

# Radikal bewerben

Wilhelm Mühlhauser

**Natürlich ist die Ausschreibung noch aktuell!** Wer hat sich nicht schon, angesichts einer Flut von Stellenanzeigen in Tageszeitungen und Stellenbörsen im Internet, über seine baldigen Karrierechancen gefreut. Doch wer nun gutmütig glaubt, daß jeder Zeitungsannonce auch der Wunsch eines nach wirtschaftlichem Vorteil strebenden Unternehmens nach Ausbeutung williger Arbeitskräfte zugrundeliege, irrt gewaltig. Denn billiger als eine gewöhnliche Imagewerbung sind sie allemal - die Anzeigen im Stellenmarkt. In Zeiten des Internets rechnet sich die sintflutartige Verbreitung konform gestalteter HTML-Seiten für Unternehmen mit knapper Kasse und großem Geltungsbedürfnis durchaus. Der New-Economy-Sieche anheim gefallene Online-Jobbörsen geben sich bereitwillig als Virenschleudern her. Doch wehe, der arglose Bewerber fällt dem Trugschluß anheim, es könnte sich hierbei um einen echten Bedarf handeln, ein Unternehmen tatsächlich auf der Jagd nach arbeitswilligen Bewerbern sein. Die Megastars der deutschen Stellenausschreibungsszene offerieren in stupender Weise über mehrere Jahre hinweg ein und dieselben Jobs, und daher sollte man die Marketing/Personal-Abteilungen dieser Unternehmen mit entsprechend billig produzierten E-Mail-Bewerbungen malträtieren, gerne auch mehrfach.

**Drum prüfe, wer sich ewig bindet** Stets sei es dem begabten Bewerber empfohlen, vor der übereilten Inanspruchnahme der Deutschen Post oder eines anonymen E-Mails-Servers, die tatsächliche Paarungswilligkeit des künftigen Arbeitgebers zu eruieren. Hierzu empfiehlt es sich, zunächst zum fernmündlichen Angriff überzugehen, der allerdings bei Unachtsamkeit frühzeitig in ermüdenden Grabenkämpfen mit den Vasallen eines beauftragten Call-Centers ersticken kann. Die freundlichen Damen und Herren - ohne je den Anschein tiefgreifenden Engagements erkennen zu lassen - wissen über Stelle und Bedarf ungefähr genau so viel, wie der Bewerber der Annonce entnehmen konnte. Aber nur, wenn der Computer nicht gerade streikt. Beharrlich, freundlich oder einfach nur unverschämt gilt es, den Weg zur Fachabteilung in Erfahrung zu bringen. Dort erfährt man die wahren Hintergründe für die Ausschreibung. Zumeist haben die hier genannten Anforderungen nur noch wenig mit den im Anzeigentext aufgeführten Qualifikationen zu tun, was nicht verwunderlich ist, sind die Anzeigentexte doch das Produkt der meist allzu beflügelten Phantasie eines HR(Human Resources)-Mitarbeiters, der von der Notwendigkeit, reale Probleme zu lösen, bislang verschont geblieben ist.

**Zum Abhaken** Beim Verfassen der Bewerbungsunterlagen gilt es erneut, den Geschmäckern des gemischten Publikums gerecht zu werden. Da sind zum einen die Mitarbeiter aus der Personalabteilung, die eifersüchtig über ihre Stelle wachen, jeden Bewerber auf Konformität zum mühsam erstellten Stellenprofil hin überprüfen und die zumeist von einem Anschreiben länger als eine Seite, mehr als drei Zeugnissen sowie überdimensionierten Anhängen schlichtweg überfordert sind. Daher gilt es hier in besonderer Weise an die niederen Instinkte im Menschen zu appellieren und alles so einfach wie möglich zu halten. Am besten, man arbeitet dem Drang des Personalers vor, Alles und Jedes abzuhaken und fasst die wichtigsten Punkte stichpunktartig zusammen. Die Kästchen kann man sich meist sparen. Natürlich hilft es, die teuersten Bewerbungsmappen, die man im Schreibwarenladen bekommt, zu verwenden, denn der Personaler ekelt sich vor billigen Materialien. Begriffe wie „teamfähig“, „sozial kompetent“ oder „analytisch“ sollten auffällig in den Text eingearbeitet sein, da der Adressat ansonsten nicht den Zusammenhang zu seinem derzeitigen HR-Bestseller („Welche Mitarbeiter Ihr Unternehmen im dritten Jahrtausend braucht“) herstellen kann. Hat man diese erste, zugegebenermaßen irrationale Hürde überwunden, gilt es, die Fachabteilung zu beeindrucken. Hier empfiehlt es sich, insbesondere in unseren mitteleuropäischen Breitengraden, mit einer Vielfalt von Details zu glänzen. Werfen Sie mit Fachvokabular nur so um sich, beeindrucken Sie mit technokratischem Sachverstand, aber überfordern Sie um Himmels Willen die Mitarbeiter Ihres künftigen Arbeitgebers niemals. Können Sie alles besser, wird man Sie als künftigen Kollegen wenig schätzen. Lassen Sie also frühzeitig Ihre Begabung zur Unterordnung erkennen. Schließlich möchten Sie auch nicht, dass sich alles ändert, nur weil ein neuer Kollege ins Team kommt.

