

Worauf BAYER bei der Bewerbung achtet

Als einer der größten Konzerne im Bereich der Gesundheits- und Agrarforschung ist Bayer international aufgestellt. Klar, dass das Unternehmen im Bewerbungsprozess auf unkomplizierte und effektive Abläufe setzt. Eine Konsequenz: Bei Bayer sind ausschließlich Online-Bewerbungen erwünscht, diese sollten kurz und knapp gehalten und auf das Wesentliche reduziert sein. Grundsätzlich legt Bayer den Schwerpunkt klar auf den Inhalt der Bewerbung, die Form spielt dabei eine untergeordnete Rolle. Antworten stammen von Bernd Schmitz, Leiter University & Talent Relations bei Bayer.

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Weder noch – ausschließlich online.

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

Klassisch! Selbst gebastelte oder aufwendig gestaltete Anschreiben mögen in einer Werbeagentur auf Begeisterung stoßen. Unsere Recruiter interessieren sich jedoch mehr für das Darin als das Drumherum, also dafür, warum ein Bewerber sich für Bayer entschieden hat und was ihn als zukünftiger Mitarbeiter bei Bayer auszeichnet.

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

Kurz und knapp auf den Punkt gebracht. Maximal auf zwei, besser noch auf einer Seite – authentisch und prägnant.

YouTube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Nein, es wäre unnötiger Aufwand, extra für die Bewerbung auch noch Videos zu drehen oder ein Blog anzulegen. Wer aber beispielsweise regelmäßig zu Themen bloggt, die relevant für eine Stelle sind, kann natürlich gerne darauf verweisen. Generell gilt, dass wir mögliche Kandidaten lieber persönlich kennen lernen wenn ihr Profil auf eine Stellenausschreibung passt.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Im Vordergrund stehen die Person und das Profil. Bei einer Bewerbung bedeutet ein Tippfehler nicht das Aus. Aber generell sollte eine Bewerbung auch orthografisch überzeugen.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Unbedingt! Wir freuen uns, wenn sich Bewerber für Bayer entscheiden, weil wir ein moderner und interessanter Arbeitgeber sind und spannende Herausforderungen bieten. Aber selbstverständlich müssen auch die gegenseitigen Vorstellungen von Karriere- und Verdienstmöglichkeiten zusammenpassen.

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Da zählt ein Bewerber die besten Argumente auf, warum es ihn reizt für unser Unternehmen zu arbeiten, doch leider steht dann dort plötzlich ein anderer Unternehmensname. In Zeiten von Copy und Paste ein immer wiederkehrender – und unverzeihlicher – Fauxpas.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Ob chronologisch, amerikanisch oder thematisch ist allein eine Frage des persönlichen Geschmacks. Viel wichtiger: Der Lebenslauf sollte in sich logisch aufgebaut sein und die einmal begonnene Logik im gesamten Dokument beibehalten werden. Für uns ist der Lebenslauf das wichtigste Dokument einer Bewerbung. Dementsprechend aussagekräftig muss er sein – authentisch und prägnant. Uns interessiert natürlich, welche Stationen es im bisherigen Leben des Bewerbers gab. Ein wirkliches Bild davon machen können wir uns aber nur, wenn er möglichst konkret schildert, was er in dem Unternehmen gemacht hat, beispielsweise anhand von Bulletpoints.

Interessieren Hobbys?

Wen wir einstellen entscheidet sich nicht danach, was die Person in ihrer Freizeit macht. Aber es kann den ersten Eindruck abrunden, wenn ein Bewerber auch seine nebenberuflichen Interessen und Aktivitäten angibt.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Ein Bewerbungsfoto ist nicht notwendig, es gibt der Bewerbung jedoch eine persönliche Note. Das Urlaubsfoto am Strand sollte eine persönliche Erinnerung bleiben. Ein professionelles, klassisches Porträt sollte es dann sein.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Das spielt keine Rolle.

Dritte Seite – ja oder nein?

Für eine dritte Seite gibt es keine Pluspunkte.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Bitte kein Wust an Bescheinigungen und Zeugnissen! Ein Richtwert sind drei bis fünf an die Bewerbung angehängte Dokumente. Entscheidend sind die Aktualität und der Bezug zur Stelle, auf die sich beworben wird. Ein Bewerber mit langjähriger Berufserfahrung braucht weder sein Abiturzeugnis noch die Beurteilung seines Schülerpraktikums mitzuschicken.

Lieber Post-, E-Mail- oder Online-Bewerbungen?

Um Unterlagen schnell und effizient bearbeiten zu können, nehmen wir ausschließlich Online-Bewerbungen entgegen. Das schont die Umwelt – und den Geldbeutel unserer Bewerber und die Zustellungswege sind schneller.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Wir melden uns in der Regel innerhalb von zwei bis vier Wochen bei unseren Bewerbern. Selbstverständlich dürfen diese sich aber auch mit einer Nachfrage an uns wenden.

Wie viele Initiativbewerber bekamen zuletzt einen Job?

Das kommt auf den Bereich und die angestrebte Position an. Aber natürlich fällt uns eigenes Engagement positiv auf. Wir haben beispielsweise bereits zahlreiche Praktikanten aufgrund einer Initiativbewerbung eingestellt.

Googeln Sie Kandidaten?

Nein, wir sind gegen den sogenannten Background Check und verzichten grundsätzlich darauf, Informationen über Bewerber aus dem Internet oder aus sozialen Netzwerken zu recherchieren! Zum einen aus Datenschutzgründen, zum anderen, weil das Bild, das wir uns von einer Person machen, so immer authentischer sein wird.

Wie lange dauert der Bewerbungsprozess im Schnitt?

Etwa acht Wochen.

Der gruseligste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Ein Kandidat, der uns etwas vorgaukelt, nicht authentisch ist und eine einstudierte Rolle spielt. Das fällt immer auf und hilft niemandem.

Der genialste Auftritt beim Vorstellungsgespräch?

Spaß macht ein Jobinterview, wenn wir merken: Der Bewerber ist gut vorbereitet und kann durch Authentizität, Fachwissen und flexibles Denken überzeugen. Wenn dann noch Begeisterung zu spüren ist und auch die Wertevorstellungen zu unseren LIFE-Werten – LIFE steht für Leadership (Führung), Integrität, Flexibilität und Effizienz – passen, dann ist jemand bei uns mit Sicherheit richtig!