

## WIRTSCHAFT IN KÜRZE

## Allianz legt im zweiten Quartal zu

**MÜNCHEN.** Ein Sonderertrag in der US-Lebensversicherung hat Europas größtem Versicherer Allianz im zweiten Quartal einen überraschenden Gewinnanstieg beschert. Vorstandschef Oliver Bäte sieht die Allianz nun „auf einem guten Weg“, in diesem Jahr wie geplant einen operativen Gewinn zwischen 11 und 12 Milliarden Euro zu erreichen, wie er am Freitag ankündigte. Im ersten Halbjahr hat der Dax-Konzern mit 6,1 Milliarden Euro mehr als die Hälfte davon erreicht. Im zweiten Quartal profitierte die Allianz vor allem von ihrem Geschäft mit Lebens- und Krankenversicherungen. (dpa)

## Klimaneutraler Treibstoff gesucht

**BERLIN/FRANKFURT.** Auf dem Weg zum klimaneutralen Fliegen setzt die deutsche Luftverkehrsbranche langfristig auf die Entwicklung und massenhafte Produktion synthetischen Flugbenzins. Das fossile Kerosin müsse durch regenerative Kraftstoffe ersetzt werden, damit die CO<sub>2</sub>-Emissionen des Luftverkehrs auf null sinken könnten, heißt es in einer Erklärung des Branchenverbands BDL. Dafür sei eine industriepolitische Initiative der EU und ihrer Mitgliedstaaten notwendig. So könnte beispielsweise überschüssige Windkraft mit dem „Power to Liquid“-Verfahren zur Kraftstoffproduktion eingesetzt werden. (dpa)

## Siri: Apple stoppt Auswertung

**CUPERTINO.** Apple hat als erster Anbieter von Sprachassistenten angekündigt, die Nutzer ausdrücklich um eine Erlaubnis zum nachträglichen Anhören von Mitschnitten durch Mitarbeiter zu fragen. Die Funktion solle in einem späteren Software-Update umgesetzt werden, teilte der iPhone-Konzern dem Tech-Blog „TechCrunch“ in der Nacht zum Freitag mit. Bis dahin werde die Praxis weltweit gestoppt und auf den Prüfstand gestellt. (dpa)

## Fernzüge im Juli seltener verspätet

**BERLIN.** Die extreme Wetterlage hat der Deutschen Bahn mit Blick auf die Pünktlichkeit auch im Juli zu schaffen gemacht. „Hitzebedingte Störungen an Gleisanlagen, Stellwerkstechnik und Fahrzeugkomponenten führten zu zahlreichen Verspätungen und Zugausfällen“, teilte der Konzern am Freitag mit. 73,2 Prozent der Fernzüge kamen demnach pünktlich. Damit lag die Quote um 3,4 Prozentpunkte höher als im Juni und um rund einen Prozentpunkt über der Juli-Quote des Vorjahres. Im Juni dieses Jahres war wegen der Hitze und schwerer Unwetter die Pünktlichkeitsquote auf knapp 70 Prozent eingebrochen und damit um rund zehn Prozentpunkte im Vergleich zum Mai. Nun hat sich der Wert wieder verbessert. (dpa)

## ZAHL DES TAGES

# 21

## PROZENT

ist der Überschuss des größten US-Ölkonzerns ExxonMobil im zweiten Quartal im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Aktuell beziffert sich der Überschuss auf 3,1 Milliarden Dollar (2,8 Mrd Euro), wie das Unternehmen im texanischen Irving mitteilte. (dpa)



Bei einer Bewerbung galt das Anschreiben stets als fester Bestandteil – bis jetzt.

FOTO: CL\_STOCK – FOTOLIA

# Was Personalern wichtig ist

**KARRIERE** Immer mehr Unternehmen verzichten bei der Bewerbung auf ein Anschreiben. Was aber wollen sie? Wir haben nachgefragt.

