

## Gezielt bewerben

*Softwareentwickler gehören zu einer gefragten Berufsgruppe. Damit ein Kandidat einen Job findet, der seinen Vorstellungen entspricht, sollte er sich trotzdem ausführlich Gedanken über seine Ziele und Präferenzen gemacht haben.*

Wer etwas sucht, muss wissen, nach was er sucht. Was wie eine Plattitüde klingt, wird bei der Suche nach einem Job leider oft vergessen. Vor allem Berufsanfänger und Young Professionals tun sich häufig schwer, die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten mit den Anforderungen in Stellenanzeigen abzugleichen: Sie über- oder unterschätzen sich leicht. Bei angehenden Softwareentwicklern erleben Personalverantwortliche auch immer wieder, dass diese zweifellos hochqualifizierten Fachkräfte sich über die große Spanne der Arbeitsfelder nicht im Klaren sind – und dass sie deshalb eine Grundsatzentscheidung für ihre berufliche Laufbahn treffen müssen. Es macht eben einen großen Unterschied, ob man als Softwareentwickler zum Beispiel im Embedded-Bereich arbeiten möchte, wo ganz andere Programmiersprachen wichtig sind, oder etwa im Umfeld des IT-Trends Big Data.

Als Embedded-Entwickler muss man sich aber nicht nur mit C++ oder Java auskennen, sondern vor allem eine Affinität zur Hardware haben, ein Interesse an den Maschinen, sonst ist man dort fehl am Platz. Kein Automobilhersteller, kein Hersteller von Robotersteuerungen wird jemand einstellen, der sich nicht mit seinen Produkten identifizieren kann. Dagegen darf einen als Entwickler im Bereich Big Data Mathematik und Statistik nicht schrecken, denn sie sind unabdingbare Grundlagen für die Datengewinnung und -analyse. Beschäftigt sich ein Entwickler gerne immer mit den neuesten Technologien, ist vielleicht der Bereich Mobility das Richtige für ihn, befasst er sich dagegen lieber mit einer bestimmten Technologie sehr intensiv und langfristig, ist womöglich die Anwendungsentwicklung im SAP-Umfeld die bessere Wahl.

Auch die Frage, ob man lieber auf Anbieter- oder Anwenderseite arbeiten möchte, kann man sich schon recht früh stellen. Sie hängt ebenfalls von Neigungen und Interessen ab: Interessiert sich ein Entwickler eher für technologienahe Themen wie Performance oder Architektur, ist er sicherlich bei einem Anbieter besser aufgehoben. Wer dagegen gerne Unternehmensprozesse beschleunigt oder optimiert, findet auf Anwenderseite wohl eher sein Glück. Dort wird man auch mehr mit den Fachbereichen zu tun haben.

Wer die ersten Jahre seines Berufslebens als Softwareentwickler gezielt gestalten will, tut also gut daran, sich schon früh über seine künftigen Schwerpunkte Gedanken zu machen. Oder anders gesagt: Die Jobsuche beginnt schon lange vor dem Hochschulabschluss, nämlich während des Hauptstudiums. Praktika oder Werkstudententätigkeiten liefern einem angehenden Entwickler direkte Einblicke in die betriebliche Praxis, sodass er später eine besser fundierte Entscheidung treffen und gleichzeitig bereits erste praktische Erfahrungen vorweisen kann.

Schaut man sich heutzutage Stellenanzeigen an und vergleicht sie mit entsprechenden, die zehn Jahre alt sind, so wird man feststellen, dass sie in der Formulierung der Anforderungen vager geworden sind. Der Grund liegt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das AGG veranlasst Arbeit-



**Oliver Wippich**

arbeitet bei Hays AG als Department Manager Recruitment Management.

E-Mail: [oliver.wippich@hays.de](mailto:oliver.wippich@hays.de)

geber schon bei der Ausschreibung von Stellen auf jegliche diskriminierende Formulierungen, die zum Beispiel das Alter betreffen können, zu verzichten. Das macht die Auswahl einer geeigneten Stelle für den Bewerber nicht leichter. Trotzdem gibt es typische Formulierungen, an denen sich erkennen lässt, ob die ausgeschriebene Stelle zum Beispiel überhaupt für einen Berufsanfänger geeignet ist. Dann ist nämlich von „erster Berufserfahrung“ die Rede, von „Kenntnissen im Thema XY“ oder von „praktischer Erfahrung oder einem einschlägigen Studium“. Dagegen tauchen bei Stellenausschreibungen, die sich an Bewerber mit viel Berufserfahrung richten, eher folgende Formulierungen auf: „tiefgreifende Berufserfahrung“, „Experte auf dem Gebiet XY“ oder „nachgewiesene Projektverantwortung“.

