

DAS NEUE URTEIL



Ein Häftling darf Dampf ablassen

Ein Untersuchungshäftling schrieb einen Brief an einen Mitgefängenen. Darin warf er dem Staatsanwalt Willkür vor - und dieser nutzte seine Machtposition aus. Zudem klagte er über die Verhältnisse im Gefängnis. Die Staatsanwaltschaft behielt das Schreiben bei der Briefkontrolle zurück: Der Inhalt sei ungebührlich. Der Häftling berief sich auf die Grundrechte: Er habe Anspruch auf Achtung des Briefverkehrs und Meinungsäusserungsfreiheit. Er gelangte bis vor Bundesgericht.

Auch unanständige Kritik

Das höchste Gericht gab ihm nun recht. Der Eingriff in ein Grundrecht muss gemäss Verfassung auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, im öffentlichen Interesse und verhältnismässig sein. Unbestritten sei, dass der Brief keinen Zusammenhang zum Strafverfahren aufwies oder Informationen enthielt, die zur Fluchtvorbereitung hätten genutzt werden können. Das Gericht hält fest, dass der freie Briefverkehr eines Häftlings allein wegen des ehrverletzenden Inhalts gegenüber Strafbehörden und Gefängnispersonal nicht beschränkt werden dürfe. Dem Inhaftierten müsse ein besonderes Bedürfnis zugebilligt werden, dem aufgestauten Unmut über seine Situation Luft zu machen; er dürfe daher unsachliche oder unanständige Kritik äussern. Unzulässig seien lediglich krass ehrverletzende Äusserungen. **Hanneke Spinatsch**

Bundesgericht, Urteil vom 16. April 2014 (1B_103/2014)

BEWERBUNGEN

«Leider müssen wir Ihnen mitteilen...»

Absagen auf Bewerbungen sind frustrierend - erst recht, wenn sie als Standardschreiben daherkommen. Wer bei der Firma nachhakt, kann eventuell etwas dazulernen. **Text: Vera Sohmer**

Meist reicht schon das erste Wort, und man weiss: wieder nichts. «Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass wir die Stelle in der Zwischenzeit mit unserem Wunschkandidaten besetzen konnten. Wir danken für das Interesse...» Wer hat sich nicht schon über die Versatzstücke aus standardisierten Absageschreiben geärgert? Schliesslich war man überzeugt: Ich hätte zum Stellenprofil gepasst und habe ein gutes Dossier abgeliefert. Umsonst - leider.

Was Laufbahnberater in solchen Fällen empfehlen, klingt ebenfalls wie aus der Floskelkiste: «Nehmen Sie eine Absage ernst, aber nicht persönlich.» Ihr Rat ist realistisch. Gerade grosse Firmen ertrinken beinahe in der Flut von Bewerbungen. So schrieb etwa die Post im vergangenen Jahr 1400 Jobs aus - und erhielt 50 000 Dossiers. Das zeigt: Personalfachleute hätten kaum Zeit, allen Kandidaten persönlich zu antworten. Dazu müssten sie jedes Dossier nochmals lesen. Aber selbst dann begäben sich die HR-Abteilungen aufs Glatteis, denn nur anhand schriftlicher Unterlagen ist eine auf die Person zugeschnittene Begründung schier unmöglich. Wer in der ersten Selektionsrunde herausfliegt, bekommt deshalb in aller Regel einen Standardtext.

Nachhaken kann weiteren Frust erzeugen Abfinden müssen sich Abgelehnte damit aber nicht. Nach genaueren Gründen zu fragen ist erlaubt und empfehlenswert. «Vor allem, wenn man den Eindruck hat, die Anforderungen erfüllt zu haben», sagt die Zürcher Laufbahnberaterin Claire Barmettler. Jobsuchende sollten aber wissen: Mit der Absage hat die Personalabteilung ihre Arbeit erledigt. Wenn sie weitergehende Auskunft gibt, ist das Goodwill.

Hinzu kommt: Nachhaken birgt weiteres Frustpotenzial. Gut möglich nämlich, dass der Anrufer abgewimmelt wird, wiederum nur Floskeln zu hören bekommt -

oder dass sich die Personalchefin angesichts der turmhohen Stapel an Bewerbungsmappen gar nicht an den Einzelnen erinnern kann.

In anderen Fällen erfährt man vielleicht tatsächlich Nützliches: Das Dossier war zwar ansprechend und überzeugend - aber es wurden drei Kandidaten eingeladen, die in wesentlichen Aufgabengebieten mehr Berufserfahrung mitbringen. Oder: Bei derart vielen Bewerbungen musste nach einem Raster aussortiert werden - wer ungenügende Fremdsprachenkenntnisse hatte oder zu wenig Führungserfahrung, war gleich aus dem Rennen. So weiss man wenigstens ansatzweise, woher das «Leider» rührt.

