



SO TICKEN KANDIDAT*INNEN 2022

WHITEPAPER, TEIL 1
Oktober 2022

Inhalt

Die wichtigsten Zahlen im Überblick	3
Methodik der Erhebung	4
Der Status quo im Recruiting	5
Fachkräftemangel vs. hohe Recruiting-Aktivität	5
Unternehmen kennen ihre Schwachstellen	6
Wechselbereitschaft – Wie viele Menschen sind auf Jobsuche?	7
Österreichs Berufstätige kaum aktiv auf Jobsuche	7
Top Gründe für einen Jobwechsel	8
Was Arbeitnehmer*innen im Job hält	8
Was müssen Arbeitgeber bieten?	10
Erwartungen und Wünsche im Berufsleben	10
Erwartungshaltung gegenüber den Arbeitgeber	12
Die Relevanz von Benefits nicht unterschätzen	13
Kandidat*innenansprache: Worauf die Fachkräfte von heute achten	14
Den Arbeitnehmer*innen fehlen wichtige Informationen	14
Gründe gegen eine Bewerbung sind vielfältig	16
Wie Kandidat*innen sich bewerben	18
Ausblick: Wie können Unternehmen aktiv werden?	19
Leseempfehlungen	20
Über karriere.at	20

Die wichtigsten Zahlen im Überblick



Die Hälfte ...

... der Befragten hat sich schon einmal **nicht** auf eine interessante Stelle beworben, weil **wichtige Infos über einen Arbeitgeber fehlten**.



35%

der Befragten sind **latent jobsuchend**.

26%



der Befragten bewerben sich nicht, wenn der **Prozess zu kompliziert** ist.



70%

der 18-29-Jährigen sind **Benefits sehr bzw. eher wichtig**, wenn es um die Arbeitgeberwahl geht.



Zwei Drittel ...

... der Bewerber*innen interessieren sich für die **One-Click-Bewerbungsmöglichkeit**.



Was ist eine One-Click-Bewerbung?

Bei der One-Click-Bewerbung wird mit nur einem Klick das berufliche Profil von Kandidat*innen aus Karrierenetzwerken oder Jobplattformen wie karriere.at direkt in die Datenbank eines Unternehmens importiert. Damit können Bewerber*innen innerhalb weniger Sekunden ihre Kontaktdaten und Bewerbungsunterlagen an interessante Arbeitgeber*innen versenden.

Die weiterhin größte Herausforderung für Österreichs Recruiting-Landschaft? Der Arbeits- und Fachkräftemangel. In den Medien kursiert das Thema seit Jahren. Verschärft hat sich die Problematik mit Ausbruch der Corona-Pandemie im März 2020.

Arbeitnehmer*innen wurden zum Teil entlassen bzw. schulten für einen Branchenwechsel um, weil die Kurzarbeit für viele die Chance bot, die eigenen Werte und Vorstellungen zu evaluieren. Gleichzeitig haben Berufstätige – insbesondere gut ausgebildete Arbeits- und Fachkräfte in Mängelberufen – in den vergangenen Jahren ein starkes Selbstbewusstsein entwickelt. Sie wissen, dass sie sich Jobs und damit auch Arbeitgeber*innen zunehmend aussuchen können. Wie kann es Unternehmen unter solchen Umständen gelingen, die besten Talente zu gewinnen?

Für einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation hinsichtlich der in Österreich lebenden Talente hat karriere.at im Juli 2022 eine österreichweite, repräsentative Studie beim Online-Markt- und Meinungsforschungsinstitut Marketagent in Auftrag gegeben. Befragt wurden 501 Personen aus der Kernzielgruppe (siehe unten).

In den Fokus rückten dabei diese Fragen:

- **Wie jobwechselfreudig sind die Österreicher*innen?**
- **Welche Erwartungen und Wünsche prägen ihr Arbeitsleben?**
- **Was erwarten sich Arbeitnehmer*innen vom Bewerbungsprozess?**
- **Warum entscheiden potenzielle Kandidat*innen sich gegen eine Bewerbung?**

Im Folgenden stellen wir die spannenden Ergebnisse unserer Studie vor und zeigen auf, womit Unternehmen bei Arbeitnehmer*innen punkten können.

Methodik der Erhebung

Auftraggeber: karriere.at

Methodik: CAWI (Computer Assisted Web Interview) / Marketagent Online Access Panel

Sample-Größe: n = 501 Netto-Interviews

Kernzielgruppe: Personen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren, die freiberuflich tätig, unselbstständige Geschäftsführer/Manager, Angestellte, Beamte, (Fach-) Arbeiter*innen, Schüler*innen, Student*innen, Lehrlinge, Arbeitssuchende, in Karenz, Wehr- oder Zivildienstler oder auf sonstige Art berufstätig sind

Inzidenz: 88,7 Prozent

Quotensteuerung: Sample repräsentativ für die österreichische Bevölkerung, Random Selection

Feldzeit: 07.07.2022 – 14.07.2022

Alle Prozentzahlen der Erhebung wurden für dieses Whitepaper kaufmännisch gerundet.

Der Status quo im Recruiting

Welche Herausforderungen beschäftigen die Arbeitgeber in Österreich und wo sehen sie bei sich selbst Verbesserungsbedarf?

Eine Umfrage im Auftrag von karriere.at unter 810 Personalverantwortlichen hat ergeben, dass 89 Prozent der Unternehmen, die aktiv auf der Suche nach neuen Mitarbeitenden sind, Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben. Bei fast allen Unternehmen (87 Prozent) vergehen zwischen einem und sechs Monate, bis eine freie Stelle besetzt ist.