Um sich einen Überblick über das Stellenangebot zu verschaffen, sollte man neben den großen Online-Jobbörsen auch Personalvermittler in Erwägung ziehen. Gerade im Bereich der Softwareentwicklung gibt es einige Personalvermittler, die sich nicht nur auf Berufserfahrene, sondern auch auf Berufsanfänger spezialisiert haben. Ein solcher Personalvermittler bietet einem Bewerber zwei Vorteile, von denen er kaum anderweitig profitieren kann: Der Bewerber bekommt eine realistische Einschätzung seines Potenzials, weil der Personalvermittler ihm anders als das Unternehmen, das die Stelle ausgeschrieben hat, ein offenes Feedback geben kann. Und: Erfolgt die Bewerbung auf eine Stelle über einen Personalvermittler, kann der Kandidat sicher sein, dass seine Bewerbung die Vorauswahl übersteht – schließlich wendet sich der Personalvermittler an Unternehmen, die von seiner Auswahlkompetenz überzeugt sind.

Hat man sich beworben und das Interesse der Personalabteilung geweckt, so bekommt man heutzutage häufig einen Anruf für ein Telefoninterview. Wer eine Bewerbung wegschickt, sollte also mit solchen Anrufen rechnen und die relevanten Informationen im Hinterkopf haben: Welche Firma? Welche Stelle? Was steht in meinem Lebenslauf? Dinge, die eigentlich wieder ziemlich trivial klingen. Aber leider kommt es immer wieder vor, dass Bewerber am Telefon völlig überrumpelt sind und nicht mal mehr genau wissen, auf welche Stelle sie sich beworben haben. Das mag aus der Sicht des Bewerbers verständlich sein, weil er womöglich viele Bewerbungen parallel am Laufen hat – aus der Sicht des Personalers ist das ein dickes Minus, weil es wenig Interesse an der Stelle und dem potenziellen Arbeitgeber signalisiert.



Für gewöhnlich will der Anrufer einen Termin für das Telefoninterview vereinbaren und das Gespräch nicht sofort führen. Der Bewerber hat auch die Möglichkeit, um einen solchen Termin zu bitten, weil er gerade keine Zeit hat. Dadurch handelt er sich keine Nachteile ein. „Wir können gleich jetzt miteinander sprechen, weil ich eh im Auto unterwegs bin“, kommt dagegen beim Personaler nicht gut an – von wegen Wertschätzung und Funklöcher.

Auf das Telefoninterview sollte man sich vorbereiten wie auf ein Vorstellungsgespräch. Es wird dabei um die formale Eignung für den Job gehen, um das mögliche Eintrittsdatum und um die Frage, warum man sich beworben hat. Fachliche Fragen wird es eher selten geben. Der Bewerber sollte sich also auch bereits ein Bild vom Unternehmen gemacht haben: über wichtige Eckdaten, Produkte und Kunden bzw. Kundenbranchen.

Wird man nach dem Telefoninterview zum Vorstellungsgespräch eingeladen, hat man die nächste Hürde genommen. Im Vorstellungsgespräch wollen die Gesprächspartner feststel-

len, ob der Bewerber den vakanten Job erfolgreich ausüben könnte. Dazu prüfen sie einerseits seine Eignung, die sich aus den Anforderungen der Stelle ergibt, und andererseits ob er zum Unternehmen passt – mit seiner Persönlichkeit, aber auch seinen Erwartungen an den Job. Wenn der Personaler nämlich erkennt, dass die Stelle den Bewerber zum Beispiel unterfordern würde oder die potenziellen Entwicklungsmöglichkeiten nicht den Erwartungen entsprechen, wird er sich zweimal überlegen, ob das der richtige Kandidat ist.

Wer von Unternehmensseite an diesem Gespräch teilnimmt, ist von Fall zu Fall unterschiedlich: Nur ein Vertreter der Personalabteilung, eventuell zusätzlich jemand aus der Fachabteilung, manche Vorstellungsgespräche finden sogar mit zwei Vertretern der Personalabteilung, jemandem aus der Fachabteilung und dem künftigen Vorgesetzten statt, sodass man vier Gesprächspartnern gegenüber sitzt.

