

Samstag, 20. August, 07:43 Uhr

Essensuche im Wald als Kandidatenauswahl

[Bewerbungszentren sind bei Unternehmen auf der Suche nach dem geeigneten Mitarbeiter beliebt - Methode steht jedoch zunehmend in der Kritik](#)

Von Isa Hoffinger und Klaus Hoftter

Die besten Geschichten schreibt das Leben. Das muss sich der Autor Jordi Galverán gedacht haben, als er das Theaterstück "Die Grönholm-Methode" verfasste, mit dem er sogenannte Assessment-Center (Bewerbungs-Zentren) kritisiert.

Leider ist es gar nicht so unrealistisch. Es handelt von vier Personen, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden sind. Sie warten in einem leeren Raum, als plötzlich Briefe mit kniffligen Aufgaben durch einen Schlitz in der Wand fallen. Die Bewerber sollen sich unter anderem überlegen, wer von ihnen bei einem Flugzeugabsturz den einzigen Fallschirm bekäme.

"Ethisch bedenkliche und unangemessene Spielchen", kritisiert der Arbeitskreis Assessment Center. Solche Aufgaben hätten nichts mit der Realität der zu besetzenden Positionen zu tun. "Um eine Prognose über die Eignung eines Bewerbers auf eine bestimmte Zielfunktion treffen zu können, müssen Aufgaben und Arbeitssituationen so realistisch wie möglich nachgestellt werden", fordert der Verein. Auch bestimmte Regieanweisungen in Rollenspielen ("Verhalten Sie sich dominant!") seien unangemessen - "dadurch wird die Simulation zum Schauspiel", kritisiert der Verein.

Psychofallen sind offenbar keine Seltenheit und werden "besonders gern bei Outdoor-Assessmentcentern gestellt", weiß Steffen Westermann vom Berliner Büro für Berufsstrategie. "Die Bewerber sollen im Wald Laubhütten bauen oder müssen in einem Hindernisparcours gegeneinander antreten". Wie schlimm solche Härte-tests sein können, weiß Michael Berger. Der 44-Jährige, hatte sich im Finanzdienstleistungssektor auf einen Führungsjob beworben und nahm an einem Assessmentcenter im Wald teil. "Eine Übung", erzählt er, "bestand darin, gemeinsam nach Essbarem zu suchen. Ein Mitbewerber, der länger in Asien gelebt hat, kam auf die Idee, Insekten zu grillen". Gegessen habe die zwar keiner, aber ein bisschen habe ihn das Ganze schon ans Dschungel-Camp erinnert.

"Das Unangenehme bei Gruppensituationen ist, dass die Bewerber oft nicht wissen, warum sie bestimmte Tests oder Rollenspiele absolvieren sollen", sagt Steffen Westermann. Ob Teamarbeit gefragt ist oder ob man Durchsetzungsvermögen unter Beweis stellen soll, erklärt ihnen niemand. Dadurch wird wesentlich mehr Stress erzeugt als bei Gesprächen unter vier oder sechs Augen. "Wenn einem die Prüfungen moralisch fragwürdig erscheinen, muss man sich gut überlegen, ob man sich für einen Job etwa mit Schlamm bespritzen lassen möchte oder ob man nicht lieber Grenzen setzt und geht", so Westermann.

Auch einige normale Vorstellungsgespräche ähneln heutzutage einem Kreuzverhör. Unangenehme Fragen sollen die Belastbarkeit der Kandidaten testen, zum Beispiel "Finden Sie nicht auch, dass Sie für diese Stelle viel zu unerfahren sind?" oder "Was hat Sie an ihrem letzten Vorgesetzten am meisten gestört?" Ein aggressiver Tonfall kommt selten vor. Eher sprechen Personaler bei Fangfragen betont freundlich, um Bewerber zu verwirren und aus der Reserve zu locken. In solchen Situationen gelassen zu bleiben, ist nicht einfach.

"Auf keinen Fall sollte man sofort abweisend reagieren, also einfach sagen: "Das sehe ich anders", erklärt der Coach Thorsten Knobbe. Er ist Geschäftsführer von [leaderspoint.de](#). Die webgestützte Karriereberatung coacht Fach- und Führungskräfte. "Gegenfragen oder die bedingte Zustimmung, etwa „Das ist ein wichtiger Punkt. Aber sind Sie nicht auch der Meinung, dass...“ sind bewährte diplomatische Möglichkeiten." Wichtig sei es, ruhig zu bleiben und sich klar zu machen, "dass auch Personalchefs nur Menschen sind und nicht jede heikle Frage ein persönlicher Angriff ist", sagt Knobbe.

Treffen können solche Psychospielchen jeden. Je qualifizierter die Stelle ist, desto

wahrscheinlicher sind Belastungstests. Auch Ungereimtheiten im Lebenslauf können der Anlass sein. Wer häufig den Arbeitgeber gewechselt hat, muss damit rechnen, dass er gefragt wird, warum. Zu sagen, dass jedes Mal der befristete Vertrag nicht verlängert wurde oder dass man gekündigt wurde, ist ungeschickt. Besser ist, die harten Fakten mit positiven Formulierungen zu umschreiben und zu sagen, man habe sich "weiter entwickeln und zahlreiche Erfahrungen sammeln wollen".

"Oft stehen die genauen Aufgaben für einen neuen Mitarbeiter noch gar nicht fest, wenn eine Firma mit der Suche beginnt", sagt Daniela König, Geschäftsführerin der Managementberatung Mühlenhoff & Partner. "Die Firmen sondieren erstmal, welche Bewerber mit welchen Qualifikationen sie zu welchem Gehalt bekommen können." Vor diesem Hintergrund ist es kein Wunder, dass manche Anzeigen, in denen von einer "verantwortungsvollen Tätigkeit in einem motivierten Umfeld" die Rede ist, irgendwie klingen, als wüsste die Personalabteilung selbst nicht genau, wen sie eigentlich sucht.

Von Isa Hoffinger

und Klaus Hofter