Fachkräftemangel vs. hohe Recruiting-Aktivität

 **77%**

Fachkräftemangel
(Mangel an ausreichend qualifizierten Bewerber*innen)

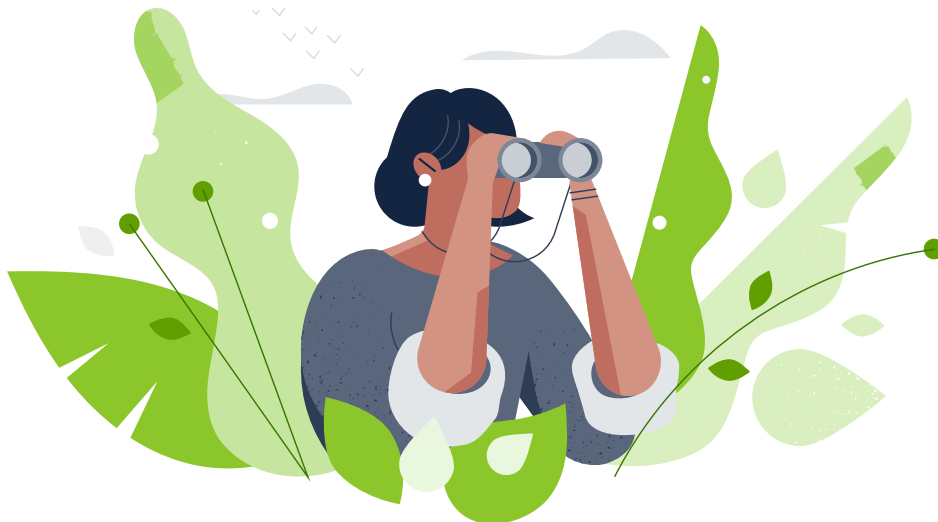
 **84%**

Arbeitskräftemangel
(Mangel an Bewerbungen)

 **47%**

Anforderungen der geeigneten Kandidat*innen (z. B. Gehalt, Homeoffice, etc.)

Marketagent für karriere.at n=810; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.



Der Großteil der Befragten ist sich einig: Der Fachkräftemangel bleibt weiterhin die größte Herausforderung, wenn es um Stellenbesetzungen geht. Rund 80 Prozent der Unternehmen kennen dieses Phänomen. Große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden gaben häufiger an, diese Herausforderung zu spüren.

Aber auch ein grundsätzlicher Mangel an Bewerbungen (77 Prozent) sowie hohe Anforderungen vonseiten der Kandidat*innen (47 Prozent) erschweren das Recruiting.

Unternehmen kennen ihre Schwachstellen

Oft sind es Versäumnisse der Arbeitgeber, die potenzielle Kandidat*innen von einer Bewerbung abhalten. Die meisten Unternehmen scheinen sich ihres Optimierungspotentials bewusst zu sein und können dieses klar benennen.

Befragt nach den Punkten im Recruiting-Prozess, in denen Personalverantwortliche sich Unterstützung wünschen, steht für fast die Hälfte der Teilnehmenden (48 Prozent) die externe Positionierung der Arbeitgebermarke auf dem ersten Platz. Danach folgt internes Employer Branding für bestehende Mitarbeitende mit 29 Prozent.

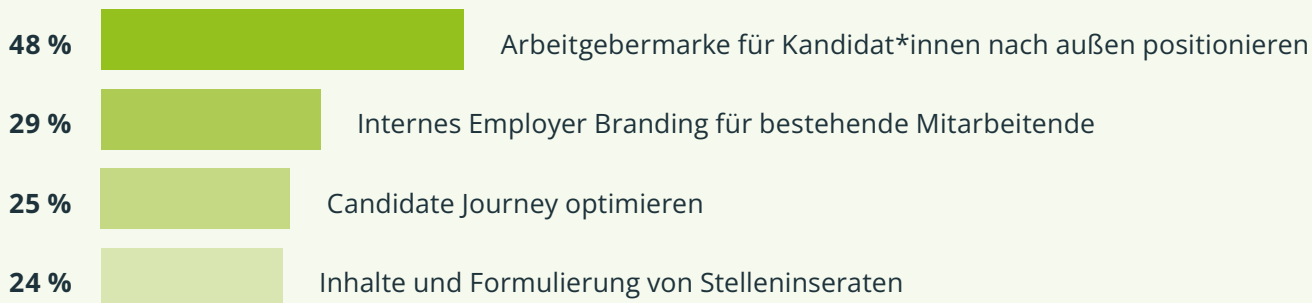
” Fast die Hälfte der Recruiter*innen wünscht sich Unterstützung bei der externen Positionierung der Arbeitgebermarke.

Je mehr sich der Fachkräftemangel verschärft, desto wichtiger wird es für Unternehmen, sich zu profilieren und mit Hilfe einer individuellen Arbeitgebermarke zu differenzieren. Das Bewusstsein dafür ist vorhanden, allerdings scheint es bei der Umsetzung noch Unsicherheiten zu geben.

Auf Platz drei ist die Optimierung der Candidate Journey. Ein Viertel der befragten Personalverantwortlichen hält den eigenen Bewerbungsprozess für ausbaufähig und ist bestrebt, den Bewerber*innen einen verbesserten Prozess zu bieten.

Wiederum fast ein Viertel (24 Prozent) wünscht sich Unterstützung in Hinblick auf Inhalt und Formulierung von Stelleninseraten.

Unterstützung im Recruiting-Prozess



Marketagent für karriere.at n=810; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Wechselbereitschaft – Wie viele Menschen sind auf Jobsuche?

Dass Unternehmen bei ihrer Suche nach Mitarbeitenden nicht fündig werden, kann unterschiedliche Gründe haben. Beispiele wurden zuvor genannt. Grundlage für den Erfolg im Recruiting ist ein ausreichend großer Pool an jobsuchenden Menschen. Im Rahmen dieser Studie wurde daher abgefragt, wie wechselwillig die Arbeitnehmer*innen in Österreich sind.

