

26 Passt der Job zu mir? Stellenanzeigen richtig lesen

31 Überbewertet Zeigen Arztportale den besten Doktor?

35 Bello auf Reisen Mit Hund und Co in den Urlaub



Passt der Job zu mir?

Stellenanzeigen richtig lesen

Wer auf der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ist, kann schnell das Gefühl bekommen, es werde die eierlegende Wollmilchsau gesucht: möglichst jung sollen Bewerber sein – aber trotzdem Erfahrung haben. Auslandsaufenthalte werden gerne gesehen – genauso wie fließende Fremdsprachenkenntnisse in mehreren Sprachen. Und natürlich soll der Bewerber hochmotiviert und flexibel sein. Ist das alles ernst gemeint?

Als Jochen Daller (Name geändert) sich im Frühsommer 2016 auf eine Stellenanzeige im 40 Autominuten entfernten Düsseldorf bewirbt, macht er das eigentlich nur der Arbeitsagentur zuliebe: Zehn Bewerbungen muss er im Monat vorzeigen, hat er mit seinem Ansprechpartner dort vereinbart. Doch so kurz vor den Sommerferien gibt es kaum noch Anzeigen, die auf sein Profil passen. Etwa die Hälfte der Anforderungen, die laut Anzeige gestellt werden, kann er nicht erfüllen. Er bewirbt sich trotzdem, um seine Vereinbarung halten zu können. Und bekommt prompt am nächsten Tag die Einladung zum Vorstellungsgespräch. Drei Wochen später beginnt er seine neue Arbeit – mit Herzklopfen: Hoffentlich wird er seine neuen Chefs nicht enttäuschen. Nach der Probezeit ist er begeistert. Der Arbeitgeber ist sozial, das Team jung und sehr nett, die Arbeit macht ihm ungeheuren Spaß. Mit vielem, was in der Stellenanzeige erwartet worden war, hat er nichts zu tun. Und falls er doch einmal etwas nicht kann, erklärt es ein Kollege oder er besucht eine Fortbildung. Ende gut, alles gut!

„Trotzdem ein eher seltener Fall“, weiß Christof Wirtz, Personalvermittler bei der A!B!C! Personaldienstleistung und Niederlassungsleiter im nordrhein-westfälischen Rösrath. „In aller Regel sollte man die meisten Anforderungen, die gestellt werden, erfüllen können.“ Allerdings spielt eine Rolle, wie die Anzeige aufgebaut ist: Die Anforderungen, die ganz oben stehen, sind dem potenziellen Arbeitgeber wichtiger als die, die unten stehen.

verbraucher**tipp**

Sie können die ersten drei Anforderungen in einer Stellenanzeige nicht erfüllen? Dann haben Sie eher geringe Chancen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Bewerben Sie sich besser auf eine andere Anzeige.

Eine Ausnahme von dieser Regel gibt es allerdings: „Sprachkenntnisse und Reisebereitschaft werden oft ganz unten in einer Anzeige erwähnt“, sagt Wirtz. Diese Punkte sind einem Arbeitgeber jedoch immer wichtig, wenn er sie erwähnt.

Details deuten

Trotzdem muss man nicht jedes Wort in der Anzeige auf die Goldwaage legen, wie auch der Fall von Jochen Daller zeigt. In Deutschland gibt es nämlich in vielen Branchen Fachkräftemangel. Wenn die Anzeige niemanden anspricht, bewirbt sich im schlimmsten Fall keiner. „Darum“, so Christof Wirtz, „denken viele Unternehmen, dass sie die Anzeige am besten so formulieren, dass sich viele Menschen irgendwie darin wiederfinden. Das heißt, sie packen sie zu voll.“ Das habe auch den Vorteil, dass viele Schlagworte untergebracht werden können. Und die spielen wieder eine Rolle, wenn die Anzeige von Suchmaschinen gefunden werden soll. ▶

Prioritäten: Die Anforderungen für einen Job sind in der Stellenanzeige in der Regel nach Wichtigkeit sortiert. Die Muss-Kriterien stehen als erstes.





