

# Vorsicht: Scheinriese



- (1) Wenn es um die Jobsuche geht, tauchen sie spätestens im dritten Satz auf: die Forderungen „des Arbeitsmarktes“. Von ihm wird gesprochen, als sei er eine Person und eine mächtige dazu. Nichts scheint wichtiger als das, was „der Arbeitsmarkt“ angeblich will. Und nichts scheint schwieriger, als ihm zu genügen. Denn er hat unendlich hohe Ansprüche an seine Bewerber. Die sollen schnell studiert haben, Bestnoten, Auslandserfahrung und Sozialkompetenz mitbringen, praxiserfahren und dennoch jung sein, selbstverständlich auch flexibel, überall einsatzbereit und auf Karriere gepolt.
- 10 (2) 37 ist es mit dem Arbeitsmarkt ähnlich wie mit Herrn Tur Tur. Herr Tur Tur aus dem Kinderbuch *Jim Knopf* ist ein Scheinriese: Von fern wirkt er gigantisch, alle fürchten sich vor ihm. Kommt man ihm nahe und betrachtet ihn genau, schrumpft er auf Normalmaß.
- (3) Schauen wir also genauer hin. So wenig wie es „den“ Arbeitnehmer gibt, so wenig gibt es auch „den“ Arbeitsmarkt. Was es gibt, sind Unternehmen und ihre Mitarbeiter in den Personal- und Fachabteilungen. Es ist immer ein Mensch, der auswählt, wer wohin passt, nicht ein abstrakter Mechanismus namens Arbeitsmarkt. Und diese Menschen haben höchst verschiedene Interessen und Probleme.
- 15  
20 (4) Personalexperten in beliebten Großkonzernen etwa drohen oft in der Bewerberflut unterzugehen. Daher nutzen manche von ihnen elektronische Filter, die dann zum Beispiel Bewerber von einem bestimmten Notenschnitt an aussortieren. Ganz anders die Situation vieler Mittelständler. Ihre Namen sind Absolventen oft unbekannt, sie  
25 leiden eher unter einem Mangel an geeigneten Bewerbern als unter einem Ansturm. Teure Traineeprogramme können sich viele von ihnen nicht leisten. Sie schätzen daher Kandidaten mit reichlich Lebens- und Praxiserfahrung, die sich selbstständig einarbeiten, sich mit den Kollegen zusammenraufen und früher schon Zähigkeit bewiesen haben. Dafür

- 30 akzeptieren sie auch mal eine Drei auf dem Abschlusszeugnis. So  
mancher Mittelständler schreckt sogar davor zurück, einen „perfekten“  
Kandidaten mit Bestnoten und Rekordstudienzeit einzustellen, weil er  
fürchtet, dessen Ambitionen nicht lange befriedigen zu können und ihn zu  
verlieren, bevor das Unternehmen von ihm profitiert.
- 35 **(5)** Wie man als Bewerber bewertet wird, hängt aber nicht nur von Größe  
und Bekanntheit des Unternehmens ab. Es kommt auch auf die 40 der  
Menschen an, die über die Vergabe von Jobs entscheiden. Sie sind  
geprägt von Vorbildern und Geschichten, von ihren Werten und ihrer  
Lebenserfahrung. So habe ich einmal eine Frau eingestellt, die im vierten  
40 Monat schwanger war. Sie wollte nach der Geburt rasch wieder  
einsteigen, passte ideal auf die Stelle und hatte gute Betreuungspläne.  
Andere erklärten mich für verrückt: Wäre das Kind erst mal da, würde sie  
all ihre Zusagen in den Wind schlagen und ich stünde ohne jemanden da.  
Ich vertraute ihr – und wurde nicht enttäuscht.

*naar: Zeit Campus, maart/april 2012*