

## Job-Ghosting: Wenn Bewerber einfach abtauchen

Von Elisabeth Prechtel, 06. Februar 2023, 04:30 Uhr

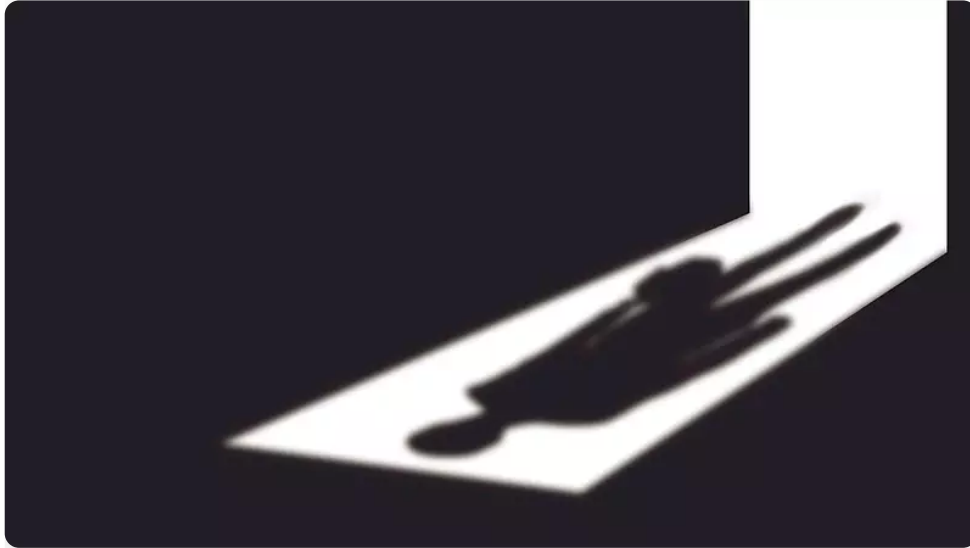


Bild: OÖN Grafik

### **LINZ/GMUNDEN. Kommentarloses Verschwinden kommt nicht nur bei der Partnersuche vor: Auch Betriebe kämpfen damit. Was sind die Gründe?**

"Ich arbeite in einem Transportunternehmen, und wir sind fast täglich damit konfrontiert. Trotz scheinbar bestem Einvernehmen beim Vorstellungs- bzw. Einstellungsgespräch tauchen die Leute einfach nicht auf. Noch schlimmer ist es beim Bewerbungsverfahren: Manche bewerben sich mehrmals, sind dann aber nicht erreichbar": So schildert eine Leserin aus Oberösterreich per Mail ihre Probleme bei der Personalsuche.

Experten haben für das Phänomen längst einen Namen gefunden: "Job-Ghosting" ("Vergeisterung"). "Ghosting" war ursprünglich ein Begriff bei der Partnersuche: Ein Partner verschwindet von einem Tag auf den anderen, wird quasi zum Geist. Nun greift er auch in den heimischen Betrieben um sich: "Rund fünf Prozent der Bewerber sind ohne Grund plötzlich nicht mehr erreichbar", sagt Bianca Mastnak, Personalverantwortliche beim Gmundner Elektronikspezialisten Recom. Häufig geschehe dies unter dem Deckmantel der Datenschutzgrundverordnung: "Die einzige Antwort, die wir bekommen, ist ein Mail mit der Aufforderung, die Daten gemäß der DSGVO zu löschen." Schade ei, dass es kein Feedback gebe: "Wir möchten gerne wissen, was die Gründe sind und ob vielleicht etwas nicht gepasst hat."

Eine vom Karrierenetzwerk LinkedIn durchgeführte Umfrage hat ergeben, dass 95 Prozent der Arbeitgeber schon einmal Job-Ghosting erlebt haben. "Wir haben einen dreistufigen Bewerbungsprozess. Dass jemand nach der ersten Runde abtaucht, das wird häufiger", sagt Margit Klima-Bencic, Personalchefin beim Linzer Softwarespezialisten MIC. Mehr als 2200 Bewerbungen gehen jährlich bei MIC ein, alle würden bearbeitet, wer nicht infrage komme, erhalte eine Absage. Für jene, die sich für eine andere Stelle entscheiden und dies auch so kommunizieren, bleibe die Tür offen.

"Hauptgrund für diese Entwicklung ist, dass der Markt sich gedreht hat", sagt Markus Müllleder, geschäftsführender Gesellschafter beim Linzer Personalberater Hill International: So gut wie jedes Unternehmen suche Personal, die Mitarbeiter seien stark umworben.

"Generell gilt: Je niedriger die Position, desto häufiger kommt Job-Ghosting vor", sagt Johannes Mühleder, Prokurist am Linzer Standort des Personalberaters Lindlpower: Er sieht auch in der Digitalisierung einen Grund. "Bewerben wird immer einfacher gemacht. Mit wenigen Klicks kann man sich melden, ein WhatsApp ist schnell geschrieben. So meldet man sich auch für Stellen, die bei größerem Aufwand gar nicht infrage kommen würden. Videointerviews sind Standard. In Summe sinkt die Verbindlichkeit."

## "Nicht nachtragend sein"

Für Müllleder tragen auch die Betriebe Verantwortung: "Wenn Ansprache und Umgang mit der Bewerbung wertschätzend sind, wird das Unternehmen auch nicht nur als Nummer wahrgenommen." Mühleder rät den Betrieben zu mehr Gelassenheit: "Alles ist schnelllebig, das gilt auch fürs Bewerben. Unternehmen sollten die eigenen Prozesse hinterfragen und nicht nachtragend sein."

Laut Personalverantwortlichen treten die meisten Kandidaten den Dienst auch an, sobald der Vertrag unterschrieben ist. Verschwindet ein Kandidat trotzdem, sind die rechtlichen Möglichkeiten laut dem Linzer Rechtsanwalt Gerald Waitz gering: "Die meisten Arbeitsverträge sehen eine Probezeit von einem Monat vor. In diesem Zeitraum können beide Seiten ohne Angaben von Gründen das Dienstverhältnis beenden." Sei keine Probezeit vorgesehen, seien theoretisch Schadenersatzansprüche denkbar. In der Praxis sei der Nachweis über die entstandenen Kosten schwer zu erbringen.

## Nachgefragt

*„Der Trend fällt vor allem bei Jüngeren auf, natürlich nicht bei allen. Ein Grund ist die neue Unverbindlichkeitskultur.“*

Margit Klima-Bencic, Personalchefin MIC

*„Viele wissen gar nicht, wo sie sich überall beworben haben. Betriebe sollten gelassen reagieren und nicht nachtragend sein.“*

Johannes Mühleder, Lindlpower


*„Jemand, der sich so verhält, hat bei uns keinen Platz und wäre im Unternehmen wohl nicht glücklich geworden.“*

Bianca Mastnak, Personalchefin Recom

**AUTOR**

## Elisabeth Prechtl

Redakteurin Wirtschaft

 [e.prechtl@nachrichten.at](mailto:e.prechtl@nachrichten.at)

 [Autor folgen](#)