

# Beruf & Erfolg

MAPPEN MIT KAFFEEFLECKEN UND ESELSOHREN ZURÜCK

## Kein Respekt vor Bewerbern?

Was unsere Leser auf ihrer Suche nach Arbeit erlebt haben.

Andrea Pawlik

„So behandelt zu werden ist diskriminierend“, findet Renate K. „Was habe ich denn bloß verbrochen, ich suche doch nur eine Arbeit...“, schreibt Chefssekretärin G. S. Und Ewald H., studierter IT-Experte, meint: „Hier fühlt man sich als Bewerber nicht wirklich ernst genommen, um es mal vorsichtig zu formulieren.“ Drei Stimmen von vielen, die sich auf unseren Aufruf an Bewerber „Wie wurden Sie behandelt?“ gemeldet haben.

Die meisten Klagen gleichen sich: Unterlagen würden nicht oder erst Monate später zurückgeschickt – mitunter mit fälscher Anrede – Teile der Bewerbungsmappe fehlten, der Rest sei verknittert, mit Kaffee- oder Fettsflecken verdeckt. Besonders verärgert sind Bewerber, die nach Monaten noch keine Absage haben und entdecken, dass das Unternehmen erneut dieselbe Anzeige schaltet. „Wird da um Personal geworben oder nur für sich?“ fragt Ewald H.

Und es hagelt noch mehr Kritik: Vor Interviews müssten Bewerber häufig warten oder dann mit Unternehmensvertretern sprechen, die sich anscheinend noch nicht einmal die Unterlagen angesehen hätten. Darüber hinaus berichten Leser immer wieder über Unhöflichkeit und mangelnde Wertschätzung seitens der Firmen. „Seien Sie bloß froh, dass Sie zum Gespräch eingeladen sind!“ höre sie aus den Gesprächen heraus, sagt Katharina K. Doch so wollen es die Bewerber nicht sehen: „Man ist doch kein Bittsteller, sondern stellt sein Wissen zur Verfügung“, empört sich Lydia K.

Dass dies nicht nur Schlaglichter sind, die unsere Leser auf einzelne schwarze Schafe unter den Unternehmen werfen, legt eine Studie der Personal- und Unternehmensberatung oprandi & partner nahe, die in Zusammenarbeit mit der Uni Nürnberg/Erlangen entstanden ist: 69 Prozent der 240 befragten Fach- und Führungskräfte gaben im Frühjahr 2006 an, dass sie in der Bewerbungsphase „schlecht behandelt“ worden seien. Die Beschwerden: „Die Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen sei zu langsam, die Interviewer unfreundlich oder schlecht vorbereitet und Vertragsangebote seien intransparent“, fasst Roland Knorr zusammen, geschäftsführender Partner bei oprandi & partner und verantwortlich für die Studie. Und der



Grund für dieses Verhalten? „Bei den Unternehmen ist das Bewusstsein noch nicht da, dass auch sie sich um Bewerber bemühen müssen“, stellt Knorr fest.

Für Jobs, in denen keine lange Ausbildung oder eine Spezialisierung notwendig ist, gibt es tatsächlich eine Menge potenzielle Kandidaten. Dennoch sollte es auch hier nicht an Wertschätzung fehlen. Und das nicht nur aus Gründen der Menschlichkeit. Die Leserzuschrift von K. V. bringt es auf den Punkt: „Diese Firmen schaffen sich ein schlechtes

Image (langfristig gesehen). Sie schaden sich selbst.“

Das bestätigt auch Christina Grubendorfer, Geschäftsführerin der Deutschen Employer Branding Akademie (DEBA) in Berlin. „Eine Bewerbung ist eine sehr persönliche Sache, da sind Menschen enorm aufmerksam, wie mit ihnen umgegangen wird.“ Die Quittung für Unternehmen: „Negative Erlebnisse werden mit hoher Wahrscheinlichkeit weitererzählt – und im Nachhinein oft auch noch dramatisiert“, sagt Grubendorfer. Ihrer Meinung nach gibt es verschiedene

