

08.08.07, 12:33

★★★★☆

| 22 Kommentare

Artikel merken

Karrierekiller Internet

Vorsicht, der Personaler liest mit!

Verstecken gilt nicht im Web: Viele Personalchefs nehmen schon vor dem Vorstellungsgespräch die Kandidaten per Internetrecherche gezielt ins Fadenkreuz. Für Bewerber mit dunklen Flecken auf der Internetweste kann das schon mal das vorzeitige Aus bedeuten.

Von FOCUS-Online-Autor *Till Wortmann*

In Foren und Weblogs ist es schick, nach Herzenslust über andere Menschen – einschließlich Arbeitgeber und Kollegen – zu lästern. Auch mit der Online-Preisgabe pikanter Details aus dem eigenen Privatleben haben viele Zeitgenossen kein Problem.

Doch viel zu selten ist sich der Schreiber über die möglichen Folgen seiner Äußerungen im Klaren. „Ein Bewerber muss sich überlegen, was er aktiv ins Netz hineinstellt“, sagt Susanna Wieseneder, Personal Counselor und Reputationsforscherin aus Wien. Muss ein Kandidat wirklich jedes Detail oder jede Vorliebe im Netz publizieren? Lästereien und eigener Narzissmus rächen sich nämlich spätestens dann, wenn es darum geht, sich um einen Arbeitsplatz zu bewerben.



Oft hängt die Einladung zum Gespräch vom Rechercheergebnis ab

Ein Drittel der Personaler nutzt das Internet

Eine Studie des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU) in Bonn ergab, dass knapp ein Drittel aller Personalberater – neben der Direktansprache sowie Anzeigen – das Internet nutzen, um an Informationen über Kandidaten zu kommen. Wieseneder bestätigt: „Für Personaler besitzt das Internet eine rasant steigende Bedeutung.“ Oft erhält der Kandidat aufgrund der Ergebnisse der Online-Recherche keine Einladung zum **Interview** – ohne dass der Bewerber jemals den Grund für die **Absage** erfährt, so die Expertin.

Dabei geht es den Spürnasen gar nicht darum, im Privatleben der Bewerber nach möglichen Fehlritten zu schnüffeln. Eher im Gegenteil: „Die Experten interessieren sich vor allem für Zusatzinfos. Etwa welche ehrenamtlichen Ämter ein Kandidat ausübt“, berichtet Wolfgang Lichius, Vorsitzender des BDU-Fachverbands Personalberatung. Interessant sei dies bei Positionen mit großer Strahlkraft in der Öffentlichkeit – etwa Führungskräften der ersten Ebene und

Verbandsgeschäftsführern. Aber auch ein Blick auf die Homepage des ehemaligen Arbeitgebers sei – insbesondere bei Kommunikations- und PR-Chefs – für die Personalfahnder von großem Interesse. Lichius dazu: „Die Homepage eines Unternehmens kann bei solchen Positionen als Arbeitszeugnis dienen.“

ZUM THEMA

Karriere:
[Networking im Internet](#)

**Digitale
Bewerbungsformen:**
[Alle Artikel im Überblick](#)

Job-Newsletter:
[Jetzt gratis abonnieren](#)



Lästereien im Internet rächen sich, weiß Susanna Wieseneder