**Lug und Trug** Setzt Ihr künftiger Arbeitgeber in seiner Aussendarstellung auf offensichtliche Lügen (Sie wissen schon, „Wir sind die schnellste Datenbank der Welt“ oder „Bei uns werden Sie noch freundlich bedient“), sollten Sie es ihm in gleicher Münze heimzahlen. Übertreiben Sie, dass sich die Balken biegen. Auch vor dreisten Lügen sollten Sie nicht zurückschrecken, die anderen 1216 Bewerber auf die Stelle halten es genauso. Erfinden Sie neue, ungewöhnliche Berufsabschlüsse, bei der heutigen Vielfalt blickt eh keiner mehr durch. Oder beschreiben Sie in aller Ausführlichkeit großartige Projekte, von denen Ihnen Ihre Kollegen lediglich in der Kantine erzählt haben. Das kann alles niemand nachprüfen, schon gar nicht, wenn Ihr ehemaliger Arbeitgeber bereits insolvent ist und nur noch den aufmerksamen Lesern Amtlicher Mitteilungen ein Begriff ist.

**Das papierlose Büro** wird seit Jahrzehnten propagiert, ist jedoch auch heutzutage eine eher unmodische Erscheinung. Insbesondere Personalabteilungen zeigen eine Schwäche für Gedrucktes, läßt es sich doch so schön stapeln zum Beweis für die eigene Arbeitslast (und die Tragfähigkeit des Designer-Schreibtisches). Sie können den Test gerne einmal selber machen und sich zuvor telefonisch nach der gewünschten Bewerbungsart (E-Mail, Mappe) erkundigen, immer werden Sie eine gelungene Ausrede hören, warum der Mitarbeiter gerade doch lieber keine elektronische Bewerbung erhalten möchte. Den Mehraufwand nehmen Sie gerne in Kauf, wenigstens das Finanzamt zeigt sich großzügig.

Aber warum Sie von Unternehmen, die sich zu den fortschrittlichen produktiven Kräften zählen und explizit um elektronische Bewerbungen geben haben, sowohl die Eingangsbestätigung in Briefform als auch nach der Ablehnung einen Umschlag mit der ausgedruckten E-Mail und dem Hinweis auf die damit erfolgte Entlastung erhalten, wissen nur die Götter. Vermutlich muss das Briefpapier mit dem alten Vorstand zügig aufgebraucht werden.

**Eingang, bestätigt, gelöscht** Bewerbungen unterliegen einer eigenen Zeitrechnung. Natürlich haben Sie, kaum daß die Anzeige geschaltet war, alles nur Menschenmögliche auf sich genommen, dem Unternehmen Ihre Unterlagen so schnell wie möglich zukommen zu lassen. Nun jedoch heißt es, sich auf alles gefaßt zu machen. Die Wartezeiten liegen zwischen Eins und Unendlich. Es kann Ihnen sowohl passieren, daß Sie binnen kürzester Zeit eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch erhalten und nicht mal mehr den Billigtarif ihrer Lieblings-Airline in Anspruch nehmen können. Genau so gut ist es aber auch möglich, daß sich das Unternehmen, selbst bei wiederholtem Nachhaken, nicht rührt oder aber hartnäckig behauptet, die Bewerbung nie erhalten zu haben. Zwischen dem Versand Ihrer Unterlagen und der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages können wenige Tage oder viele Monate vergehen, mit umgekehrt proportional steigender Erfolgchance für die Inanspruchnahme des Arbeitsplatzangebotes. Sollte der Normalfall eintreten und Sie Ihre Unterlagen mit dem maschinell erstellten Ton des Bedauerns zurück erhalten, hat das Unternehmen Ihre Daten entweder vollständig gelöscht, Sie auf die rote Liste gesetzt oder im besten Falle niemals erfaßt. Eine erneute Bewerbung steht Ihnen jedoch frei, zur Not unter einer neuen Identität, siehe auch „Lug und Trug“.

