

# SMARTPHONE ALS BEWERBUNGSMAPPE

**Der Umsatz bei Notebooks ist dramatisch eingebrochen, da vielen Usern Smartphones und Tablets für ihre Zwecke ausreichen.** Darauf müssen sich auch die Anbieter von Recruiting-Software einstellen und ihre Angebote über alle Kanäle anbieten. Dazu gehört ebenfalls der mobile Zugang zu den Stellenanzeigen.

Autorin: **Kirsten Seegmüller**, freie Journalistin, Leinfelden-Echterdingen

**E**in sogenannter High Potential sitzt im Café, wartet auf seine Freunde und nutzt die Zeit, um mit dem Smartphone die Online-Stellenbörsen zu durchforsten. Als IT-Experte oder Ingenieur wird er schnell fündig, kann sich aber nicht spontan bewerben, denn die Homepages der Unternehmen und die Plattformen der Dienstleister bieten (noch) keine Schnittstellen zu Mobilgeräten. Dabei wäre auch über Smartphones eine vollwertige Bewerbung möglich, denn alle relevanten Daten können ohne Anhang übermittelt werden. „Es genügt ein Link auf Xing, LinkedIn, Experteer oder andere Business-Plattformen“, meint Markus Kumpf, Head of Talent Acquisition Deutschland bei der Siemens AG. Auf diesen Portalen sind Lebenslauf, Berufserfahrung und Spezialisierungen

meist schon hinterlegt. Ob die Angaben zutreffen, lässt sich in einem nächsten Schritt immer noch klären. „Heute dagegen verlangen viele Unternehmen – auch wir – gleich zu Beginn des Bewerbungsprozesses so viele Dokumente wie möglich“, so Kumpf, „künftig wird die Kurzbewerbung mit Lebenslauf zum Standard für den Erstkontakt, so wie es im internationalen Kontext schon lange üblich ist.“

Auch Steffen Michel, Geschäftsführer von MHM-HR findet, dass „eine gute Software für Bewerbermanagement unbedingt für mobile Endgeräte ausgelegt sein sollte“. Bei dem Anbieter von Talent Management-Software gehören Funktionen wie CV-Parsing, also die elektronische Verarbeitung von Dokumenten, Suchmaschinenoptimierung von Stellenausschreibungen, Social Media Recruiting,

SAP-Schnittstellen sowie Multiposting bei externen Stellenbörsen zum Standard-Portfolio. Auch eine Eignungsdiagnostik ist möglich.

Doch die Vorauswahl lassen sich viele Unternehmen nicht von einem Assessment-Tool abnehmen. Siemens beispielsweise verzichtet bewusst auf eine automatisierte Selektion. „Bei uns wird jede Bewerbung gesichtet, auch wenn es Tausende sind“, erklärt Kumpf. Bei 3000 neuen Mitarbeitern pro Jahr und manchmal mehr als 100 Bewerbern pro Stelle ist das ein ordentliches Stück Arbeit. Doch die lohnt sich, denn Kandidaten, die nicht auf die Position passen, für die sie sich beworben haben, fallen nicht durchs Raster, sondern werden für andere Ausschreibungen vorgemerkt. Lediglich für Auszubildende gibt es einen Online-Test, in dem logisches Denken

sowie ein Verständnis für Mathematik, Naturwissenschaften und Technik ermittelt wird.

## HTML5 ODER APP?

Technisch umsetzen lässt sich eine mobile Integration auf zwei Wegen: HTML5 oder Apps. Eine Internet-Seite, die mit der Webdesign-Programmiersprache HTML5 erstellt wird, erkennt, welches Endgerät auf sie zugreift. So wird die Seite entsprechend der Bildschirmgröße (Smartphone, Tablet oder Notebook) und Bedieneroberfläche (Tastatur, Maus oder Touchscreen) automatisch optimiert. Der Vorteil: Es müssen nicht extra Schnittstellen programmiert werden. Der Nachteil: Eine „One-size-fits-all“-Variante kann die sehr unterschiedlichen Endgeräte nur bedingt abbilden.

