

ZU JUNG

ZU ALT

ZU TEUER

ZU ÜBERQUALIFIZIERT

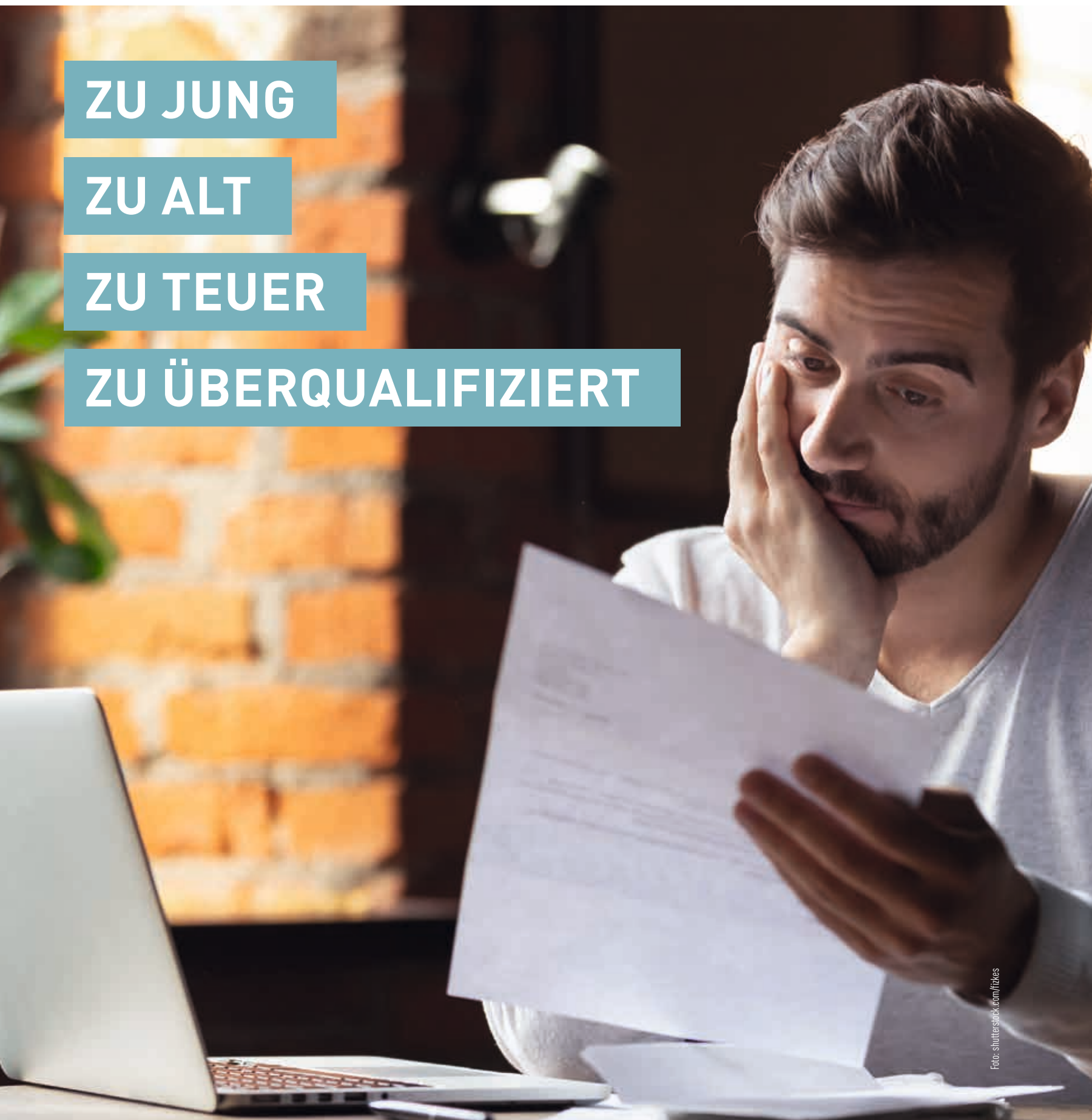


Foto: shutterstock.com/frakes

Wahre Gründe für Absagen



Andreas Erbenich, Unternehmensberater

Na sowas: Nach einem Bewerbungsmarathon über etliche Telefon- bzw. Videointerviews und dem einen und anderen persönlichen Gespräch jetzt die Absage. Pech gehabt! Eine neue Stelle zu finden, ist oft langwierig und je nach Anspruch nicht einfach. Umso frustrierender, wenn es dann heißt: „Wir haben uns für einen anderen Bewerber entschieden.“ Was soll einem so ein Satz sagen?

Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dürfen Begründungen für Absagen nicht diskriminierend formuliert sein. Im Kern schützt das AGG somit vor einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der Herkunft und der sexuellen Identität. Bei Verstößen können Bewerber dagegen vorgehen und haben Anspruch auf eine Entschädigung.

Zu viele Details in der Absage bieten Angriffsflächen für Klagen. Die Folge sind neutrale Standardformulierungen, die den Erwartungen der Bewerber natürlich nicht gerecht werden können. Im Gegenteil: Ein Lerneffekt für zukünftige Bewerbungen lässt sich nicht erzielen. Ähnlich

wie in der Zeugnissprache werden hier wohlwollende Floskeln verwendet, die man dann deuten und für sich auslegen kann.

