

Das richtige Personal finden

Immer mehr Firmen finden keine passenden Beschäftigten. Laut Personalexperten liegt das nicht allein am Fachkräftemangel, sondern oft an den Unternehmen. Welche Fehler Arbeitgeber machen - und wie sie sich vermeiden lassen.

VON NICK DEUTZ

DÜSSELDORF Die Zeiten, in denen der Arbeitgeber den Bewerbungsprozess im Alleingang bestimmt, sind endgültig vorbei. Das zumindest behauptet Recruiting-Experte Ralph Dannhäuser: „Der Arbeitgeber bewirbt sich nun quasi um die besten Talente – und nicht umgekehrt. Das ist ein Paradigmenwechsel“, betont der Geschäftsführer der Personalberatung „on-connect GmbH“ aus dem schwäbischen Fillderstadt.

Das Werbe-Video der Garten- und Landschaftsbaufirma GB Gartenbau aus dem niederrheinischen Willich, das im Internet über die Videoplattform Youtube viral ging und mit einem kreativen Ansatz zahlreiche neue Bewerber anlockte, sei ein gutes Beispiel dafür. „Firmen müssen zeigen, was sie bieten, und nicht nur fordern. Das ist bei diesem Video perfekt umgesetzt“, so Dannhäuser. Ein Großteil der Unternehmen, gerade im stark verdichteten Ballungsraum NRW, wo viele Firmen in einem kleinen Umkreis um die besten Bewerber konkurrieren, würden zurzeit jedoch noch zu viele Fehler bei der Bewerbersuche machen. „Nicht ohne Grund sind die Hilferufe zahlreich“, sagt Dannhäuser im Hinblick auf den viel diskutierten Fachkräftemangel.

Für ihn besteht ein klarer Zusammenhang zwischen mühseligen Bewerberprozessen und der großen Anzahl an unbesetzten Arbeitsplätzen. So blieben allein im vergangenen Jahr rund 166.000 Stellen in NRW offen. „Deutschlandweit sind es laut aktuellen Studien ja sogar über 1,2 Millionen. Der Bedarf ist also da“, unterstreicht der Experte. „Es ist aber vor allem ein Verteilungsproblem“, sagt Dannhäuser. Die guten Firmen würden viele Bewerber erhalten, der Rest geht am



Oft kommen im Kennenlerngespräch entscheidende Aspekte nicht zur Sprache.

FOTO: CHRISTIN KLOSE/DPA

Ende leer aus. „Die meisten Probleme sind eben hausgemacht“, findet der Experte. In folgenden Bereichen sieht er klassische Fallstricke – und das sind seine Optimierungsvorschläge.

Kandidatenangebot wird falsch eingeschätzt

Vielen Unternehmen sei gar nicht bewusst, dass nur rund zehn Prozent der Berufstätigen überhaupt aktiv auf Jobsuche sind, sagt Dannhäuser. Das gehe aus Umfragen auf den bekannten Online-Jobbörsen Xing und LinkedIn hervor. Eine Studie der Universität Bamberg aus dem Jahr 2017 habe zudem ergeben, dass rund 60 Prozent aller Kandidaten lieber vom Unternehmen angesprochen werden, als sich selbst initiativ zu bewerben. „Da braucht man sich auch nicht wundern, wenn sich kein Bewerber auf eine Stellenanzeige meldet“, so der Exper-

INFO

Was den Berater zum Experten macht

Berater Ralph Dannhäuser ist Chef und Gründer der on-connect GmbH. Er ist einer der führenden Recruiting-Experten für mittelständische Unternehmen.

Buchautor Darüber hinaus ist er Herausgeber des „Praxis-Handbuchs Social Media Recruiting“ (Verlag: Springer Gabler).



FOTO: ON-CONNECT

te. Um deutlich mehr Kandidaten zu erreichen, müssten Unternehmen demnach aktiv nach neuen Mitarbeitenden suchen und nicht mehr nur passiv darauf warten, dass sich jemand bei ihnen meldet.