Österreichs Berufstätige kaum aktiv auf Jobsuche

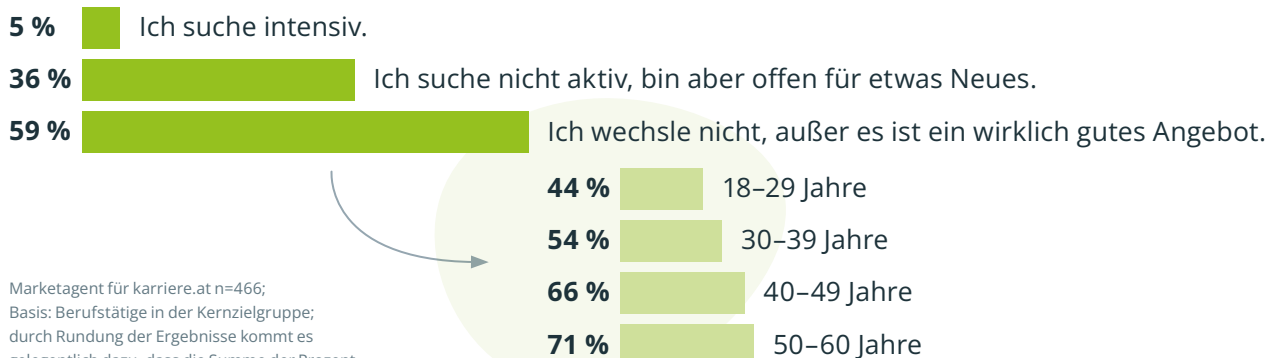
Die Ergebnisse zeigen, dass gerade einmal 5 Prozent der Berufstätigen aktiv auf der Suche nach einer neuen Stelle sind. Ganze 35 Prozent sind latent jobsuchend – grundsätzlich also offen für eine neue Herausforderung, wenn auch ohne Zeitdruck. Mit attraktiven Anreizen und unter den richtigen Voraussetzungen können diese Arbeitnehmer*innen daher zu einer beruflichen Veränderung motiviert werden – eine große Chance für Personalverantwortliche.

Diese Ergebnisse stützen zudem die aktuelle Theorie, dass sich der Arbeitgeber*innenmarkt in einen Arbeitnehmer*innenmarkt wandelt – Unternehmen müssen sich vermehrt um Jobsuchende bemühen und diese aktiv ansprechen.

” Nur 5 Prozent der Berufstätigen sind aktiv, aber 35 Prozent latent jobsuchend.

59 Prozent der Befragten sind hingegen nicht auf Jobsuche. Ein Wechsel käme für sie nur in Frage, wenn es wirklich notwendig wäre oder ein unschlagbar gutes Angebot vorliegt. Bei älteren Arbeitnehmer*innen (50 bis 60 Jahre) ist diese Haltung mit 71 Prozent erwartbar stärker ausgeprägt als bei den Jüngeren (18 bis 29 Jahre), bei denen die Zahl nur bei 44 Prozent liegt.

Status der Jobsuche



Marketagent für karriere.at n=466;
Basis: Berufstätige in der Kernzielgruppe;
durch Rundung der Ergebnisse kommt es
gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozent-
zahlen von 100 Prozent abweicht.

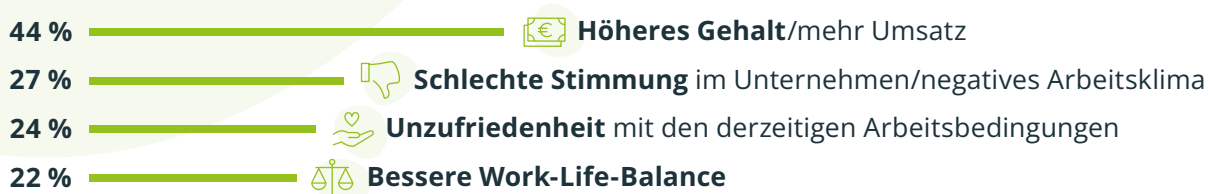
Top Gründe für einen Jobwechsel

Besonders spannend für Arbeitgeber ist, welche Gründe Fachkräfte dazu bewegen, einen Jobwechsel überhaupt erst in Betracht zu ziehen.

Mit 44 Prozent bietet ein höheres Gehalt weiterhin den größten Anreiz, um den Job zu wechseln. Es zeigt sich, dass jüngere Befragte diesen Faktor stärker gewichten als ältere. 50 Prozent der 18- bis 29-Jährigen würden sich für ein höheres Gehalt bzw. mehr Umsatz vom aktuellen Unternehmen verabschieden. Je älter die Arbeitnehmer*innen sind, desto kleiner wird die Rolle, die das Gehalt als Wechselgrund spielt – bei den 50- bis 60-Jährigen ist mehr Geld nur noch für 36 Prozent interessant.

Schlechte Stimmung und ein negatives Arbeitsklima sind für 27 Prozent Grund genug, sich nach etwas Neuem umzusehen. Fast ein Viertel (24 Prozent) ist mit den derzeitigen Arbeitsbedingungen unzufrieden. Mit einer besseren Work-Life-Balance lassen sich zumindest 22 Prozent der Befragten locken. Einen besonderen Stellenwert genießt diese bei den 30- bis 39-Jährigen. Hier lässt sich mutmaßen, dass Betreuungspflichten gegenüber Kindern eine wesentliche Rolle spielen.

Gründe für einen Jobwechsel



Alter	18–29	30–39	40–49	50–60
Höheres Gehalt	50 %	47 %	45 %	36 %
Bessere Work-Life-Balance	31 %	26 %	20 %	12 %
Flexiblere Arbeitszeiten	24 %	26 %	18 %	13 %

Marketagent für karriere.at n=466; Basis: Berufstätige in der Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Was Arbeitnehmer*innen im Job hält

Wenn ein Jobwechsel im Raum steht, werden im ersten Schritt das Für und Wider abgewogen. Die Studienteilnehmenden wurden daher auch gefragt, welche Gründe bei ihnen persönlich gegen einen neuen Job sprechen.

