

## Top und Flop bei der Formulierung von Absagen

+ + + Top + + +	- - - Flop - - -
<p><b>Danken Sie</b> zum Einstieg für die Bewerbung. Der Absender hat sich viel Mühe damit gemacht und erwartet, dass Sie das wertschätzen.</p>	<p>Fallen Sie nicht mit der Tür ins Haus. Wer im ersten Satz schon eine Absage erteilt, stößt den Bewerber vor den Kopf. Das <b>verunsichert ihn zusätzlich</b> und raubt Kraft für neue Bewerbungen.</p>
<p>Gehen Sie individuell auf die Interessen und Qualifikationen des Bewerbers ein. Lassen Sie ihn wissen, dass Sie sein <b>Profil eingehend geprüft</b> und mit der vakanten Stelle abgeglichen haben.</p>	<p>Verkneifen Sie sich Sätze wie: „Lassen Sie den Kopf nicht hängen!“ Sie <b>bewirken das Gegenteil</b> – ähnlich wie die Aufforderung: „Denken Sie jetzt nicht an einen rosa Elefanten!“</p>
<p>Würdigen Sie die Punkte des Bewerberprofils, die zum Ausbildungsplatz und zu Ihrem Unternehmen passen. Oft sind es nur Nuancen, die ihn von Mitbewerbern trennen. Teilen Sie daher mit, dass Ihnen die <b>Entscheidung nicht leicht gefallen</b> ist.</p>	<p>Keine doppelten Verneinungen! Schreiben Sie also nicht: „Diese Absage ist keine Kritik an Ihrer Person.“ Hier wird sonst <b>nur der negative Beiklang des Wortes Kritik wahrgenommen</b> anstelle der eigentlichen Botschaft: „Wir schätzen Sie als Person sehr, jedoch ...“</p>
<p>Falls es für diesen Bewerber die Möglichkeit gibt, es zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal zu versuchen, lassen Sie ihn wissen, dass <b>Ihre Türe weiter für ihn offen</b> steht.</p>	<p>Geben Sie dem Bewerber nicht das Gefühl, <b>eine Belastung für Sie zu sein</b>. Streichen Sie den Satz: „Zu unserer Entlastung senden wir Ihnen Ihre Unterlagen hiermit zurück.“</p>
<p>Begründen Sie Ihre Absage. Dadurch kann der Bewerber die Entscheidung nachvollziehen und erlernt, Fehler zu vermeiden. So <b>kommunizieren Sie die negative Nachricht positiv</b>.</p>	<p><b>Keine Kurz-Absagen!</b> Lassen Sie Bewerber nicht mit drei dürftigen Sätzen und Ihrer Absage alleine. Gerade junge Menschen erwarten von Ihnen eine Begründung und Hilfestellung.</p>
<p>Keine Angst vor dem AGG! Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt Bewerber vor Diskriminierung, z. B. aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Es verbietet Ihnen aber nicht, die <b>Absage aus dem Kontext zu begründen</b>, etwa wenn die im Praktikum gezeigten Leistungen nicht den Erwartungen entsprechen oder die Interessen und Qualifikationen nicht zur Stelle passen.</p>	<p>Vermeiden Sie in Absagen Sätze, die Sie <b>mit dem AGG in Konflikt bringen</b> könnten, etwa: „Sie passen aufgrund Ihres Alters leider nicht optimal in unser Team“ oder „Wir mussten uns aufgrund der körperlichen Anforderungen in dem Beruf für einen männlichen Mitbewerber entscheiden“. Formulieren Sie Absagen sorgfältig und verwenden Sie nur arbeitsplatz- und qualifikationsbezogene Argumente.</p>
<p><b>Bestärken Sie den Bewerber</b> in seinen Bemühungen, eine Stelle zu finden. Wünschen Sie ihm alles Gute für die Zukunft und geben Sie ihm das Gefühl, dass Sie ihm zutrauen, es zu schaffen.</p>	<p><b>Beenden Sie das Absageschreiben nicht abrupt.</b> Jungen Bewerbern ist wichtig, dass Sie ihnen trotz der Absage vermitteln, Sie trauen ihnen den Erfolg zu.</p>
<p>Nennen Sie einen Ansprechpartner für Rückfragen und bieten Sie idealerweise ein <b>persönliches Feedback</b> an.</p>	<p><b>Verzichten Sie auf anonyme Absageschreiben</b> oder automatisierte E-Mails ohne Ansprechpartner. Ein personalisiertes, sensibel verfasstes Absageschreiben vermittelt Wertschätzung bis zur letzten Zeile.</p>