

Martina
Mangelsdorf

WARUM SOLLTE ICH FÜR SIE ARBEITEN?

Die besseren
Rezepte fürs
Jobinterview

campus

smart

Kompetenzen abgestimmt sind; an diesem strukturierten Fragebogen sollen sich die einzelnen Gespräche orientieren, sodass am Ende sichergestellt ist, dass die Gesamtheit der Interviewer alle relevanten Kompetenzen abgefragt hat.

FEEDBACKBOGEN auch bei der Auswertung der Interviews wird systematisch vorgegangen, und viele Firmen haben einen strukturierten Prozess oder gar ein ausgeklügeltes Punktesystem, wie die Feedbacks verschiedener Interviewer eingesammelt und ausgewertet werden.

Auf weitere Instrumente wie Eignungstests oder Assessment Center wollen wir an dieser Stelle nicht weiter eingehen, doch wichtig ist, dass trotz einer Vielzahl von Hilfsmitteln noch etwas anderes eine Rolle spielt, mit dem kein Profil, keine Struktur und kein Punktesystem der Welt Schritt halten kann. Jeder hat es, und doch geben es die wenigsten zu, weil es politisch nicht korrekt ist, sich darauf zu verlassen. Die Rede ist vom Bauchgefühl. Denn auch wenn die Feedbackauswertung einen noch so hohen Wert für einen Kandidaten ergibt, gegen sein Bauchgefühl wird kaum ein Entscheidungsträger die Einstellung eines Bewerbers befürworten.

JAN THOMAS OTTE, KARRIERE-EINSICHTEN.DE »Der Auswahlprozess für ein Praktikum bei einer großen Unternehmensberatung hat mir gut gefallen. Nach einer klassischen Online-Bewerbung fand zuerst ein Telefoninterview statt. Das Gespräch führte kein Personalreferent, sondern ein Berater aus dem Alltagsgeschäft. Anschließend folgte ein Assessment Center mit persönlichen Einzelinterviews, Gruppenübungen und einer Präsentation auf Englisch. Der gesamte Prozess war sehr professionell aufgezo-gen, und das hat mich von vornherein positiv beeindruckt. Auch ist es toll, wenn ein Interviewer ehrlich ist. Einmal hat mir jemand auf die kritische Nachfrage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesagt, dass das extrem schwierig wird. Das war ehrlich, auch wenn ich vielleicht lieber etwas anderes gehört hätte.«

PERSÖNLICHE NETZWERKE

Über das klassische Jobinterview hinaus gibt es natürlich auch noch andere Mittel und Wege, Bewerber unter die Lupe zu nehmen, und alle

Entscheidungsträger im Auswahlprozess können davon Gebrauch machen. Das oft zitierte Vitamin B ist eine Variante, wobei B für Beziehungen steht. Wen man kennt, ist heutzutage nämlich beinahe genauso wichtig wie was man weiß, und Recruiter sind in der Regel sehr gut vernetzt.

Bevor ein Kandidat in die engere Auswahl kommt, ist es nicht nur üblich, offizielle Referenzen zu checken, sondern auch, sich in Branchen und Bekanntenkreisen umzuhören, wer etwas über den Bewerber zu berichten hat. Besonders eng vernetzt sind die Mitglieder innerhalb derselben Fachrichtung oder innerhalb eines Industriezweigs. Aber auch sonst sollte man nie unterschätzen, wer wen kennt, wer möglicherweise mit wem verwandt ist oder wo Entscheidungsträger früher schon einmal gearbeitet haben. All diese Netzwerke können angezapft werden, wenn es um die Bewertung potenzieller Jobanwärter geht. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch, dass du als Kandidat *dein* Netzwerk aktivieren kannst, wenn es um die Jobsuche im Allgemeinen oder um die Recherche bezüglich eines bestimmten Unternehmens oder deiner Interviewpartner geht.

**Netzwerke anzapfen
kannst du auch!**

GOOGLE, FACEBOOK, XING CO.

