

Kommentar vom 23.03.2010

Süddeutsche Zeitung

Ohne Vorurteile!

Steigern anonyme Bewerbungen die Chancen auf ein Gespräch?

Der Appell der Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) Christine Lüders, mag sicherlich integrativ und konstruktiv gemeint sein, doch orientiere sich nicht an der Realität.

Eine anonymisierte Bewerbungsunterlage erhöht ganz sicherlich nicht die Chancen auf ein persönliches Interview, zumal die Fakten im Bewerbungsprozess heute anders aussehen als vor wenigen Jahren, als es noch einen restriktiven Bewerbermarkt gab: Bei Ausschreibungen -gleich welcher Hierarchieebene- erhalten wir in sehr vielen Fällen zwischen 100 und 250 schriftliche Unterlagen, die wir mit dem Profil, das für die Stelle schriftlich fixiert wurde, abgleichen müssen. Sie können davon ausgehen, dass ein großer Teil der Kandidaten/innen interessant ist

und auch vollständige Unterlagen zur Verfügung stellt, so dass hier ein hoch effizientes Screening durchgeführt werden kann. Warum sollte ein Arbeitgeber sich zusätzlich mehr Arbeit machen, wenn eine Unterlage nicht die gewünschten und geforderten Unterlagen zur qualifizierten Beurteilung der Qualifikation eines Kandidaten (m/w) entspricht? Oder bei fehlenden persönlichen Angaben grob kalkulieren, wann eine Person in der Grundschule war und wie alt sie demzufolge sein könnte? Warum sollte ein Unternehmen einen Kandidaten (m/w) von Hamburg oder London nach München fliegen lassen, wenn bereits nach 1 Stunde festgehalten werden kann,

dass die Anforderungen in keinster Weise erfüllt sind? Warum muss sich ein Mensch überhaupt verstecken? In sehr vielen Fällen gehen Kandidaten (m/w) in der Tat dazu über, Unterlagen mit mangelhaften Informationen zu versehen oder auch ihre eigene Qualifikation erheblich zu überschätzen. Dies ist bei Internationalität, Mobilität, Sprachen oder auch bei EDV Kenntnissen immer wieder festzustellen. Wenn ein Kandidat (m/w) verhandlungssicheres Englisch vorgaukelt und im aktiven Gespräch nur stammelt, weil er es seit der Schulzeit nicht mehr benutzt hat, ist es ein absolutes ko-Kriterium. Ebensolche Kriterien können im persönlichen Auftreten o.



Jürgen B. Herget
seit 25 Jahren als Personal-
berater in München tätig

ä. begründet liegen. Wenn eine Position ausgeschrieben ist, wird der 50-jährige ebenso bei der Auswahl berücksichtigt, sofern er vom Erfahrungshintergrund und der Qualifikation die richtigen Voraussetzungen erfüllt. Doch in sehr vielen Fällen scheitern hier die Gespräche an den divergierenden Gehaltsvorstellungen re-

spektive einem indirektem Führungsanspruch, der in einigen Funktionen eben nicht gewährt werden kann. Deswegen unser Appell an Stellensuchende: kein Entscheider in der Industrie orientiert sich an emotionalen Faktoren oder auch persönlicher Sympathie, in allen Fällen sind klar definierte Musts mit den Fachabteilungen festgelegt.

Der Personaler ist heutzutage ein interner Dienstleister, der in der Regel eine Shortlist von maximal 3-4 Kandidaten (m/w) präsentieren darf. Jeder Kandidat (m/w) erleichtert dem Unternehmen die Arbeit und somit auch die zügige Entscheidung, wenn eine komplette Unterlage mit vollständigen Angaben wie auch Zeugnissen eingereicht wird. Denn jede unnötige Rückfrage kostet Zeit und Geld.