

## 2.3 Papierbewerbung, E-Mail oder Online Formular? Was erwarten Mittelstand und Konzernunternehmen von Bewerbern?

Jährlich stehen weibliche und männliche Absolventen und Jungingenieure vor der Frage, wie und vor allem in welcher Art und Weise sie ihre Bewerbungsstrategie ausrichten sollen. Dabei hat schon die vorab gestellte Frage, welche Unternehmensform das interessanteste Angebot offeriert und die besten Karrierechancen bietet so manchen Kopfschmerz erzeugt. Die Vielfalt, den Einstieg über E-Mail, Online-Formular oder die klassische Papierbewerbung zu finden, bereitet außerdem auch noch Verwirrung. Welcher Weg ist der Königsweg?

### Trends aus der Forschung

Über alle Unternehmensformen hinweg gibt es ausreichend Untersuchungen die belegen, dass der **Online-Bewerbung** die Zukunft gehört. Im internationalen Vergleich rekrutieren sogar schon vergleichbare Wirtschaftsnationen wesentlich häufiger auf dem digitalen Weg, während Deutschland sich hier noch auf den hinteren Rängen befindet. Wer sich in dieser Hinsicht mit dem Thema Bewerbung beschäftigt wird hier große Unterschiede innerhalb der Wettbewerbsländer erkennen. Zudem ist es hier zu Lande meist noch üblich, einer erwünschten Online-Bewerbung eine Bewerbung in Papierform auf dem Postweg folgen zu lassen.

Beachten wir ausschließlich die zunehmenden Wachstumsraten lässt sich eine stete Tendenz zur zunehmenden Bedeutung der **Internetbewerbung** deutlich erkennen. Dies vor allem deshalb, weil

Unternehmen erkennen, mit dieser Form der Bewerbung viel Geld sparen zu können. Da nun Wirtschaftlichkeit ein wesentliches Entscheidungskriterium zur Prozessoptimierung der Rekrutierungswege sein kann, könnten wir die Schlussfolgerung ziehen, dass die Online-Bewerbung als einfachste und kostengünstigste Art, sich einem Unternehmen vorzustellen, der Papierbewerbung vorzuziehen ist und erwünscht von Unternehmen. Auch lässt sich so „wirtschaftliches Denken“ ableiten, was ja schon eine gesuchte Kompetenz sein kann.

Doch wie bei allen wesentlichen Fragen im Leben zeigt sich auch hier, dass es keine allgemeingültigen Antworten gibt - jedoch bedeutsame Hinweise, den Königsweg für sich zu finden.

### Allgemeingültige Antworten für Mittelstand und Konzern, wieso nicht?

**Kleine und mittlere Unternehmen (KMU)** bis ca. 500 Mitarbeiter haben wegen ihres teilweise geringen Bekanntheitsgrades gegenüber Großunternehmen einen erhöhten Informationsaufwand, um neue Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Da die KMU darüber hinaus weniger Fachpersonal zur Personalentwicklung und -auswahl zur Verfügung haben, sondern eher klassische Personalverwaltungsabteilungen, herrscht auch häufig ein Mangel an modernen und wissenschaftlich begründeten Verfahren zur Optimierung und Durchführung von Rekrutierungs-

ansätzen. Aus vertretbaren Kosten nutzen KMU daher vorrangig Internet-Stellenbörsen und regionale Medien und Veranstaltungen, um sich darzustellen und auf sich aufmerksam zu machen. **Für den Mittelstandbetrieb ist es meist wichtiger, Leistungen und Vorzüge wirkungsvoll herauszustellen und die Besonderheiten auf der Homepage gut in den Vordergrund zu setzen als Rekrutierungswege wirtschaftlichen Fragestellungen zu unterwerfen.** Dennoch sind gerade KMU anfälliger für Fehlentscheidungen in der Personalauswahl und auch verletzlicher, so dass der Auswahlprozess von Anfang an eine bedeutsame Rolle spielt. Für die Bewerber und Bewerberinnen gibt es jedoch auf der jeweiligen Homepage verbindliche Hinweise, welche Form der Bewerbung nun die wünschenswerte ist, um die „richtige“ Ansprache zu wählen und um möglichen Fehlentscheidungen der Unternehmen vorzubeugen.

**Großunternehmen und internationale wie nationale Konzerne** hingegen sind bekannt und haben häufig ein verbreitetes Image darüber, wie „man“ sich bewerben kann und haben einen eigenen Link auf der Homepage, der zum Einstieg und zur Karriere führt. Großunternehmen werben in allen Medien und machen schon an den Universitäten, in der Öffentlichkeit und auf vielen Veranstaltungen (Bewerbermessen, Bewerberinformationstage...) auf sich aufmerksam. Sie verfügen über große Personalabteilungen, die eigens Fachpersonal für die Rekrutierung von Fach- und Führungsnachwuchs unterhalten und Personalentwicklungsabteilungen, in denen sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausschließlich damit beschäftigen, auf welchen Wegen die best geeigneten Bewerber zu finden sind und wie sich diese bewerben können. **Großunternehmen folgen daher mehr dem Trend der digitalen Bewerbung und**

**stellen immer mehr firmeneigene Bewerbungsformulare ins Internet**, die bei der Bewerbung ausgefüllt werden müssen. So nimmt zum Beispiel die DaimlerChrysler AG keine Bewerbungen mehr auf dem Postwege an. Sogar E-Mail-Adressen sind in einigen Konzernen nicht mehr angegeben, damit die Bewerber sich nicht mehr per E-Mail bewerben, sondern ausschließlich über das Formular. Hier zählt die Bewerbung nicht mehr als Arbeitsprobe, **allein Daten und Fakten rücken in den Vordergrund der Entscheidung.**

