

Wir melden uns ... in vier Wochen ... vielleicht

Bewerbungsprozesse in deutschen Unternehmen sind oft zäh und langsam. Was Kandidaten ärgert, wird für die Betriebe zusehends zum Wettbewerbsnachteil.

Lazar Backovic, Julia Beil
Düsseldorf, Berlin

Dass Geschwindigkeit im Bewerbungsprozess selbstverständlich ist, dachte auch Maren Möller*. Bis sie sich bei Lufthansa Technik bewarb. Schon die ersten Schritte im Karriereportal fühlten sich für die Expertin für Unternehmensentwicklung nach digitalem Hürdenlauf an: Eingabemasken zu Person, Sprachkenntnissen und Motivation, das Ganze verteilt auf sechs Registerkarten. Dazu kamen drei Onlinetests und eine Begrenzung der Anhänge auf zehn Megabyte. Als das geschafft ist, erhält Möller zwei Tage später eine Mail von dem Wartungsspezialisten. Jedoch nicht mit einer Einladung zum Gespräch, sondern mit der Aufforderung, Studien- und Arbeitszeugnisse hochzuladen – obwohl das gar kein Pflichtfeld bei der Onlineeingabe war.

Ein Unternehmenssprecher erklärt das auf Anfrage so: Für die Stelle habe Lufthansa Technik „eine große Anzahl von Bewerbungen erwartet“. Um die Kandidaten „möglichst gut und objektiv“ vergleichen zu können, habe man „eine ausführliche Abfrage gewählt“. Möllers schlechte Erfahrung nehme man „selbstverständlich sehr ernst, um unser Bewerbungsverfahren kontinuierlich zu verbessern“.

Eine Erkenntnis, die im konkreten Fall zu spät kommt. Maren Möller fand nur kurze Zeit später woanders einen Job. Ihr jetziger Arbeitgeber hatte sich noch am Tag der Bewerbung gemeldet und wollte einen Gesprächstermin vereinbaren. „Da fiel mir die Wahl leicht“, sagt die 34-Jährige.

Zwei Bewerbungen derselben Kandidatin – zwei komplett unterschiedliche Erfahrungen. Das zeigt: Wer den Kampf um die besten Talente gewinnen will, muss schnell sein. Doch das sind viele Unternehmen schlichtweg nicht, wie eine Auswertung der Jobplattform Stellenanzeigen.de zeigt

Demnach brauchen 35 Prozent der Firmen vier Wochen oder länger, bis sie sich für einen Kandidaten entscheiden. Jedem fünften Bewerber ist das zu lang, weitere 15 Prozent haben in dieser Zeit bereits einen anderen Job in der Tasche. Insgesamt haben an der Befragung 824 Kandidaten unterschiedlicher Karrierelevel teilgenommen. „Es gibt in deutschen Unternehmen große Digitalisierungspotenziale, die das Recruiting beschleunigen können“, sagt Inga Dransfeld-Haase, Präsidentin des Bundesverbands der Personalmanager. Viele Unternehmen arbeiteten aber seit Jahrzehnten nach dem gleichen Prinzip: Nach dem Recruiter sichtet der jeweilige Fachbereich die Bewerbungen. Erst anschließend wird entschieden, wer eine Einladung erhält. Das kostet Zeit, die Unternehmen im Wettbewerb um die besten Köpfe eigentlich nicht haben.

Stellenanzeige schalten und in den Urlaub abtauchen

Die neue harte Währung im Recruiting sei „ganz klar Geschwindigkeit“, beobachtet auch Philipp Riedel, Geschäftsführer der Jobvermittlung Avantgarde Experts. Riedel sagt seit Kurzem Unternehmen sogar ab, wenn er den Eindruck hat, dass sie zu langsam bei der Personalsuche sind. „Es würde zu lange dauern, diese Firmen richtig auf die Schiene zu setzen“, sagt er. Vor der Coronapandemie seien es eher vier bis sechs Wochen gewesen, die man Bewerber zappeln lassen konnte, sagt der Experte. Nun hätten die Firmen zwei,

maximal vier Wochen – dann müsse „alles unter Dach und Fach sein“, erklärt Riedel. „Sonst gehen die Leute woanders hin – in so gut wie jeder Branche.“

Deutschlands Bewerbermarkt läuft seit Monaten heiß: Die Zahl der Stellenausschreibungen ist in den vergangenen zwölf Monaten extrem gestiegen. Gefragte Kandidaten erhalten heute doppelt so viele Anfragen von Headhuntern wie noch vor der Pandemie. Auch nehmen in Zeiten von Videointerviews Parallelbewerbungen zu. Das führt dazu, dass sich ohnehin schon gefragte Kandidaten noch mehr als früher das beste Angebot herauspicken können.

Was Jobsuchende freut, stellt die Talentgewinnung deutscher Unternehmen vor große Herausforderungen. Marius Luther ist Gründer und Chef von Heyjobs, einer Onlinestellenbörse für Fachkräfte mit Jahresgehältern unter 70.000 Euro. Pflegekräfte, Lkw-Fahrer oder Callcenter-Agenten – 80 Prozent des Jobmarkts machten solche Tätigkeiten aus, sagt Luther.

Alle zwei Wochen fragt der 34-Jährige bei Unternehmen nach, die auf seinem Portal inserieren: Wie war der Rücklauf? Welche Erfahrungen habt ihr gemacht? Die Antworten zeichnen teilweise ein erstaunlich kampfmüdes Bild im viel beschworenen War for Talent. Da gibt es Firmen, die per se nur einmal pro Woche Bewerber zu Gesprächen einladen, weil das einfacher zu organisieren sei. Luther hat auch schon von Personalverantwortlichen gehört, die erst eine Stelle ausgeschrieben hätten und dann zwei Wochen in den Urlaub abgetaucht seien.

