

Zu gut für den Job

Überqualifiziert. Immer öfter ist ein hoch qualifizierter Lebenslauf schuld an einer Absage. Wer seine Stärken und sein Know-how nicht passgenau präsentiert, wirft sich mit zu viel des Guten aus dem Rennen. Die Herausforderung lautet: Das goldene Mittelmaß finden ohne selbst mittelmässig zu werden. Von Helen Weiss

Die Germanistin arbeitet als Sekretärin, der Betriebswirt kümmert sich im Call-Center um Kundenreklamationen – trotz beeindruckendem Lebenslauf, abgeschlossenem Studium und mehrjähriger Berufserfahrung. Oftmals sehen sich Arbeitslose dazu gezwungen, sich auf Stellenangebote zu bewerben, für die sie eigentlich zu gut ausgebildet sind. Doch sogar solche Jobs sind nicht einfach zu bekommen, denn nicht selten gibt es eine Absage: «Sie sind überqualifiziert», heisst es in der Begründung.

Dies scheint auf den ersten Blick unverständlich. Schliesslich könnte eine Firma von Angestellten mit umfassender Bildung und beruflicher Erfahrung profitieren – und das erst noch auf einem niedrigen Lohnniveau.

Freiwillige Rückstufung

Trotz allem haften den «Überqualifizierten» offenbar gewisse Vorurteile an: Die meisten Unternehmen fürchten, einen Querkopf oder Besserwisser ins Team zu holen. «Es besteht die Gefahr, dass überqualifizierte Mitarbeitende Entscheide oder die Führung des Vorgesetzten ständig in Frage stellen», weiss Beatrice Restle, Senior Human Resources Managerin beim international tätigen Implantat-Hersteller Synthes in Oberdorf (BL). Und: Wer eine Stelle nur als Notlösung annimmt, sucht sich oftmals möglichst schnell etwas anderes. «Nicht selten benutzen überqualifizierte Bewerber die Stelle nur als Sprungbett, um wieder in den Arbeitsmarkt oder in eine neue Branche einzusteigen», so Restle.

Für das Unternehmen bedeutet das: Es muss erneut suchen und Mitarbeitende rekrutieren, was Zeit und Geld kostet. Problematisch wird es zudem, wenn die Arbeit den Bewerber nicht ausfüllt und er sich deshalb keine Mühe gibt – unzufriedene und unmotivierte Mitarbeiter stören das Betriebsklima.

«Chefs können auch Angst haben vor zu guten Mitarbeitern», bestätigt Psycho-

loge Alex Felder, geschäftsführender Partner des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) in Basel. Nicht immer begründe sich diese Angst darin, vom Teammitglied überflügelt zu werden. «Oft kann man überqualifizierten Angestellten schlicht nicht genügend Herausforderungen bieten, um sie zu halten», sagt Felder. Zudem habe man verständlicherweise Hemmungen, die als Sekretärin beschäftigte Psychologin mit dem Bedienen des Kopierers zu beauftragen.

Nicht immer geschieht die Bewerbung unter Niveau unfreiwillig, wie der Unternehmensberater sagt. «Je nach Lebensphase wird die Familie oder die Freizeit wichtiger und man möchte beruflich kür-

zer treten.» Doch gerade für solche erfahrenen Berufsleute sei es schwierig, Vorurteile zu durchbrechen. «Auch wenn man sich freiwillig auf eine Stelle unter dem bisherigen beruflichen Niveau bewirbt, werden Personalfachleute oft sofort misstrauisch und vermuten ein Burn-out oder Depressionen», weiss Alex Felder aus Erfahrung. Natürlich kennt er auch Fälle, in denen Kandidaten schlichtweg keine andere Wahl haben, als in einer niedrigeren Liga zu spielen. Typische Beispiele dafür sind ältere Führungskräfte, die bei ihrem alten Arbeitgeber entlassen wurden und nun anderswo einen Neustart wagen wollen.

