

HR Personal Consulting in der Presse

Michael Hoppenburg spricht im Businessstalk am Kudamm mit Dr. Manuela Diehl über traditionelle Bewerbung, Anbringung eines Bewerbungsfotos sowie Bewerbungsunterlagen

[Michael Hoppenburg: Ich halte ein Bewerbungsfoto nach wie vor für zeitgemäß | Businessstalk am Kudamm \(businessstalk-kudamm.com\)](https://www.businessstalk-kudamm.com)

BewerberInnen sind sich uneins, ob das Passfoto oben rechts nicht längst out ist in Deutschlands Personalabteilungen. Ist die traditionelle Bewerbung noch zeitgemäß?

Michael Hoppenburg: Für Deutschlands Personalabteilungen kann ich nicht allgemein sprechen. Was verstehen Sie unter einer traditionellen Bewerbung: „Eine Kulturtechnik des 19. Jahrhunderts“ (<https://www.merkur-zeitschrift.de/2019/08/28/die-bewerbung-eine-kulturtechnik-des-19-jahrhunderts/>) oder die Form der Bewerbung, die zuletzt vorherrschte, bevor die Digitalisierung einsetzte? Ein Passfoto ist spätestens nicht mehr zeitgemäß, seit es biometrisch zu erstellen ist. Hingegen halte ich ein Bewerbungsfoto nach wie vor für zeitgemäß, trotz aller Für und Wider (vgl. z.B. <https://www.jobwall.de/blog/bewerbung/hat-das-foto-im-lebenslauf-bald-ausgedient>). Der Verzicht auf ein Foto vermag nicht eventuelle Diskriminierungen zu verhindern; ein ansprechendes Bewerbungsfoto ermöglicht es aber, die eigene Persönlichkeit zu unterstreichen. Ob dies nun oben rechts oder an anderer Stelle platziert wird, ist für mich irrelevant.

Was halten Sie von ausgefallenen Bewerbungen, die den üblichen Rahmen mehr oder weniger sprengen?

Michael Hoppenburg: „Üblicher Rahmen“: fürs Foto oder für die Gesamtbewerbung? Weder für das Eine noch für das Andere gibt es eine strenge Norm. Je ausgefallener die beworbene Stelle ist, desto ausgefallener kann auch die Bewerbung darauf sein, z.B. ggf. auch in Form eines Bewerbungsvideos.

Welche Tipps können Sie für die Bewerbungsunterlagen geben?

Michael Hoppenburg: Grundsätzlich: Bleiben Sie ehrlich, keine falschen Angaben! Senden Sie zudem alle Unterlagen möglichst in einer Datei.

- Motivationsschreiben: eine Seite, keine Allgemeinplätze, sondern mit ganz konkretem Bezug auf das Unternehmen und die Vakanz: Was Sie am Unternehmen reizt und warum genau Sie die richtige Person für die ausgeschriebene Stelle sind. Niemand erwartet, dass Sie bereits zu 100% das Anforderungsprofil erfüllen – dann wäre es für Ihre eigene Entwicklung auch nicht der passende Schritt. Aber ersparen Sie sich umgekehrt die Mühe der Bewerbung auf eine Stelle, deren fachliche und persönliche Anforderungen Sie nicht annähernd erfüllen. Es sei denn, Sie bewerben sich initiativ: Dann bringen Sie noch klarer zum Ausdruck, warum Sie für das angeschriebene Unternehmen „brennen“ und was Sie konkret in die Waagschale bringen könnten.

- Lebenslauf: chronologisch (ob von neu nach alt oder umgekehrt, ist mir persönlich egal), neben den persönlichen Angaben und Ihren Qualifikationen halte ich eine Beschreibung der einzelnen Stationen (Arbeitgeber:in, Stellenbezeichnung, wahrgenommene Aufgaben, besondere Erfolge) für besonders

relevant, inklusive Erläuterungen zu den jeweiligen Wechselmotiven und eventuellen zeitlichen Lücken – aber bitte keine Romane, kommen Sie auf den Punkt!

- Zeugnisse: ja! (aber bitte nicht jede Fort- oder Weiterbildungsbescheinigung belegen – auch hier zählt die Konzentration auf die wesentlichen Qualifikations- und Arbeitsbescheinigungen)
- Fallweise: Arbeitsproben, Videos etc. (s.o.: kreativen Bewerbungen sind bei ausgefallenen Stellen wenige Grenzen gesetzt)

Was ist entscheidend im Bewerbungsgespräch?

Michael Hoppenburg: Bleiben Sie Sie selbst, alles andere fliegt spätestens nach Ihrer Einstellung auf und sorgt für gegenseitigen Verdross!

Welche Faktoren versuchen Sie in Ihrem Unternehmen vor einer Einstellung zu erörtern?

Michael Hoppenburg: Im Rahmen von Recht und Gesetz grundsätzlich alle Faktoren, die eine Prognose ermöglichen, ob der Bewerber (w/m/d) zur Stelle und zur Unternehmenskultur passt. In einem offenen Dialog, ohne Fangfragen.

Bei kritischen Positionen behalten wir uns im Zweifelsfall vor, mit dem Einverständnis des Bewerbers (w/m/d) faktische Überprüfungen der eingereichten Zeugnisdokumente vorzunehmen. Man stelle sich den Fall eines vermeintlichen Dr. med. vor, der in Wahrheit gar keine Approbation als Arzt hat...

Wie wichtig ist die Work-Life-Balance, schließlich kann das System nicht in jeder Branche berücksichtigt werden?

Michael Hoppenburg: Eine eher philosophisch zu beantwortende Frage: Stehen sich „Work“ und „Life“ denn wirklich unvereinbar gegenüber, schließen sie sich gegenseitig aus? Oder ist die Arbeit nicht vielmehr ein essentieller, sinnstiftender Bestandteil des Lebens?

„Work-Life-Balance“ ist für mich – ähnlich wie der Begriff „War for Talents“ – ein Unwort. Lassen Sie uns darüber reden, wie im Einzelfall eine vernünftige Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit erreicht werden kann.

Welche Berufe werden derzeit in Ihrem Unternehmen gesucht? Stellen Sie langfristig ein?

Michael Hoppenburg: Wir sind Personalberater und suchen qualifizierte Fach- und Führungskräfte für unterschiedlichste Funktionen in unterschiedlichen Branchen – Arbeitsangebote sind also trotz der Pandemie vorhanden!

Herr Hoppenburg, vielen Dank für das Gespräch!