VON MICHAEL STAHL

**REGENSBURG.** Die Deutsche Bahn hat im Oktober die Bewerbung auf Azubi-Stellen vereinfacht, fordert kein Anschreiben mehr – und hat laut aktueller Pressemitteilung deutlich mehr Bewerber als zuvor. Weitere Unternehmen folgen diesem Beispiel. Die Gründe erklärt DB-Personalvorstand Martin Seiler so: „Das Anschreiben ist nicht nur für die Bewerber manchmal mühsam, sondern auch für uns Personalern in der Regel wenig aussagefähig.“ Ein Anschreiben enthalte den Erfahrungen zufolge oft keine zusätzlichen Informationen, die nicht im Lebenslauf stehen. „Und selbst wenn der Text überzeugend geschrieben ist, wissen wir oft nicht, ob Freunde, Eltern oder Google geholfen haben“, sagt Seiler.

Versandhändler Otto ist schon 2016 auf diesen Zug aufgesprungen und verlangt bei Bewerbungen anstelle des Anschreibens die Beantwortung zweier Motivationsfragen. „Unsere Recruiting-Experten können aus diesen zwei Antworten mehr Schlüsse ziehen, arbeiten sich schneller durch den Bewerbungsprozess und stellen im ersten Gespräch gezieltere Fragen“, sagt Personaldirektorin Sabine Josch.

Ähnlich dynamisch verläuft auch der Bewerbungsprozess bei der Bayerischen Polizei. Dort verzichtet man gleich ganz auf die Bewerbungsmappe, wie Gerhard Konkratz vom Polizeipräsidentium Oberpfalz darstellt. „Nachdem wir den Erstkontakt mit den Interessenten geknüpft haben – zum Beispiel auf Berufsmessen – können sich diese über unser Online-Portal bewerben. Allerdings werden dort ausschließlich die wesentlichen Grunddaten erfasst.“ Ein Anschreiben und entsprechende Unterlagen in alter Form seien nicht mehr erforderlich.

### Viele halten am Anschreiben fest

Alles super und modern – gäbe es da nicht einen kleinen Haken, wie der Deutsche Lehrerverband kritisiert: „Das Verfassen eines Anschreibens ist nicht nur deshalb wichtig, um nachzuweisen, dass man so etwas sprachlich bewältigen kann, sondern vor allem deshalb, weil es dem Bewerber die Chance gibt, seine Motivation, seine persönliche Interessenlage und Befähigung

individuell auszudrücken und sich damit aus der Masse der Bewerbungen abzuheben“, erläutert Verbandspräsident Heinz-Peter Meidinger. Nicht umsonst seien das Erstellen von Bewerbungsunterlagen und die Formulierung von Anschreiben Inhalt der Lehrpläne in Schulen.

Das kann Annabell Feith von MediaMarktSaturn nur bestätigen: „Wir freuen uns immer über kreative Bewerbungsanschreiben, mit vielen Infos über den Bewerber, um ihn bestmöglich kennenzulernen.“ Zudem bekomme man mithilfe des Anschreibens einen Eindruck von der sprachlichen Ausdrucksweise und der Motivation des Kandidaten. Rückendeckung erhält Pädagoge Meidinger von der Bundesagentur für Arbeit: „Wenn ein Arbeitgeber um eine aussagekräftige Bewerbung bittet, ohne dies weiter einzuschränken, ist das Anschreiben fester Bestandteil der Bewerbung“, heißt

es dort. Karin Benning von der Huk Coburg sieht das genauso: „Wir freuen uns über überzeugende und authentische Formulierungen im Anschreiben und ein Zeugnis mit guten Noten, vor allem in den Hauptfächern. Insgesamt muss die Bewerbung ein ordentliches Erscheinungsbild inklusive korrekter Rechtschreibung und Grammatik zeigen.“

Auch Vertreter von Einzelhandel und Dienstleistungsbranche positionieren sich klar für das Anschreiben als essenzieller Bewerbungsbestandteil. Stefanie Schmitt von Edeka Nordbayern-Sachsen-Thüringen: „Tatsächlich messen wir dem Anschreiben neben dem Lebenslauf weiterhin eine sehr hohe Bedeutung zu.“ Das Anschreiben gebe dem Bewerber die Gelegenheit, Besonderheiten im Lebenslauf explizit auszuführen. Auf die Frage angesprochen, womit man bei gleicher Qualifikation punkten könne, antwor-

tet Schmitt: „Ganz klar mit Kommunikationsstärke!“ Kommunikativ zu sein, ist natürlich nicht nur im Einzelhandel ein wichtiges Auswahlkriterium, sondern auch bei den Dienstleistern der Finanzbranche. So ist Franz Hess von der Raiffeisenbank Oberpfalz Süd eG das Vorhandensein von Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen zwar wichtig, doch „letztlich entscheidend für eine Anstellung in der Bank sind Zuverlässigkeit und Freundlichkeit“.

