

Bewerbungsformulare im Internet – Gestaltungsempfehlungen aus Anwendersicht

Der virtuelle Rekrutierungsmarkt im World Wide Web begegnet uns mit einer Fülle unterschiedlicher Bewerbungsmöglichkeiten und -angebote, von denen viele auf strukturierten Bewerbungsformularen basieren. Hochgelobt auf Seiten der Unternehmen einerseits ist deren Benutzerunfreundlichkeit jedoch oftmals Auslöser von Kritik und Skepsis auf Seiten der Bewerber andererseits. Dies führt daher nicht selten zu einer Entscheidung gegen die Online- und für die klassisch schriftliche Bewerbung. Wie sollten Online-Bewerbungsformulare also gestaltet sein, damit sie auch genutzt werden? Und wie sehen dagegen die Angebote in deutschen Großunternehmen aus?

Begriffserläuterung und Abgrenzung

Der Begriff der Online-Bewerbung erfasst jede Form einer über das Internet verschickten oder online zugänglich gemachten Bewerbung. Diese Begriffsdefinition schließt neben Bewerbungen via e-Mail (mit und ohne Attachment), digitalen Bewerbungsmappen oder privaten Bewerbungshomepages auch den Eintrag in Bewerberdatenbanken, Web-Assessments, Online-Recruitingsspiele oder den Online-Chat mit einem Personalverantwortlichen mit ein.

Ein Segment dieser zahlreichen Möglichkeiten ist auch das **Online-Bewerbungsformular: eine zu Bewerbungszwecken online zugängliche Seite, die personenbezogene und stellenrelevante Angaben mit Hilfe von strukturierten Feldabfragen erfasst**. Unter diese Begriffsbetrachtung fallen somit auch Modifikationen, die – neben den Standard-Elementen einer Bewerbung (persönliche Daten, Schul- und Berufsausbildung, Studium, Sprachkenntnisse et cetera) – die Abfragen mit technologisch und psychologisch innovativen Komponenten kombinieren (zum Beispiel: Online-

Recruitingsspiele, Web-Assessments) [1;2]. Diese aussichtsreichen Bewerbungsvarianten sind nach unterschiedlichen Untersuchungsberichten [3;4;5] bisher nur vereinzelt anzutreffen, allerdings mit wachsender Tendenz. Betrachtungsgegenstand dieser Analyse waren die zunehmend auf Unternehmenshomepages anzutreffenden Formularversionen, die vorrangig die Standard-Elemente einer Bewerbung betreffen. Sie enthalten gegebenenfalls einige stellenspezifische Abfragen und sollen die schriftliche Bewerbung prinzipiell ersetzen. **Innerhalb dieser Formulare trifft man auf unterschiedliche Feldtypen beziehungsweise Abfrageformen**. Die am häufigsten vorkommenden Varianten sind in Abbildung 1 dargestellt. Als Gestaltungselementen kommt ihnen eine erhebliche Bedeutung zu, da sie typspezifisch von vornherein die Art, den Umfang und auch die Aussagefähigkeit der Dateneingabe begrenzen.

Dipl.-Kffr. Iris Bruns, Wissenschaftliche Mitarbeiterin „HR Management“, Institut für Arbeitswissenschaft, RWTH Aachen

i.bruns@iaw.rwth-aachen.de



Cand.-M.A. Simone Althoff, Mitarbeiterin „HR Management“, Institut für Arbeitswissenschaft, RWTH Aachen

s.althoff@iaw.rwth-aachen.de

