

# Online-Recruiting



**rex systems GmbH**

Süderstraße 75-79

20097 Hamburg

phone: +49 8 900 80 0

[info@rex-systems.com](mailto:info@rex-systems.com)

# Online-Recruiting

---

Unternehmen stehen heutzutage vor großen Herausforderungen, was die Stellenbesetzung mit qualifiziertem Personal angeht: In Zeiten von Fachkräftemangel und demografischem Wandel müssen Firmen neue Wege gehen, um vakante Stellen zu besetzen. Vor allem Digital Natives sind jetzt gefragter denn je. Diese stellen daher auch zugleich den Dreh- und Angelpunkt der Stellenbesetzung dar, denn sie sind die Adressaten der Stellenausschreibungen. Klassische Stellenanzeigen in Print Medien erreichen die junge Generation kaum noch und eine postalische Bewerbung ist erst recht nicht mehr zeitgemäß. Der traditionelle Weg der Stellenbesetzung ist längst zu langsam für diese anspruchsvolle Generation geworden. Doch was ist die Lösung für Unternehmen? Das Stichwort lautet E-Recruiting oder auch Online-Recruiting.

## Inhaltsverzeichnis

- **Was ist Online-Recruiting?**
- **Häufige Kanäle des Online-Recruiting**
- **Vor-/Nachteile des Online-Recruitings**
- **Gründe für Online-Recruiting**

## Was ist Online-Recruiting?

---

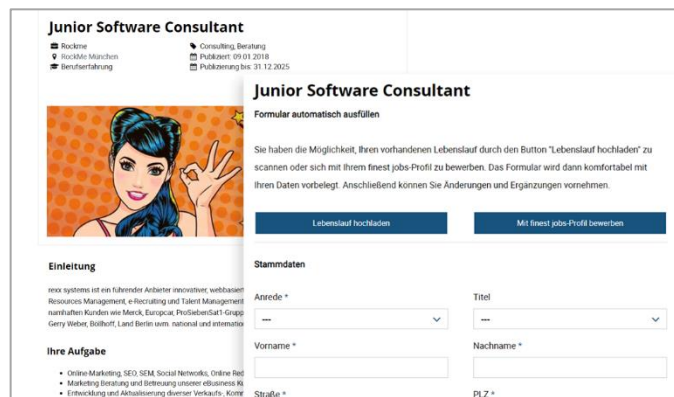
Die Recruiter der Unternehmen sind jetzt am Zug, denn sie müssen noch aktiver als sonst auf die Zielgruppe ihrer Stellenausschreibung zugehen. Konkret bedeutet das, sie müssen sich dorthin begeben, auf denen sich auch die gefragte Generation Y aufhält: ins Internet. Doch das Online-Recruiting umfasst nicht nur die Stellenausschreibungen, sondern auch den gesamten angekoppelten Bewerbungsprozess. Dieser sollte ebenfalls mittels elektronischer Medien an die Bedürfnisse und Verhaltensweisen der Bewerbenden angepasst sein. Damit kann nicht nur mehr potenzielles Personal angesprochen werden, sondern spart sowohl Unternehmen als auch den Bewerbenden Kosten und Zeit. Somit kann das Online-Recruiting oder auch E(lectronic)-Recruiting als computer- bzw. webbasierte Personalsuche beschrieben werden, die auch die Bewerberverwaltung und -Kommunikation miteinschließt. Es umfasst damit das komplette Spektrum der Personalbeschaffung- von der Stellenausschreibung, über die Kandidatensuche, bis hin zur Bewerbung, der Auswahl und der Kommunikation mit den Bewerbenden, den internen Stakeholdern, Führungskräften und auch den Teammitgliedern.

Statt Stellenanzeigen in Print-Medien und Bewerbungen per Post oder Excel-Listen für das [Bewerbermanagement](#), wird im Online-Recruiting heutzutage üblicherweise eine [HR-Software](#) verwendet, um Personalbeauftragte dabei zu unterstützen, geeignete Bewerbenden für die ausgeschriebenen Stellen zu finden.

# Häufige Kanäle des Online-Recruiting

Bei der Personalsuche stehen Recruitern zahlreiche Plattformen zur Verfügung, auf die sie zurückgreifen können, um die gefragten High Potentials zu erreichen. Dabei sind Online-Jobbörsen, Social-Media-Plattformen, spezielle Business-Portale und die unternehmenseigene Karriereseite nur einige dieser Möglichkeiten. Aufgrund dessen dominiert das Online-Recruiting mittlerweile auch die Personalbeschaffung. Im Schnitt werden heutzutage über 80 Prozent der vakanten Stellen auf der eigenen Unternehmenswebsite gepostet und rund 60 Prozent auf Online-Stellenbörsen. Print-Medien sind mit 20 Prozent im Vergleich dazu weit abgehängt.

