

## Leitfaden zum Entziffern von Stellenanzeigen

### Bedienungsanleitung für dieses Dokument:

Erstmal herzlichen Glückwunsch! Mit der Bearbeitung dieses Leitfadens kommst Du Deinem Bewerbungserfolg einen großen Schritt näher. Dieses Dokument enthält Formularfelder. Du kannst Deine Antworten direkt in die Felder eintragen und abspeichern. So kannst Du systematisch prüfen, ob eine Stellenanzeige zu Dir passt. Wenn es Dich interessiert, wie gut Deine Entschlüsselung ist und wo Du noch was besser machen kannst, dann hast Du auf [www.gratis-bewerbungscoach.de](http://www.gratis-bewerbungscoach.de) die Chance auf ein gratis Bewerbungscoaching. Die Voraussetzungen dafür sind: Du hast ein Hochschulstudium absolviert oder bist gerade in der Schlussphase des Studiums, du bist ambitioniert und Du bist zwischen 25 und 45 Jahre alt. Im Normalfall bekommst Du in weniger als 24 Stunden eine Rückmeldung von mir. Gerne erstellen wir anschließend gemeinsam übers Internet Deine professionelle Bewerbungsmappe. Jetzt wünsche ich Dir viel Spaß mit diesem Leitfaden. Auf geht's!

---

**Warum Stellenanzeigen nicht immer leicht zu lesen sind:** Stellenanzeigen werden oft in einer Art Code geschrieben, den Du erst entschlüsseln musst. Hier sind einige Beispiele:

**Floskel:** „Die Einarbeitung erfolgt on-the-job.“

**Bedeutung:** „Es gibt keine Einarbeitung. Legen Sie los und bringen Sie sich alles selbst bei!“

**Floskel:** „Sie arbeiten eigenverantwortlich.“

**Bedeutung:** „Wenn einer schuld ist, dass etwas nicht klappt, dann Sie.“

**Floskel:** „Wir sind ein junges Team.“

**Bedeutung:** „Wir sind ein Start-Up. Berufsanfänger. Keiner über 30. Die Buchhaltung macht auch schon mal die Personalauswahl. Hier muss jeder alles können, denn was wir für Bewerber suchen, wissen wir selbst nicht. Unseren Unternehmenszweck kennen wir auch nicht so recht.“ (Beispiel siehe: [www.yeah3000.com](http://www.yeah3000.com))

**Floskel:** „Sie sind belastbar.“

**Bedeutung:** „Sie werden überdurchschnittlich viel arbeiten und Überstunden als Regel kennenlernen. Dafür erhalten Sie (vielleicht) ein überdurchschnittliches Gehalt, welches aber gemessen am Aufwand nur unteres Mittelmaß ist und keine Großzügigkeit, wie wir es darstellen. Obwohl Belastbarkeit sowieso für jedwede Position wichtig ist, erwähnen wir sie hier nochmal explizit, genauso, wie Ihren Willen, erfolgreich zu sein und Ihre Zuverlässigkeit, die uns auch wichtig sind.“

**Leerformeln und Gemeinplätze vernebeln die Sicht in Jobbörsen:** Viele Stellenanzeigen sind so austauschbar, dass Unternehmen es Dir manchmal sehr schwer machen, Dich für die Tätigkeit zu begeistern und zu entscheiden, ob eine Bewerbung auf diese Position überhaupt für Dich sinnvoll ist. Dafür muss ja das Anforderungsprofil zu Deinen Hard- und Soft-Skills passen. Stellenanzeigen, die nur nichtssagende Auflistungen an Soft-Skills darstellen, sind oft ein Zeichen dafür, dass eine Bewerbung hier nicht den Aufwand wert ist.