„Im Gegenzug übertreiben aber auch Bewerber gerne mit aufgeblähten Lebensläufen“, weiß der Personalvermittler. Er rät darum dazu, zu unterscheiden zwischen den Anforderungen, die wirklich wichtig sind, und denen, die ganz nett wären. „Firmen, die sich auf das Wesentliche beschränken, räumen ihren Mitarbeitern auch ein, dass noch Platz zur Weiterentwicklung bleibt“, sagt Wirtz. Wer schon alles kann, kann sich dagegen nur noch schwer weiterentwickeln.

Muss- und Kann-Kriterien

Muss-Kriterien sind unbedingt zu erfüllende Anforderungen beziehungsweise Ausschlusskriterien. Häufig geht es dabei um fachliche Qualifikationen wie zum Beispiel speziell notwendige Bildungsabschlüsse, Softwarekenntnisse, Sprachkenntnisse oder die Berufserfahrung. Erfüllt man diese Kriterien nicht, ist eine Bewerbung wenig sinnvoll.

„Die Muss-Kriterien finden Sie in einer Stellenanzeige meistens unter dem Begriff ‚Ihr Profil‘ oder ‚Qualifikation‘. Meist ist das eine größere Anzahl von Qualifikationen, die ersten sind die wichtigsten, darauf sollten Sie achten“, erklärt Elke Guhl vom Jobportal monster.de. „Je weiter unten ein Kriterium in der Auflistung der gewünschten Merkmale steht, desto unwichtiger ist es für das Unternehmen.“ Formulierungen wie ‚unabdingbar‘, ‚unumgänglich‘ oder ‚zwingend erforderlich‘ weisen genauso auf Muss-Kriterien hin wie die Sätze ‚Das müssen Sie mitbringen‘ oder ‚Wenn Sie folgende Voraussetzungen erfüllen‘.

Kann-Kriterien erkennt der Bewerber an Formulierungen wie ‚Darüber hinaus wäre es wünschenswert‘, ‚von Vorteil‘ oder ‚gerne Erfahrung‘. Erfüllt man diese Faktoren nicht, dann führt das nicht zwingend zu einem Ausschluss im Bewerbungsverfahren. Dennoch sollte man auch diese Kriterien ernst nehmen und prüfen.

Gleichbehandlung: Alter und Berufserfahrung

Davon abgesehen können Anzeigen, die zu konkret werden, auch gegen das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** verstoßen: „Ein Mindest- oder Höchstalter beispielsweise ist in der Annonce in der Regel unzulässig“, weiß Nicola Simon. Sie ist Fachanwältin für Arbeitsrecht bei der Kölner Kanzlei WILDE BEUGER SOLMECKE. Ausnahme: Es gibt einen sachlichen Grund, der die Alterseingrenzung rechtfertigt. Zum Beispiel kann die körperliche Fitness eine wichtige Rolle für den Job spielen, auf den man sich bewirbt. „Ein 60-Jähriger wird wahrscheinlich nicht mehr die gleiche physische Leistungsfähigkeit wie ein 30-Jähriger haben“, so die Anwältin. Die kann aber beispielsweise als Mitarbeiter in einem Sondereinsatzkommando der Polizei oder bei der Berufsfeuerwehr unabdingbar sein.

Selbst, wenn der Unternehmer gar kein Alter nennt, kann schon eine Anzeige, die mögliche Bewerber mit „Du“ anspricht, als Verstoß gegen das AGG verstanden werden. Das gilt auch für Formulierungen wie „Wir sind ein junges, dynamisches Team“. „Denn so können sich verbal mögliche Bewerber, die nicht mehr ganz so jung und dynamisch sind, ausgegrenzt fühlen“, sagt die Rechtsexpertin. Auch „mehnjährige Berufserfahrung“ kann eine kritische ►



Formulierung sein – „und eine bestimmte Zahl an Jahren als Berufserfahrung anzusetzen ist erst recht riskant“, sagt Nicola Simon. Wer also in der Anzeige formuliert „4 bis 5 Jahre Berufserfahrung“ schließt die Bewerber mit 3,5 Jahren oder 5,5 Jahren Erfahrung aus – „dabei kann es sein, dass sie genau die Erfahrung haben, die nötig ist.“

Gleiche Behandlung: Jobbeschreibungen müssen geschlechtsneutral formuliert sein. Nur in wenigen Ausnahmen können Unternehmen bestimmte Merkmale von Bewerbern verlangen.



