

„Können Sie überhaupt lesen und schreiben?“

Bewerberalltag. Leyla Aktürk hat 500 Initiativbewerbungen abgeschickt. Geantwortet haben nur 40 Prozent der Firmen. Dafür gab es so interessante Aussagen wie: „Aus Sicherheitsgründen können wir Ihnen keine Stelle anbieten.“

BERNHARD SCHREGLMANN

SALZBURG (SN). Das Verbesserungspotenzial bei vielen Firmen, was den Umgang mit Bewerbern betrifft, ist offenbar groß. Das hat nun eine Studie von Career's Best Recruiters in Deutschland und in Österreich gezeigt. Als Bewerberin gegenüber den Firmen trat Bachelor-Absolventin Leyla Aktürk auf. Sie verschickte 500 Initiativbewerbungen aus. Ergebnis: Nur 40 Prozent der österreichischen Betriebe haben überhaupt geantwortet.

Bedenkliche Fragen

Hochinteressant ist aber, was Leyla so an Antworten bekam, etwa: „Aus Sicherheitsgründen können wir Ihnen leider keine freie Stelle anbieten“ oder auch „Bei Servicefragen wenden Sie sich bitte an . . .“ Viele Arbeitgeber antworteten mit: „Vielen Dank für Ihre Bewerbung auf unsere ausgeschriebene Position“, obwohl sich Leyla auf gar keine konkrete Stelle beworben hatte.

Gänzlich grotesk wurde es auch bei persönlichen Gesprächen. Ein Personaler eröffnete das Gespräch mit: „Die Fragen stelle ich, Sie haben hier nur zu antworten!“ Ein anderer wiederum wollte von ihr wissen: „Können Sie überhaupt lesen und schreiben?“

Weitere Fragen, die Leyla an der Ernsthaftigkeit der Bewerbungsgespräche zweifeln ließ: „Sind Sie auch froh, dass es schon Freitag ist?“, „Mögen Sie Regen?“, „Was tun Sie, wenn es regnet?“ sowie: „Würden Sie mit uns die 48-Stunden-Woche einführen?“ Auch der Beruf der Eltern oder das Ergebnis eines

Allergietests wurde thematisiert.

Würde Leyla wirklich einen Praktikumsplatz suchen, wäre sie frustriert zu sehen, wie wenig sich Firmen und Institutionen um sie bemühen beziehungsweise wie respektlos diese teilweise mit ihr umgehen.

High Potential

Doch in Zeiten des Fachkräftemangels weiß Leyla, dass nicht nur sie sich als ein High Potential perfekt vor potenziellen Arbeitgebern präsentieren muss, sondern dass mittlerweile Arbeitgeber gefordert sind, die richtigen Kandidaten als Mitarbeiter zu gewinnen. Denn wer jetzt noch davon ausgeht, dass sich die gefragtesten Mitarbeiter von morgen automatisch bei dem Unternehmen bewerben, der hat manches im Recruiting-Bereich versäumt.

Wahre Identität

Leyla Aktürk sucht eigentlich keinen Arbeitsplatz. Sie ist nicht einmal eine reale Person. Hinter ihr stecken Mystery Jobber, die im Rahmen der Studie Career's Best Recruiters insgesamt 1000 österreichische und deutsche Unternehmen getestet haben. Aufgabe der Erhebung ist es, in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftsministerium den Blickwinkel der Bewerber einzunehmen.

Mithilfe einiger ausgedachter Identitäten, wie die von Leyla Aktürk, wurden die Aktivitäten der Arbeitgeber zur Bewerberansprache und der Umgang mit Initiativbewerbungen untersucht. Als wissenschaftliche Begleitung agieren Univ. Prof. Wolfgang Elsik, Institutsvorstand des Department of



Weitgehend ratlos hinterließen viele Firmen die Bewerberin.

Bild: SN/WALDHÄUSL.COM

Daten & Fakten

Attraktive Frauen benachteiligt

Der Annahme, dass schöne Menschen erfolgreicher im Leben sind, kontert die Management-Professorin Stefanie Johnson von der Business School an der University of Colorado. Attraktive Frauen erfahren bei gewissen „maskulinen“ Jobs wie Forschungsleiter, Finanzdirektor, Bauaufseher oder Ingenieur eine deutliche Diskriminierung, berichtet die Wissenschaftlerin. Einer der Gründe: Männer wollen Frauen in gewisse Domänen nicht einlassen. Allein schon die Tatsa-

che, dass Frauen überhaupt solche Jobs anstreben, stößt den Verantwortlichen negativ auf. Dazu kommt das Vorurteil, dass Frauen für solche Arbeiten nicht geeignet sind. „In diesen Jobs ist es für Frauen nachteilig, attraktiv zu sein“, schreibt Johnson. „In jedem anderen Job wurden attraktive Frauen bevorzugt. Bei Männern, die sich für diese Arbeit bewarben, konnten wir das nicht feststellen“, so die Wissenschaftlerin. Es sei offensichtlich, dass es noch eine Doppelmoral gebe, wenn es um die Gender-Frage gehe. Attraktivität werde mit Qualifikationskriterien vermischt.