Zu hohe Hürden beim Jobprofil

„Wer nach der eierlegenden Wollmilchsaure sucht, schreckt die Bewerber sogleich ab“, sagt Dannhäuser. Damit meint er unter anderem umfangreiche Stellenausschreibungen, die gleich zu Beginn auf einen Schlag mehrere Anforderungen an den Bewerber stellen (etwa Gehaltsvorstellung, Eintrittsdatum, Bewerbungszeitraum). „Da sind viele Unternehmen noch in alten Fahrwassern unterwegs“, erklärt der Recruiting-Experte. Eine einfache Kontaktaufnahme und Dialogmöglichkeit, auch ganz ohne offizielle Bewerbung, sei deutlich vielversprechender.

Keine Suchmaschinenoptimierung

Wer etwa anstelle einer Fensterreinigungskraft nach einem „Vision Clearance Engineer“ sucht oder die Stelle „Master of operational facility management“ ausschreibt, um einen Hausmeister zu finden, müsse sich nicht wundern, wenn es keine Rückmeldungen gebe. Gerade dann, wenn nicht gleich auf Anhieb verstanden werde, um welchen konkreten Job es sich überhaupt handle, würden die Menschen schon gedanklich abschalten, so Dannhäuser.

„Außerdem ist die Beschreibung auch wichtig für die Suchmaschinen“, sagt der Experte. Rund 50 Prozent der Jobsuchen würden ihre Suche schließlich bei Google starten. „Und wenn sie da nicht auf die richtigen Titulierungen setzen, dann haben sie keine Chance, in der Trefferliste aufzutauchen“, erklärt Dannhäuser.

Zu viele offene Fragen In den meisten Stellenanzeigen, so hat es Dannhäuser aus langjähriger Erfahrung festgestellt, würden viele Fragen, die sich die Bewerber stellen, gar nicht beantwortet. „Wie arbeitet das Team zusammen? Wie steht es um die Work-Life-Balance? Wie ist die Unternehmenskultur?“, gibt der Experte ein paar Beispiele.

Vielmehr würden zahlreiche Aufgaben und Anforderungen an den Bewerber gestellt, die erneut abschreckend wirkten. Hilfreich sei es zudem, wenn in der Jobauschreibung bereits ganz konkret beschrieben werde, wie das Tagesgeschäft im Betrieb aussieht – und welche Vorteile es in der Firma gebe. „Hier könnte man beispielsweise die Mitarbeitenden befragen und die Antworten dann in die Anzeige einarbeiten“, so Dannhäuser.

Online-Reputation ignorieren

Vielen Unternehmen sei gar nicht klar, dass ihre Mitarbeitenden hinter den Kulissen das eigene Unternehmen bewerten, sagt der Recruiting-Experte. So sind auf der Webseite Kununu, Europas führender Plattform für Arbeitgeberbewertungen, bereits über eine Million Unternehmen gelistet, die anonym bewertet wurden. „Für den Bewerber ist es also nur ein Mausklick, um zu erfahren, was über die Firma gesagt wird“, stellt Dannhäuser klar. Wenn eine Firma dort immer wieder schlecht bewertet werde, sei es nicht verwunderlich, wenn die Anfragen ausbleiben.

Unstrukturierter Interviewprozess

Eigentlich sollte das erste Gespräch bei einem möglichen neuen Arbeitgeber eine positive Erfahrung sein. „Oftmals fühlt es sich für die Bewerber aber eher so an, als sitzen sie gerade mitten in einem Verhör“, so Dannhäuser. Aus diesem Grund sollte man schon von vorneherein nicht von einem Vorstellungsgespräch, sondern stattdessen von einem Kennenlerngespräch sprechen. „Das macht einen ganz anderen Eindruck“, ist sich der Experte sicher. Außerdem würde es bei vielen Unternehmen zu lange dauern, bis die Bewerber eine Rückmeldung erhalten. „Bis dahin haben einige Kandidaten schon ein neues Unternehmen gefunden“, so Dannhäuser. Wichtig sei also eine schnelle Reaktionszeit und ein permanentes Kontaktverhalten zum Kandidaten.

