schlimmsten Fall gar nicht lesen.
- Kontaktinformationen zuoberst: Name, Adresse und E-Mail gehören ganz nach oben aufs Dokument.
- Grundsätzlich mag der Roboter alles im Telegrammstil – etwa Aufzählungen. Darum macht sich eine Liste mit Aufzählungszeichen gut, in der die Qualifikationen kurz aufgelistet sind. Sie sollten auch Angaben zum ehemaligen Arbeitgeber enthalten, die Position und den Zeitraum der Anstellung.

... und das nicht

Währenddessen gibt es auch einige Don'ts, die besser zu vermeiden sind:

- Keine PDFs hochladen – die Software kann diese oft gar nicht lesen. Zu bevorzugen ist das gute alte Doc-Format.
- Auch kreative Spielereien nützen bei Applicant-Tracking-Systemen herzlich wenig. Also keine extravaganten Formatierungen, Grafiken, Bilder oder Logos verwenden.
- Bewerbungsfloskeln wie «dynamisch» «belastbar», «teamfähig» oder «motiviert» machen beim Bewerbungs-Roboter keinen Eindruck.
- Mit Abkürzungen kann die Software meist nicht viel anfangen. Seine Titel und Job-Bezeichnungen sollte der Bewerber darum besser ausschreiben.