

Fakten

Online-Bewerbung

Überblick über die 100 größten Unternehmen in Deutschland

Online-Bewerbungen und die dazugehörigen Portale von Unternehmen erleichtern sowohl Unternehmen als auch Bewerbern den Bewerbungsprozess. Stellenangebote können systematisierter durchsucht werden, die Eingabe der Bewerberdaten erfolgt über eine Maske – so kann ein Bewerber keine wichtigen Daten vergessen. Das Unternehmen kann die Daten leichter verwalten und geeignete von ungeeigneten Bewerbern automatisch trennen lassen. Auch der Papierverbrauch sinkt. Alles in allem ist die Onlinebewerbung also eine ökonomisch sinnvolle Lösung für den Jobmarkt.

Aber wie viele Unternehmen in Deutschland setzen schon auf Online-Bewerbungs-Verfahren? Dies soll mithilfe der Liste der größten Unternehmen in Deutschland nach Umsatz (Stand: 2009), welche die Süddeutsche Zeitung jährlich erstellt, geklärt werden. Um eine Antwort auf die gestellte Frage zu erhalten, wurden die HR-Internetseiten der genannten 100 Unternehmen betrachtet und nach der Art der möglichen Bewerbung katalogisiert. Möglich sind: Online-Bewerbung, Email-Bewerbung, Papier-Bewerbung und natürlich auch "mehrgleisige" Lösungen.

Ebenso wurden Möglichkeiten zum Self-Assessment in Augenschein genommen sowie Online-Leistungs- oder Persönlichkeitstests direkt beim Erstkontakt der Bewerber mit dem Unternehmen oder im späteren Bewerbungsprozess. (Nicht alle Unternehmen machen diese Informationen der Öffentlichkeit direkt zugänglich.)

Wie verbreitet sind Online-Bewerbungen?

Auf den ersten Blick lässt sich sagen, dass ein Großteil der Unternehmen auf Online-Bewerbungen setzt, insgesamt 68 der 100 Unternehmen. 26 Unternehmen

nutzen die Möglichkeiten (noch) nicht. Die meisten Unternehmen mit Online-Bewerbungs-Systemen, bitten ihre Bewerber darum, diese auch zu nutzen, z.B. aus Gründen der schnelleren Bearbeitung. Für sechs Unternehmen lässt sich mangels HR-Seiten oder mangels Jobangeboten keine Aussage treffen. Nur 35 Unternehmen weisen explizit auf eine postalische

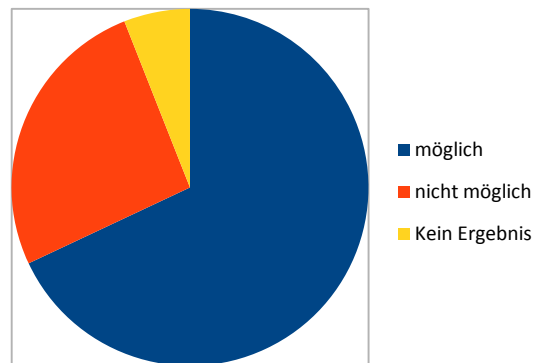


Abbildung1: Online-Bewerbung möglich vs. nicht möglich

Papier-Bewerbung hin, diese sind relativ deckungsgleich mit den Unternehmen, die keine Online-Bewerbung nutzen.

Bei 29 Unternehmen ist auch eine Bewerbung per Email möglich, hier fällt wieder eine relative Kongruenz auf mit denen, die noch keine Online-Bewerbung entgegen nehmen.



Heinke Steiner ist Gründerin und Geschäftsführerin der alpha-test GmbH.

Kontakt:
Tel.: 0621-8190284
heinke.steiner@alpha-test.de

Art der Online-Bewerbungen

Für die detailliertere Betrachtung der HR-Seiten der Unternehmen wurden die Bewerbungsverfahren der ersten zehn und die der letzten zehn Unternehmen der Top-100-Listen genauer analysiert.