**Der erste Grund, warum Unternehmen „Nebelkerzen“ werfen:** Start-Ups haben oft nur wenig Erfahrung mit der Formulierung von Stellenanzeigen. Da spielt dann vielleicht die Buchhalterin vorübergehend auch mal Personalerin und liegt leider voll daneben mit dem hohlen Floskel-Geschwafel. In diesem Fall sagt die Stellenanzeige nicht unbedingt, dass das Unternehmen schlecht ist, sondern nur, dass die Unternehmenskultur es gebietet, unerfahrene Mitarbeiter an Schlüsselprozessen zu beteiligen. Wenn Du in Dich einer solch „kreativen“ Atmosphäre wohl fühlst, dann nichts wie ran ans Anschreiben. Gerne helfe ich Dir bei der [Formulierung und Ausarbeitung der Mappe](#).

**Der zweite Grund, warum Unternehmen „Nebelkerzen“ werfen:** Dieser Grund besteht darin, dass es dem Unternehmen schlichtweg völlig wurscht ist, was Du als Bewerber denkst. Hier bist Du der Bittsteller. Bei einigen Unternehmen ist immer noch nicht angekommen, dass sich im Bewerbungsprozess immer zwei Seiten bewerben und die sogenannte Candidate Experience immer wichtiger für Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften wird. Um die Candidate Experience transparenter zu machen, gibt es z.B. die vom Business-Netzwerk XING entwickelte Plattform [www.kununu.de](http://www.kununu.de). Dort kannst Du Dir Erfahrungen anderer Bewerber ansehen und schauen, ob sich Dein negatives Gefühl bei einer Stellenanzeige bei anderen im Bewerbungsprozess fortgesetzt hat. Seit 2013 werden außerdem von [www.goldenerunkelruebe.de](http://www.goldenerunkelruebe.de) jährlich die herausragenden Negativbeispiele der Personalkommunikation prämiert. Ein Blick zum Schmunzeln lohnt sich.

Der erste Grund, warum Unternehmen schlechte Anzeigen formulieren, ist, dass Sie es einfach nicht besser wissen. Hier musst Du entscheiden, ob Du bereit bist, dennoch dort zu arbeiten. Das Unternehmen selbst kann schließlich attraktiv sein.

Der zweite Grund, warum ein Unternehmen schlechte Anzeigen formuliert, ist, dass es dort einfach egal ist, was Du denkst, es gibt eh genug Interessenten. In einem solchen Laden willst Du wahrscheinlich nicht arbeiten. [www.kununu.de](http://www.kununu.de) hilft Dir, zu erkennen, ob Möglichkeit 1 oder 2 zutrifft.



**Analyse der Stellenanzeige:** Stellenanzeigen sollten Dir als Leser idealerweise die klassischen W-Fragen beantworten. Hier eine Übersicht:

- 1 Wer sucht?
- 2 Wen soll die Anzeige ansprechen?
- 3 Für welchen Job wird jemand gesucht?
- 4 Welche Muss-, Soll-, Kann-Anforderungen werden an Dich gestellt?
- 5 Wie viel Berufserfahrung wird erwartet?
- 6 Welche Hard-Skills und Soft-Skills werden gefordert?
- 7 Was wird Dir geboten?
- 8 An wen sollt Du Deine Bewerbung richten?
- 9 Auf welche Weise sollst Du Dich bewerben?

### 3a Planungsingenieur (m/w) mit Schwerpunkt Erneuerbare Energien



1b Die **Green Alternative Solutions GmbH** baut schlüsselfertige Energieversorgungsanlagen für Wärme und Kälte aus Erneuerbarer Energie. Für große Immobilienprojekte entwickeln wir individuelle und innovative Lösungen, angepasst an Energiebedarf, Standort und Umgebungsbedingungen. Von Großwärmepumpen über Blockheizkraftwerke, Photovoltaik bis zur Wärmerückgewinnung und –speicherung sind wir technologisch führend und haben mit etwa zwanzig Ingenieuren seit unserer Gründung 1990 25 Großanlagen gebaut, mit einer Leistung von 40 kW bis 800 kW Leistung.

#### 3b Ihre Aufgaben

- Berechnung und Planung komplexer Energieanlagen in den Bereichen Umweltwärme, Geothermie, Solarthermie, Kraft-Wärme-Kopplung und Photovoltaik
- Berechnung von Heizlast, Rohrnetzen, Kühllasten, Trinkwasser- und Gasanlagen usw.
- Auslegung von Anlagenkomponenten
- Erstellung von technischen Zeichnungen (CAD), Stücklisten etc.

