

Vom “Gießkannen”-CV zur Zielbewerbung

In 7 Schritten vom Gießkannen-CV zur zielgenauen Bewerbung.

Die meisten Bewerbungen scheitern nicht an fehlender Qualifikation — sondern an der falschen Kommunikation. ATS-Systeme filtern Bewerbungen automatisch, bevor ein Mensch sie liest. Wer nicht die richtigen Begriffe an der richtigen Stelle hat, kommt nicht durch — unabhängig davon, wie stark das Profil ist.

Wie ATS-Systeme funktionieren

ATS = Applicant Tracking System. Es scannt CVs und vergibt einen Match-Score gegenüber der Ausschreibung. Nur Kandidaten ab einem bestimmten Schwellenwert erreichen den Recruiter.

- **Was ATS scannt:** Jobtitel, Keywords, Tool-Namen, Abschlüsse, Jahre Erfahrung.
- **Was ATS NICHT versteht:** Kontext, Qualität, Transferkompetenz.
- „Kampagnenmanagement“ und „Campaign Management“ sind für ATS zwei verschiedene Begriffe.

Die 7 Schritte

1 Stellenausschreibung systematisch zerlegen

Bevor Sie den CV anfassen: die Stelle komplett durcharbeiten und alle Begriffe extrahieren.

- Jobtitel — exakt wie ausgeschrieben, nicht paraphrasieren
- Alle Tool- und Technologienamen (Salesforce, Adobe Campaign etc.)
- Alle Fachbegriffe (Marketing Automation, Customer Journey etc.)
- Begriffe die 2× oder öfter vorkommen = Pflicht-Keywords
- Formulierungen aus „Das bringen Sie mit“ = die ATS-Checkliste

Tipp: Alle Keywords in eine Liste, Must-Haves und Nice-to-Haves markieren.

Keine Ausschreibung? So simulieren Sie sie (Initiativbewerbung)

Bei einer Initiativbewerbung gibt es keine Stelle zum Zerlegen. Erstellen Sie Ihre Keyword-Liste über drei Quellen:

- **1. Stellen-Clustering:** 3–5 aktuelle Anzeigen von Wettbewerbern für Ihre Wunschposition suchen — wiederkehrende Pflicht-Keywords herausziehen.
- **2. Profil-Mapping:** 5 LinkedIn-Profile von Personen analysieren, die diesen Job erfolgreich machen. Welche Begriffe und Tools nutzen sie im Slogan und Kenntnissen?
- **3. Trend-Check (Executives):** Welche strategischen Hebel dominieren gerade die Branchenmedien? (z. B. DACH-Skalierung, Post-Merger-Integration)

2 Keyword-Gap-Analyse: Was fehlt im CV?

Keyword-Liste neben den aktuellen CV legen. Für jedes Keyword prüfen:

- Vorhanden, gleiche Formulierung — nichts tun
- Vorhanden, andere Formulierung — angleichen
- Kompetenz da, Begriff fehlt — ergänzen
- Tool genannt, Sie haben Transferkompetenz — Transfersatz formulieren
- Kompetenz nicht vorhanden — nicht erfinden, im Anschreiben ehrlich adressieren

 **Kompletter Branchenwechsel?** Der eigene Abschnitt am Ende zeigt, wie Sie mit ganz fehlenden Blöcken umgehen.

Tipp: Simple Tabelle erstellen: Keyword aus Stelle | Ihr Begriff | notwendige Aktion. Verhindert planloses Anpassen.

3 Header und Jobtitel anpassen

Der Jobtitel unter Ihrem Namen ist das Erste, was ATS und Recruiter lesen. Er muss den gesuchten Titel direkt spiegeln oder dicht daran sein

- Exakten Jobtitel der Ausschreibung oder sehr nahe Variante verwenden
- Die 3 wichtigsten Keywords im Untertitel unterbringen
- Keine generischen Titel wie „Senior Expert“ ohne Fachbezug
- Nicht den Senioritäts-Level übertreiben, wenn nicht belegbar

Tipp: Viele Bewerber haben einen fixen Titel auf allen Bewerbungen. Das kostet ATS-Score bei jeder Stelle wo der Titel abweicht. Der Titel ist das Einfachste was Sie anpassen können - und hat den größten Einzeleffekt..