Neben dem Online-Recruiting gewinnt auch das Mobile-Recruiting immer mehr an Bedeutung. Dies bezeichnet die Personalsuche via mobiler Endgeräte und kann durch Karriereapps, unternehmenseigener Apps oder mobiler Versionen von Karrierewebsites geschehen. Vor allem die junge Generation ist noch besser über das Handy zu erreichen als über den Computer.



The screenshot shows a job application form for 'Junior Software Consultant' at 'rex systems'. The form is titled 'Junior Software Consultant' and 'Formular automatisch ausfüllen'. It includes a profile picture of a woman and a text area for the applicant's introduction. The form has several input fields for personal data: 'Anrede \*', 'Titel', 'Vorname \*', 'Nachname \*', and 'Straße \*'. There are also buttons for 'Lebenslauf hochladen' and 'Mit finest jobs-Profil bewerben'. The form is partially filled out with placeholder text.

Die Bewerberverwaltung und -Kommunikation kann vor allem durch die Nutzung einer [Bewerbermanagement-Software](#) vereinfacht werden- sowohl für die Recruiter als auch für die Bewerbenden. Letztere können sich beispielsweise über die Website des Unternehmens bewerben und anschließend automatische Status-Meldungen zum Stand ihrer Bewerbung erhalten. Alle beteiligten Personen im Unternehmen erhalten zudem einen besseren Überblick über den Fortschritt des Bewerbungsprozesses.

Konkret eignen sich für das Employer Branding und somit die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber bei potenziellen Bewerbenden diese drei Kanäle:

- **Die eigene Website:** Die Unternehmenswebsite dient nicht nur als Visitenkarte im World Wide Web für die zu vertreibenden Produkte oder Dienstleistungen, sondern auch als Aushängeschild für das Unternehmen selbst und somit auch als Arbeitgeber. Deshalb sollten folgende Informationen auf der Website ersichtlich sein:
  - Die Unternehmenseckdaten, wie das Gründungsjahr, die Geschichte, sowie die konkrete Vision, die Unternehmensgröße, eine Kurzvorstellung der Managementebene oder Mitarbeitenden-Zitate.
  - Lückenlose Stellenausschreibungen mit Online-Formularen- letzteres sollte in jedem Fall kurzgehalten werden, um den Bewerbungsprozess nicht unnötig in die Länge zu ziehen.
  - Eine transparente Vorstellung des Prozesses der Personalrekrutierung für einen ersten Überblick

- Konkrete Ansprechpartner
  - Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen
  - Eine Mobile-Version der Unternehmenswebsite und vor allem der Karriereseite- viele potenzielle Bewerbende informieren sich abends mit dem Smartphone über offene Posten und erwarten daher auch eine optimierte Website für mobile Endgeräte.
- **Jobbörsen:** Unternehmen sollten diese Plattformen nicht vernachlässigen, denn über Jobbörsen werden Stellensuchende häufig erstmals auf Unternehmen aufmerksam. Wer bei Google nach zu besetzenden Stellen sucht, wird meist erstmal auf eine Jobbörse geleitet. Mehr als 2000 Stellenportale gibt es allein im deutschsprachigen Raum. Daher sollte hier genau ausgewählt werden, mit welcher die richtigen Bewerbenden erreicht werden.
  - **Social Media:** Social Media und Business-Portale, wie LinkedIn, Facebook oder Xing zählen heutzutage schon zu den Jobbörsen, doch sie unterscheiden sich auch in einigen wichtigen Punkten von klassischen Stellenportalen. Denn Bewerbende halten sich hier auch zum privaten Netzwerken, zur Weiterbildung oder dem (Selbst-) Marketing auf. Unternehmen finden deshalb oftmals einen guten Zugang zu Personen, die einen Jobwechsel anstreben, indem sie sich als attraktiver Arbeitgeber vorstellen. Im Umkehrschluss präsentieren sich potenzielle Bewerbende mit ihren Fähigkeiten ihren möglichen künftigen Arbeitgeber. Besonders für das Suchen und Finden von neuen Stellen oder Bewerbenden bieten sich deshalb soziale Medien an.



## Vor-/Nachteile des Online-Recruitings

Das Online-Recruiting optimiert den gesamten Personalbeschaffungsprozess und erfreut sich nicht zuletzt deshalb großer Beliebtheit bei Unternehmen. E-Recruiting hat zudem noch einige weitere entscheidende Vorteile gegenüber anderen Recruiting-Methoden, jedoch auch ein paar Nachteile.