#### Ihre Qualifikation

- 2 5 Studium oder Ausbildung der Versorgungs-, Gebäude-, Energie- oder Umwelttechnik  
Idealerweise mehrjährige Berufserfahrung im genannten Aufgabengebiet
- 4 6 Fundierte EDV-Kenntnisse (MS-Office, CAD), insbesondere 3D-Zeichenprogramme  
Kosten- und Effizienzbewusstsein, analytische und systematische Arbeitsweise,  
Teamfähigkeit, Engagement und unternehmerisches Denken
- 7 **Wir bieten** die Chance, eine wachsende Firma gestaltend mitzuwirken. Auf Sie wartet ein motiviertes, multidisziplinäres Team, eine sympathische Arbeitsatmosphäre sowie eine marktgerechte Vergütung in Festanstellung.
- 8 Bitte senden Sie Ihre Bewerbung unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihres  
9 nächstmöglichen Eintrittstermins an: Melinda Muster, Green Alternative Solutions GmbH,  
Kaiserdamm 7, 14057 Berlin, Melinda.Muster(at)GAS.de, Tel. +49 (0)30 859 72 503

1a **Green Alternative Solutions GmbH**  
Innovation im Namen der Nachhaltigkeit



**Und jetzt bist Du dran!** Suche Dir eine Stellenanzeige, z.B. bei [www.stepstone.de](http://www.stepstone.de) und gehe die Punkte von 1 bis 9 im Detail durch. Fülle dazu dieses PDF-Formular aus, damit Du nichts übersiehst. Studiere die Anzeigen intensiv. Wie immer, macht auch hier Übung den Meister. Investiere ruhig einige Zeit, denn je besser Du Stellenanzeigen entziffern kannst, desto eher erkennst Du, ob das Unternehmen und die Position zu Dir passen. Wenn Du schon beim Lesen erkennst, dass eine Position nicht zu Dir passt, sparst Du hinterher mehr Zeit, bei der Erstellung der Mappe und beim Hoffen und Bangen auf eine positive Reaktion.

**1 Wer sucht?** Ist es ein Kleinunternehmen, Mittelständler oder Großkonzern? Handelt es sich um eine Stelle im öffentlichen Dienst? Ist es ein Start-Up oder ein Traditionsunternehmen? Agiert das Unternehmen national oder international? Was produziert das Unternehmen oder welche Dienstleistung bietet es an? Welche Philosophie wird in der Stellenanzeige oder auf der Unternehmenswebseite vermittelt?

---

---

**2 Wen soll die Anzeige ansprechen?** Nennt die Anzeige als Zielgruppe explizit Uni-Absolventen, Azubis, Berufschulabsolventen, High-Potentials, High Professionals oder berufliche Quereinsteiger?

---

---

**3 Für welchen Job wird jemand gesucht?** Wie lautet die Stellenbezeichnung? Welche Schwerpunkte werden gesetzt? Welche Aufgaben kommen auf Dich zu und kannst Du Dich damit identifizieren? Welches Bild wird Dir von einem typischen Arbeitstag vermitteln? Wie ist die Verteilung zwischen Fach- und Führungsaufgaben? Gibt es eine Referenznummer?

---

---

**4 Welche Muss-, Soll- und Kann-Anforderungen werden an Dich gestellt?** Werden Formulierungen wie „wünschenswert“, „von Vorteil“ oder „idealerweise“ genutzt, so ist die Anforderung ein Kann-Kriterium. Ist die Rede davon, dass Du bereits Führungserfahrung mitbringen solltest, oder ein Abschluss „überdurchschnittlich“ sein sollte, dann ist die Anforderung etwas strenger zu bewerten. Wenn eine Anforderung ohne abschwächendes Adjektiv aufgelistet wird, oder sogar geschrieben wird, dass Du langjährige Erfahrung benötigst, dann handelt es sich um ein Muss-Kriterium.

