K. Kruthaup, C. Schultze/dpa; In:Süddeutsche Zeitung : https://ssl-sz.met.vgwort.de/na/019379bc639f438a935ddba3bb0d4eaa16. Oktober 2015, 19:06 Uhr

**Vorstellungsgespräch Wie Bewerber sich unmöglich machen**

[](https://media-cdn.sueddeutsche.de/image/sz.1.2694142/860x860?v=1519693647000&method=resize&cropRatios=0:0-Zoom-www) Turnschuhe im Vorstellungsgespräch sind nicht immer eine gute Wahl. (Foto: imago)

Bei dürftigen oder schlechten Zeugnissen drücken viele Personaler ein Auge zu – bei schlechten Manieren allerdings nicht.

Sie kauen Kaugummi oder kommen in Jeans zum [Vorstellungsgespräch](https://www.sueddeutsche.de/thema/Vorstellungsgespr%C3%A4ch): Solche Patzer können nicht nur die Chancen von Bewerbern empfindlich schmälern, sondern auch schlecht fürs Geschäft sein. Wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter nicht mehr auf Kunden loslassen wollen, weil ihnen deren Schlabberpullis zu peinlich sind, suchen sie manchmal Rat bei Trainern wie Susanne Beckmann. In Seminaren bringt die Etikette-Expertin Arbeitnehmern aller Altersgruppen bei, wie sie mit gutem Ton und gefälligem Äußeren im Berufsalltag punkten können.

Probleme mit dem Benehmen haben dabei längst nicht nur junge Leute, sagt Beckmann. Ob der Geschäftsführer, der im schlecht sitzenden Sakko mit den Händen in den Hosentaschen eine Rede vor 200 Menschen hält oder die Managerin, die nicht richtig mit Messer und Gabel umgehen kann - Stolperfallen lauern auf allen Hierarchiestufen.

„Nur das Fachliche reicht nicht“, sagt auch ein Sprecher des Autobauers [BMW](https://www.sueddeutsche.de/thema/BMW). Gerade in einem Unternehmen, in dem Menschen aus hundert Nationen zusammenarbeiten, seien gute Umgangsformen und Teamfähigkeit unerlässlich. „Der Nerd, der irgendwo in seinem Stübchen sitzt, den kann man weder im Werk noch in der Entwicklung und schon gar nicht im Kundenkontakt gebrauchen“, sagt er.

Ganz neue Spielregeln sind dabei auch in einer globalisierten Arbeitswelt nicht erforderlich, sagt Ulrike Friedrich, Ausbildungsexpertin beim Deutschen Industrie- und Handels-kammertag. Es reiche schon, sich auf traditionelle Werte zu besinnen. „Mit den Klassikern kann man immer glänzen.“ Höflichkeit, Pünktlichkeit, andere ausreden lassen und zuhören können – diese Tugenden hätten noch immer einen großen Stellenwert, einen fast noch größeren als das Schulzeugnis. „Denn in Zeiten wachsenden Fachkräftebedarfs schauen viele Unternehmen bei den Noten nicht mehr ganz so genau hin wie früher“, sagt Friedrich. „Mathe und Deutsch kann man üben. Aber wenn es an den sozialen Kompetenzen hapert, ist das später schwer nachzuholen.“

Längst nicht alle jungen Bewerber zeigten Defizite bei der Sozialkompetenz und bei den Manieren, beschwichtigt Christa Stienen, Vizepräsidentin des Bundesverbands der Personalmanager. „Die meisten sind super vorbereitet, haben tolle Fragen und sind angemessen angezogen.“ Allerdings trifft sie häufig auf Überheblichkeit und Anspruchsdenken.

Viele Absolventen seien heute außergewöhnlich gut ausgebildet, sagt Stienen. In der Folge könne Selbstüberschätzung ein Problem sein. „Mancher will sofort die ganze Organisation umkrempeln, oder er hat die Vorstellung, gleich CEO zu werden", sagt die Personalmanagerin. Praxiserfahrung in einem größeren Umfang hätten diese Absolventen aber nicht. Und bei manchem fehle die Bereitschaft, sich auf die Situation einzulassen. Stienen rät, sich die Zeit zu nehmen und erst mal die Unternehmenskultur kennenzulernen.

Auch beim Gehalt und bei den Aufstiegsmöglichkeiten seien die Ansprüche mancher Absolventen ganz schön hoch, sagt Stienen. Gleichzeitig lasse die Arbeitsmoral bei dem ein oder anderen nach der Probezeit spürbar nach. So etwas mache einen schlechten Eindruck, und der häufig so ersehnte Aufstieg im Unternehmen wird dadurch verwehrt, meint Stienen. Sie rät: Die Ansprüche müssen mit der Leistung übereinstimmen. Das bedeute auch: Erst einmal anpacken!

Manchmal ist die Personalmanagerin auch erstaunt, wie schlecht sich die Bewerber informiert haben. Ob sie nach dem BWL-Studium in einem Rüstungsunternehmen anfangen oder bei einer Umweltorganisation durchstarten wollen, mache nun mal einen Unterschied. Doch Stienen beobachtet nicht selten, dass Absolventen sich mit der Branche, in die sie sich bewerben wollen, gar nicht ausreichend beschäftigt haben. Wer jedoch nicht plausibel darlegen kann, warum er sich in der jeweiligen Branche bewirbt, macht einen schlechten Eindruck. Sie rät daher, sich Klarheit über die Fragen zu verschaffen: Wo will ich eigentlich hin? Was passt zu mir? Was sind meine Werte?

https://www.sueddeutsche.de/karriere/vorstellungsgespraech-wie-bewerber-sich-unmoeglich-machen-1.2693374