Ein Recruiter, der seine Hausaufgaben macht, wird vor allem auch die sozialen Netzwerke zur Beschaffung von Hintergrundinformationen über seine Bewerber anzapfen. Denn nichts ist leichter, als im Internet nach Personen zu suchen und möglichst viel über sie herauszufinden. Ob das juristisch oder ethisch korrekt ist, mag man anzweifeln, aber in der Praxis ist das Vorgehen bereits weitverbreitet. Was aber darf ein Recruiter eigentlich im Netz und was nicht?

INTERVIEW

»NICHT ALLEN RECRUITERN IST KLAR, WAS ERLAUBT IST UND WAS NICHT«

*Arbeitsrechtsexperte **Orlando Meyer** über die Informationsgewinnung über Bewerber auf Social-Media-Plattformen.*

Weshalb recherchieren Recruiter im Internet?

Die Recruiter möchten möglichst viel über einen Kandidaten erfahren und durchforsten deshalb alle verfügbaren sozialen Medien. Der Umfang derartiger Recherchen hat in den letzten Jahren massiv zugenommen. Allerdings ist nicht allen Recruitern klar, was erlaubt ist und was nicht.

Wo darf der Recruiter überhaupt recherchieren?

Ein Grundsatz im Datenschutzrecht besagt (sehr allgemein formuliert), dass nur diejenigen Daten über einen Bewerber verwendet werden dürfen, die in einem Zusammenhang mit dem potenziellen Job stehen.

Was bedeutet das konkret?

Das bedeutet, dass nicht jede Social-Media-Plattform zur Informationsgewinnung genutzt werden darf.

Sie meinen XING?

XING und LinkedIn sind zwei gute Beispiele. Auf diesen beiden Plattformen erstellt der Kandidat sein eigenes Profil und bestimmt somit selber, wie viel er von sich preisgeben möchte. Zudem gehören diese Plattformen zu den Berufsnetzwerken. Ein Recruiter darf sich hier problemlos alle verfügbaren Informationen beschaffen.

Und wie ist es mit Facebook?

Das ist eine ganz andere Geschichte. Auf Facebook stellen sich die Menschen in erster Linie als Privatpersonen dar. Zwar bestimmen sie auch hier Art und Umfang der veröffentlichten Informationen. Diese aber dienen keinem geschäftlichen Zweck und sind somit für mögliche Arbeitgeber eine Tabuzone.

Aber der Bewerber hat ja selbst diese Informationen ins Netz gestellt.

Es fehlt trotzdem am beruflichen Zusammenhang. Das ist eine unerlaubte Datenbearbeitung, selbst wenn der Recruiter der Meinung ist, er sammle nur Daten.

Und Google? Das benutzt ja jeder!

Auch der großflächige Einsatz von Suchmaschinen ist nicht gestattet. Als Betroffener habe ich überhaupt keine Kontrolle über das Ergebnis der Suchresultate. Im Extremfall weiß ich nicht einmal, was alles an Suchergebnissen angezeigt wird. Das zweite Problem ist, dass nicht mit

Sicherheit gesagt werden kann, ob die angezeigte Information überhaupt zutrifft oder nicht. Google zeigt auch falsche oder völlig veraltete Suchergebnisse an.

Dann kann ich also problemlos meine Partybilder auf Facebook posten?

Ich empfehle das nicht. Die Technologie und damit auch die Rechtsprechung zu diesen Themen sind noch sehr jung und die Unsicherheit entsprechend groß. In der Praxis begegne ich immer wieder Fällen, in denen unerlaubte Daten sogar ins elektronische Personaldossier eingescannt werden. Dort schlummern sie dann für die Ewigkeit, wenn der Arbeitgeber es unterlässt, das Dossier nach Ausscheiden des Arbeitnehmers zu löschen.

