

# Vornamen beeinflussen Karriere

Der Name ist in der Arbeitswelt das Erste, was man vom Gegenüber hört, und dabei sollen schon Entscheidungen fallen. Laut Studien hängt Erfolg mit dem Vornamen zusammen.

Von Denise Neher

**Innsbruck** – „Kevin ist kein Name, sondern eine Diagnose“, kommentierte mal ein deutscher Lehrer, seitdem wurde diese überspitzt formulierte Aussage immer wieder zitiert und Kevin zum Synonym für Problemschüler.

Es gibt Namen, die derzeit einen eher schlechten Ruf haben, allen voran schrille Modenamen, wie Kevin und Chantal. Unfair für den Namensträger, vor allem wenn Entscheider Vorurteile bezüglich eines Namens haben und dadurch berufliche Nachteile entstehen.

Kevin Tschenet, 26-jähriger Personalverrechner aus Innsbruck, hört zwar im Privaten ab und zu einen Scherz bezüglich seines Namens, im Berufsleben aber nie: „Der Umgang in meinem beruflichen Umfeld ist so professionell, dass mein Name nie Thema ist“, sagt Tschenet. Zum Zeitpunkt seiner Geburt, 1992, war Kevin eben einer der beliebtesten Vornamen, deswegen habe er absolut kein Problem damit, dass sich seine Eltern für diesen Namen entschieden haben.

Welche Vornamen tragen Österreichs Chefs? Dieser Frage ging das Datenanalyse-Unternehmen Bisnode D&B Austria nach: Für eine Studie wurden die Vornamen der obersten Führungskräfte von Österreichs 10.000 umsatzstärksten und größten Unternehmen miteinander verglichen. Die drei häufigsten männlichen Vornamen in den Chefetagen 2018 waren Thomas, Michael und Peter, die drei häufigsten weiblichen Vornamen Elisabeth, Barbara und Brigitte.



Die Vornamen Thomas oder Elisabeth sind in Österreichs Chefetagen besonders häufig zu finden. Foto: iStock/cnythd

„Der Umgang in meinem beruflichen Umfeld ist so professionell, dass mein Name nie Thema ist.“

Kevin Tschenet (Personalverrechner)

jemanden wahrnehmen. Aus dem Vornamen eines Menschen werden unterschiedliche Rückschlüsse gezogen: etwa auf das Alter, die Herkunft, die Intelligenz, den Bildungs-

grad und den Kulturkreis. Auch Arbeitgeber und Personal sind davor nicht gefeit: Dass diese Rückschlüsse in der Arbeitswelt eine Rolle spielen, zeigen Studien seit Jahren. Es sei nicht unüblich, dass Menschen einen Namen hören und sofort ein Bild im Kopf entsteht, meint Yvonne Hrobath, Expertin für Personal und Organisation beim Innsbrucker Personalberatungsunternehmen Connect Competence: „Auch wir sind im täglichen Arbeitsablauf immer wieder mit solchen Situationen konfrontiert“, berichtet die Personalexpertin. Unternehmen sind eher dazu verleitet, Bewerber mit fremdländisch klingenden oder exotischen Namen nicht sofort als A-Kandidaten zu sehen. „Unsere Aufgabe ist es dann, diese Wahrnehmungsverzerrung aufzulösen und passenden Kandidaten unabhängig von ihrer Namensgebung eine Chance zu ermöglichen“, sagt Hrobath.

Die Kölner Agentur Endmark etwa glaubt, dass sich Personalerechner kurze und einfache Namen eher merken. Doppelnamen könnten hingegen mit Entscheidungsschwächen in der Familie in Zusammenhang gebracht werden. So hat das *Journal of Experimental Psychology* herausgefunden, dass schwer auszusprechende Namen nachteilig sind. Die Forscher bezeichnen es als „Name Pronunciation Effect“: Schwer auszusprechende Namen würden demnach auf eine schwierige Persönlichkeit schließen lassen.

In Amerika wird mittlerweile versucht, Nachteile durch anonyme Bewerbungsprozesse zu vermeiden. Auch für heimische Arbeitgeber kann es daher durchaus eine Überlegung sein, Namen in Bewerbungsunterlagen zu schwärzen oder eine Blindbewerbung einzuführen.

Auch wenn nicht selbst gewählt, begleitet uns der Name dennoch jeden Tag durchs ganze Leben. Dass wir uns mit unserem Vornamen wohlfühlen, ist daher ein nicht zu unterschätzender Faktor des Selbstwertgefühls.