



VON **ROXANNA SCHMIT**

Klick – und die nächste Bewerbung wird versendet. Ein Motivationsschreiben ist diesmal aber nicht mitangehängt. Diese Mühe will man sich nicht mehr machen. Man wird vom potenziellen Arbeitgeber ohnehin wieder „geghostet“, so der Vorwurf frustrierter Bewerber. Die Jobanfragen bleiben einfach in der Luft hängen, man wird ignoriert.

Eine repräsentative Studie aus Deutschland konnte zu diesem Phänomen sogar Zahlen erheben. Für das Karrierebarometer 2024/2025 befragte die Recruitingplattform JobTeaser die Generation Z und Personalverantwortliche. Das Ergebnis: 74 Prozent der jungen Bewerber wurden bereits von Arbeitgebern geghostet – also ohne Rückmeldung stehen gelassen. Und die Hälfte (52 Prozent) der Personalverantwortlichen gab zu, selbst schon Kandidaten nach Beginn des Auswahlprozesses ignoriert zu haben.

Was heimische Recruiter dazu sagen und wie man den Bewerbungsprozess beschleunigen kann, erfährt der KURIER von drei Experten.

Bitte gedulden Sie sich

Spätestens innerhalb einer Woche sollte man irgendeine Form der Rückmeldung erhalten, sind sich die Experten einig. „Alles andere wirkt unprofessionell“, betont Birgit Meyer von BDO Consulting. Zumindest ein (automatisiertes) Geduldsschreiben gehöre zu einem anständigen Recruiting-Prozess dazu. „Man trifft sich immer zweimal und schlechte Erfahrungen sprechen sich herum. Da hilft auch das beste Employer-Branding nicht“, sagt sie. Wenn man schon zu Beginn so lieblos behandelt wird, sage das außerdem viel über den weiteren Onboarding-Prozess aus. „Bewerber kommen zu dem Schluss, dass der Arbeitgeber im Recruiting entweder völlig überfordert oder es ihm schlicht egal ist.“

Obwohl Fari Ahmadian, Recruiting-Expertin bei der REWE, es sehr ähnlich sieht, rät sie Bewerbern „sobald man, dass Gefühl hat, dass es zu lange dauert“ proaktiv nachzufragen. Warum? Bei REWE wird der Prozess von Menschenhand durchgeführt,

sagt sie. „Da kann es schon mal vorkommen, dass der eine oder andere Kandidat unbeabsichtigt durchrutscht. Aber das versuchen wir tunlichst zu vermeiden.“ Immerhin sei es ein Zeichen der Wertschätzung Bewerbern so rasch wie möglich zu antworten. Im Fall von REWE sind es selten mehr als zwei bis fünf Tage. „Aber sobald mehr Menschen im Prozess involviert sind, kann es sich verzögern“, fügt Ahmadian hinzu.

Tausende Bewerber

Robert Koenes von Iventa kann davon ein Lied singen. Als Recruiter hat er ständig mit Wartezeiten zu tun: „Wir sind Vermittler und geben Bewerbungen stufenweise weiter. Eine Rückmeldung kann da dauern.“ Um den Prozess zu beschleunigen, schreibt Iventa mittlerweile in ihren Angeboten dazu, dass sie von ihren Kunden bestimmte Reaktionszeiten erwarten.

Umso ärgerlicher findet Koenes die „Glücksritter, die wild Bewerbungen ausschieken“, ohne sich mit der Stelle auseinandergesetzt zu haben. „Die müssen wir natürlich aussortieren und je nach Bewerbermenge kann es zu Verzögerungen kommen.“

Und Bewerber gibt es viele. Besonders wenn es sich um eine Geschäftsführerposition handelt. „Es reicht der Titel 'Head Of' und sofort strömen die Bewerbungen ein“, bestätigt Koenes. REWE erhielt allein vergangenes Jahr über 60.000 Bewerbungen in der Zentrale und 190.000 in den Filialen.

Wie man punktet

Bei einer solchen Menge stehen Robert Koenes Meinung nach, jene Bewerber hervor, die bemüht sind und Motivationsschreiben mitschicken: „Das sind die Leuchttürme unter den Bewerbungen. Das macht Eindruck.“ Für Fari Ahmadian ist so ein Scheibenwiederum kein K.-O.-Kriterium. Ihr fallen stattdessen Lebensläufe ins Auge, „bei denen man merkt, dass der Kandidat sich mit der Ausschreibung beschäftigt hat“.

Birgit Meyer von BDO Consulting hat hier einen Tipp: Die Webseiten der Firmen. „Dort erfährt man meist, was gewünscht ist. Ausführliche Bewerbungspakete oder ein knackiges dynamisches CV.“

Warten auf Antwort

Recruiting. Wenn das Postfach trotz mehrerer Job-Anfragen leer bleibt, kann das entmutigen. Warum manche Bewerbungen unbeantwortet bleiben und wie man den Prozess beschleunigt



„Eine schlechte Erfahrung spricht sich herum. Da hilft auch das beste Employer-Branding nicht“
Birgit Meyer, BDO Consulting Managerin Recruiting & Executive Search



„Motivationsschreiben machen Eindruck. Das sind die Leuchttürme unter den Bewerbungen“
Robert Koenes, Iventa Director Personalberatung & IT-Recruiting



„Mir fallen CVs auf, bei denen man merkt, dass der Kandidat sich mit der Ausschreibung beschäftigt hat“
Fari Ahmadian, REWE Gruppenleitung Talent Acquisition