X VORHER

CRM Expertin

✓ NACHHER

Senior CRM & Marketing Automation Expert |
Customer Lifecycle Management | DSGVO & KI-
Integration

4 Professional Profile: Keywords natürlich einbauen

Neben dem Jobtitel die höchstgewichtete ATS-Sektion. 3–5 Keywords — in Fließtext, nicht als Liste.

- Pflicht-Keywords im ersten oder zweiten Satz
- Keine reine Aneinanderreihung — lesbar bleiben
- Einen stellenspezifischen Satz ergänzen der die Brücke zur Stelle schlägt
- Maximal 4–5 Zeilen — Recruiter lesen nicht mehr

Tipp: Profil immer zuletzt schreiben — dann wissen Sie, welche Keywords noch fehlen.

X VORHER

CRM-Expertin mit 20 Jahren Erfahrung im datengetriebenen Marketing. Ich entwickle CRM strategisch weiter...

✓ NACHHER

20 Jahre End-to-End-CRM-Verantwortung.
Schwerpunkt: datengetriebene Customer Journeys, Marketing-Automation-Architekturen und triggerbasierte Kampagnenlogiken — konzipiert, implementiert und entlang klar definierter KPIs gesteuert.

5 Core Competencies anpassen

Eine der am stärksten gescannten Sektionen. ATS matcht diese Tags direkt gegen die Anforderungen.

- Schwache/irrelevante Tags durch Keywords aus der Stelle ersetzen
- Tags behalten, die Sie beherrschen UND die in der Stelle vorkommen
- Generische Begriffe („Projektmanagement“) durch stellenspezifische ersetzen
- Interne Konzernbegriffe in Markt-Sprache übersetzen
- Maximal 10 Tags — mehr verwässert

Tipp: Nie mehr als 4 von 10 Tags austauschen. Es geht um Schärfung — nicht Verbiegung.

Keyword-Prioritäts-Matrix

Keyword-Typ	Priorität	Platzierung im CV
Jobtitel der Stelle	Immer	Exakt/nah im Header-Untertitel
Tool- & Technologienamen	Immer	Explizit in Erfahrung — oder Transfersatz
Fachbegriff 3×+ in Stelle	Immer	Profil + Competencies + 1 Bullet
Fachbegriff 2× in Stelle	Meistens	Competencies oder ein Bullet
Fachbegriff 1× in Stelle	Wenn passend	Ein Bullet, wenn ehrlich belegbar
Soft-Skill-Begriffe	Nie im CV	Nur im Anschreiben mit Beispiel

6 Erfahrungs-Bullets stellenrelevant schärfen

Der Bereich mit den meisten Anpassungsmöglichkeiten.

Was Sie anpassen können:

- Reihenfolge — relevanteste Bullets nach oben
- Formulierung — interne Begriffe in Stellen-Sprache übersetzen
- Kontext-Satz — Verbindung zur Zielrolle herstellen

Was Sie NICHT tun:

- Keine Zahlen erfinden oder aufblähen
- Keine Aufgaben hinzufügen, die Sie nie gemacht haben
- Keinen offiziellen Jobtitel ändern

Tipp: *Tool-Lücke ehrlich: „[Tool X] noch nicht primär — [vergleichbare Kompetenz] seit [X] Jahren in [Tool Y] verantwortet.“*

X VORHER

Steuerung der Permission-Kampagnen an allen Customer Touchpoints

✓ NACHHER

Entwicklung und Steuerung datengetriebener Marketing-Automation-Journeys über alle Customer Touchpoints (E-Mail, App, Push, Service) — triggerbasiert, KPI-gesteuert

7 Abschluss-Check vor dem Absenden

Fünf Minuten Qualitätssicherung.

ATS-Check:

- Alle Must-Have-Keywords im CV?
- Tool-Namen exakt wie in der Ausschreibung?
- Jobtitel spiegelt die Stelle?