---

---

**5 Wie viel Berufserfahrung wird erwartet?** Richtet sich die Anzeige an Berufseinsteiger und Branchenneulinge? Wird Berufserfahrung vorausgesetzt? Handelt es sich dabei um Berufserfahrung im genannten Fachgebiet oder Erfahrung als Führungskraft bzw. Projektleiter?

---

---

**6 Welche Hard-Skills und Soft-Skills werden gefordert?** Du solltest die Reihenfolge der genannten Kriterien beachten. Zum einen nimmt die Bedeutung und Wichtigkeit der geforderten Fähigkeiten nach unten hin ab. Zum anderen werden meist zuerst die Hard-Skills genannt und dann die Soft-Skills. Welcher formale Studiengang wird z.B. erwartet und werden alternative Ausbildungsgänge akzeptiert? Wo legt das Unternehmen den Schwerpunkt bei den Soft-Skills? Ist es eher eine kommunikative Position oder steht analytische Akribie im Vordergrund? Dann sollte das auch zu Dir passen und aus Deiner Bewerbungsmappe hervorgehen.

---

---

---

**7 Was wird Dir geboten?** Stellt das Unternehmen eine unbefristete Anstellung in Aussicht? Wird eine übertarifliche Vergütung versprochen? Werden die Aufwendungen für tätigkeitsbezogene Fort- und Weiterbildungen vom Arbeitgeber übernommen?

---

---

---

**8 An wen sollst Du Deine Bewerbung richten?** Wer ist Dein Ansprechpartner an den das Anschreiben adressiert wird? An wen kannst Du Dich wenden, wenn Du noch Fragen hast, die Du telefonisch vorab klären möchtest?

---

---

---

**9 Auf welche Weise sollst Du Dich bewerben?** Wird in der Stellenanzeige explizit gesagt, dass Bewerbungen nur auf dem Postweg, per Email oder über das Online-Portal berücksichtigt werden? Wenn es mehrere Wege gibt, welcher Weg wird bevorzugt?

---

---

---

## Geschafft!

So, Du hast es geschafft! Stellenanzeigen sollten Dir inzwischen deutlich verständlicher sein. Hoffentlich kannst Du jetzt viel besser beurteilen, ob sich eine Bewerbung auf eine Anzeige lohnt, oder nicht. Viele Bewerber empfinden es als größte Belastung im Bewerbungsprozess, dass Absagen nie ehrliche Begründungen enthalten und kryptisch formuliert sind. Das macht es Dir schwer, aus Fehlern zu lernen und zwingt Dich, sie zu wiederholen. Sinn dieser Übung hier ist es, Dich davor zu bewahren und die reale Situation zu simulieren. Bist Du schon 100%ig sicher, dass Du eine wichtige Stellenanzeige vollständig und korrekt entziffert hast oder würdest Du Dich besser fühlen, wenn Du noch ein Feedback zu Deiner Einschätzung bekommst? Wenn es Dich interessiert, wie gut Deine Bewerbung ist und wo Du noch was besser machen kannst, dann hast Du auf [www.gratis-bewerbungscoach.de](http://www.gratis-bewerbungscoach.de) die Chance auf ein gratis Bewerbungscoaching. Die Voraussetzungen dafür sind: Du hast ein Hochschulstudium absolviert oder bist gerade in der Schlussphase des Studiums, du bist ambitioniert und Du bist zwischen 25 und 45 Jahre alt. Im Normalfall bekommst Du in weniger als 24 Stunden eine Rückmeldung von mir. Wenn alles passt, arbeiten wir anschließend gerne gemeinsam Deine vollständigen Bewerbungsunterlagen aus.

Ich hoffe, dieser Leitfaden hat Dir gefallen. Wenn ja, dann zeig anderen, wo sie ihn downloaden können.

Bis zum nächsten Mal oder bis zum Gratis-Bewerbungscoaching

*Sven Emmrich*

Gratis-Bewerbungscoach

**Quellenangaben für die verwendeten Bilder:**

43653974 - Work-Life-Balance © Barbara-Maria Damrau von Fotolia.de

55070394 - Businesswoman with small child in the office © Frank Gärtner von Fotolia.de