Zum einen ist die Jobzufriedenheit unter Befragten derzeit hoch: Fast die Hälfte (46 Prozent) gibt an, im derzeitigen Job glücklich zu sein und deswegen nicht wechseln zu wollen. Bei 25 Prozent ist kein ansprechendes Jobangebot vorhanden. Die Verschlechterung der Arbeitssituation (22 Prozent), die Angst vor Gehaltseinbußen (19 Prozent) sowie die Sorge, ob das Arbeitsklima im neuen Job passt und man sich mit dem Team versteht (19 Prozent) sind weitere Faktoren, die Arbeitnehmer*innen von einem Wechsel abhalten.

Berufstätige in Österreich haben allerdings auch Angst vor Arbeitslosigkeit bzw. fühlen sich mit einem neuen Arbeitgeber unsicherer (16 Prozent). Männer sind den Ergebnissen zufolge mit 19 Prozent stärker davon betroffen als Frauen – nur 12 Prozent von ihnen nennen diese Ängste. Möglicherweise hängt dieses Ergebnis mit der Tatsache zusammen, dass Frauen vermehrt in systemrelevanten Berufsfeldern wie der Pflege, im Handel und Erziehungsberufen tätig sind und deswegen vor Einschnidungen wie beispielsweise Kurzarbeit oder Massenentlassungen besser geschützt sind.

Sorge löst bei 14 Prozent auch der Gedanke aus, ob die mit einem Jobwechsel einhergehenden Veränderungen auch gemeistert werden können. Die unabsehbaren Auswirkungen auf das Privatleben beschäftigen zumindest 10 Prozent. Auch hier machen sich Männer im Vergleich zu Frauen mehr Gedanken (12 Prozent im Vergleich zu 7 Prozent).

Gründe gegen einen Jobwechsel



	männl.	weibl.
Angst vor Arbeitslosigkeit/höhere Unsicherheit bei neuem*neuer Arbeitgeber*in	19 %	12 %
Private Veränderungen mit unabsehbaren Auswirkungen	12 %	7 %

Marketagent für karriere.at n=466; Basis: Berufstätige der Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Was müssen Arbeitgeber bieten?

Arbeitnehmer*innen in Österreich wissen, was sie wollen. Dementsprechend haben sie bei der Jobsuche auch konkrete Erwartungen und Wünsche, die sie nicht nur an den Job selbst, sondern auch an den Arbeitgeber stellen.

Erwartungen und Wünsche im Berufsleben

Teilnehmende der Studie wurden gebeten, Aussagen, die die Erwartungshaltung ans Berufsleben formulieren, auf einer Skala von 1 bis 5 zu bewerten.

Rund 90 Prozent der Befragten gaben an, ein ausreichendes Maß an Freizeit sehr bzw. eher wichtig zu finden. Diese starke Gewichtung erklärt auch, warum fast ein Viertel (22 Prozent) der Arbeitnehmer*innen für eine bessere Work-Life-Balance den Job wechseln würde.

Ein wertschätzender Umgang (89 Prozent), Spaß (87 Prozent) sowie ein Job, der zu den eigenen sozialen Fähigkeiten passt (80 Prozent) sind für Österreichs Arbeitnehmer*innen ebenfalls wünschenswert. Der soziale Aspekt wird hier sogar als wichtiger eingestuft als der fachliche Fit – „nur“ 72 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass der Job zu ihren fachlichen Fähigkeiten passen muss.

” 90 Prozent erwarten sich ein ausreichendes Maß an Freizeit neben ihrem Job.

Die Sinn-Frage sowie das Bedürfnis, dass der Arbeitgeber soziale Verantwortung übernimmt, gewinnen an Bedeutung. 77 Prozent der Teilnehmenden wollen einen Job mit sinnvollen Auswirkungen und weiteren 73 Prozent ist es ein Anliegen, dass der Arbeitgeber sozial verantwortungsbewusst handelt.

Der Cultural Fit ist den Ergebnissen der Marketagent-Studie zufolge nicht nur für Arbeitgeber ein Must-have. 69 Prozent der Teilnehmenden wünschen sich einen Job bei einem Unternehmen, mit dessen Werten sie sich identifizieren können – im Idealfall stimmen die Unternehmenswerte und die eigenen Überzeugungen überein.

Eine klare Trennung zwischen Beruflichem und Privatem schätzen 67 Prozent. Abstriche beim Gehalt bei weniger Arbeitszeit kämen immerhin für etwa 35 Prozent in Frage. Ein gutes Einkommen ist hingegen nur für 28 Prozent der Befragten wichtiger als eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Und zu guter Letzt: Ein Viertel würde für zusätzliche Urlaubstage auf einen Teil des Gehalts verzichten.

Erwartungen und Wünsche im Berufsleben

Top-2-Box: stimme sehr zu/stimme eher zu

Ein ausreichendes Maß an Freizeit neben meinem Job ist mir sehr wichtig.



Mir ist wichtig, in meinem Job wertgeschätzt zu werden.



Für mich ist entscheidend, dass mir mein Job Spaß macht.



Mir ist wichtig, dass mein Job zu meinen sozialen Fähigkeiten passt (Kommunikation, Teamstärke etc.).



Mir ist wichtig, mit meinem Job etwas Sinnvolles zu bewirken.



Mir ist wichtig, dass in meinem Unternehmen soziale Verantwortung einen hohen Stellenwert hat.



Mir ist wichtig, dass mein Job zu meinen fachlichen Fähigkeiten passt (Ausbildung, Berufserfahrung, etc.).



Für mich ist entscheidend, dass die Werte des Unternehmens mit meinen Überzeugungen übereinstimmen.



Eine strikte Trennung von Privatem und Beruflichem ist mir sehr wichtig.