Umgang mit Urteil zu Bankgebühren steht in der Kritik

BERLIN (dpa) Im Konflikt um Bankgebühren befürchten Verbraucherschützer eine Gesetzesänderung zugunsten der Kunden. Banken und Sparkassen wollten erreichen, dass auch bei gravierenden Vertragsänderungen wie Preiserhöhungen wieder die stillschweigende Zustimmung der Kunden ausreiche, Verbraucher also nicht ausdrücklich einwilligen müssten, sagte Dorothea Mohn vom Verbraucherzentrale Bundesverband. Bis zu einem Urteil des Bundesgerichtshofs hätten einige Institute die stillschweigende Zustimmung „als Freifahrtschein für umfangreiche Vertragsumbauten und Einführung neuer Entgelte genutzt“, kritisierte Mohn. Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte nach einer Klage der Verbraucherschützer im April 2021 entschieden, dass Kreditinstitute bei Änderungen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) die Zustimmung ihrer Kundinnen und Kunden einholen müssen (Az.: XI ZR 26/20). Die Deutsche Kreditwirtschaft argumentiert dagegen, durch das BGH-Urteil sei das Vertragsverhältnis zwischen Kunde und Banken erheblich beeinträchtigt. Ähnlich sieht das die CDU/CSU-Fraktion im Bundestag. Sie forderte am Donnerstag die Bundesregierung auf, Rechtssicherheit für die Geschäftsbeziehungen zwischen Banken und Kunden zu schaffen.

Ganz nebenbei die Welt retten

Drei Männer zwischen 55 und 65 wollen gründen - mit Ideen, die dem Klima zugutekommen.

VON JANA MARQUARDT

HEIDELBERG/MÜNCHEN Als Tayyar Bayrakci 40 Jahre alt wird, wagt er einen Neuanfang. Der Bootsbauingenieur schreibt sich für ein Elektrotechnik-Studium an der Hochschule München ein, sein Schwerpunkt liegt ab sofort auf erneuerbaren Energien. Ein Thema, das ihm offenbar liegt: Für seine Bachelorarbeit tüftelt er an rotierenden Strömungen in Rohren und entwickelt ein Verfahren, mit dem man verschmutztes Wasser reinigen kann – ein Prozess, der sonst mit hohen Kosten und viel Aufwand verbunden ist.

Kurz gesagt hat Bayrakci dafür ein Rohr entworfen, das innen so geriffelt ist, dass ein Unterdruck entsteht und kleine Partikel wie Mikroplastik nach außen fliegen. „Wenn man Wasser hineinschüttet, kommt es unten gesäubert wieder heraus“, sagt er. Die Technik kann dabei helfen, Meerwasser zu entsalzen – und die Kosten dafür laut Bayrakci um rund 25 Prozent senken. Außerdem ist es dadurch möglich, Kühlwasser in Industrieanlagen aufzubereiten, Abwasser in Kläranlagen zu behandeln und Trinkwasser zu gewinnen.

Inzwischen ist der Münchner 55 Jahre alt, hat zwölf Jahre an seiner Idee gefeilt und möchte sie nun endlich vermarkten. Lange hatte er

große Schwierigkeiten damit. Professoren, die sich mit Fluid-Mechanik beschäftigten, hörten ihn zwar an, aber waren nicht überzeugt, Gutachter hätten ihn nicht „für voll“ genommen, wie Bayrakci sagt. Bis die Bundesagentur für Sprunginnovationen auf ihn aufmerksam wird. Sie fördert im Auftrag des Bundesbildungs- und -wirtschaftsministeriums innovative Technologien und hilft dabei, seine Forschungs-idee weiterzuentwickeln. Doch sein Unternehmen finanzieren kann sie nicht. Deshalb ist Bayrakci auf der Suche nach Investoren. Er braucht zwei Millionen Euro, dann will er eine GmbH, die Cy Fract GmbH, gründen, vier Mitarbeitende einstellen und seine Geschäftsidee an große Unternehmen herantragen.