Ob korrekt oder nicht, grundsätzlich kann jeder jeden im Internet suchen und finden. Deine Selbstdarstellung in den sozialen Medien ist also definitiv ein wichtiger Schlüssel zum Gesamteindruck, den ein Entscheidungsträger im Auswahlprozess erhält. Im positiven Sinne kannst (und solltest!) du die sozialen Medien auch für dich nutzen. Das bedeutet eine professionelle Darstellung in Berufsnetzwerken wie XING oder LinkedIn und keine peinlichen Bilder, Kommentare und Sprüche auf öffentlich zugänglichen Profilseiten wie Google+ oder Facebook. Im Zweifelsfall hilft es, folgende drei Faustregeln zu beachten:

1. Poste nichts, was nicht auch deine Oma sehen, lesen oder hören dürfte.
2. Poste nichts über andere, was du ihnen nicht auch ins Gesicht sagen würdest.
3. Wenn du es doch postest, dann Sorge wenigstens dafür, dass deine Profileinstellungen den Zugriff Dritter auf nicht öffentliche Inhalte verhindern!

KAROLINA WARKENTIN, KARRIEREBIBEL.DE: »Längst sind die Zeiten vorbei, in denen Bewerber noch ein unbeschriebenes Blatt waren. Durch die Nutzung von Facebook, Twitter, XING und Co. geben wir viel mehr preis, als uns lieb ist. Die Schnelllebigkeit sozialer Netzwerke führt dazu, dass vorschnell gepostet wird, ohne die Konsequenzen des eigenen Handelns bis ins letzte Detail zu durchdenken. Die eigene Karriere lässt sich damit schnell verbauen. Umso wichtiger ist eine saubere Online-Präsenz. Bewerber sollten sich darum ganz genau überlegen, welches Bild sie im Netz von sich zeichnen wollen. Eine Online-Präsenz kann eine Bewerbung beflügeln, aber auch in den Papierkorb befördern. Längst ist bekannt, dass Personaler Social-Media-Profile checken oder die Kandidaten googeln. Ungünstig für den Bewerber ist die

Tatsache, dass das Internet nie vergisst. Einmal geschriebene Posts oder hochgeladene Bilder lassen sich nicht problemlos löschen, denn sie haben sich womöglich bereits ohne eigenes Zutun verbreitet.

Auch diejenigen, die sich dem Einfluss von Social Media entziehen wollen, sind nicht davor gefeit, dass Informationen über die eigene Person ins Internet gelangen. Zum Beispiel reicht es bereits aus, per E-Mail eine Einladung für Facebook zu erhalten. Allein diese Aktion veranlasst Facebook dazu, nach Informationen zu einer Person zu suchen und mit anderen Kontakten zu verknüpfen. Auch ist es möglich, dass Freunde Personen auf Fotos taggen, selbst wenn diese kein eigenes Profil haben. Es müssen also nicht zwangsläufig die eigenen Partybilder sein, die Bewerber diskreditieren. Bevor Kandidaten zu einem Vorstellungsgespräch gehen, sollten sie wissen, welche Informationen über sie draußen im Netz rumschwirren.«

Karolina Warkentin empfiehlt, das Bild, das du im Internet von dir selbst vermittelst, aktiv zu prägen und zu professionalisieren. Mithilfe ihrer folgenden Tipps brauchst du dich vor einer möglichen Suche des Recruiters nicht zu fürchten. Im Gegenteil, du kannst deine Online-Präsenz dazu nutzen, den positiven Eindruck, den du durch deine Bewerbungsunterlagen hinterlassen hast, zusätzlich zu bekräftigen.

**Tipp: Online-Auftritt
clever nutzen**

Tipps und Tricks zur Selbstdarstellung im Internet

RICHE EINEN GOOLGE-ALERT FÜR DEINEN NAMEN EIN. Der erste Schritt ist zu sehen, welche Informationen das Internet über dich preisgibt. In diesem Zusammenhang ist es empfehlenswert, einen Google-Alert einzurichten, der dich fortlaufend darüber informiert, wenn neue Informationen über dich im Netz stehen. Diesen Dienst bietet Google kostenfrei an, und du kannst bestimmen, in welchem zeitlichen Abstand du informiert werden möchtest. Wenn dann Informationen oder Bilder auftauchen, von denen du lieber nicht willst, dass sie ein möglicher Arbeitgeber zu sehen bekommt, dann solltest du natürlich dafür sorgen, dass jene Einträge auf den entsprechenden Seiten entfernt werden.