Neben der Optimierung des Personalbeschaffungsprozesses als solches, bietet eine webbasierte Suche zudem auch eine gesteigerte Reichweite für die Stellenangebote, was somit auch die Zahl der Bewerbungen positiv beeinflusst. Durch die speziellen Suchfilter, die Online-Plattformen häufig bieten, kann zudem die Qualität der Bewerbungen erhöht werden. Weitere Vorteile von Online-Recruiting sind die Schnelligkeit des Schaltens der Stellenanzeigen, eine ständige Aktualität dieser, sowie die Kostenlosigkeit und die Verfügbarkeit von jedem Ort aus. Wird zudem noch eine geeignete HR-Software zur

Verwaltung der Stellenanzeigen eingesetzt, können diese effizienter und schneller bearbeitet werden und sparen Unternehmen somit Zeit und Geld.

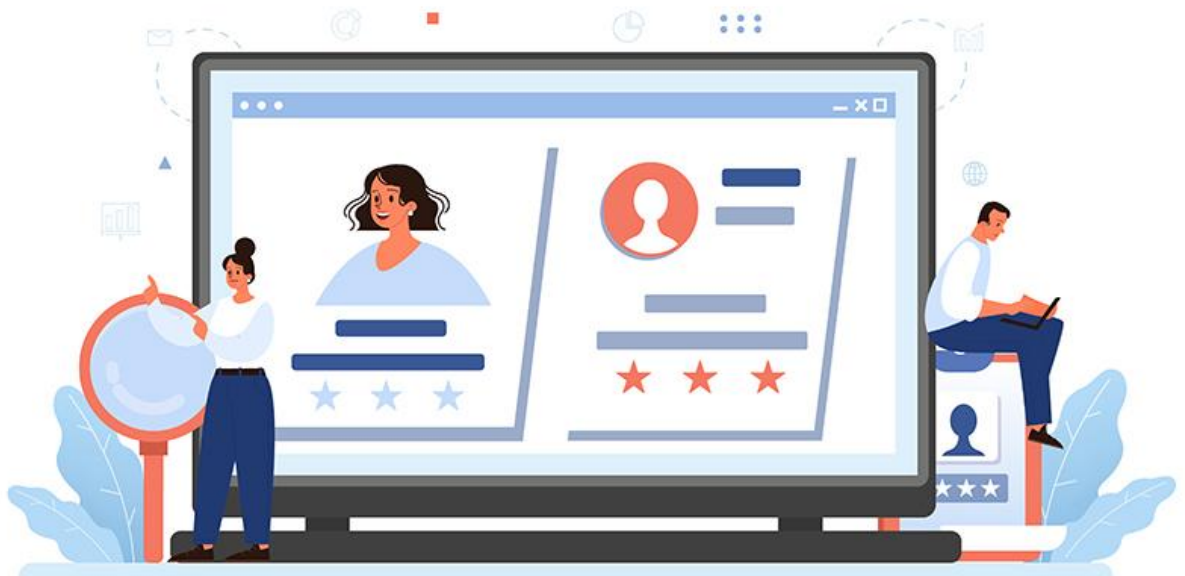
Durch diese aussagekräftigen Vorteile verdrängt das Online-Recruiting immer mehr das klassische Recruiting.

- Die **Zeitersparnis** greift dabei auf mehreren Ebenen:
  - Zum einen können Stellenausschreibungen schneller geschaltet werden, da es beim Online-Recruiting keinen Redaktionsschluss für den Druck von Print-Ausgaben gibt.
  - Und zum anderen können Bewerbende ihre Unterlagen online hochladen und machen im Bewerbungsformular schon erste Angaben zu sich und ihren Qualifikationen (Bewerberdaten).
  - Außerdem wird es Personalern im Online-Recruiting ermöglicht, einen ständigen Überblick über den Stand des Bewerbungsprozesses zu haben und können dadurch eine schnellere Entscheidung treffen.
  - Zudem verringern automatisierte Prozesse, wie beispielsweise das Versenden von Bestätigungsmails, deutlich den zeitlichen Aufwand.
  - Auch die interne Kommunikation im Unternehmen wird durch das Online-Recruiting und die richtige HR-Software verbessert und die Zeitersparnis erhöht. Denn anstatt Mitarbeitern aus der verantwortlichen Personalabteilung permanent wegen Feedback zu den Bewerbenden hinterherlaufen zu müssen, können Recruiter über die Software entsprechende Reminder verschicken lassen und somit die Kommunikation beschleunigen.
- Neben der Zeitersparnis bringt der richtige Einsatz einer HR-Software noch einen weiteren Vorteil mit sich: die **Kostenreduktion**. Wird beim E-Recruiting eine solche Software eingesetzt, spart das vor allem auf langfristige Sicht Kosten. Durch die Verkürzung der Prozesse der Evaluation der Bewerbungen und der Kommunikation mit Bewerbenden und Stakeholdern wird Zeit eingespart und dies wiederum spart Unternehmen auch Geld.
- In Bezug auf die **höhere Reichweite** der Stellenanzeigen durch das Online-Recruiting lässt sich zudem folgendes festhalten: Grundsätzlich werden per Online-Stellenanzeigen mehr Personen erreicht, jedoch vor allem auch die gewünschten, da sich dies online selektieren lässt. Außerdem sind die Jobanzeigen online länger einsehbar- anders als bei Print-Medien, die nach einem Tag bereits wieder vergangen sind.
- Zudem ergibt sich durch E-Recruiting ein weiterer Vorteil bei Stellenanzeigen: die **Gestaltung sowie die Aktualisierung der Anzeigen**. Online-Anzeigen bieten vollumfänglich einen größeren Gestaltungsfreiraum als in Print-Medien. Denn sowohl Bilder als auch Bewegtbilder können neben dem klassischen Text integriert werden. Außerdem lassen sich Online-Anzeigen leichter aktualisieren, sollte sich etwas an der ausgeschriebenen Stelle ändern.