Pflicht-Bewerbungen vermeiden

Doch überqualifizierte Mitarbeiter sind nicht per se unbeliebt. «Häufig sind überqualifizierte Mitarbeiterinnen hochmotiviert und bringen neue Inputs ein», erklärt Beatrice Restle von Synthes. Firmen könnten enorm von deren Fachwissen und Erfahrung profitieren: «Ihre Kontakte und Netzwerke sind unbezahlbar.

Hier besteht ein klarer Vorteil gegenüber Studienabgängern.» Erst kürzlich habe sie einen Mitarbeiter, der in einer kleinen Firma schnell aufgestiegen sei, unter seiner vorherigen Position eingestellt. Restle: «Er gab in der Bewerbung seinem Wunsch Ausdruck, in einem grösseren Unternehmen arbeiten zu wollen und war bereit, entsprechende Abstriche zu machen.»

Sie spricht damit an, was für überqualifizierte Bewerberinnen unverzichtbar ist: Offenheit. «Jene Bewerber, die eine allfällige Überqualifizierung nicht verschweigen und stichhaltige Gründe und fundierte Argumente darlegen, weshalb sie sich für diese Stelle bewerben, haben die grössten Chancen», bestätigt auch

«Personalfachleute werden oft sofort misstrauisch und vermuten ein Burn-out oder Depressionen.»

Alex Felder. Wer nicht auf die ausgeschriebene Stelle eingeht, kämpft auf verlore-nem Posten – unpersönliche Pflicht-Bewerbungen, die sich wie ein Werbebrief für die eigene Person lesen, sind zu vermeiden.

Nichts verschweigen

Grundsätzlich gilt deshalb: Weniger ist mehr. Wenn sich zum Beispiel der promovierte Germanist auf einen Posten im Call-Center bewirbt, sollte er im Lebenslauf nicht das Thema seiner Doktorarbeit über mehrere Zeilen ausbreiten. Den akademischen Grad oder die bisherige Position ganz zu verschweigen, empfiehlt sich allerdings auch nicht, denn solche sogenannten Negativbluffs kommen früher oder später ans Tageslicht. Alex Felder: «Es gilt, das richtige Gleichgewicht zwischen Ehrlichkeit und Bescheidenheit zu finden; nichts verschweigen, aber auch nicht angeben.»

Klar verboten sind hingegen Formulierungen, mit welcher die Bewerberin ihre Überqualifizierung nur andeutet,

WIE BEWERBEN, WENN SIE ÜBERQUALIFIZIERT SIND?

wie etwa der beliebte Nachsatz von den «weiteren Herausforderungen», für die man offen sei oder den «Perspektiven», die man suche. Solche Formulierungen hinterlassen beim potenziellen Arbeitgeber nur einen Eindruck: Der- oder diejenige will nur einen Fuss in die Tür bekommen und fühlt sich zu Höherem berufen. Beatrice Restle: «Die meisten Firmen können überqualifizierten Mitarbeitern selten gleich zu Beginn Aufstiegsmöglichkeiten bieten, auch wenn sie es versprechen. Ein solches Arbeitsverhältnis ist deshalb von vornherein zum Scheitern verurteilt.»

Überstrapazierter Begriff

Eine Absage aufgrund einer Überqualifikation ist nicht einfach zu akzeptieren – vor allem, da die Begründung nicht selten die Funktion eines Jokers hat. «Der Begriff ist heute klar überstrapaziert und oft nur ein vorgeschobenes Argument», bestätigt Alex Felder. Laut der Personalverantwortlichen Beatrice Restle gilt es hier jedoch zu differenzieren. «Nicht immer handelt es sich um eine Überqualifizierung, sondern um eine Fehlqualifizierung.» Wenn sich etwa eine frisch promovierte Psychologin auf eine Stelle im Human Resources-

ces-Bereich bewirbt, sei sie zum einen fachlich überqualifiziert, weil für die angestrebte Position kein Studium in Psychologie notwendig sei. «Auf der anderen Seite ist sie aber auch unterqualifiziert, da sie weder über eine Ausbildung noch Erfahrung in diesem Bereich verfügt.»