Option zwei ist die App: Sie kann gezielt mit den Features ausgestattet werden, die nur für Smartphones und Tablets interessant sind. „Eine App bietet mehr Gestaltungsmöglichkeiten“, betont Kumpf, „und so kann man ein positives Bewerbererlebnis schaffen.“ Vor allem bei knappen Fachkräften käme es darauf an, den Bewerbern nicht nur attraktive Jobs anzubieten, sondern auch das Recruiting so leicht wie möglich zu gestalten. Nachteil der App: Sie muss für jedes Betriebssystem neu programmiert werden – zumindest für die beiden Marktführer Google (Android) und Apple (iOS).

#### INHOUSE ODER OUTSOURCING?

„Wer ein Bewerbermanagement einführen will, sollte zunächst intern klären, welche Fachabteilungen Zugriff darauf haben sollen“, rät Michel. Danach wird festgelegt, welche Personen – etwa Recruiter, Personalleiter oder Betriebsrat – welche Informationen aus dem System benötigen. „Man muss alle Beteiligten darauf vorbereiten, dass sich die Recruiting-Prozesse verändern werden“, so Michel. Auch die Zuständigkeiten, wie etwa das Einstellen und Pflegen von Stellenausschreibungen, die Bearbeitung der Bewerbungseingänge sowie der technische Support, müssen verteilt werden. Das ist eine logistisch anspruchsvolle Aufgabe.

**» Wer ein Bewerbermanagement einführen will, sollte zunächst intern klären, welche Fachabteilungen Zugriff darauf haben sollen.**

Steffen Michel, Geschäftsführer, MHM-HR

Unternehmen, die zu wenige Ressourcen für den Aufbau eines eigenen Bewerberportals haben oder nur ein paar Dutzend Stellen pro Jahr ausschreiben, sind mit externen Providern besser bedient. Einer von ihnen ist Softgarden: „Inhouse-Hosting ist nicht mehr zeitgemäß“, plädiert CEO Dominik Faber. Das sagt er nicht nur aus seiner Position als Dienstleister heraus, sondern für viele Unternehmen ist die Total Cost of Ownership (TCO) in der Tat zu hoch, denn ein eigener Serverpark und ständige Updates kosten Geld und Personal. Außerdem können Dienstleister oft einen höheren Datenschutz gewährleisten als viele Unternehmen – zum einen weil es ihr Kerngeschäft ist, zum anderen weil sie unter Beobachtung stehen. Selbst Konzerne nutzen das Outsourcing-Modell: „Wir haben früher eigene Systeme eingesetzt“, so Kumpf, „aber es gibt inzwischen so gute Tools auf dem Markt, dass man das Bewerbermanagement ohne Bedenken extern vergeben kann.“ Siemens beispielsweise arbeitet mit Success Factors zusammen. Wichtig sind ein leichter Zugang für die Bewerber und ein flexibles Mietmodell für die Unternehmen. Das Recruiting-Tool von Softgarden zum Beispiel ist zu 100 Prozent browserbasiert und wird als Software-as-a-Service (SaaS) bereitgestellt. Je nach Bedarf bucht der Kunde bestimm-

#### CHECKLISTE ZUR AUSWAHL VON TOOLS

- Welche Aufgaben soll die Software erfüllen (Stellenanzeigen, Bewerbermanagement, Assessment Center, Talent Management etc.)?
- Lohnt sich ein eigenes Tool (Zuständigkeiten klären!) oder eignet sich eher eine Mietsoftware (SaaS)?
- Welche Abteilungen benötigen einen Zugriff (Personalabteilung, Fachabteilungen, Betriebsrat, IT-Abteilung etc.)?
- Ist die Software zu 100 Prozent browserbasiert?
- Wie greifen die unterschiedlichen Endgeräte auf das System zu (HTML5, App)?
- Ist eine Anbindung an das ERP-System möglich?
- Muss man ein Gesamtsystem mieten oder kann man einzelne Module buchen?
- Mit welchen (versteckten) Kosten muss man rechnen?
- Ist der Datenschutz nach §11 BDSG gewährleistet (Server in Deutschland)?
- Wie einfach ist die Bedienung für Unternehmen und Bewerber?
- Ist das System skalierbar (Anzahl der Stellenausschreibungen und Nutzer, Customizing der Oberfläche und Prozesse)?
- Ist Social Recruiting möglich (Xing, LinkedIn, Experteer, Facebook etc.)?
- Kann das System Bewerbungen aus anderen Medien erfassen (E-Mail, Excel-Listen etc.)?
- Sind aussagekräftige Reports möglich, die ein strategisches Recruiting unterstützen?