Gleichbehandlung: Geschlecht und Foto

Das ist jedoch längst nicht alles: „Der Jobtitel muss außerdem geschlechtsneutral geschrieben sein“, sagt Nicola Simon. Wer „Teamassistent (w/m)“ oder „Teamassistent/-in“ sucht, macht es also richtig. Wird „eine Teamassistentin“ gesucht, könnten sich Männer benachteiligt fühlen. Ausnahmen gibt es jedoch auch: „Ein Mann kann zum Beispiel nicht als weibliches Modell für Damenunterwäsche arbeiten“, sagt Nicola Simon. Und auch ein Mädcheninternat, das eine Nachtaufsicht suchte, durfte explizit nach einer Frau Ausschau halten.

Vorsichtig sollten Firmen auch sein, wenn sie nach einem Bewerbungsfoto fragen. In anderen Ländern ist es geradezu verpönt, ein Foto mitzuschicken, denn: „Aus einem Foto lässt sich viel ableiten“, sagt Nicola Simon. Man kann das Alter schätzen, eventuell eine Behinderung, vielleicht die Nationalität und manchmal sogar die Religion. All das sind jedoch Merkmale, die zu einem Verstoß gegen das AGG führen können. Nicola Simon würde Firmen darum eher dazu raten, um eine „aussagekräftige Bewerbung“ zu bitten, aber niemals explizit ein Bewerbungsfoto zu verlangen.

Wenn Bewerber klagen

Fühlen sich Arbeitnehmer von einer Stellenanzeige benachteiligt, können sie klagen. „Das kann für das Unternehmen sehr teuer werden“, sagt Nicola Simon. Zwar sei es schwierig, den Nachweis zu führen, dass man eine Stelle mit einer anderen Hautfarbe oder Religion oder in einem anderen Alter bekommen hätte. Aber eine Entschädigung dafür, dass man diskriminiert wurde, sei relativ einfach durchzusetzen, wenn sich in der Stellenanzeige entsprechende Merkmale finden. Zumindest dann, wenn die Stelle nicht schon besetzt war, als die Bewerbung einging. „Dann geht es pro Bewerber um zwei bis drei Bruttomonatsgehälter“, sagt Nicola Simon. Fühlen sich also mehrere Bewerber diskriminiert, kommt schnell eine hohe Summe zusammen. ▶



Die Glaubensrichtung

Kirchen haben übrigens einen Sonderstatus. Sie dürfen in einer Stellenbeschreibung in der Regel schreiben, dass sie erwarten, dass ihre Mitarbeiter ihrer Konfession angehören. Das gilt zumindest dann, wenn die Religionszugehörigkeit eine Rolle für die Ausübung der Arbeit spielt. Eine konfessionslose Erzieherin im Kindergarten kann mit den Kindern eben schlecht katholische Gebete sprechen.



Unternehmenspräsentation geschönt

Zusätzlich zu den Anforderungen an den Bewerber stellt sich in einer Annonce auch das suchende Unternehmen kurz vor. „Man sollte nie vergessen, dass hier die Marketingabteilung mitredet“, sagt Christof Wirtz. Eine solche Selbstdarstellung ist also immer geschönt. Bevor man sich davon blenden lässt, sollte man einen Blick ins Internet werfen: „Im Bundesanzeiger erfährt man bei größeren Firmen beispielsweise etwas über deren finanzielle Lage“, sagt Wirtz. Social-Media-Kanäle können weiterhelfen, wenn man sehen will, wie die Firma auf Anfragen reagiert. Noch besser sei es allerdings, sich mit Leuten zu unterhalten, die bei diesem Arbeitgeber angestellt sind oder waren. „Allerdings sind solche Einblicke auch nie objektiv – und davon abgesehen können sich auch Arbeitgeber verändern, sowohl zum Guten wie zum Schlechten“, weiß der Personalprofi.

■ von Bettina Blaß

Mehr zum Thema

„Geheimsprache? – Was wirklich im Arbeitszeugnis steht“
in verbraucherblick 02/2017

„Oft wird nur gelogen – Darum wird beim Arbeitszeugnis geschummelt“
in verbraucherblick 02/2017