Mensch-Check:

- Liest sich das Profil flüssig und überzeugend?
- Alle Angaben korrekt und belegbar?
- Kein Widerspruch zwischen CV und Anschreiben?

Format-Check:

- CV als PDF gespeichert (außer Word wird explizit verlangt)?
- Dateiname professionell: "CV_Vorname_Nachname_2026.pdf"?
- Keine Tipp- oder Formatierungsfehler durch die Anpassungen?

Tipp: Lassen Sie den angepassten CV 24 Stunden liegen und lesen Sie ihn dann nochmals. Was sich selbstverständlich anfühlt wenn man es gerade geschrieben hat, fällt beim zweiten Lesen als unnatürlich auf

Das Grundprinzip

Schärfung statt Verbiegung.

Kein Keyword aufnehmen, das Sie nicht im Interview 5 Minuten lang belegen können.

Ihre echte Positionierung bleibt — sie wird nur präziser sichtbar.

Sonderfall: Kompletter Branchenwechsel

Beim Branchenwechsel passt selten die exakte Anforderung: mal fehlt eine einzelne Fertigkeit, mal kennen Sie ein bestimmtes Tool nicht — und oft haben Sie die zugrunde liegende Fähigkeit sehr wohl, nur aus einem anderen Feld. Der Fehler wäre, das zu überspielen. Der bessere Weg: die Beweislast verschieben — Sie belegen nicht den passenden Titel oder das passende Tool, sondern die passende Wirkung — und übersetzen, statt zu verstecken. Arbeiten Sie diesen Abschnitt durch, bevor Sie mit den Schritten 3–6 oben (Header, Profil, Competencies, Bullets) an den CV gehen.

A Anforderungen in drei Kategorien sortieren

Die meisten Anforderungen in einer Stellenanzeige sind eine Wunschliste. Gehen Sie jede Anforderung durch und sortieren Sie sie in eine von drei Kategorien — daran hängt, wie Sie sie behandeln:

Kategorie	Woran Sie sie erkennen	Behandelt in
KO-Kriterium	Signalwörter wie „zwingend“, „Voraussetzung“, „setzen wir voraus“, „unabdingbar“, „Muss“ — oder objektive Hürden: Pflicht-Abschluss, Zulassung, Zertifikat, konkrete Zahl an Berufsjahren	B — geht der Wechsel?
Übertragbar	ein bestimmtes Tool, System oder eine konkrete Erfahrung ist verlangt (SAP, Salesforce, „5 Jahre in X“), die Sie so nicht haben — aber eine ähnliche, übertragbare Fähigkeit oder Erfahrung ist vorhanden	C — Transfer-Mapping
Nice-to-have	Signalwörter wie „von Vorteil“, „wünschenswert“, „idealerweise“, „gerne auch“	D — kurz halten

To-do: Zählen Sie, welche KO-Kriterien Sie nicht erfüllen, und schätzen Sie deren Anteil. Faustregel: Fehlt mehr als etwa ein Drittel — oder auch nur ein einziges objektives KO-Kriterium (Zulassung, Pflicht-Abschluss) —, ist der direkte Wechsel unrealistisch. Dann Brückenrolle (siehe B).

B KO-Kriterien — geht der Wechsel überhaupt?

Bei jedem KO-Kriterium entscheidet der Status:

- Erfüllt → exakt in deren Worten benennen. Ein Muss, das Sie erfüllen, gehört sichtbar nach oben.
- Objektiv fehlend (Zulassung, Pflicht-Abschluss, gesetzliche Hürde) → nicht überbrückbar.

Entscheidungsregel: Ist der Anteil objektiver KO-Lücken hoch, ist das Ziel (noch) das falsche. Dann eine Brückenrolle ansteuern — eine Hybridposition, die Ihr altes und neues Feld wertschätzt. Der komplette Wechsel gelingt oft in zwei Schritten, nicht in einem.

Fehlend, aber schließbar → keine gesetzliche Hürde, sondern Erfahrung oder Tool-Routine, die Sie aufholen können. Entschärfen mit drei ehrlichen Zügen:

- Vergleichbares belegen — „Ähnliches in kurzer Zeit gelernt und geliefert.“ Nachgewiesene Lerngeschwindigkeit schlägt behauptete Expertise.