te Module: „Wir bilden den gesamten Recruiting-Prozess ab – von der Stellenausschreibung über die Bewerberverwaltung bis hin zur Einstellung“, erklärt Faber, „bei uns können die Arbeitgeber mit wenigen Klicks eine Online-Anzeige fertigstellen und über ein Widget auf der eigenen Webseite einbetten.“ Die Software platziert je nach Vertrag die Anzeigen in Online-Stellenbörsen wie etwa Monster, Stepstone, Jobscout24 oder Stellenanzeigen.de.

#### RECRUITING-SOFTWARE HILFT BEI STRATEGISCHEN ENTSCHEIDUNGEN

Eine gute Bewerbersoftware erleichtert nicht nur Ausschreibung und Vorauswahl,

sondern gibt auch einen Echtzeit-Überblick über die Situation. „Den Stand einer Bewerbung kann man ebenso gut nachverfolgen wie ein Paket bei UPS oder DHL“, so Kumpf. Seiner Meinung nach muss ein Recruiting-Tool aber deutlich mehr können: „Einen Arbeitgeber interessiert nicht nur, in welchem Stadium sich eine Bewerbung gerade befindet, sondern auch, welche Kanäle besonders viele qualifizierte Bewerber ansprechen. Ist es die Marketingveranstaltung an einer Uni, die kostspielige Anzeige in einer Fachzeitschrift oder die Kontaktaufnahme über ein Business-Netzwerk? „Ein Tool muss Reports liefern, woher die Bewerbungen kommen“, findet Kumpf, „nur so lassen sich die Marketingmaß-

## STUDIE MOBILE RECRUITING 2013

Das Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) der Universitäten Bamberg und Frankfurt/Main führen in Kooperation mit der Monster Worldwide Deutschland GmbH seit 2008 jedes Jahr eine Studienreihe zu den Entwicklungen, Trends und Innovationen der Personalbeschaffung im deutschen Mittelstand durch. An der aktuellen Studie „Recruiting Trends im Mittelstand 2013“ haben sich 70 Firmen beteiligt.

In der Studie heißt es: „Etwa ein Drittel der befragten mittelständischen Firmen ist der Ansicht, dass die zunehmende Nutzung von Smartphones und Tablet-PCs auch einen großen Einfluss auf die Rekrutierung haben wird. Zudem denkt jeweils rund ein Viertel der Unternehmen, dass sich Kandidaten in Zukunft über mobile Endgeräte bei ihnen bewerben werden und dass die Ansprache von Kandidaten über mobile Endgeräte für die Rekrutierung sinnvoll ist. Bereits umgesetzt wurden entsprechende Maßnahmen im Mobile Recruiting, wie beispielsweise eine für bestimmte Smartphones oder Tablet-PCs optimierte Darstellung der eigenen Karriere-Webseiten oder Online-Stellenanzeigen, jedoch erst in wenigen Unternehmen“ (Quelle: Uni Bamberg).

<http://www.uni-bamberg.de/isdl/leistungen/transfer/e-recruiting/recruiting-trends/recruiting-trends-2013-mittelstand/>

nahmen steuern.“ Reports sollten beispielsweise Auskünfte darüber geben, ob ein Unternehmen an den richtigen Stellen nach Mitarbeitern sucht oder genug Bewerbungen für E-Technik eingegangen sind.