Bleibt man in der engeren Wahl, findet in vielen Fällen ein weiteres Bewerbungsgespräch statt. War beim ersten nur ein

## Die Bewerbungsunterlagen

Diese Elemente gehören zu einer Bewerbung auf eine Stelle – egal, ob sie postalisch, per E-Mail oder über ein Bewerbungsportal erfolgt:

**Anschreiben:** Durch das Anschreiben sollte der Empfänger erfahren, warum er die Bewerbung in der Hand hat. Das Anschreiben beantwortet daher folgende Fragen: Wer ist der Bewerber? Warum ist die Stelle für den Bewerber interessant? Warum sollte das Unternehmen ihn einstellen? Wichtig ist dabei, nicht einfach den Lebenslauf wiederzugeben. Das Anschreiben muss dem Bearbeiter in der Personalabteilung die Argumentation liefern, warum der Bewerber eingestellt werden sollte. Im Betreff nennt das Anschreiben die ausgeschriebene Position („Java-Entwickler“), verbunden mit der Kennnummer, die in der Anzeige genannt ist, und der Quelle, wo er sie gelesen hat. Das Anschreiben ist eine Seite lang – nicht länger. Wer sich in dieser Kürze nicht in der skizzierten Form präsentieren kann, sollte sich über eine Absage nicht wundern. Es gibt aber auch immer wieder Anschreiben, die zu kurz sind: Drei Sätze reichen mit Sicherheit nicht aus, um zu beschreiben, warum einen gerade diese Stelle in diesem Unternehmen interessiert.

**Tabellarischer Lebenslauf:** Die beruflichen Stationen sollten zeitlich geordnet sein, beginnend mit der aktuell ausgeübten Tätigkeit. Die Zeitangaben sollten monatsgenau erfolgen. Aus jeder beruflichen Station, die im Lebenslauf aufgeführt ist, sollte hervorgehen, um was für einen Arbeitgeber es sich gehandelt hat und welche Aufgaben der Bewerber zu erledigen hatte. Vollständigkeit ist wichtig im Lebenslauf. Das gilt auch für eventuelle Phasen der Arbeitslosigkeit, die man – wiederum monatsgenau – als „arbeits-suchend“ vermerken sollte. Eine Phase der Arbeitslosigkeit ist in der heutigen Zeit kein Makel mehr. An den Block mit der Berufserfahrung schließt sich ein Block mit Weiterbildungen an, gefolgt von einem Block zu „Ausbildung und Schule“. Den Abschluss bildet ein Block, aus dem Fremdsprachenkenntnisse sowie weitere Interessen hervorgehen.

**Bewerbungsfoto:** Offiziell ist ein Foto bei einer Bewerbung in Deutschland nicht mehr verpflichtend, aber die große Mehrheit der Bewerber reicht trotzdem eines ein – und der großen Mehrheit der Unternehmen ist das auch wichtig. Weist ein Unternehmen in einer Stellenanzeige explizit darauf hin, dass kein Bewerbungsfoto erwünscht ist, sollte man dies auf jeden Fall beachten – sonst sieht es so aus, als ob man die Stellenanzeige nicht gründlich gelesen hat. Das Bewerbungsfoto kann sich zum Beispiel oben rechts auf der ersten Seite des Lebenslaufs befinden. Es muss vom Profi gemacht worden sein, alles andere wirkt unseriös.

**(Arbeits-)Zeugnisse:** Wiederum chronologisch geordnet wie beim Lebenslauf. Bei Hochschulabsolventen genügen das Abschlusszeugnis und das Zeugnis für die Hochschulzugangsberechtigung. Mit zunehmender Berufserfahrung kann man auch auf diese Zeugnisse verzichten – auf das Schulzeugnis bereits nach der ersten Stelle.

Bei einer Bewerbung per E-Mail sollte die Bewerbung sich in derselben Reihenfolge in einer, notfalls zwei PDF-Dateien befinden. Ein bis drei Megabyte Gesamtgröße sind optimal, fünf Megabyte sind schon sehr groß. Aus den Dateinamen sollte der volle Name des Bewerbers ersichtlich sein. In der E-Mail, die den gleichen oder zumindest einen ähnlichen Betreff wie das Anschreiben in der Bewerbung haben sollte, genügt dann ein Satz, der auf die angehängte Bewerbung verweist.

Wer als Entwickler Arbeitsproben auf einer Homepage oder einer anderen Online-Präsenz vorweisen kann, kann auf diese zum Beispiel mit einem Link im Lebenslauf verweisen. Allerdings sollte ein Bewerber das nur tun, wenn der Programm-Code tatsächlich professionellen Ansprüchen genügt und der Online-Auftritt aktuell ist. Der Bewerbung Programm-Code als Ausdruck beizulegen, ist dagegen ein Unding. So ein Bewerber kann sich anscheinend nur schwer in die Bedürfnisse des Adressaten versetzen. Und ja, auch so etwas kommt vor!

Vertreter der Personalabteilung dabei, so wird diesmal auf jeden Fall auch jemand aus der Fachabteilung anwesend sein. Der Bewerber sollte noch wissen, was im ersten Bewerbungsgespräch besprochen wurde – diese Dinge werden vorausgesetzt. Umgekehrt gilt dies jedoch nicht: Wenn der Vertreter der Fachabteilung erstmalig dabei ist, wird er vermutlich auch Fragen stellen, die man bereits im ersten Gespräch besprochen hatte. Daher ist es wichtig, dass ein Bewerber darauf vorbereitet ist, dass er Dinge aus dem ersten Gespräch erneut erzählen muss. Dabei sollten keine Widersprüche auftreten, sonst wird der Gesprächspartner aus der ersten Runde nachhaken. Bleibt man authentisch, kommunikativ und glaubwürdig, stehen die Chancen gut, dass man auch diese Runde erfolgreich übersteht.