42 % 18-29 Jahre

Ich würde Abstriche beim Gehalt akzeptieren, wenn dafür meine Arbeitszeit verkürzt wird.



Ein gutes Einkommen ist für mich bedeutender als eine angenehme Arbeitsatmosphäre.



Für zusätzliche Urlaubstage würde ich auf einen Teil meines Gehalts verzichten.



Marketagent für karriere.at n=501; Basis: Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Erwartungshaltung gegenüber den Arbeitgeber

Auch im Hinblick auf den idealen Arbeitgeber haben Berufstätige in Österreich klare Vorstellungen. Wir wollten von den Studienteilnehmenden wissen, welchen Aussagen im Hinblick auf Erwartungen an Arbeitgeber sie auf einer Skala von 1 bis 5 zustimmen würden.

Am wichtigsten finden Arbeitnehmer*innen ein angenehmes Arbeitsklima (95 Prozent), finanzielle Sicherheit (93 Prozent), eine langfristige Anstellung (90 Prozent), Vertrauen seitens der Arbeitgeber in die Mitarbeitenden (89 Prozent) sowie ein korrektes und integriertes Verhalten der Führungskräfte bzw. der Unternehmensleitung (88 Prozent).

Das Konzept von New Work ist in Österreich mittlerweile weit verbreitet – zumindest erweckt die Gewichtung der Befragten diesen Eindruck. Folgende Erwartungen, die New Work zugerechnet werden können, wurden hinsichtlich Attraktivität bewertet:

- 86% **Work-Life-Balance**
- 84% **Sinnstiftende, erfüllende Arbeit**
- 82% **Übertragung von Verantwortung**
- 81% **Förderung von Motivation und Selbstvertrauen der Mitarbeitenden**
- 79% **Flache Hierarchien**
- 69% **Flexible, selbstständige Zeiteinteilung**
- 68% **Flexible Arbeitszeitmodelle, zum Beispiel 30-Stunden-Woche**
- 61% **Rückzugsorte für konzentriertes bzw. kreatives Arbeiten**
- 55% **Arbeiten im Home Office**



Die Relevanz von Benefits nicht unterschätzen

Benefits sind natürlich nicht alles, können im Zweifelsfall aber das Zünglein an der Waage sein.

60 Prozent der befragten Arbeitnehmer*innen betrachten Zusatzleistungen als sehr wichtig bzw. wichtig. Besonders spannend an den Ergebnissen ist, dass vor allem jüngere Arbeitnehmer*innen Benefits geboten bekommen wollen.

70 Prozent der 18- bis 29-Jährigen stufen diese als wichtig ein. Ein Drittel der Teilnehmenden empfindet Benefits als mittelmäßig wichtig – schön zu haben, aber offensichtlich kein Must-have. Lediglich jede*r Zehnte gibt an, dass ihm*ihr Zusatzleistungen eher weniger wichtig bis überhaupt nicht wichtig sind.



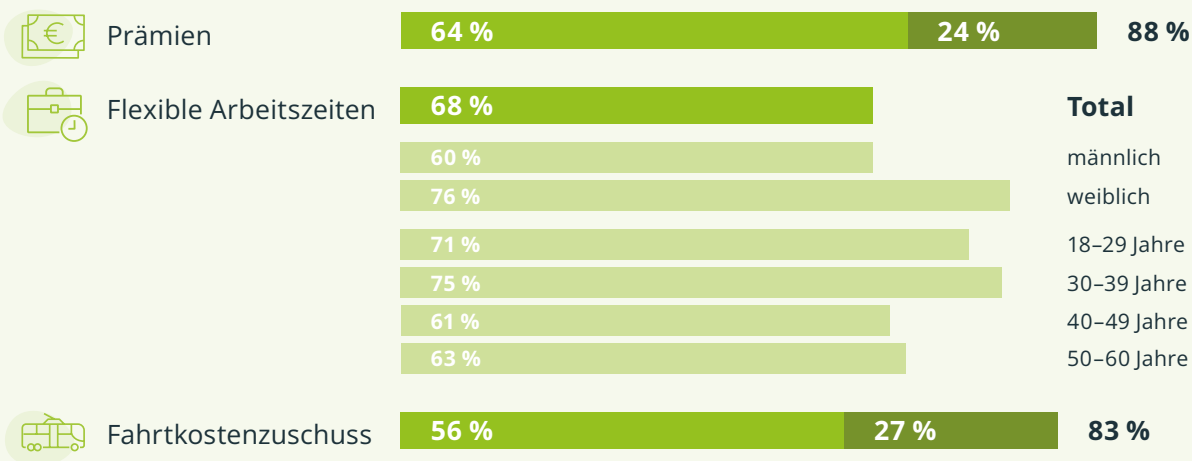
Prämien haben die Nase vorn, Homeoffice mittlerweile „selbstverständlich“

Flexible Arbeitszeiten haben es mit 83 Prozent Zustimmung auf Platz zwei geschafft. Modelle wie die 30-Stunden-Woche werden immer populärer. 76 Prozent der Frauen fänden diese Möglichkeit attraktiv. Im Bezug auf das Alter zeigt sich mit 75 Prozent eine stärkere Ausprägung bei den 30- bis 39-jährigen, was vermutlich dem erhöhten Bedarf nach Kinderbetreuung geschuldet ist. Fahrtkostenzuschüsse sind ebenfalls bei 83 Prozent der Befragten beliebt.

Gleichzeitig ist der Wunsch, im Homeoffice arbeiten zu können, weiterhin stark ausgeprägt, insbesondere bei den 30- bis 39-Jährigen: Etwa zwei Drittel möchten die Möglichkeit haben, außerhalb des Büros zu arbeiten. Diese Erwartungshaltung steigt seit 2019. Damals sprachen sich 49 Prozent fürs Homeoffice aus, 2022 liegt die Erwartungshaltung über alle Altersgruppen hinweg bei 55 Prozent.

