

Stelleninserate

# Wie weit decken sich Anspruch und Realität?

Die gestellten Anforderungen sind oft höher angesetzt, als dies für die Ausübung der angebotenen Tätigkeit erforderlich wäre. Einen hohen Stellenwert haben formale Ausbildungen.

Von Alexander Salvisberg. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Stellenmarkt-Monitor Schweiz am Soziologischen Institut der Universität Zürich.

– Inserate in Internet und Printmedien spiegeln die quantitative und qualitative Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Aus der Sicht der Stellensuchenden erscheinen die in Inseratexten verlangten Qualifikationen jedoch oft anspruchsvoller als das, was für eine bestimmte Tätigkeit tatsächlich erforderlich ist. Einen hohen Stellenwert haben dabei formale Ausbildungen, insbesondere eine abgeschlossene Berufslehre.

Damit wird signalisiert, dass die Bewerberin oder der Bewerber nicht nur über grundlegende fachliche Fähigkeiten verfügt, sondern auch über «Soft Skills» wie Durchhaltevermögen, Lernfähigkeit und Einsatzbereitschaft. Gerade bei nicht besonders qualifizierten, aber auch nicht völlig anspruchlosen Tätigkeiten werden oft Personen mit einer Berufslehre vorgezogen. Dies obwohl die Lohnkosten in der Regel etwas höher sind als bei Ungelernten. Der Arbeitgeber nimmt diesen Nachteil in Kauf, wenn er dafür das Risiko einer Fehlbesetzung senken kann.

Grundsätzlich sind die in Inseraten formulierten Anforderungen an Stellenbewerbende durchaus realistisch. Der Arbeitgeber will weder geeignete Interessenten abschrecken noch ungeeignete einladen, schliesslich ist der Rekrutierungsprozess arbeitsintensiv und teuer. Doch auch die jeweilige Arbeitsmarktsituation beeinflusst die verlangten Qualifikationen. Ist eine Stelle schwierig zu besetzen, wird die Messlatte gesenkt, werden viele Bewerber erwartet, steigen die Ansprüche der Arbeitgeber.

Generell sind die effektiven Anforderungen an Arbeitnehmende in den letz-

ten zwanzig Jahren aber deutlich gestiegen. Viele anspruchslose Tätigkeiten sind verschwunden oder ausgelagert worden. Zudem werden durch neue Formen der Arbeitsorganisation und den Einsatz von Computertechnologie die Arbeitsprozesse komplexer. Und oft fehlt ganz einfach die Zeit für eine längere Einarbeitung.

### Was damit bezweckt wird

An den «Polen» der Qualifikationsstufen lässt sich in Inseraten mitunter eine Tendenz zu überhöhten Anforderungen feststellen. Im obersten Qualifikationssegment geht es häufig nicht bloss darum, eine Vakanz zu besetzen. Namentlich Grossunternehmen beurteilen gleichzeitig das Potenzial der Bewerbenden im Hinblick auf Entwicklungsmöglichkeiten und setzen die Anforderungen deshalb höher an, als für die aktuelle Stelle nötig wäre. In den Inseraten erscheinen dann oft Hinweise auf Karriereaussichten. Am anderen Ende des Spektrums

werden langweilige, eher repetitive Tätigkeiten als abwechslungsreich, interessant oder verantwortungsvoll bezeichnet, mit dem Ziel, wenig attraktive Stellen trotzdem optimal zu besetzen.

Im zeitlichen Längsschnitt fällt auf, dass Stelleninserate heute immer öfter mit schönfärberischen Attributen aufgewertet werden. Nicht zuletzt auch darum, weil die Ansprüche der Stellensuchenden entsprechend gestiegen sind. Oft sind die Anforderungen bei Inseraten von Arbeitsvermittlern überdurchschnittlich hoch. Auch moderne Soft Skills wie «dynamisch» oder «kommunikationsstark» tauchen häufiger auf.

### Hoher Legitimationsdruck

Eventuell wollen Personaldienstleister dadurch unterstreichen, wie sorgfältig sie selektionieren oder dass sie attraktive Stellen zu vergeben haben. Manchmal sind sie auch bloss an Dossiers von gut qualifizierten Fachkräften interessiert, auch wenn sie zurzeit keine entsprechende Stelle zu vergeben haben.

Schliesslich spielt bei allen Stellenbesetzungen eine Rolle, dass die Personalverantwortlichen ihre Auswahl legitimieren müssen. Nach aussen zeigt das Unternehmen, dass es Wert legt auf qualifizierte Mitarbeitende, nach innen soll die Akzeptanz der neu eingestellten Personen gewährleistet werden. Höhere Bildungszertifikate und die Bescheinigung möglichst erfolgreicher Erfahrung spielen eine wichtige Rolle für die Begründung von Personalentscheiden. Auch dies trägt dazu bei, dass die Anforderungen in Stelleninseraten im Zweifelsfall eher zu hoch angesetzt werden. –



Hier werden Erwartungen geweckt, die sich kaum mit der Realität decken werden.