„Ich erkläre dann immer, dass sie sich das Geld für die Jobanzeige so auch sparen können“, sagt Luther. Seine Erfahrung: Das Nadelöhr sind eher die Fach- und nicht die Personalabteilungen. „Die meisten Unternehmen, mit denen ich spreche, sind völlig erstaunt, wenn ich ihnen sage, dass es bei Personalgewinnung nicht um Tage, sondern um Minuten geht.“

”

Es gibt in deutschen Unternehmen große Digitalisierungspotenziale, die das Recruiting beschleunigen können.

Inga Dransfeld-Haase
Bundesverband
der Personalmanager

Ein Unternehmen, das das verstanden hat, ist Tesla. Als der Elektroautobauer 2020 anfang, Fachkräfte für seine Gigafactory in Grünheide bei Berlin zu suchen, war unter den ersten Vakanzen eine Recruiterstelle mit einer wichtigen Zusatzbeschreibung: „High Volume“.

Anders als normale Personaler sollten die Tesla-Personaler in der Lage sein, „in kurzer Zeit eine große Anzahl von Mitarbeitern“ einzustellen. Dafür müssen die Bewerber laut Stellenausschreibung vor allem eine Sache gut können: „die Ärmel hochkrempeln und die Dinge schnell erledigen“.

Bislang hat Tesla 4000 Leute für seinen deutschen Standort eingestellt, bis Ende des Jahres sollen es 12.000 werden. Dass sich diese Strategie auch rächen kann, zeigt der US-Konzern gerade selbst: Erst kürzlich teilte Chef Elon Musk per Mail mit, dass er zehn Prozent der Leute bei Tesla vor die Tür setzen werde. Grund sei sein „super-schlechtes Gefühl“ wegen der Weltwirtschaft. Immerhin: In Deutschland wird bislang weiter im Schnellverfahren eingestellt.

„Mit High-Volume-Recruiting laufen Unternehmen Gefahr, die Bewerber nicht gut genug kennenzulernen“, sagt Avantgarde-Experts-Chef Riedel, der selbst für verschiedene Unternehmen in der Autobranche rekrutiert. Falsche Erwartungshaltungen und Fluktuation könnten die Folge sein.

15 Arbeitstage bis zum unterschriebenen Vertrag – bei 200.000 Bewerbern

Doch was hilft? Einer, der sich mit Geschwindigkeit im Recruiting auskennt, ist Eric De Jonge. Der Manager aus den Niederlanden ist Deutschlandchef der Manpower Group. Der Personalvermittler organisiert jährlich den Austausch zwischen 200.000 und 250.000 Kandidaten über sein Recruitingssystem und geht dabei stark datengetrieben vor.

15 Arbeitstage braucht De Jonges Mannschaft im Schnitt, bis sie einen Projektmitarbeiter rekrutiert. Vor allem in der Logistik und der IT sei der Markt umkämpft wie nie. Was er beobachtet: Viele Stellenausschreibungen seien überfrachtet und enthielten Anforderungsprofile, die nur aus einer Ära stammen können, in der es noch genügend Fachkräfte gab: „Sind perfekte Deutschkenntnisse für alle Jobs unabdingbar?“, fragt De Jonge – und gibt sich die Antwort selbst: „Das ergibt bei vielen Jobs keinen Sinn.“ Zielführender sei es, die Anforderungen realistisch an der Aufgabe auszurichten.

Sein Rat deshalb: zualterst Stellenausschreibungen massiv verschlanken. „In vielen Fällen spart es außerdem Zeit, im Prozess erst ein kurzes Vorinterview zu führen und dann die Unterlagen anzufordern.“ Zusätzlich müssten Unternehmen lernen, Bewerber so wie Kunden zu betrachten: „Da geht es auch nicht ohne Service.“

Tatsächlich misten mehr und mehr Unternehmen bei ihren Stellenausschreibungen aus – und senken so die Ansprüche an Bewerber. „Wir sehen, dass einst nicht wegzudenkende Anforderungen wie akademische Abschlüsse an Bedeutung verlieren. In den Vordergrund rücken hingegen Arbeitserfahrung und explizites Fachwissen, damit die neuen Kräfte auch direkt eingesetzt werden können“, sagt Annina Hering, Arbeitsmarktkönonomin beim Jobportal Indeed.

Doch der Grat zwischen dem Weglassen unnötiger Zusatzqualifikationen und dem Einstellen ungeeigneter Bewerber ist schmal. „Die Wahrscheinlichkeit von Fehlentscheidungen im Recruiting ist definitiv gestiegen“, sagt Carlos Frischmuth, Partner beim Personalvermittler Hays. Die können schnell teuer werden: Stellenausschreibungen, Personaldiensleister, Vertragserstellung, Onboarding – all das sind Kostenfaktoren. Das Risiko, dadurch draufzuzahlen, ist für die Unternehmen allerdings unausweichlich, meint der Berater.

Seine These: „Wenn es zwischen Kandidat und Unternehmen nicht passt, wird das in Zukunft seltener im Bewerbungsprozess auffallen, sondern erst in der Probezeit.“ Es werde zunehmend normal werden, dass Kandidaten in einem Unternehmen „einfach mal anfangen“ – und schnell wieder gehen, wenn ihnen etwa die Kultur oder die Führungskraft nicht gefalle. Geschwindigkeit ist offenbar nicht nur vor Jobantritt die neue harte Währung in der Arbeitswelt.

*Name von der Redaktion geändert.