- Lücke aktiv schließen — die Lücke sichtbar schon in Arbeit: Kurs, Zertifikat, Side-Project. Das senkt das Risiko für den Arbeitgeber.
- Arbeitsprobe — ein konkretes, auch selbst gestartetes Projekt im Zielfeld. Der Beweis ersetzt die fehlende Zeile im Lebenslauf.

C Übertragbare Anforderungen — Transfer-Mapping

Für jede übertragbare Anforderung die funktionale Entsprechung aus Ihrem alten Feld suchen. Nicht „habe ich nicht“, sondern „dasselbe, anderer Kontext“.

Ziel verlangt	Ihre Entsprechung	So formuliert
Cross-funktionale Teamsteuerung	20 Gewerke termin- und budgetgerecht koordiniert	gleiche Fähigkeit, im Zielvokabular
ERP-Rollout	Einführung eines neuen Systems begleitet	Kompetenz übertragbar, Tool zweitrangig
Stakeholder-Management	Bauherren, Behörden und Anrainer abgestimmt	identisch, nur andere Zielgruppen

Tip: So finden Sie die Entsprechung: Fragen Sie bei jeder geforderten Anforderung „Welches Ergebnis soll sie liefern?“ — und dann „Wo habe ich dieses Ergebnis schon erreicht, mit welchem Mittel auch immer?“ Diese Antwort ist Ihre übertragbare Entsprechung.

D Nice-to-have — kurz halten

Haben Sie es, nennen Sie es in einem Halbsatz. Fehlt es, ignorieren Sie es — an einem Nice-to-have scheitert keine Bewerbung. Lohnt sich eines besonders, behandeln Sie es wie eine schließbare Lücke (die drei Züge aus B).

E Die Route: am ATS vorbei

Keyword-Systeme ranken Wechsler strukturell nach unten — die exakten Begriffe fehlen. Zwei Konsequenzen:

- Wo ehrlich möglich, die Zielterminologie exakt spiegeln (ihre Worte für Ihre Transfer-Erfahrung).
- Für harte Wechsel die Maschine umgehen: Initiativbewerbung, Empfehlung, Direktkontakt — dort bewertet ein Mensch die Transfer-Story, die ein ATS nicht erkennt.

🔗 Für Wechsler ist die Initiativbewerbung die Hauptwaffe, nicht die Ausnahme. Siehe auch den Leitfaden „Nicht suchen — zielen“: www.inspirationskraft.com/ressourcen

F Den Wechsel positionieren — erklären statt entschuldigen

Der CV zeigt jetzt Transfers und Belege. Was noch fehlt, ist der rote Faden — und der gehört ins Anschreiben, nicht in den CV: In einem Satz beantworten Sie, warum dieser Wechsel, warum er glaubwürdig ist und warum jetzt. Fehlt dieser Satz, wirkt der Wechsel wie eine Notlösung.

Was zu tun:

- Aktiv rahmen: „Ich wechsele bewusst in X, weil ...“ — nicht „Ich bin fachfremd, aber ...“. Das eine positioniert eine Entscheidung, das andere ein Defizit.
- Belege vor Labels: ein konkreter Transfer (aus C) überzeugt mehr als „motiviert“ oder „lernbereit“.
- „Frischer Blick von außen“ nur nennen, wo er wirklich einen Vorteil bringt — sonst liest der Recruiter es als Tarnung für fehlende Erfahrung.

Tip: Beim Titel und Gehalt flexibel bleiben — Abstriche einplanen und die eigenen Anforderungen (Ebene, Konditionen) bewusst und soweit möglich nach unten korrigieren. Dieser Einstiegspreis ist normal und meist temporär, kein Rückschritt.

Die ehrliche Grenze

Ein objektives KO-Kriterium — Zulassung, Pflicht-Abschluss, gesetzliche Hürde — lässt sich nicht wegformulieren. Fehlt es, ist das eine echte Grenze, keine Frage der Formulierung. Bei allem anderen gilt: Sie übersetzen Ihre echte Erfahrung in die Sprache des Ziels — Sie erfinden nichts.