Ansprechende Benefits für Mitarbeitende

Top-2-Box: stimme sehr zu/stimme eher zu



Kandidat*innenansprache: Worauf die Fachkräfte von heute achten

Wir wissen nun, wie wechselbereit Österreichs Fachkräfte sind und welche Anforderungen sie an potenzielle Arbeitgeber stellen. Für Recruiter*innen ist aber auch interessant, auf welchem Weg sie Arbeitnehmer*innen überhaupt erreichen und worauf sie beim Bewerbungsprozess besonders genau achten.

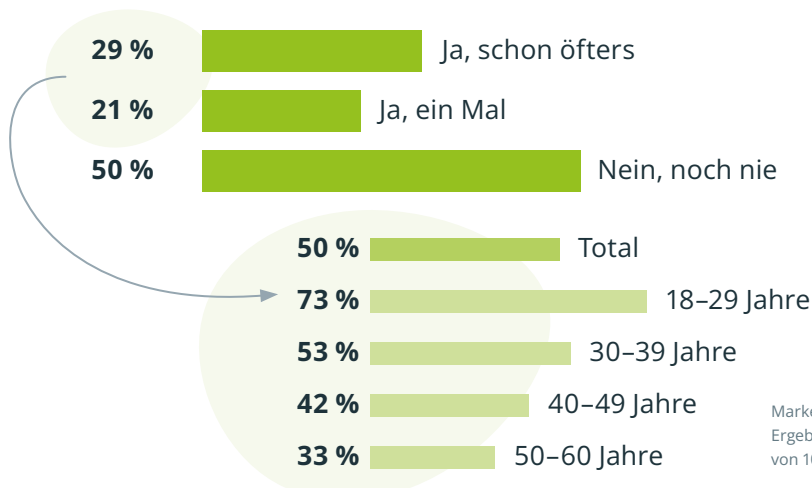
Den Arbeitnehmer*innen fehlen wichtige Informationen

Aus der vorliegenden Studie geht hervor, dass 68 Prozent der Arbeitnehmer*innen sehr bis eher intensiv über ein Unternehmen recherchieren, ehe sie sich dort bewerben. Etwas mehr als ein Viertel (26 Prozent) macht sich zumindest mittelmäßig intensiv schlau.

” 68 Prozent der Arbeitnehmer*innen recherchieren sehr bis eher intensiv über ein Unternehmen, bevor sie sich dort bewerben

Diese Recherchen sind leider nicht immer von Erfolg gekrönt. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (59 Prozent) gab an, schon einmal oder öfters relevante Informationen über ein Unternehmen im Stelleninserat vermisst zu haben. Für jede*n Zweite*n war dies Grund genug, mehrmals oder einmal von einer Bewerbung beim betroffenen Unternehmen abzusehen. Besonders jüngere Bewerber*innen im Alter zwischen 18 und 29 Jahren (73 Prozent) haben sich aufgrund mangelnder Vorinformationen nicht beworben.

Keine Bewerbung aufgrund zu geringer Vorinformation über das Unternehmen



Marketagent für karriere.at n=501; Basis: Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Welche Informationen sind besonders relevant?

Das Image eines Unternehmens ist für etwa die Hälfte der Arbeitnehmer*innen eine recherchewürdige Information. Dies deckt sich mit den bereits vorgestellten Ergebnissen hinsichtlich der Relevanz von Werteübereinstimmung und sozialer Verantwortung vonseiten der Unternehmen.

Rund 85 Prozent der Befragten finden es „sehr“ bis „eher“ wichtig, einen Einblick hinter die Kulissen eines Unternehmens zu bekommen. Authentische Erfahrungsberichte von Mitarbeitenden – z. B. im Rahmen von Videos oder Zitaten – sind eine gute Möglichkeit für potenzielle Kandidat*innen, ein erstes Gespür für einen Arbeitgeber zu entwickeln. Rund 37 Prozent interessieren sich für Fotos vom Unternehmen bzw. vom Unternehmensstandort. Weitere 15 Prozent sehen sich zudem gerne Videos über ein Unternehmen an.

Auch über die gebotenen Benefits und Zusatzleistungen informieren sich die Österreicher*innen gerne schon im Vorfeld. 43 Prozent wollen über das Angebot Bescheid wissen, bevor sie sich für oder gegen eine Bewerbung entscheiden.

Gehaltsangabe wird gerne „vergessen“

Obwohl die Gehaltsangabe im Stelleninserat seit März 2011 gesetzlich vorgeschrieben ist, halten sich manche Unternehmen nicht daran. 69 Prozent der Befragten haben bisher das Gehalt in zumindest einer Stellenausschreibung vermisst. Ebenfalls wurde zumindest einmal vergeblich nach den gebotenen Arbeitszeitmodellen, Basisinformationen zur Person bzw. zum Unternehmen sowie Benefits und Infos bezüglich Home-Office-Möglichkeit gesucht.



Gründe gegen eine Bewerbung sind vielfältig

Gründe gegen eine Bewerbung

Bedingungen nicht optimal (z. B. Gehaltsangabe, Standort, Home Office, Benefits etc.)



Ich habe die geforderten Qualifikationen nicht erfüllt



Unsympathische Stellenausschreibung



Abraten von anderen Personen (Freundeskreis, Bekannte etc.)



Zu komplizierter Bewerbungsprozess (zu langwierig, technische Probleme etc.)



