

KOLUMNE

Bewerbung ins Nichts

In einem Workshop zu Bewerbungen erzählt uns Hans von einem frustrierenden Erlebnis. „Ich habe mich auf eine ausgeschriebene Postdoc-Stelle beworben. Ich wurde nicht eingeladen. Als ich ein paar Monate später die Homepage der Forschungsgruppe besuchte, sah ich, dass niemand eingestellt worden war!“

Es passiert überraschend oft, dass eine Stelle ausgeschrieben wird, die gar nicht existiert – oder dass es jemanden gibt, der die Stelle auf jeden Fall bekommen wird.

„Woran können Sie erkennen, dass es einen Insider gibt, Sie also von vorneherein keine Chance haben und sich die Zeit sparen könnten?“, will ich von der Runde wissen.

Ich selbst habe eine solche Situation erlebt – von der anderen Seite. Meine eigene Postdoc-Stelle war ursprünglich auf 18 Monate angelegt. Als ich mich um eine sechsmonatige Verlängerung bemühte, mussten wir diese offiziell ausschreiben. Selbstverständlich bestand keinerlei Interesse, mich von meiner Position zu verdrängen.

„Wie, denken Sie, haben wir diese Stellenausschreibung formuliert, um uns und den Bewerbenden Zeit zu sparen?“, formuliere ich meine Frage um.

„Ich würde es so spezifisch formulieren, dass nur Sie selbst darauf passen“, antwortet Josh. Genau so lief es: In der Stellenanzeige fragten wir nach Erfahrungen im Fachgebiet meiner Promotion, die thematisch nichts mit dem Postdoc zu tun hatten, dazu noch nach fließendem Deutsch. Die Univerwaltung war zufrieden: Zielmarke von null Bewerbungen erreicht durch übertrieben spezifische Stellenbeschreibung.

„Wie soll ich damit umgehen, wenn ich gar keine Antwort von den Arbeitgebern erhalte?“, erkundigt sich Urzula. „Sich nicht aufregen“ ist hier leicht gesagt. Wenn wir uns allerdings klarmachen, warum wir manchmal keine Antwort bekommen, dann verfliegt ein Teil unseres Ärgers von selbst. Klar kann Schlampigkeit oder gar Respektlosigkeit dazu führen, dass wir keine Antwort erhalten. Der häufigste Grund ist allerdings ein rechtlicher: Wenn der Arbeitgeber einen Grund nennt, warum er Sie ablehnt, birgt das immer ein Risiko. Denn Sie könnten versuchen, aus den Argumenten für die Ablehnung eine Form der Diskriminierung herauszulesen.

Der Bewerbungsprozess kann uns viel Geduld abverlangen. Wenn Sie die Beweggründe der Arbeitgeberseite verstehen, vermeiden Sie Frustrationen oder können sie zumindest so einordnen, dass es Sie nicht herunterzieht.



Der promovierte Chemiker **Philipp Gramlich** ist Mitgründer von Natural Science Careers, einem Unternehmen für Karriereberatung und Soft-Skill-Seminare für Naturwissenschaftler:innen. Für die *Nachrichten aus der Chemie* schreibt er über Beobachtungen aus seiner Beratungstätigkeit.
p.gramlich@naturalscience.careers

Illustration: Uta Neubauer