### Wie sich Freiberufler bewerben sollten

Ein Freiberufler, der sich um ein Projekt bewirbt, muss anders auftreten als ein Bewerber, der eine Anstellung sucht. Das macht sich schon an den Unterlagen bemerkbar, die er einreicht. Anschreiben oder Zeugnisse sind fehl am Platz – der potenzielle Auftraggeber weiß, warum man sich bewirbt und ist nicht an theoretischen Kenntnissen interessiert. Vielmehr zählt für ihn in erster Linie, was der Freiberufler an praktischer Erfahrung zu bieten hat. Schließlich will der Auftraggeber ihn sofort in einem Projekt einsetzen können. An die Stelle des klassischen Lebenslaufs tritt daher ein Qualifikationsprofil, aus dem die eigene Projekterfahrung hervorgeht. Dieses Qualifikationsprofil ist häufig viel umfangreicher als ein Lebenslauf – auch zehn Seiten sind nicht ungewöhnlich.

Das Qualifikationsprofil könnte zum Beispiel so aufgebaut sein, dass der Freiberufler zunächst seine Fachkenntnisse auflistet (Datenbanken, Entwicklungsumgebungen, Server, Programmiersprachen...) und dann in zeitlicher Reihenfolge rückwärts die Projekthistorie (jeweils mit Zeitraum, Projekt, Auftraggeber, Aufgaben und verwendeten Technologien). Jedes Projekt lässt sich so mit einigen wenigen Zeilen charakterisieren. Hinweise auf Sprachkenntnisse sind ebenfalls wichtig, vor dem Hintergrund der immer stärker global verteilten Entwicklung von Software. Phasen der Festanstellung können ebenfalls in diesem Stil aufgeführt werden, es sollte dabei aber klar erkennbar sein, dass es sich um Tätigkeiten im Rahmen einer Festanstellung handelte.

### Die Initiativbewerbung

Eine Initiativbewerbung kann man auf Anschreiben und Lebenslauf beschränken – verbunden mit dem Angebot, dass man die (Arbeits-)Zeugnisse nachreicht. Oft erfolgen Initiativbewerbungen heute über Portale, sodass das Unternehmen vorgibt, was es an Unterlagen haben möchte. Gibt es kein Bewerberportal, sollte man in der Personalabteilung vorab nachfragen, ob eine Initiativbewerbung sinnvoll ist. Da die Rekrutierung in immer mehr Unternehmen ein strukturierter Prozess ist, macht es keinen Sinn, sich telefonisch vorab zur Fachabteilung durchzufragen, um dort die Chancen auszuloten. Steht im Anschreiben bei einer Bewerbung auf eine konkrete Stelle primär die Eignung des Bewerbers und sein Interesse an der Stelle im Vordergrund, ist es bei der Initiativbewerbung das Interesse am Unternehmen, das der Bewerber erklären und begründen sollte.

### Bewerben während der ersten beiden Berufsjahre

Wer sich aus einer ungekündigten Beschäftigung bewirbt, kann oft nicht mal ein Zwischenzeugnis vorlegen. Das erwartet auch kein Personalverantwortlicher. Bei einer Unternehmenszugehörigkeit von weniger als zwei Jahren sollte der Bewerber allerdings im Anschreiben seine ungewöhnlich frühe Wechselabsicht thematisieren. Erfolgt der Wechsel sehr früh, zum Beispiel bereits innerhalb des ersten Jahres, scheint sich der Kandidat tatsächlich für den falschen Job entschieden zu haben. Er sollte dann erklären können, warum er damals die anscheinend falschen Erwartungen hatte und warum er nun glaubt, dass dies bei der neuen Stelle anders wäre. Bewirbt sich der Kandidat dagegen erst im Lauf des zweiten Jahres auf eine neue Stelle, kann man davon ausgehen, dass sein bestehendes Arbeitsverhältnis zwar immerhin seinen Erwartungen entspricht, aber er zum Beispiel mit dem Aufgabenschwerpunkt eher unzufrieden ist. Der Bewerber sollte dann vermitteln können, warum er gerade dieses Problem im möglichen neuen Job nicht sieht. Selbstverständlich wird der frühe Jobwechsel Thema im Vorstellungsgespräch sein. Bei einer Unternehmenszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren gibt es für gewöhnlich keinen expliziten Rechtfertigungsbedarf mehr.