Fehlende Information über die Position



Schlechte Arbeitgeber-Bewertung



Das ist noch nie vorgekommen



Sonstige



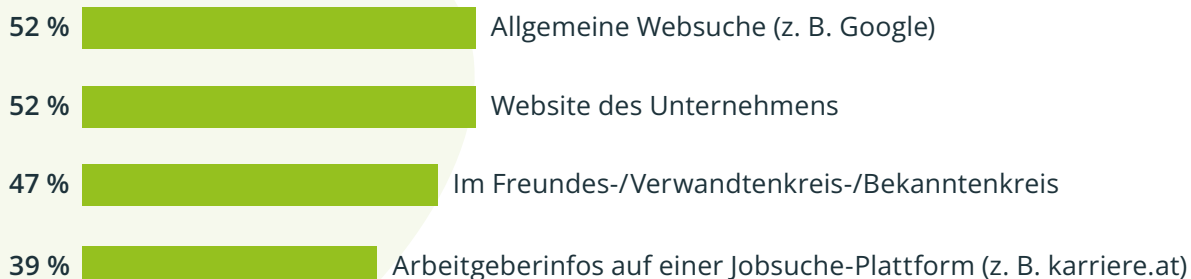
Marketagent für karriere.at n=501; Basis: Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Im Rahmen unserer Studie wollten wir auch wissen, welche Umstände Arbeitnehmer*innen schon einmal davon abgehalten haben, sich für einen Job zu bewerben. 43 Prozent geben als Grund dafür die nicht optimalen Bedingungen an.

Eine weitere Begründung gegen eine Bewerbung war für 35 Prozent, die geforderten Qualifikationen nicht erfüllt zu haben. Hierbei fällt auf, dass Frauen selbstkritischer sind als Männer. 42 Prozent der weiblichen Teilnehmenden machten aus diesem Grund schon einmal einen Rückzieher, aber nur 30 Prozent der männlichen.

Eine unsympathische Stellenausschreibung, ein schlechter Unternehmensruf sowie fehlende Infos über die Position sind ebenfalls Anlass genug, um potenzielle Bewerber*innen zum Umdenken zu bewegen. Ungefähr jede*r Vierte*r (26 Prozent) hat sich schon einmal wegen eines zu komplizierten Bewerbungsprozesses nicht beworben.

Informationsquellen: Wo Bewerber*innen recherchieren



Marketagent für karriere.at n=501; Basis: Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Beim Recherchieren von Arbeitgeberinformationen führt der erste Weg für jede*n Zweite*n zur allgemeinen Webrecherche über eine Suchmaschine. Auch ein Blick auf die unternehmenseigene Website darf daher nicht fehlen. Bei diesem Punkt haben wir nachgehakt und wollten von den Teilnehmenden wissen, wie zufrieden sie mit der Suche von Arbeitgeberinformationen auf Firmen-Websites sind.

Rund 13 Prozent empfinden diesen Prozess als eher bzw. sehr mühsam. Etwa jede*r Vierte (39 Prozent) bewertet ihn als mittelmäßig. Wiederrum jede*r Vierte würde sich eher nicht bzw. auf gar keinen Fall bei einem Unternehmen bewerben, das keinen attraktiven bzw. informativen Webauftritt hat.



” 13 Prozent der Befragten empfinden die Informationssuche auf Firmen-Websites als eher bzw. sehr mühsam.

Jobsuche-Plattformen wie karriere.at, die Arbeitgeberinfos in Form von Arbeitgeberprofilen zur Verfügung stellen, werden für die Recherche ebenfalls gerne genutzt. Laut Studienergebnissen greifen 39 Prozent auf diese Möglichkeit zurück.

Potenzielle Kandidat*innen legen aber auch großen Wert auf Mundpropaganda und holen im Freundes-, Verwandten- und Bekanntenkreis aktiv Meinungen zu einem Unternehmen ein.

Wie Kandidat*innen sich bewerben

Wir wissen bereits: Mit jedem zusätzlichen Schritt im Bewerbungsprozess erhöht sich das Risiko, dass potenzielle Bewerber*innen diesen abbrechen. Dass die Nachfrage nach simplen Bewerbungsmöglichkeiten steigt, zeigen auch unsere Ergebnisse.

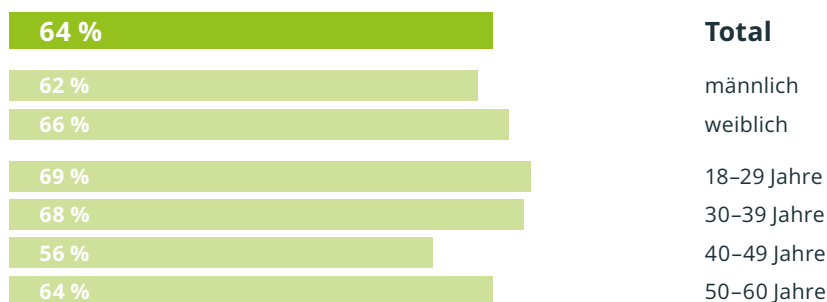
Die Bewerbung via One-Click-Funktion ist für zwei Drittel der Teilnehmenden sehr oder eher interessant. Im Vergleich: 2018 lag dieser Wert noch bei rund 59 Prozent. Interessant ist die One-Click-Bewerbung vor allem für jüngere Jobsuchende. 69 Prozent der Menschen zwischen 18 und 29 Jahren sowie 68 Prozent jener zwischen 30 und 39 Jahren finden diese Möglichkeit attraktiv.

Eine weitere interessante Variante ist die Hinterlegung der Bewerbungsunterlagen in einer Datenbank, auf die Unternehmen zugreifen können. 59 Prozent der Befragten sprechen sich dafür aus, im Vergleich zu 49 Prozent im Jahr 2018. Mit 67 Prozent ist diese Möglichkeit für die 18- bis 29-Jährigen am attraktivsten. Vor allem latent Jobsuchende schätzen diese Art der Bewerbung, weil Arbeitgeber dadurch aktiv mit Angeboten auf sie zukommen, ohne dass eine große zeitliche Investition ihrerseits notwendig wäre.

