



Bewerbungsmythen: Was wirklich zählt bei der Jobsuche



Bewerben ist keine Wissenschaft – aber auf diese Mythen sollten Sie nicht hereinfliegen.

22.07.25, 05:00

Artikel anhören:

02:02

1X

[BotTalk](#)

Viele Unternehmen machen Bewerbungen inzwischen möglichst einfach – oft reicht ein Klick, um eine Bewerbung abzuschicken. Trotzdem hat laut einer **StepStone**-Umfrage bereits jeder Zweite auf eine Bewerbung verzichtet, weil zu viele Unterlagen verlangt wurden.

Welche weiteren Hürden Bewerber abschrecken, hat die Karriereplattform in einer Liste von Bewerbungsmythen zusammengefasst. Wie realistisch diese sind, erklärt **Robert Koenes** von der Personalberatung **Iventa**.

Je mehr, desto besser

Bringt ein Anschreiben ein Extraplus? Nur die Hälfte der Unternehmen verlangt laut

Umfrage ein Anschreiben – und nur 25 Prozent der **Recruiter** halten es für entscheidend. „In der Praxis verliert das Anschreiben an Bedeutung, besonders bei IT- und Technik-Fachkräften“, sagt Robert Koenes. In bestimmten Fällen – etwa bei Führungspositionen oder **Kommunikationsjobs** – könne es dennoch ein Pluspunkt sein.

Der Lebenslauf bleibt Pflicht, Referenzen gelten als Ergänzung: 63 Prozent finden sie hilfreich, nur 18 Prozent entscheidend. Koenes betont: „Ein klarer, lückenloser **Lebenslauf** mit relevanten Eckdaten reicht meist völlig aus. Viele Bewerbungen verlieren an Wirkung, weil sie mit irrelevanten Unterlagen überladen sind.“

➤ **Bewerbungsfails vermeiden: Woran es scheitert und wie es besser geht**

Glitzer und Glamour

Ein ästhetischer Lebenslauf kann auffallen, sagt Koenes – wichtiger sind aber Struktur, Klarheit und Lesbarkeit. Das zeigt auch die Umfrage: Nur 22 Prozent der Recruiter halten das Layout für entscheidend, 42 Prozent achten vor allem auf Fehlerfreiheit. Ähnlich bei großen Namen im Lebenslauf: Nur 15 Prozent bewerten sie als entscheidend, 29 Prozent als unwichtig. „Namenhafte Unternehmen fallen auf – aber entscheidend ist, was man dort gemacht hat.“ Kandidaten aus kleinen Firmen mit viel Eigenverantwortung seien oft genauso spannend, so Koenes.

Ein besonders hartnäckiger Mythos: „Ich muss zu 100 Prozent auf die Stelle passen.“ Firmen suchen oft nach **Entwicklungspotenzial** und Persönlichkeit, nicht nach dem „perfekten Match“. Und: „Man darf Lücken nicht zeigen.“ Wer authentisch bleibt, Lücken erklärt und den Fokus auf **Kompetenzen** legt, überzeugt mehr als jemand mit einem geschönten CV.