**Von Anzügen und Anzüglichem** Haben Sie alle bisherigen Hürden erfolgreich gemeistert, sind Sie an Verschlageheit vermutlich kaum noch zu überbieten - außer von den anderen 10 Bewerbern, die ebenfalls eingeladen wurden. Mathematisch gesehen haben Sie mittlerweile eine phänomenale Chance von 10% auf den Job. Es liegt an Ihnen, diese Quote in einem persönlichen Bewerbungsgespräch signifikant zu steigern. Das äußere Erscheinungsbild wird gerne überschätzt, vor allem dasjenige Ihres Gegenübers. Während Sie sich in den neuen dunklen Anzug gezwängt haben (zum Glück können Sie so Ihre ehemaligen Kollegen nicht sehen), sitzt Ihnen der Abteilungsleiter leger gekleidet gegenüber (beliebt sind alle Spielarten von Hawaii-Hemden). Nun gilt es, Tacheles zu reden. Halten Sie mit Ihren Erfolgen nicht hinterm Berg, und halten Sie sich vor allem nicht allzu lang mit der Wahrheit auf. Untersuchungen haben ergeben, daß arrogante und überhebliche Bewerber besonders gut ankommen, lassen sich die künftigen Chefs von so viel Selbstsicherheit doch gerne beeindruckt. Nur Angeber kommen weiter, könnte man diese Erkenntnis zusammenfassen, doch ist dies nicht die ganze Wahrheit. Als weibliche Bewerberin sollten Sie den zumeist männlichen Chef in der Gewißheit belassen, daß er allen seinen Untergebenen weit überlegen ist, besonders natürlich den weiblichen Mitarbeitern. Ein anhimmlender Blick zur rechten Zeit und fallweises Erröten helfen dabei, das gewisse Prickeln herzustellen, welches den in Sektlaune befindlichen Chef den Arbeitsvertrag umgehend unterzeichnen läßt. Wegen sexueller Belästigung können Sie ihn

sowieso erst verklagen, wenn Sie „unter“ ihm arbeiten.

**Der Personaler - die menschliche Ressource** Ist es bisher nicht schon überdeutlich hervorgehoben worden, so soll zum Abschluß noch einmal die überragende Bedeutung der Personalfachkraft im Bewerbungsprozeß betont werden. Nicht nur ist es der Mitarbeiter aus der Personalabteilung, der aus einem korrekt gehaltenen Anforderungsprofil der Fachabteilung eine durchsichtige Imagewerbung für sein Unternehmen gemacht hat. Er wacht darüber hinaus über jeden Schritt, der zu der von Ihnen angestrebten 38,5-Stunden-Woche zu meistern ist. Um ihn zu überlisten, sind einige Kenntnisse in Vulgärpsychologie vonnöten, die es bei Gelegenheit aufzufrischen gilt. Sie können es sich aussuchen, ob Sie lieber eine Woche lang sämtliche Daily-Soaps im ARD-Vorabend-Programm konsumieren oder aber einfach Sonntag vormittags ehrgeizigen Eltern beim Jugendtraining ihrer Sprößlinge auf dem örtlichen Tennisplatz beiwohnen möchten. Schon im ersten Bewerbungsgespräch werden Sie Gelegenheit haben, die bei Ihren Studien beobachteten Persönlichkeitsprofile im Mitarbeiter aus der Personalabteilung wiederzuerkennen. Nun liegt es an Ihnen, die gewonnen Erkenntnisse in Vorteile umzumünzen. Bedienen Sie seine Eitelkeit, lassen Sie durchblicken, daß er sich nur mit dem Besten zufrieden geben sollte, sprich mit Ihnen. Sollte sich der Personaler von seiner menschlichen Seite zeigen, erinnern Sie sich an das Kündigungsgespräch in Ihrer letzten Firma - sehen Sie!