Die Verfahren gleichen sich, allerdings ist bei einigen ein klares, sinnvolles webbasiertes Konzept zu erkennen, bei anderen Unternehmen hingegen erinnert die Eingabe der Daten (bzw. das Hochladen der Anhänge) stark an ein normales postalisches Bewerbungsverfahren. Die Effizienzgewinne sind dann eher gering. Mehrere Firmen lassen ihre Bewerber auch umfassende Daten zu ihrem Lebenslauf in Masken eintragen, um dann noch einmal den Lebenslauf als PDF-Dokument hochladen zu lassen. Hier konnte man sich anscheinend nicht komplett zu einer Online-Lösung entscheiden; relevante Daten liegen doppelt vor und werden wahrscheinlich je nach Geschmack des jeweiligen Mitarbeiters der Personalabteilungen abgerufen.

Die meisten Online-Bewerbungs-Lösungen sind auf die unterschiedlichen Bewerber angepasst. Es werden also auch nur relevante Daten abgefragt. Berufserfahrene werden beispielsweise nicht nach Praktika und ähnlichem gefragt und Auszubildende nicht nach Studium oder Berufserfahrung. Nur bei vier der untersuchten HR-Seiten gibt es ein Formular für alle, allerdings handelt es sich hier teilweise auch nur um Masken, in denen ein Anschreiben in eine Textbox gesetzt werden soll und dann der Lebenslauf und alle nötigen Dokumente als Anhang beigefügt werden – also nahezu altmodische Bewerbungsverfahren.

Webbasierte Assessment-Tests

Online-Tests gleich zu Beginn des Bewerbungsverfahrens sind in dieser Auswahl von 20 Unternehmen sehr rar. Nur eines der Unternehmen nutzt etwas in dieser Art, um Kompetenzen der Mitarbeiter gleich zu Beginn abzufragen.

Ob im späteren Verlauf des Bewerbungsprozesses webbasierte Assessments angewandt werden, ist

leider nicht klar zu erkennen. Zwei Unternehmen weisen die Bewerber darauf hin, dass dies im weiteren Prozess auf sie zukommt, in einem Fall aber auch nur bei Azubis.

Self-Assessment-Tests sind ähnlich rar gesät wie Tests im Bewerbungsprozess. Nur wenige Firmen bieten diese Möglichkeit ihren Bewerbern, und wenn, dann sind es meistens Angebote für Auszubildende. Vier Unternehmen aus den "Top Ten" haben solche Self-Assessment-Tests, einer davon richtet sich nicht nur an Auszubildende. Bei einem davon handelt es sich um eine Recruitment-Anwendung mit Lern-Komponenten, die anderen drei sind eher Persönlichkeits- oder Wissenstest, die den Bewerbern Orientierung bei ihrer Berufswahl geben sollen.

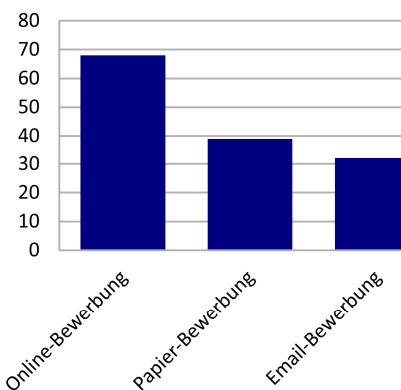


Abbildung 2: Explizit mögliche Bewerbungsarten

Zukunft

Die vorliegenden Daten zeigen, dass es einige Pioniere im Bereich Online-Bewerbung gibt, viele Unternehmen aber scheinen noch zu zögern, den nächsten Schritt zu einem noch webbasierteren Bewerbungsprozess zu wagen.

Unternehmen, die ihren Bewerbern Tests anbieten und auf umfassende Online-Bewerbungssysteme setzen, sind eher unter den in der Top-100-Liste hoch gelisteten Unternehmen zu finden, also ist es denkbar, dass das Vorbild der „Großen“ eine weitere Entwicklung bei kleineren Unternehmen in diesem Bereich auslöst.