Die Laufbahnberaterin Claire Barmettler sagt: «Nachfragen hilft, eine Absage besser einordnen zu können.» Es sei eine gute Strategie gegen lähmende Selbstzweifel und gegen die Gefahr, sich etwas zusammenzureimen, was

mit der Wirklichkeit nichts zu tun habe. Ein klärendes Gespräch kann zeigen: Ich bin nicht verkehrt, meine Chancen sind intakt - aber für diese Position hätten mir wesentliche Qualifikationen gefehlt. Ein wichtiger Hinweis also, wie das Jobprofil weiter zu schärfen, wie die Attraktivität für den Arbeitsmarkt zu steigern ist. Und auch: wie Personalfachleute ticken.

Dass diese von sich aus aktiv werden und zum Telefon greifen, ist ebenfalls möglich - dann nämlich, wenn Firmen einem

Beobachter buch

Trudy Dacorogna-Merki: «**Stellensuche mit Erfolg. So bewerben Sie sich richtig**»; 13., aktualisierte Auflage, 2013, 208 Seiten, 38 Franken (für Beobachter-Mitglieder Fr. 29.90). Beobachter-Edition, Telefon 043 444 53 07, www.beobachter.ch/buchshop



Guter Rat: «Nehmen Sie eine Absage ernst, aber nicht persönlich.»

Kandidaten nach einem Vorstellungsgespräch absagen müssen. Diese Praxis hat sich etwa bei der Helvetia-Versicherung etabliert: «Bewerber haben ein Anrecht auf ein Feedback, warum sie die Stelle nicht bekommen haben», heisst es dort. Bei solchen Absagegesprächen könnten Bewerber mit einem fairen und offenen Feedback rechnen, spricht: Sie bekommen Infos geliefert, die sie weiterbringen. Es wird zurückgemeldet, was der Kandidat gut gemacht hat und was er verbessern kann oder sollte. Vielleicht muss er fachliche Defizite beheben. Vielleicht gibt es aber auch Unvorteilhaftes an seinem Verhalten.

«Bleiben Sie positiv in Erinnerung!»

Egal, ob ein Bewerber selbst anruft oder angerufen wird: immer sportlich bleiben. Auch das klingt wie ein Standardspruch, ist aber wörtlich zu nehmen. Bei Personalfachleuten kommt es schlecht an, auf ein Nein beleidigt zu reagieren, zu jammern oder den Entscheid anzuzweifeln (siehe «So fragen Sie bei einer Absage richtig nach»). «Bleiben Sie positiv in Erinnerung!», rät der Basler Karrierecoach Michael F. Gschwind. Wer weiss: Wenn wieder eine Stelle frei wird, kommt dem Personalchef als Erstes Ihr Name in den Sinn. ■

Tipps: So fragen Sie bei einer Absage richtig nach

Vorwürfe vermeiden

Suchen Sie das Gespräch in aufgeräumter Stimmung. Warten Sie, bis sich die erste Enttäuschung gelegt hat. Sie laufen sonst Gefahr, dem Gegenüber vorwurfsvoll zu begegnen. Vermeiden Sie Aussagen wie: «Ich bringe doch alles mit, was gefordert wurde. Haben Sie das nicht gesehen?»

Vorausschauend sein

Um eine Absage zu versachlichen, hilft folgende Überlegung: Beim Bewerbungsprozess ist derjenige, der die Stelle will, draussen, die Personalfachleute sind drinnen. Der eine klopft an, die anderen entscheiden, wem sie öffnen. Dieses Gefälle ist kein Grund zum Ärger. Im Gegenteil: Es lohnt sich, zur Personalabteilung einen guten Draht herzustellen, denn bei der nächsten Bewerbung sind die Fachleute dort wieder die Adressa-

ten. Dass diese eine Absage erteilen, gehört zu ihrem Job. Halten Sie sich das vor Augen, ehe Sie nachhaken.

Besser reden

Wer schriftlich nachfragt, wird eher nur eine Standardantwort bekommen. Es kann sich lohnen, sich einen Ruck zu geben und zum Hörer zu greifen. Oft ergibt sich daraus ein Gespräch, von dem man profitiert. Wichtig: Vergewissern Sie sich, dass der Ansprechpartner Zeit hat. Und seien Sie sich bewusst: Sie wollen etwas von ihm wissen, nicht umgekehrt. Fassen Sie sich kurz und notieren Sie vorher die wichtigsten Fragen.

Professionell wirken

Vermitteln Sie dem Gesprächspartner folgenden Eindruck: Ich möchte etwas lernen für die künftige Stellensuche, ich

möchte Kritik konstruktiv aufnehmen. Je professioneller Sie das Gespräch gestalten, desto angenehmer ist der Kontakt. Und desto grösser ist die Chance, dass Sie als souveräne Bewerberin in Erinnerung bleiben.

Die richtigen Fragen stellen

Was hat gefehlt im Lebenslauf, damit ich eine Runde weitergekommen wäre? Wo sollte ich mich gezielt weiterbilden? Wo gibt es Verbesserungspotenzial im Dossier? Wie ist aus Ihrer Sicht das Vorstellungsgespräch verlaufen? Gibt es bei meinem Verhalten, meinem Auftreten etwas zu verbessern?

Forsche Fragen vermeiden

Folgende Fragen sollte man sich besser verknäuen: Wer hat die Stelle bekommen? War ich für den Job zu alt? War ich Ihnen zu teuer?