

Worauf Datev bei der Bewerbung achtet

Als viertgrößter deutscher Softwareentwickler präferiert Datev – wenig überraschend – Online-Bewerbungen über das firmeneigene Bewerbungsportal. Schlecht informierte Bewerber haben keine Chance, wer beispielsweise nicht weiß, dass das Unternehmen hauptsächlich in Deutschland tätig ist und über nur wenige internationale Standorte verfügt, disqualifiziert sich im Bewerbungsgespräch selbst. Kleine Rechtschreib- oder Tippfehler müssen dagegen – wenn Qualifikation und persönliches Profil stimmen – nicht automatisch das Aus bedeuten. Die Antworten stammen von Tobias Winterbauer von der Personalabteilung von Datev.

Bewerbungsmappen – lieber Hochglanz oder Pappe?

Grundsätzlich weder noch. Als viertgrößter Softwareentwickler und IT-Dienstleister Deutschlands haben wir schon seit einiger Zeit ein eigenes Karriereportal und empfehlen daher auch eine digitale Bewerbung. Das bedeutet aber nicht, dass eine gut gestaltete Bewerbungsmappe nicht auch ihren Weg zu uns findet.

Anschreiben – lieber klassisch oder kreativ?

DAS richtige Anschreiben als solches gibt es nicht. Charakteristisch für ein erfolgversprechendes Anschreiben ist, dass es sowohl der Persönlichkeit des Bewerbers entspricht, als auch zur ausgeschriebenen Stelle passt. Wenn jemand eine Bewerbung für den Bereich Marketing verfasst, so kann hier mehr Kreativität eingebracht werden, als wenn er sich im Bereich des Consultings bewerben möchte.

Eine oder zwei Seiten für das Anschreiben?

Das Anschreiben dient dazu, einen ersten Eindruck zu gewinnen, dafür ist meistens eine Seite schon ausreichend.

Youtube-Videos und Blogs als Ergänzung?

Da wir als DATEV nicht nur einen, sondern gleich drei Blogs haben und es auch einen eigenen Youtube-Channel gibt, sind wir mit diesen Medien gut vertraut und freuen uns daher, wenn sich jemand diese Mühe macht. Notwendig ist es aber auf keinen Fall.

Wie viele Tippfehler sind das Aus?

Der Einzelfall reicht auf gar keinen Fall aus. Ansonsten kommt es auf das Gesamtbild an. Da wir aber im Kerngeschäft auch nur in Deutschland tätig sind, sollte sich die Gesamtfehleranzahl doch in Grenzen halten.

Gehaltsvorstellungen angeben?

Wenn ein Bewerber eine realistische Vorstellung von seinem Wert hat, so erleichtert das den Prozess der Gehaltsfindung ungemein – für beide Seiten.

Das größte Tabu in der Bewerbung?

Ein absolutes No-Go ist, wenn der Bewerber sich wenig oder gar nicht über uns informiert hat und dann erst einmal von uns Informationen einfordert. Gerade, wenn wir auf unseren Internationalisierungsgrad angesprochen werden zeigt sich, dass sich derjenige leider nicht genügend im Vorfeld informiert hat, da wir lediglich ein paar Niederlassungen im europäischen Nachbarstaaten pflegen.

Lebenslauf – chronologisch, amerikanisch oder thematisch?

Auch hier gibt es nicht die eine richtige Variante, solange der Lebenslauf übersichtlich und aussagekräftig ist. Eine Zielrichtung sollte auf alle Fälle erkennbar sein.

Interessieren Hobbys?

Grundsätzlich nicht, allerdings können gerade solche fachfremden Informationen auch dafür sorgen, dass es bei einem späteren Bewerbungsgespräch zu lockeren Gesprächsphasen kommt. Von diesen profitieren dann wir, weil wir uns ein besseres Bild von dem Bewerber machen können, und auch der Bewerber selbst natürlich.

Mit oder ohne Bewerbungsfoto?

Dazu ist generell zu sagen: Wenn ein Foto mitgeliefert wird, dann sollte es ein professionelles Foto sein. Ein Muss ist ein Foto bei uns nicht.

Farbe oder Schwarz/Weiß?

Die Farbgestaltung ist dabei für uns unbedeutend.

Dritte Seite – ja oder nein?

Sollte sie notwendig sein, zum Beispiel wenn sie dienlich für die beworbene Stelle ist, dann sollte eine dritte Seite dabei sein.

Wie viele Zeugnisse dazu?

Alle, die für die beworbene Stelle relevant sind. Zumindest die der letzten fünf Jahre sollten aber auf alle Fälle dabei sein.

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

Ganz klar, am liebsten natürlich die Online-Bewerbung. Dies bietet für den Bewerber auch die beste Möglichkeit mit uns in Kontakt zu bleiben.

Ist Nachfragen nach zwei Wochen okay?

Ja, aber ohne dabei künstlich Druck aufzubauen. Wir haben ein gutes System und fähige Menschen dahinter. Bei uns werden weder die Mitarbeiter noch die Bewerber vergessen.

Googeln Sie Kandidaten?

Nein. Bei uns wird keinerlei Form von Background-Checks durchgeführt. Wir suchen Menschen, die individuell sind und zu unserem Unternehmen passen. Dabei ist es für uns notwendig sich einen persönlichen Eindruck des Bewerbers zu machen, um diesen dann auch objektiv bewerten zu können.