



vorgestellt von

**Dr. Melanie Cordini**

systemischer Management Coach  
 Expertin für Führung und  
 Kommunikation  
[www.fuehrunggeber.de](http://www.fuehrunggeber.de)

Kontakt: [cordini@fuehrunggeber.de](mailto:cordini@fuehrunggeber.de)



## Geld ist nicht alles – Karriere auch nicht. Was macht Unternehmen für Bewerber attraktiv?

Je nach Marktlage können Arbeitgeber aus einem großen Pool von Bewerbern auswählen oder müssen sich richtig ins Zeug legen, um aus dem kleinen Tümpel überhaupt noch Kandidaten zu angeln. Derzeit befinden wir uns eher in der zweiten Situation. Umso wichtiger ist es, einen Blick auf die Maßstäbe der Suchenden zu werfen.

### Viel hilft nicht viel

Allein mit einem extra Schein auf dem Anfangsgehalt lassen sich aktuell nur wenige Kandidaten überzeugen. Zwar spielt das Gehalt durchaus eine größere Rolle, aber es wird in keiner Studie als wichtigstes Kriterium genannt. Es geht uns in Deutschland doch allgemein so gut, dass keiner bei dem Gedanken 100 Euro mehr am Start zu haben, gleich leuchtende Augen bekommt. Oder anders gesagt, der finanzielle Mangel scheint bei den Kandidaten nicht so groß zu sein, dass viel Geld an oberster Stelle ihres Jobwunschzettels steht.

### Verlässlichkeit ist wichtig

Die Höhe des Gehalts spielt zwar keine primäre Rolle, aber die Sicherheit des Jobs findet sich immer unter den Top 3 der Auswahlkriterien. Wenn Outplacement und Fusionen an der Tagesordnung stehen, fragt sich die Suchende natürlich, ob es den Job, für den sie sich jetzt bewirbt, morgen überhaupt noch gibt, oder gar das Unternehmen. Hier hat gute Karten wer auf eine lange stabile Unternehmenstradition zurückschauen kann.

### Der „Kuschelfaktor“ entscheidet meistens

Wer Arbeitsklima und Work-life als weiche Fakten belächelt, ignoriert schlicht den Bedarf der Bewerber. Karrierechancen beschreiben viele Unternehmen ausführlich auf ihrer Bewerberseite, aber tatsächlich werden die erst interessant, wenn das Unternehmen sympathisch ist und ein harmonisches Miteinander glaubhaft macht. Wer hier einen Namen in den sozialen Medien hat, ist einen Schritt voraus. Begeisterte Berichte von Mitarbeitern sind allemal mehr wert und authentischer, als schöne Formulierungen auf der Homepage.

### Karriere ja, aber im Flow

Aufstiegschancen sind in der Tat ein wichtiger Faktor für Bewerber, aber es muss auch Spaß machen. Genauso wichtig sind nämlich interessante Tätigkeiten und die Möglichkeit, sich zu entwickeln. Sprich Weiterbildungsmöglichkeiten über das Unternehmen sind ein relevantes Kriterium dort zu starten.

### Die Sache selbst in die Hand nehmen

Ein letzter wichtiger Faktor bei der Arbeitgeberwahl ist Verantwortung. Die Aussicht, sich für Monate in Schnupperpositionen und niedere Hilfstätigkeiten zu begeben, ist für Kandidaten wenig reizvoll, auch wenn sie dem Kennenlernen des Unternehmens dienen sollen. Wichtig sind von Beginn an eigene Aufgabenbereiche, die die Kandidaten auch verantworten. Das funktioniert nur in Unternehmen die eine entsprechende Kultur haben, in der Fehler als notwendige Meilensteine akzeptiert und gewollt sind.

### Egal ob Mann oder Frau?

Grundsätzlich sind die Auswahlkriterien bei männlichen und weiblichen Kandidaten ähnlich. Der wenig überraschende Unterschied liegt in der Gewichtung von Aufstiegschancen und Arbeitsklima. Männer legen den Fokus eher auf die Karriere, während Frauen das Miteinander im Vergleich wichtiger ist. Wer hier bereits Vorurteile hatte, kann diese also entspannt bestätigen. Ebenfalls legen Frauen mehr Wert auf flexible Arbeitszeiten.

### Überraschend unwichtig

Interessant zum Abschluss ist noch der Blick auf die letzten Plätze der Statistiken. Internationalität und Image, mit der viele Arbeitgeber werben, spielen für die Auswahl der Bewerber kaum eine Rolle. Das gleiche gilt für Infrastruktur und Sozialleistungen. Schon 2006 waren diese Faktoren unwichtig. Wer hätte das gedacht. 2006 in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, war Sicherheit übrigens kein wichtiges Kriterium. Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten standen hier an der Spitze der Wahl.

### Attraktive Unternehmen 2016: TOP 5 Auswahlkriterien

1. Arbeitsklima
2. Sicherheit
3. Abwechslung
4. Weiterbildung
5. Verantwortung

Zusammenfassend spielen für die Auswahl der Kandidaten heute neben der Sicherheit vor allem das Arbeitsklima und die Inhalte und Entfaltungsmöglichkeit bei der Arbeit die Hauptrolle. Wenn die Mitarbeiter aus diesen Gründen gekommen sind, heißt das aber noch lange nicht, dass sie deshalb auch bleiben. Ob die gleichen Gründe, die Bewerber anziehen, sie auch halten, lesen Sie in der nächsten TVjournal.