Was nicht bedeutet, dass es keine überqualifizierten Bewerber gibt – und der Begriff nicht als nette Absage genutzt wird, um den echten Grund zu verschlei-

möchten nun nicht mehr so viel Verantwortung und Druck, sondern ein etwas entspannteres Arbeiten und mehr Zeit für Familie und Freizeit.

- > Machen Sie keine zu tiefen Sprünge: Wechseln Sie zum Beispiel nicht vom Manager zum Fließbandarbeiter. Dies ist zwar ein etwas überspitztes Beispiel, aber auch bei weniger grossen Differenzen wird der Wechselwunsch ab einem bestimmten Level unglaubwürdig. Der Arbeitgeber nimmt Ihnen nicht ab, dass Sie Ihre Stelle freiwillig aufgegeben haben, sondern wird auf Kündigung schliessen. Widmen Sie Ihre Zeit besser der Suche nach den für Sie passenden Jobs.
- > Begründen Sie Ihren Wechsel zu einer niedrigeren Position überzeugend und glaubhaft: Ein gutes Beispiel ist sicherlich, wenn Sie früher viel reisen mussten und nun etwas zur Ruhe kommen möchten. Gerade bei Arbeitnehmern ab 45 Jahren ist dies der Fall. Oder Sie
- > Geben Sie dem Arbeitgeber nicht das Gefühl, die letzte Wahl zu sein: Seien Sie im Vorstellungsgespräch authentisch, aber auf keinen Fall überheblich und dem Arbeitgeber gegenüber herablassend. Überlegen Sie sich schon im Vorfeld, ob dieser Job der Richtige für Sie ist.
- > Sie sollten sich darüber im Klaren sein, was dieser Stellenwechsel für Sie bedeutet: Falls Sie sich für eine Stelle unter Ihrer Position bewerben, müssen Sie allenfalls nicht nur mit weniger Ansehen und einem womöglich schlechteren Image fertig werden, sondern auch mit weniger Gehalt. Es ist wichtig, dass Sie voll und ganz hinter dieser Entscheidung stehen und sich nicht von der Notsituation oder durch den Druck von Dritten dazu verleiten lassen.

ern. Einem 60-jährigen Bewerber offen zu sagen, dass er aufgrund des Alters nicht eingestellt werde, ist laut Restle nicht möglich: «Durch die heutige Gesetzgebung laufen Firmen Gefahr, sich wegen Verletzung des Gleichstellungsartikels eine Klage einzuhandeln.»

Helen Weiss ist Journalistin im Basler Pressebüro Kohlenberg. weiss@kohlenberg.ch

PRÜFUNGEN DES SCHWEIZERISCHEN TRÄGERVEREINS FÜR BERUFS- UND HÖHERE FACHPRÜFUNGEN IN HUMAN RESOURCES

Zertifikatsprüfung Personalassistent/in

Prüfungstermin Frühjahr 2011:
21.03.2011 | schriftliche Prüfung | Winterthur
Prüfungstermin Herbst 2011:
08.09.2011 | schriftliche Prüfung | Winterthur
Prüfungsgebühr: CHF 390.–
Anmeldeschluss: 28. Januar 2011 bzw. 24. Juni 2011

Information und Anmeldung
www.hrpruefungen.ch

Berufsprüfung HR-Fachfrau/HR-Fachmann

Prüfungstermine Herbst 2011:
06./07.09.2011 | schriftliche Prüfung | Winterthur/Zürich
18.-21.10.2011 | mündliche Prüfung | Fribourg
Prüfungsgebühr: CHF 1350.–
Anmeldeschluss: 15. März 2011

Höhere Fachprüfung dipl. Leiter/in Human Resources (nur Repetenten/-innen)

Prüfungstermine Frühjahr 2011:
25.05.2011 | schriftliche Prüfung | Zürich
26.05.2011 | mündliche Prüfung | Zürich
Prüfungsgebühr: CHF 2900.–
Anmeldeschluss: 31. Januar 2011

Schweizerischer Trägerverein für Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources
c/o KV Schweiz Postfach 1853 8027 Zürich Tel. 044 283 45 48 info@hrpruefungen.ch