Große Hoffnungen setzt der 55-Jährige auf die 2021 gegründete Initiative Circular Valley aus

Wuppertal, deren Accelerator-Programm er gerade durchläuft. Accelerator heißt auf Deutsch „Beschleuniger“ – und genau das ist auch das Ziel des Programms: Es soll das Wachstum einer bereits bestehenden Geschäftsidee beschleunigen. Circular Valley hat sich der Kreislaufwirtschaft verschrieben und 14 passende Start-ups aus Hunderten Bewerbungen für ihr viertes Förderprogramm ausgewählt, darunter auch Cy Fract von Bayrakci. Bis Ende März besucht er mit den anderen Gründern verschiedene Workshops und Coachings. Am letzten Tag, dem sogenannten Demo Day, sollen alle ihre Idee vor großem Publikum vorstellen.

Bayrakci nutzt die Zeit auch, um sich mit anderen Gründern in spe auszutauschen. Mit Daniel Vuynovich, 65 Jahre alt, und Andreas Birkel, 59, versteht er sich besonders

gut. Auch sie wollen den Schritt in die Gründerszene wagen – mit einer Idee, die sie schon vor mehr als 20 Jahren hatten: einer Art Ebay für industrielle Abfälle. Dort können Firmen diese für den günstigsten Preis loswerden – im besten Fall an eine Firma, die damit etwas Neues schaffen kann. Wer zum Beispiel alte Eisenbahnschienen anbietet, findet vielleicht jemanden, der sie dann woanders neu aufbereitet und wiederverwendet. So profitieren beide Seiten davon und die Umwelt auch.

Vuynovich und Birkel wollen eine App entwickeln und ihre alte Internetseite von vor 20 Jahren wieder reaktivieren – natürlich mit moderner Aufmachung. Dafür brauchen die beiden Heidelberger Geld, drei bis fünf Millionen Euro, schätzt Birkel. Gerade suchen sie – wie Bayrakci auch – nach Investoren. „Derzeit sind wir schon in Gesprächen mit größeren Unternehmen, deren Namen wir aber noch nicht nennen wollen“, sagt Birkel. Er und Vuynovich haben das Gefühl, auf einem guten Weg zu sein. Bei Circular Valley haben sie unter anderem gelernt, ihre Idee kurz und knapp darzustellen – aber trotzdem so, dass sie Unternehmen überzeugt. Sie hoffen, im Frühjahr gründen zu können. Vuynovich jedenfalls hat genügend Zeit für das Start-up. Der promovierter Geologe ist bereits in Pension.



Tayyar Bayrakci (li.) aus München hat eine Technologie entwickelt, mit der man Wasser reinigen kann.

FOTO: J. TÜREK

VERKEHR

Sanierungskonzept für Bahnstrecken vorgelegt

BERLIN (dpa) Für mehr Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit will die Deutsche Bahn bis 2030 überlastete Verkehrsknoten generalisieren – nun gibt es ein Konzept mit allen Korridoren und möglichen Zeiträumen. Das Papier, das der Deutschen Presse-Agentur vorliegt, diskutierte der Konzern am Donnerstag bei einem Treffen mit Verbänden und Unternehmen der Bahnbranche in Frankfurt. Dem Konzept zufolge geht es um mehr als 40 Streckenabschnitte mit einer Gesamtlänge von rund 4200 Kilometern, die nacheinander für jeweils rund fünf Monate vollständig gesperrt sowie umfänglich saniert und modernisiert werden sollen. Im Jahr 2025 soll unter anderem die für den Güterbahnverkehr wichtige Trasse zwischen Emmerich-Oberhausen an der Reihe sein.

ARBEIT

Gericht erlaubt Kontrolle von Amazon-Mitarbeitern

HANNOVER (dpa) Das Verwaltungsgericht Hannover hat in einem datenschutzrechtlichen Kontrollverfahren der Amazon Logistik Winsen GmbH die permanente Datenerfassung bei Mitarbeitertätigkeiten erlaubt (Az.: 10 A 6199/20). „Wir haben erkannt, dass diese Steuerung erforderlich ist“, sagte die Vorsitzende Richterin Andrea Reccius. Die Erfassung diene einzig logistischen Zwecken.