



Wenn Bewerbende abtauchen

Die gute Nachricht

Die Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ von AOK und Allgemeinem Deutschen Fahrrad-Club (ADFC e.V.) war in diesem Jahr überaus erfolgreich. Bundesweit haben sich von Mai bis Ende August rund 338.000 Teilnehmende in den Sattel geschwungen und auf diese Weise etwa 47,6 Millionen Kilometer zurückgelegt. 9,37 Millionen Tonnen CO₂ wurden im Rahmen der Aktion eingespart.

> [Infos.](#)

Inhalt

Engagement für Familien: S. 3

Immer mehr Unternehmen fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. >

Offene Lehrstellen: S. 4

Institut fordert mehr Einsatz von Firmen. >

Job-Ghosting bereitet Firmen Probleme

Unangekündigte Kontaktabbrüche kommen nicht nur im Privatleben, sondern auch im Bewerbungsprozess vor. Das sogenannte „Job-Ghosting“ kostet Unternehmen viel Zeit, Geld und Nerven. Doch es gibt Lösungen.

Eine Studie der Jobbörse Indeed von 2021 zeigte auf, dass bereits 76 Prozent der Arbeitgeber in den vorherigen zwölf Monaten Job-Ghosting erlebt hatten. Die Untersuchung wurde zwar in den USA durchgeführt. „Wir beobachten jedoch, dass dieser Trend auch in Deutschland stärker wird – und damit für Unternehmen zu einem

immer größeren Problem,“ sagt Tim Verhoeven, Senior Manager Talent Intelligence bei Indeed.

Im Recruitingprozess geschehe der einseitige Kontaktabbruch vor allem an zwei Punkten, erläutert Dr. Monika V. Kronbügel, Vorstandsmitglied im Bundesverband der Personalmanager: wenn das Gespräch bereits geführt wurde oder nach Vertragsunterzeichnung die Stelle ohne Begründung nicht angetreten wird. Am Tag des eigentlichen Jobbeginns bleibt der Stuhl der erwarteten neuen Arbeitskraft dann unverhofft leer. Arbeitgeber könnten Jobsuchende in diesem Fall zwar verklagen, weil sie ihren Teil des unterschriebenen Vertrages nicht erfüllen, so Verhoeven. Jedoch zieht kaum ein Unternehmen diese arbeitsrechtliche Konsequenz, da sie vor Gericht selten Bestand hat. Ursache für Ghosting sei häufig, dass ein interessanteres

Angebot vorliege. Den Grund für dieses Verhalten sieht Verhoeven vor allem in der Veränderung auf dem Arbeitsmarkt: „Früher war von Job-Ghosting die Rede, wenn sich die Arbeitgeber nicht mehr bei Bewerbenden gemeldet haben. Jetzt hat sich die Situation umgekehrt.“ Die fehlende Verbindlichkeit hat Folgen: Ein „Recruitingprozess kostet viel Zeit und Geld“, so Kronbügel. Zudem würden häufig andere Bewerbende hingehalten, falls die ausgewählte Person abspringe.

Es sei daher wichtig, im Bewerbungsprozess die Alleinstellungsmerkmale eines Unternehmens darzustellen, rät Verhoeven. Zudem sollten Bewerbende schon vor Beginn des Arbeitsvertrages am Geschehen im Unternehmen teilhaben können. Kronbügel empfiehlt zum Beispiel Einladungen zum Sommerfest oder einen Messengerdienst für Neulinge. In den Bewerbungsgesprächen selbst sei eine offene Kommunikation wichtig. Für Verhoeven gehört dazu auch die Einbindung von Personal- und Betriebsräten, denn: „Sie sind diejenigen, die ein Ohr an den Mitarbeitenden haben und dafür Sorge tragen können, dass ein realistisches Bild des Arbeitgebers nach außen kommuniziert wird.“

[> Infos.](#)



Webtipp

IAB-Themenspezial: Wie gelingt Jugendlichen der Weg ins Berufsleben?

[> Link](#)



Arbeit wie vor Corona

Die Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten wieder so viel wie vor der Pandemie. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stieg das Arbeitsvolumen im zweiten Quartal 2023 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 0,8 Prozent auf 14,6 Milliarden Stunden. Es erreicht damit erstmals wieder den Vor-Corona-Stand des zweiten Quartals 2019.

Die Ursache für den Zuwachs sei ein neuer Höchststand der Erwerbstätigkeit im Frühling. Deren Zahl stieg im zweiten Quartal 2023 im Vergleich zum Jahr davor um 0,7 Prozent auf 45,9 Millionen Personen. „Die Arbeitszeit je erwerbstätiger Person blieb mit 319,1 Stunden fast konstant. Im Vergleich zum Vorquartal stieg sie saison- und kalenderbereinigt aber um 0,6 Prozent. Die Teilzeitquote nahm gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,2 Prozentpunkte zu und lag im zweiten Quartal bei 39,1 Prozent. > [Infos](#).



Einsatz für Familien

Deutsche Unternehmen gaben sich noch nie so familienfreundlich: Für knapp 86 Prozent der Firmen sind entsprechende Maßnahmen wichtig, zeigt eine in Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium entstandene Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). 2015 war dieser Faktor nur für rund 77 Prozent essenziell.

