



**Ralf Westphal** ([www.ralfw.de](http://www.ralfw.de)) ist freier Softwaretechnologievermittler im Bereich .NET-Softwarearchitektur. Er arbeitet als Fachautor, Coach/Berater und Referent auf Entwickler-Events. Ralf Westphal ist Mitgründer des Professional Developer College ([www.prodevcollege.de](http://www.prodevcollege.de)) und Microsoft Visual Developer Solution Architect MVP.

## Anbieten statt anfordern

**W**as sind „ausgezeichnete Kenntnisse in ASP.NET“? Oder was bedeuten „fundierte Kenntnisse in der .NET-basierten Entwicklung mit C#“? Oder was macht den Besitz von „überdurchschnittliche[r] Kommunikationsfähigkeit“ aus?

In der jüngsten Zeit lese ich verstärkt Stellenanzeigen für .NET-Softwareentwicklerpositionen. Mit dem Professional Developer College ([www.prodevcollege.de](http://www.prodevcollege.de)) versuche ich die Struktur des Stellenmarkts zu analysieren und Trends zu entdecken. Auch für einen Artikel zum Thema Soft Skills [1] habe ich mit Interesse bei [monster.de](http://monster.de) & Co und in der [dotnetpro](http://dotnetpro.com) Job-Newsgruppe gestöbert und bin über Formulierungen wie oben gestolpert. Sie finden sich so oder ganz ähnlich in allen Stellenanzeigen. Das ist doch normal, oder?

Am Anfang habe ich das auch gedacht. Es scheint einfach so normal und damit richtig, weil es alle machen. Aber je länger ich darüber nachgedacht habe, desto seltsamer erschien mir diese Praxis. Zweierlei stößt mir auf:

Zum einen werden dort Kompetenzen mit Qualifikationsniveau versehen. Sie sollen „ausgezeichnet“ oder „fundiert“ oder „überdurchschnittlich“ sein. Klingt gut – nützt aber nichts. Denn ich bin sicher, dass nur die allerwenigsten Unternehmen, die solche Formulierungen benutzen, auch einen Erwartungshorizont definiert haben. Solch ein Erwartungshorizont unterliegt jeder Klassenarbeit in der Schule und legt fest, für welche Note (Qualifikationsniveau) welche Kompetenzen/Kenntnisse nachzuweisen sind. Was ist also der Maßstab für „ausgezeichnete Kenntnisse in ASP.NET“ oder „überdurchschnittliche Kommunikationsfähigkeit“? Was unterscheidet die geforderten „ausgezeichneten Kenntnisse“ von „exzellenten“ oder „sehr guten“ oder „guten“? Das weiß kaum ein aus-schreibendes Unternehmen. Alle formulieren hier völlig aus dem Bauch heraus. Wie ich in [1] dargelegt habe, gilt diese Praxis in noch stärkerem Maße für Soft Skills, weil dort noch weniger klar ist, was die geforderte Kompetenz überhaupt ist oder wo sie erworben worden sein soll.

Des Weiteren ist mir an den Stellenanzeigen der Ton aufgefallen. Es sind keine Stellenangebote, sondern Stellenausschreibungen. Der Angebotsteil der Stellenanzeigen ist oft sehr klein, der Forderungsteil dagegen umfangreich. Stellenanzeigen verlangen, setzen voraus, erwarten. Sie definieren einen Kriterienkatalog, den der interessierte Leser zu erfüllen hat. Motto: Belästigen Sie uns bloß nicht mit Ihrer Bewerbung, wenn Sie nicht mindestens „ausgezeichnete Kenntnisse“ haben und „überdurchschnittlich fähig“ sind.

Diese Haltung gegenüber den potenziellen Bewerbern finde ich kontraproduktiv und unzeitgemäß. Sicherlich wird sie nur selten bewusst eingenommen; die meisten aus-schreibenden Unternehmen handeln einfach nur nach alter Väter Sitte, so wie schon immer Stellenanzeigen formuliert wurden. Aber ist das deshalb auch gut so? Was früher gemacht wurde, ist nicht unbedingt ein Maßstab für das Heutige und Zukünftige. Es ist ein Anhaltspunkt, nicht mehr.