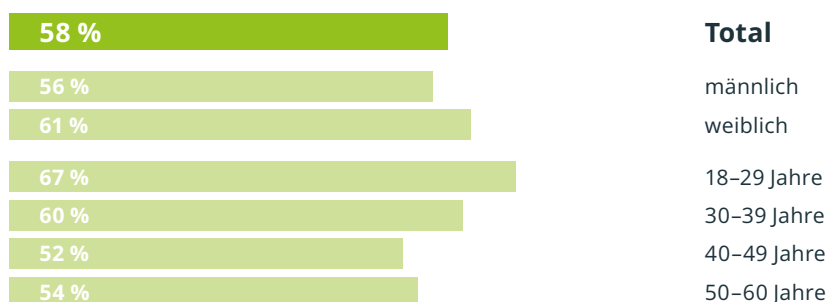
Interessante Möglichkeit zur Bewerbung

Top-2-Box: sehr interessant/eher interessant

One-Klick Bewerbung: Einmal ein Bewerber*innenprofil mit Bewerbungsunterlagen in Datenbank bzw. Cloud anlegen und per Mausclick an interessante Unternehmen übermitteln



Hinterlegung der Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse) in einer Datenbank, auf die Unternehmen zugreifen und bei Interesse direkt Kontakt aufnehmen können



Marketagent für karriere.at n= 501; Basis: Kernzielgruppe; durch Rundung der Ergebnisse kommt es gelegentlich dazu, dass die Summe der Prozentzahlen von 100 Prozent abweicht.

Das bevorzugte Gerät für die Jobsuche bleiben übrigens Desktop-Geräte wie PC, Laptop bzw. Notebook. Fast jede*r Neunte (87 Prozent) sieht sich damit nach einem neuen Job um. Das Smartphone nutzen bereits 76 Prozent – höchste Zeit also für Unternehmen, ihre Stelleninserate und ihren Webauftritt auf mobile Geräte zu optimieren. Ein Tablet verwendet hingegen nicht einmal die Hälfte der Arbeitnehmer*innen (46 Prozent) für die Bewerbung.

Ausblick: Wie können Unternehmen aktiv werden?

Stellen nicht besetzen zu können, ist nicht nur ärgerlich, sondern hat gleichzeitig das Potenzial, den Unternehmenserfolg zu schmälern. Wie unsere Studie zeigt, ist nur ein geringer Anteil der in Österreich suchenden Arbeitnehmer*innen aktiv auf Jobsuche – 35 Prozent hingegen sind offen für eine neue Herausforderung, sofern die Umstände passen und attraktive Anreize vorhanden sind.

Für Arbeitgeber ist diese Tatsache eine große Chance! Mittels Active Sourcing können sie Talente über Bewerber*innen-Datenbanken eigenständig sichten und kontaktieren. Damit jedoch ein erster positiver Eindruck vom Unternehmen entsteht, muss sichergestellt werden, dass unter anderem die Arbeitgebermarke nach außen hin positioniert ist.

Der Bewerbungsprozess hat auch in den Augen der befragten Personalverantwortlichen Ausbaupotenzial: Ein Viertel schätzt den eigenen Bewerbungsprozess als verbesserungswürdig ein. Eine positive Wahrnehmung der Candidate Journey kann Bewerbende maßgeblich beeinflussen – im Positiven wie Negativen. Daher gilt auch hier, etablierte Prozesse zu überdenken.

Einer der wichtigsten Faktoren im Bewerbungsprozess ist für Kandidat*innen, genügend Informationen über ein Unternehmen zu finden – sei es auf der Website oder in Stelleninseraten. Arbeitnehmer*innen wollen wissen, bei wem sie sich bewerben und was sie bei einer Anstellung erwartet. Ein aussagekräftiges Arbeitgeberprofil im unmittelbaren Umfeld des Jobinserats holt Bewerber*innen dort ab, wo sie bereits aufmerksam sind und erhöht die Chancen, dass sie sich bewerben.



Leseempfehlungen

- **E-Book** „Stellen trotz Fachkräftemangel besetzen“
- **E-Book** „Ihr Weg zur erfolgreichen Arbeitgebermarke“
- **Whitepaper** „Das perfekte Stelleninserat“
- **Whitepaper** „Verbindliche Angaben im Stelleninserat“
- **Whitepaper** „Bewerber beeindrucken mit der Candidate Journey“
- **Das perfekte Online-Stelleninserat: Sieben Schritte für mehr Aufmerksamkeit**
- **Aktive Kandidat*innenansprache: Active Sourcing am Prüfstand**

Über karriere.at

karriere.at ist Österreichs größtes Jobportal. Die Möglichkeiten des Marktführers im Online Recruiting verbinden passende Kandidat*innen mit den besten Arbeitgebern. Durch einen einzigartigen Produktmix finden Unternehmen auf karriere.at passende Kandidat*innen, die eingestellt werden. Stelleninserate auf karriere.at erreichen tausende Jobsuchende und decken den individuellen Recruitingbedarf einfach und bequem ab. Für Arbeitgeber wird der Pool passender Kandidat*innen durch gezielte Vorschläge aus der Bewerberdatenbank zusätzlich erweitert. Die Employer Branding Lösung von karriere.at spricht darüber hinaus potenzielle Mitarbeiter*innen an, die optimal zum Unternehmen passen, denn eine starke Arbeitgebermarke ist wesentlich für den Erfolg im Recruiting. karriere.at hat sich seit 2005 als Unternehmen zu Österreichs reichweitenstärkstem Karriereportal mit bis zu 4,5 Mio. Besuchen monatlich (Google Analytics 1/2022) und mehr als 220 Mitarbeiter*innen entwickelt. 96 Prozent Servicezufriedenheit der karriere.at Kund*innen bestätigen den damit verbundenen, hohen Grad an Kund*innenorientierung.

karriere.at GmbH

Donaupromenade 1, 4020 Linz | +43 (0) 732 90 82 00-0
www.karriere.at | redaktion@karriere.at