Sichte ich im Rahmen konkreter Stellenbesetzungsprojekte eingehende Bewerbungen, stelle ich fest, dass oftmals nur ein Kandidat von vielen in das Bewerbungsverfahren aufgenommen werden kann. Der Grund liegt darin, dass viele Kandidaten sich zu willkürlich bewerben. Viele Menschen lesen die Stellenausschreibung nicht richtig, bevor sie sich darauf bewerben. Wenn beispielsweise verhandlungssichere Französischkenntnisse gefragt sind, müssen alle diejenigen, die sie nicht besitzen, eine Absage erhalten. Sonst wird es im Fortgang nur peinlich.

DIE KLASSIKER UNTER DEN ABSAGEN

So heißt es seitens der Unternehmen immer wieder: „Sie scheinen für die zu besetzende Stelle überqualifiziert, daher müssen wir Ihnen leider absagen.“ Ihre Erfahrungen und Abschlüsse sind deutlich höher als verlangt; vielleicht sind Sie sogar besser qualifiziert als der potentielle Vorgesetzte. Man hat Bedenken, dass Sie entweder in absehbarer Zeit am Stuhl des Vorgesetzten sägen oder bei nächstbesther Gelegenheit abspringen.

In der Konsequenz sollte man in Abhängigkeit vom Anforderungsprofil nicht alles präsentieren, was man drauf hat. Sie können dann im Zweifel zukünftig nur positiv überraschen. So heißt es auch: „Ihr Gehaltswunsch liegt oberhalb unseres Budgets.“ Wer die erste Zahl nennt, hat verloren. Behalten Sie stets das Gesamtpaket im Blick. Vielleicht sind ja Bestandteile verhandelbar, die man heute noch nicht hat.

Eine Absagevariante könnte lauten: „Wir haben entschieden, dass ein anderer Kandidat noch besser ins Team passt.“ Da hat dann die berühmte Chemie nicht gestimmt.

Dann besser jetzt eine Absage, als später Disharmonie am Arbeitsplatz.

So könnte es auch heißen: „Man hat sich für einen Bewerber entschieden, der für die Kundenklientel noch passenderes Auftreten zeigte.“ Auf gut deutsch: Sie haben es vermasselt. Vielleicht haben Sie zu wenig gepunktet, weil Sie beispielsweise als Vertriebler nicht überzeugt haben.

AUTHENTIZITÄT VS. SELBSTDARSTELLUNG

Authentizität ist der Schlüssel zu jeder Präsentation. Aber vielleicht gibt es tatsächlich noch Optimierungsmöglichkeiten im Dresscode, im Smalltalk oder in der Darstellung der eigenen Person. Angefangen bei der Wechselmotivation bis hin zu den persönlichen Zielen, die man formulieren können sollte. Viele Bewerber legen nicht genug Selbstreflexion an den Tag. Das bezieht sich sowohl auf die fachliche Qualifikation als auch auf den Umgang mit dem potenziell neuen Arbeitgeber. Was ist mir an einem Unternehmen wichtig, der Name, die Kultur, das Produkt, die Ziele?

In den seltensten Fällen liegt bei den Absagen die alleinige Schuld bei den Bewerbern, sondern sie deuten schlicht darauf hin, dass Unternehmen und Bewerber nicht zusammenpassen. Wenn sich jedoch bestimmte Absagegründe häufen, sollte man das zum Anlass nehmen, Details zu hinterfragen oder durch gezieltes Bewerbungstraining entgegenzuwirken.

Und wenn man sich überhaupt keinen Reim auf die Absage machen kann, fragen Sie einfach nach. Dann haben Sie zwar noch keinen neuen Job, aber zumindest etwas (über sich) gelernt.

Absagen sind für einen Personal-Tagesgeschäft. Man erteilt sie, man erhält sie. Manchen Bewerbern fällt es nicht so leicht, diese zu akzeptieren. Bleiben Sie auch hier immer höflich.

Denken Sie bitte auch daran, dass es zu einem späteren Zeitpunkt bei der gleichen Firma eine Stelle geben könnte, die genau Ihren Vorstellungen entspricht. Haben Sie es sich allerdings mit dem Arbeitgeber verscherzt, werden Sie sicherlich kein zweites Mal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

ANDREAS ERBENICH



Die Jobs des Monats

LEITER MÖBELMARKT (M/W/D)

... mehr auf Seite 110

SERVICELEITER (M/W/D)

... mehr auf Seite 110

BUCH-TIPP

Eigenverantwortung

Das Beste was dir passieren kann von Susan Omondi, Alexandra Lang



Warum nehmen wir unsere großartige Eigenverantwortung nicht wahr? Warum verlassen wir uns auf die Entscheidungen anderer? Antworten liefert dieses Buch. Eigenverantwortung heißt, sich seine Freiräume zu schaffen. Dazu benötigen wir zum einen Klarheit über unsere Bedürfnisse und Wünsche. Susan Omondi und Alexandra Lang illustrieren, warum Eigenverantwortung wirklich das Beste ist, das dir im Leben passieren kann.

BusinessVillage Verlag, 216 S., ISBN: 978-3-86980-701-0