Dazu gehört etwa, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit ist sowie die gleichen Entwicklungschancen für Beschäftigte mit und ohne familiäre Verpflichtungen gelten. Ebenfalls dazu zählt, dass Führungskräfte ihre Beschäftigten bestärken, familienfreundliche Angebote in Anspruch zu nehmen und die Geschäftsleitung regelmäßig die Bedürfnisse dazu abfragt. > [Studie](#).

Rechtskolumne

§ Therapieunwilligkeit

Wenn alkoholranke Beschäftigte sich therapieunwillig zeigen, kann der Arbeitgeber nach mehreren Rückfällen die Kündigung aussprechen, so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz. Im vorliegenden Fall ging es um die alkoholranke Mitarbeiterin einer Kindertagesstätte. Trotz erfolgter Suchttherapie war sie wiederholt rückfällig geworden und alkoholisiert am Arbeitsplatz erschienen. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin und stellte sie frei, wogegen die Frau klagte. Anders als das erstinstanzliche Arbeitsgericht Koblenz gab das Landesarbeitsgericht der Kita im Berufungsverfahren Recht. Die Einrichtung habe ausreichend Beweise vorgebracht, um die Leistungsunfähigkeit der Klägerin aufzuzeigen. Die alkoholranke Frau habe sich zudem erst zu einem viel späteren Zeitpunkt als zugesichert einer weiteren Suchttherapie unterzogen. „Bei einer Gesamtschau aller Umstände“ sei es der Mitarbeiterin „nicht gelungen, die von der Beklagten vorgetragene Indizien (...) zu erschüttern.“ Auch der Klage der Frau auf diverse Nachzahlungen gaben die Richter nicht statt.

5 Sa 150/22



Fehlende Azubis als Betriebsrisiko

Die deutschen Unternehmen schlagen Alarm: Immer weniger Auszubildende stehen ihnen zur Verfügung – rund 70.000 Lehrstellen sind im vergangenen Jahr unbesetzt geblieben. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fordert von den Firmen nun, ihre Ansprüche an Bewerbende herunterzuschrauben.

Wie das BIBB auf Anfrage von AOK Original mitteilt, wurden 2022 insgesamt 475.000 Verträge in der dualen Ausbildung neu abgeschlossen. Das waren zwar rund 2.000 mehr als im Vorjahr, jedoch rund 50.000 weniger als 2019 vor Covid-19. „Während auf der Angebotsseite die Zahlen seit dem Einbruch 2020 wieder ansteigen, sinkt auf der anderen Seite die Nachfrage nach Ausbildungsstellen“, teilt das Institut mit. Das sei bereits vor Ausbruch der Corona-Pandemie so gewesen. Zentrale Ursache der rückläufigen Nachfrageentwicklung sei die demografische Entwicklung und im Zuge dessen die sinkende Zahl der Schulabgehenden. Aber auch die Attraktivität der dualen Ausbildung spiele eine Rolle.

Laut BIBB gab es 2022 erstmals mehr unbesetzte Ausbildungsstellen (rund 69.000) als Jugendliche, die bei der Lehrstellensuche erfolglos blieben (rund 60.000). Die Gründe, warum Jugendliche und Betriebe nicht zusammenfinden, seien vielschichtig. Insgesamt befanden sich laut Statistischem Bundesamt Ende 2022 1,22 Millionen Menschen in einer dualen

Berufsausbildung, das waren drei Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Auch die jüngste DIHK-Ausbildungsumfrage verdeutlicht die wachsenden Schwierigkeiten von Betrieben, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. „Bei mehr als 30.000 IHK-Betrieben kam im letzten Jahr noch nicht einmal eine einzige Bewerbung an“, beklagt Hauptgeschäftsführer Achim Dercks. Notwendig sei „eine zielgerichtete und ausgewogene Berufsorientierung“. Gerade die Gymnasien dürften nicht einseitig in Richtung Studium orientieren.

Für die Unternehmen werde der Fachkräftemangel vermehrt zum „Betriebsrisiko“, so die Analyse der BIBB-Experten. Ihre Mahnung: „Die Firmen müssen, und das wissen sie auch, toleranter sein und ihre hohen Ansprüche aus



der Vergangenheit herunterfahren.“ Längst nicht alle investierten schon gezielt in die eigene Ausbildung. Das sei aber nötig, denn junge Leute mit einem schwächeren Leistungsniveau verursachten Aufwand und Kosten für Nachschulungen oder Nachhilfe während der dualen Ausbildung. Zudem müssten Unternehmen, Industrie- und Handelskammern sich gemeinsam der Nachwuchsgewinnung annehmen.

Laut Dercks sind die Betriebe sich der Herausforderung bewusst. So hätten inzwischen 80 Prozent der Firmen Angebote, um Jugendliche mit Defiziten zu fördern und in Ausbildung zu bringen. Dazu gehörten Nachhilfeangebote, eine bessere berufliche Orientierung und mehr Schülerpraktika. **> DIHK-Umfrage.**

Apps & Links

- > **Gehaltsdaten für mehr als 100 Berufe**
- > **Neues Portal für Auslandsaufenthalte**

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Roloff; Design: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: iStock.com/tolgart, S.2: AOK, S.3: AOK, S.4: AOK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html