Gründe, warum Unternehmen nicht wahrnehmen, dass sie ihren Ruf schädigen. Unaufmerksamkeit dem Thema gegenüber und Arroganz seien zwei davon. „Die meisten Unternehmen meinen es aber nicht böse“, ist sie sicher. Viele Firmen wüssten sogar, dass ihre Reaktionszeit zu lang sei. „Aber da muss erst mal eine Prozessänderung stattfinden.“ Die Unternehmen hätten zum Teil ja eine unglaubliche Masse an Zuschriften zu bewältigen. „Der Anspruch, es besser zu machen, ist oft da. Viele wären entsetzt, wenn sie

erfahren würden, wie sie auf Bewerber wirken.“

Die in zahlreichen Leserzuschriften gescholtene Zeitarbeitsbranche spielt den Ball zurück: „Viele sind angehalten“, sich zu bewerben“, sagt Sheena Kaminsky, Regionalkreisprecherin Nord des Bundesverbands Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA). „Das merkt man dann im Gespräch, dass einige nicht so wollen.“ Die Disponenten seien gut auf ihre Arbeit vorbereitet: „Gerade bei großen Zeitarbeitsunternehmen gibt es genaue Richtlinien für den Umgang mit Bewerbern“, erklärt Kaminsky. In der Berufsschule und bei Seminaren der Berufsgenossenschaft und des Deutschen Instituts Zeitarbeit (DIZ) werde das ebenfalls gelehrt. Die Kritik der Abendblatt-Leser kann sie sich nicht erklären.

Christina Grubendorfer von der DEBA rät Bewerbern, sich über schlechte Behandlung zu beschweren. Schließlich sei Feedback ja ein Geschenk für Unternehmen. „Ich würde einen Brief an die Geschäftsleitung oder den Vorstand schreiben.“ Ganz sachlich, betont sie. Wenn das Unternehmen auch dann nicht reagiert, hilft nichts weiter als – abhaken. Wie Leser V. sagt: „In diesen Firmen möchte ich dann auch nicht arbeiten.“

### DIESE RECHTE HABEN BEWERBER

„Bewerber sind nicht rechtlos“, betont Rechtsanwalt Dr. Sebastian Baum von der Hamburger Sozietät Raupach & Wollert-Elmendorff. „Das Problem ist aber, dass der Streitwert meist so gering ist, dass es sich nicht lohnt zu klagen.“ Die Rechte des Bewerbers ergeben sich aus dem vorvertraglichen Vertrauensverhältnis, das die Firma im Bewerbungsprozess mit ihm eingeht. „Jemand bewirbt sich in gutem Glauben auf eine ausgeschriebene Stelle. Dadurch übernimmt das Unternehmen eine Obhut- und Sorgfaltspflicht ihm gegenüber“, erklärt der Arbeits-

rechtler. Unter diese Pflichten fällt auch, dass Bewerbungsmappen ordentlich behandelt werden müssen. „Theoretisch besteht sogar ein Schadenersatzanspruch, wenn der Bewerber Unterlagen vernichtet zurückbekommt“, sagt Sebastian Baum. Hat der Bewerber seine Unterlagen allerdings auf eigene Initiative geschickt, besteht eine geringere Sorgfaltspflicht. Diese müssen im Gegensatz zu Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen auch nicht zurückgeschickt werden. Weigert sich ein Unternehmen, Fahrtkosten zu erstatten, ist es in der Regel im Unrecht.

„Außer es hat in der Einladung betont, dass es die Kosten nicht übernimmt“, sagt Rechtsanwalt Baum. Hat eine Firma das nicht getan, weigert sich aber, die Kosten zu erstatten, kann der Bewerber sich wehren. Was nur wenige wissen: Handelt es sich um einen einfachen Fall, muss der Betroffene gar nicht zum Anwalt gehen. „Er trägt seine Geschichte direkt beim Arbeitsgericht vor. Dort formuliert ein Mitarbeiter die Klage für ihn“, sagt Sebastian Baum. Den Kläger kostet das nichts. Ab einem Streitwert von 50 Euro kann sich dieser Schritt lohnen. (apa)

