

Darf ich im Job-Interview schlecht über ehemalige Arbeitgeber reden?

Natürlich nicht! Doch viele Bewerbende nehmen diesen Grundsatz so wörtlich, dass sie sich selbst schaden. Denn: It takes two to tango – an einer unbefriedigenden Zusammenarbeit sind immer Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen beteiligt. Wie aber können Sie den Anteil des Unternehmens angemessen kommunizieren, ohne dieses schlecht zu reden?

Peter Näf

Manche Bewerbenden drücken sich bei der Kommunikation des Kündigungsgrundes aus Rücksicht auf den ehemaligen Arbeitgeber so ums Thema rum, dass man fast vermuten könnte, es sei etwas Dramatisches passiert. Meist stellt sich heraus, dass alles halb so wild war. Denn: Eine schlechte Passung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmenden kommt vor (siehe Artikel «Ändern Sie die Situation – nicht sich selbst!»).

Die meisten Menschen – auch Recruiter und Hiring Manager - haben schon solche Situationen erlebt. Scheuen Sie daher nicht, Ihre Erfahrungen anzusprechen; oft stösst das auf Verständnis.

Achten Sie jedoch darauf, wie Sie kommunizieren. Der Kündigungsgrund ist für das neue Unternehmen nicht nebensächlich. Schliesslich möchte es eine ähnliche Situation vermeiden.

Es geht nicht um Schuld...

Einer klaren Kommunikation steht oft die Vorstellung im Weg, eine Seite sei schuld an der gescheiterten Zusammenarbeit, wie ich es im Artikel «Wann es Zeit ist, im Beruf weiterzuziehen» beschrieben habe. Stattdessen sind unterschiedliche Gründe möglich.

Oft liegen die Gründe schlicht in unterschiedlichen Persönlichkeiten. Ich zum Beispiel hatte immer Mühe, wenn Vorgesetzte mir bei der Arbeit über die Schulter schauten. Als selbständige

Person ist mir Freiraum bei der Ausübung meiner Aufgaben zentral.

Wenn die Zusammenarbeit nicht funktionierte, musste ich mir einige, auch unangenehme Fragen beantworten: Habe ich in den Bewerbungsgesprächen geprüft, ob mir die künftigen Vorgesetzten genügend Freiraum bieten, damit ich in meiner selbständigen Weise arbeiten kann? Oder habe ich im Job die Arbeitsbedingungen neu verhandelt, als sich zeigte, dass dieser Freiraum fehlte? Müsste ich gar – auch als verlässlicher Mitarbeiter - ein gewisses Mass an Kontrolle seitens Vorgesetzter als Teil ihrer Führungsverantwortung akzeptieren lernen?

Aber: Übernehmen Sie Verantwortung

Um zu verstehen, warum die Zusammenarbeit scheiterte, musste ich meinen eigenen Anteil anerkennen und dafür die Verantwortung übernehmen, was häufig heisst, eigene Schwächen einzugestehen.

Nach genügender Auseinandersetzung könnte die Formulierung des Kündigungsgrundes folgendermassen tönen: Der ehemalige Arbeitgeber konnte mir nicht den Freiraum für selbständiges Arbeiten bieten, der mir wichtig ist. Und ich habe dies bei den Vorstellungsgesprächen zu wenig geprüft.

Diese auch selbstkritische Analyse schafft Vertrauen. Aber sie hat auch Konsequenzen: Ich werde die Stelle nicht bekommen, falls die Hiring Manager des neuen Unternehmens einen eher kontrollierenden Führungsstil pflegen.

Selbstverantwortung zu übernehmen und zu den eigenen Bedürfnissen zu stehen, hat eben auch seinen Preis.

[#bewerbung](#) [#jobinterview](#) [#personalbranding](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
<https://karrierecoaching.ch/artikel/>