Doch Unternehmen müssen neben den zahlreichen Vorteilen auch mit einigen Nachteilen rechnen, die sich durch das Online-Recruiting ergeben, rechnen. Vor allem gewinnen diese an Relevanz, wenn das Unternehmen erst mit dem E-Recruiting beginnt.

- Der genannte Vorteil der **Kostenersparnis** kann auch zum Nachteil werden. Deshalb liegt hier die Betonung vor allem auch auf der langfristigen Sicht. Denn zunächst kostet der Einsatz einer hochwertigen HR-Software einmal Geld und ist somit mit einem Invest verbunden, der sich jedoch nach einer bestimmten Zeit auszahlt.
- Ebenso verhält es sich mit dem **zeitlichen Aufwand**. Langfristig gesehen wird Zeit gespart, der erstmalige Einsatz von Online-Recruiting mittels HR-Software ist jedoch neben einem kostengebundenen Invest auch mit einem zeitlichen Ressourceneinsatz verbunden. Eine Software muss zunächst im Unternehmen getestet und dann eingeführt werden, das kostet Zeit. Jedoch wird den Unternehmen in der Regel ein professioneller Support für das Installieren der Software zur Seite gestellt, um die Einführung dieser so einfach wie möglich zu gestalten.
- Mit der Schnelligkeit des Online-Recruitings ist auch ein Nachteil verbunden: Nicht nur die Bewerbenden können online schneller reagieren- auch die Unternehmen müssen die Vielzahl an Rückmeldungen stemmen können. Mehr Stellenanzeigen bedeutet hier auch: mehr Bewerbungen. Eine HR-Software sorgt hierbei für Abhilfe: Sie automatisiert Prozesse und Aufwand kann eingespart werden.



## Gründe für Online-Recruiting

---

Die Hauptgründe für das E-Recruiting liefern die aktuellen Trends im HR-/Personalbereich: effizienter, schneller, qualifizierter. Für moderne Unternehmen, die all diese Entwicklungen mitgehen wollen, ist Konkurrenzfähigkeit ein entscheidender Faktor. Dies wird nur mit digitalen Prozessen erreicht, denn damit kann dem Tempo der Mitbewerbenden standgehalten werden und das Image des Unternehmens geschützt werden.

- **Tempo:** Nicht nur die junge Generation schüttelt bei postalischen Bewerbungen den Kopf, auch Unternehmen erhalten bevorzugt Online-Bewerbungen. Dies hat einen guten Grund: Briefbewerbungen kosten Zeit und Geld- sowohl das Unternehmen als auch den Bewerbenden. Denn die Bewerbungen müssen zunächst gesichtet werden und anschließend müssen die jeweiligen Qualifikationen manuell analysiert und mit denen der anderen Bewerbenden verglichen werden. Der Bewerbungsprozess wird dadurch nur unnötig in die Länge gezogen und es besteht die Gefahr, dass die Bewerbenden in der Zwischenzeit zur Konkurrenz abgewandert sind.
- **Image:** Auch das Image des Unternehmens wird durch Print-Anzeigen nicht gerade aufgebessert, sondern trägt viel mehr dazu bei, dass das Unternehmen einen konservativen Stempel aufgedrückt bekommt. Die gefragte Generation Y sucht nach Arbeitgebern, die zukunftsgerichtet sind- auch mit digitalen Bewerbungsprozessen. Zudem hat der Umstieg von Print- auf Online-Anzeigen noch einen weiteren Nebeneffekt: die Steigerung der Nachhaltigkeit des Unternehmens.