Unzeitgemäß finde ich den fordernden Ton von Stellenausschreibungen mindestens, weil Unternehmen in der Softwarebranche heute am kürzeren Hebel sitzen. Es gibt mehr offene Stellen als Bewerber. Das Informatikjahr 2006 mögen die Initiatoren als Erfolg bewerten [2], für den Stellenmarkt hat das aber keine unmittelbar positive Auswirkung. .NET-Entwickler sind und bleiben Mangelware. Alle-mal, wenn sie „ausgezeichnete“ Kompetenzen haben sollen.

Damit sind stellenausschreibende Unternehmen „Bittsteller“. Und die sind nicht in der Position, Forderungen zu stellen. Im Gegenteil, „Bittsteller“ müssen zusehen, dass sie gehört werden, dass man ihrem Ansinnen Aufmerksamkeit schenkt, sie berücksichtigt. Aus diesem Grund halte ich eine fordernde Haltung nicht (mehr) für angebracht.

Doch nicht nur das! Sie ist überdies kontraproduktiv. Die Forderungen in den Stellenausschreibungen haben nicht den Effekt, den sie haben sollen. Weder zieht die Forderung nach „fundierten Kenntnissen“ die an, die ebensolche haben. Noch stößt sie die ab, die sie nicht besitzen. Wer von sich meint, er habe „fundierte Kenntnisse“ und auf Jobsuche ist, der wird sich nicht speziell von so einer Anzeige angezogen fühlen. Er würde sich auch auf Forderungen nach „guten“ oder „exzellenten“ Kenntnissen bewerben. Und wer einen Job nötig hat, aber von sich nicht meint, dass er „fundierte Kenntnisse“ besitze – der wird es trotzdem mit einer Bewerbung versuchen. Noch dazu ist wahrscheinlich die Vorstellung der Firma von „ausgezeichneten Kenntnissen“ eine andere als die der Bewerber.

In der Summe halte ich also die gängige Praxis der Stellenausschreibung für schlecht. Solange darin noch umfänglich gefordert wird, solange ist etwas falsch. Mein Vorschlag für eine Verbesserung lautet daher: Anbieten statt anfordern.

Eine Stellenanzeige sollte sich auf eines konzentrieren: ein Angebot zu machen. Sie sollte den Arbeitsplatz attraktiv darstellen. Er sollte dem Leser schmackhaft gemacht werden, ihn motivieren, sich zu bewerben. Er sollte unmittelbar den Wunsch verspüren, Mitglied des Teams zu werden. Ein Stellenangebot ist für mich daher eine „appetitmachende“ Arbeitsplatz- beziehungsweise Tätigkeitsbeschreibung. Mehr nicht. Nur damit kann ein Unternehmen ein Maximum an Bewerbern generieren. Denn Bewerbungswillige sind in der .NET-Softwareentwicklung knapp.

Aber was tun mit der Flut an unqualifizierten Bewerbern, die alle nur auf das coole Stellenangebot abgefahren sind? Nun, das ist eine andere Geschichte. Auch hier sollte sich etwas am üblichen Verfahren ändern. Bewerbungsschreiben alter Art sind ebenfalls unzeitgemäß und kontraproduktiv – unabhängig von ihrer Menge. Sie sind viel zu schwer auszuwerten und sollten durch etwas anderes ersetzt werden. Aber das ist ein Thema für eine andere Sandbox. |||||

[1] Ralf Westphal, Renate Klein; Software braucht Soft Skills; OBJEKTSpektrum 1/07, [tinyurl.com/ydxwu8](http://tinyurl.com/ydxwu8)

[2] [heute.de](http://heute.de); Blick zurück nach vorn; [tinyurl.com/tolgq](http://tinyurl.com/tolgq)