In Anbetracht der derzeitigen Arbeitsmarktsituation lässt sich der Eindruck gewinnen, dass große Unternehmen sich eher vor zu vielen Bewerbern schützen und mehr Arbeit auf die Bewerber verlagern, um die nicht als qualifiziert erkannten Personengruppen schon vorab durch eindeutige Kriterien ausschließen zu können. Es ist auch kein Geheimnis, dass die Personalentscheidungen mittels Kriterien über die Software gesteuert und Bewerber quasi - ohne Sichtung - abgelehnt werden. Wer z.B. keinen entsprechenden Notendurchschnitt oder wer keine Auslandserfahrung vorweist, kann so schnell durch das Raster fallen.

### Tradition und wissenschaftlich optimierte Selektionsverfahren im Wettbewerb

Zukunftsorientierung, Objektivierung der Vorauswahl und Wirtschaftlichkeit stellen zwar wesentliche Entscheidungskriterien dar. Mangelnde Ressourcen, subjektive und objektive Kosten-Nutzen-Entscheidungen wie auch langjährige Traditionen und ganz schlichte menschliche Bedürfnisse spielen häufig jedoch eine gleichwertige wenn nicht gar bedeutsamere Rolle. **So entscheiden in vielen Unternehmen Geschäftsführer und Personalverantwortliche lieber noch auf Basis der Papierform, die**

**als Arbeitsprobe gilt.** Eine E-Mail Bewerbung wird ähnlich betrachtet und gilt ebenso als Arbeitsprobe. Und eine „konkrete Arbeitsprobe“ scheint bei einigen Firmen als Auswahlkriterium nahezu an erster Stelle zu stehen, wenn es um endgültige Entscheidungen um den Einstieg in das Unternehmen geht. So bestätigt Anne von Ritter, tätig im Bereich Human Resources, von Vallourec & Mannesmann Tubes in Düsseldorf: „Wer bei uns ein Praktikum macht oder seine Diplom-Arbeit schreibt, kann diese Zeit einerseits nutzen, seine Motivation und Arbeitsleistung unter Beweis zu stellen und andererseits, um das Unternehmen kennenzulernen.“ Und auch Volker Westedt, Leiter Nachwuchsgewinnung und Hochschulmarketing der Deutschen Bahn AG, die als Konzern alle modernen Rekrutierungswege verfolgt, bestärkt: „Erfolg versprechend ist in der Tat **hoher persönlicher Kontakt**, je intensiver je besser. Das steigert die Chancen, im Bewerbungsprozess als Bewerber berücksichtigt zu werden.“ Was bei beiden internationalen Unternehmen nicht unbedingt bedeutet, dass nach diesem ersten Schritt eines meist mehrstufigen Auswahlverfahrens schon der Arbeitsvertrag winkt. Wie auch bei der Deutschen Bahn AG ist so möglicherweise schon gewährleistet, in den Kreis der zu berücksichtigenden Kandidaten zu gelangen und das ist meist schon die größte Hürde im Wettbewerb um die besten Angebote. Hierzu zählen neben Praktika und Ferienarbeit zum Beispiel auch Kontakte auf Bewerbermessen.

### Der Weg zum Königsweg – die Onlinerecherche

Wollen nun die Bewerber wissen, welchen Weg sie einzuschlagen haben, kommen sie um eine Onlinerecherche der Unternehmen und einer Beobachtung der Medien wie auch des regionalen und universitären Angebotes nicht herum. Es gibt keine ein-

heitlichen Standards. Selbst Formulare sind bei jedem Unternehmen anders aufgebaut. Auch der Weg über ein Praktikum oder die Diplomarbeit und Dissertation den Einstieg vorzubereiten, will gut geprüft sein. Denn während Firmen wie DaimlerChrysler nur noch Bewerbungen über Online-Formulare mit Daten und Fakten berücksichtigen, bevorzugt zum Beispiel die Porsche AG noch eine gut strukturierte Bewerbungsmappe mit vollständigen und sehr aussagekräftigen Motiven zum Bewerbungshintergrund.

Was auch immer die Unternehmen an Einstiegsbedingungen verlangen, sie sind sehr individuell und vor allem **verbindlich im Internet** dargestellt. Dabei gibt es gerade für Ingenieure mehrere Chancen, den Einstieg zu gestalten, sofern sie die Homepage der Unternehmen studiert oder auf Bewerbermessen Informationen eingeholt und Kontakt geknüpft haben. Zum Beispiel bietet die E.ON AG, ein Unternehmen der Energiebranche, „verschiedene Einstiegsprogramme für Ingenieure, differenziert nach Abschlüssen und Entwicklungsperspektiven an, für die es auch unterschiedliche Wege und Bewerbungsformulare im Internet auszufüllen gilt“, erklärt Claudia Hellinger, Führungskräfteentwicklung, von der E.ON Ruhrgas AG in Essen.

Und wer nach langer Recherche im Internet immer noch keinen Königsweg in sein Unternehmen gefunden hat, sollte den Weg zum **Telefonhörer** nicht scheuen. Denn dann scheint der Anruf ein erwünschter Weg zu sein, um den Einstieg ins Unternehmen zu finden.

*Dipl. Psychologin Katharina Gutmann, Selbstständig in Beratung, Coaching und Training von Konzernunternehmen und Mittelstand in allen Führungs- und Strategiethematen, Senior-Coach DBVC*