#### ANBINDUNG AN HR-SYSTEME IST EINE PHILOSOPHISCHE FRAGE

Um die Einstellungsprozesse zu optimieren, sollte möglichst viel automatisiert ablaufen – könnte man meinen. Auch wenn Schnittstellen zu gängigen ERP-Systemen wie beispielsweise SAP oder Oracle möglich oder vorhanden sind, kann die Übernahme von Bewerberdaten auch Mehrarbeit verursachen: „Die Daten für die Lohnbuchhaltung sind anders als bei der Bewerbung“, so Faber, „dort gibt es also den ersten Medienbruch.“ Außerdem stimmt nicht mal

mehr die Adresse, wenn ein Bewerber für den Job umzieht. „Recruiting und Vertragsmanagement brauchen unterschiedliche Informationen, und sobald jemand Daten ändert, funktionieren automatisierte Schnittstellen nicht mehr.“ Außerdem sei es billiger, jemanden für die manuelle Eingabe einzustellen, als eine Schnittstelle zu pflegen. „Bei kleinen Betrieben mit 200 Bewerbungen jährlich machen große Recruiting-Systeme keinen Sinn“, findet auch Michel. Es sei effizienter, nur die Daten der Bewerber, die übernommen werden, manuell ins HR-System einzupflegen. „Da reicht auch Excel oder Outlook.“ Faber bestätigt: „Am Anfang hat man vielleicht 100 Bewerber, am Ende bleiben noch fünf übrig.“ Es gehe nicht darum, wie man die fünf günstig ins System bekommt, „sondern wie man die anfänglichen 100 möglichst günstig organisiert“.

## » Ein Tool muss Reports liefern, woher die Bewerbungen kommen, nur so lassen sich die Marketingmaßnahmen steuern.

Markus Kumpf, Head of Talent Acquisition Deutschland, Siemens AG

#### DATENSCHUTZ WIRD IMMER WICHTIGER

Das zweite Argument, das gegen eine Anbindung an die Personalsoftware (HR) spricht, ist der Datenschutz: „Manche Unternehmen wollen das partout nicht, denn ihr ERP-System ist doppelt und dreifach geschützt, E-Recruiting dagegen läuft zwangsläufig im Internet ab“, so Michel. Laut Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist nicht der Provider für den Datenschutz verantwortlich, sondern derjenige, der die Daten erhebt – also beispielsweise ein Arbeitgeber, der nur noch Bewerbungen über das Internet zulässt. Wenn diese Daten gehackt werden, kann es für das Unternehmen teuer werden. Es gebe zwar Datenschutzunternehmen, die Zertifizierungen ausgeben, beispielsweise nach §11 Auftragsdatenverarbeitung (ADV), „aber die sind bislang leider noch nicht standardisiert oder verpflichtend für alle Dienstleister“, erklärt Michel.

Bis es in Deutschland verbindliche Normen gibt, bleibt den Unternehmen nur der genaue Blick auf den Dienstleister. Niemand ist verpflichtet, seine technisch-organisatorischen Maßnahmen (TOMs) zu veröffentlichen, aber Softgarden hat sie ins Internet gestellt, damit Kunden sich vorab informieren können. Ob Datenschutz-Laien damit etwas anfan-

gen können, steht auf einem anderen Blatt. Spätestens beim Vertrag müssen sich die Unternehmen damit auseinandersetzen, „denn die TOMs sind Bestandteil einer ADV“, erklärt Michel. Die wichtigste Frage, die man dem Dienstleister vor Vertragsschluss stellen sollte, lautet: „Wo steht der Server?“ Es reicht nicht, einen deutschen Anbieter auszuwählen, der betont, die Daten liegen auf ‚eigenen Servern‘. Denn die könnten im Ausland stehen. Unlängst fand Michel im Angebot eines Dienstleisters den Passus: „Wir speichern Ihre Daten (unverschlüsselt) in jedem Land, wo wir eine Niederlassung haben.“ Er selbst geht auf Nummer sicher: Er war vor Beginn der ADV vor Ort und hat die Server seines Unternehmens gesehen sowie das Rechenzentrum auditiert. „Potenzielle Kunden sollten darauf achten, dass ein Rechenzentrum eine postalische Adresse in Deutschland hat“, lautet sein Rat. Während viele Internet-User in Social Networks freizügig mit ihren persönlichen Daten umgehen, reagieren sie im beruflichen Umfeld sensibel auf Datenschutzlücken. Nur wenn die Bewerber dem Unternehmen und dem Provider vertrauen, sind sie bereit, sich online zu bewerben. Und erst dann macht Mobile Recruiting wirklich Sinn.