Human Resource Management an der Wirtschaftsuniversität Wien und Armin Trost, Professor an der HFU Business School der Hochschule Furtwangen.

Ergebnis: Employer-Branding- und Recruiting-Maßnahmen sind zwar in einigen wenigen österreichischen Unternehmen und Institutionen Standard, doch ob und wie diese von den Bewerbern wahrgenommen werden, war bis dato unbekannt. Durch die Studie kam im Fall der ausgesendeten Initiativbewerbungen zum Vorschein, dass in Deutschland nur etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen und Institutionen überhaupt antworteten. In Österreich sogar weniger als

die Hälfte. Besonders ärgerlich ist es, wenn Unternehmen zwar antworten, aber einem nicht einmal die Achtung entgegenbringen bei einer Absage einen Grund zu nennen: Nur 17 Prozent der österreichischen Arbeitgeber sind so respektvoll, ihren Bewerbern mitzuteilen, warum sie ihnen eine Absage erteilen mussten.

Auf Augenhöhe

Präsenz ist demnach nicht nur in Stellenanzeigen, sondern auf allen Kommunikationskanälen gefragt, wie: Homepage, Social Web, Karrieremessen, Tag der offenen Tür, Kooperationen mit Universitäten und Fachhochschulen, im Bewerbungsprozess und vielen mehr.

Die Arbeitgeber sollten unterschiedliche Fragen über Jobs, Arbeitsbedingungen, Karrieremöglichkeiten, Benefits, Work-Life-Balance und viele andere Themen beantworten können. Die Bewerber erwarten im Rahmen des Recruiting-Prozesses vom Gegenüber schlicht eine Behandlung auf Augenhöhe.

Ein Tipp der Studienautoren an die Firmen: Unternehmen, die in Zukunft beim Ringen um qualifizierte, talentierte und motivierte Bewerber die Nase vorn haben möchten, kommen dauerhaft nicht umhin, bei der Beurteilung der eigenen Recruiting-Aktivitäten die Perspektive der Bewerber einzunehmen.

KARRIERE KOMPAKT

Region Steyr: 280 IT-Kräfte gesucht

SALZBURG, LINZ (SN/OÖN). Die Initiative IT-Experts Austria hat eine aktuelle Leistungserhebung über den Bedarf an IT-Fachkräften im Raum Steyr durchgeführt. „Die Befragung hier ansässiger Betriebe, die sich mit Informationstechnologie beschäftigen hat ergeben, dass bereits jetzt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Mangelware sind. In den nächsten Jahren wird die Nachfrage weiter steigen. Das sind die Jobs der Zukunft“, sagt Wolfgang Bräu, Sprecher der Initiative IT-Experts Austria.

„In der Region Steyr ist seit Jahren eine Gründungsdynamik an IT-Betrieben festzustellen. In diesem Bereich kommen immer mehr Betriebe dazu“, erläutert Gunter Mayrhofer von der WKO Steyr. Dadurch ergibt sich ein verstärkter Bedarf nach gut ausgebildeten IT-Fachkräften. In den nächsten zwei Jahren werden 230 bis 280 zusätzliche Mitarbeiter auf diesem Gebiet benötigt. Tendenz weiter steigend.

Zu wenig Frauen

Augenscheinlich ist der relativ geringe Anteil von Frauen in IT-Berufen. Durch verschiedene Aktivitäten sollen vor allem junge Frauen, aber auch Wiedereinsteigerinnen für IT begeistert werden. IT ist in allen Geschäftsbereichen verankert. Man muss dazu kommunizieren, Teamarbeit leisten, ein breites Fachwissen besitzen und Fingerspitzengefühl zeigen. Aufgrund dieses Anforderungsprofils sind Frauen ausgezeichnet für IT-Berufe geeignet. Bräu: „Daher soll bei Mädchen das Interesse für Technik schon so früh wie möglich geweckt werden.“