### Mit Authentizität beeindrucken

Dass man seine Fähigkeiten nicht nur auf Papier beschreiben, sondern diese in der Praxis auch abliefern kann, wird im Rahmen von Schnupper- beziehungsweise Probetagen überprüft. Stefanie Schmitt von Edeka erklärt: „Beide Seiten sollen hier ein Gefühl bekommen, ob sie zueinander passen und mit einem guten Gefühl in die Ausbildung starten.“

Das ist auch in der Hotelbranche fester Bestandteil des Verfahrens, wie Angelina Wendt, die für die Ausbildung im Mövenpick Hotel Münster zuständig ist, bestätigt: „Wir bieten Bewerbern Probetage an, die ihnen und uns bei der Entscheidungsfindung helfen sollen. In dieser Zeit müssen wir beim einzelnen Kandidaten die Liebe zum Beruf spüren können.“

Beim Versicherungsdienstleister Huk-Coburg werden diese Charaktereigenschaften sogar explizit in Assessment-Centern geprüft. „In diversen Übungen werden eine gute Auffassungsgabe und das analytische Verständnis geprüft“, sagt Pressesprecherin Karin Benning.

Solchen Assessment-Centern misst man auch bei Continental Regensburg einen immer stärkeren Stellenwert bei: „Anschreiben und Lebenslauf dienen uns nach wie vor als ergänzende Informationsquelle, trotzdem rücken seit einiger Zeit solche diagnostische Methoden in den Vordergrund“, sagt Pressesprecherin Susanne Reimann. Allerdings sei der Bewerbungsprozess mit dem Bestehen des Assessment-Centers noch nicht abgeschlossen: „Darauf folgt bei uns ein strukturiertes Interview, welches online oder vor Ort stattfindet.“

Wie man in diesem Interview glänzen kann, hat Personalleiter Michael Staab verraten: „Authentizität beeindruckt uns hier besonders.“ Dass die Deutsche Bahn durch die Reform eine Verkürzung des Bewerbungsprozesses erreicht, glaubt Susanne Reimann jedoch nicht: „Der Verzicht auf Anschreiben und Lebenslauf stellt aus unserer Sicht nicht wirklich eine Beschleunigung des Prozesses dar.“

## INTERVIEW

## Hausaufgaben haben alle

**GEORGIOS PAPANIKOLAOU**  
Recruiter



### Sind Anschreiben und Lebensläufe noch zeitgemäß?

So wie Anschreiben bisher genutzt worden sind, finde ich sie bei der Bewerberauswahl nicht besonders förderlich. Denn die meisten Menschen nutzen das Prinzip Copy-and-Paste und sind dann nicht persönlich und vor allem nicht einzigartig in ihrem Anschreiben. Die Zeit kann man sich und dem adressierten Unternehmen besser sparen. Den Lebenslauf hingegen halte ich noch für wichtig. Allerdings kann er nur als Basis dienen, um die beruflichen Erfahrungen und Stationen eines Werdegangs erfassen zu können. Das dient als grobes Instrument zum Einschätzen, ob der Bewerber bei mir richtig ist.

**Sollten Unternehmen stattdessen auf Bewerbungsgespräche und Assessment-Center setzen?**  
Selbstverständlich sind persönliche Gespräche unabdingbar, um einen Menschen besser kennenzulernen. Allerdings nicht nur auf der Basis, wie diese in der Regel geführt werden. Denn in diesen Gesprächen geht es nicht darum, dass ein Bewerber seinen Lebenslauf herunterrattert. Den kann man nachlesen. Auch nicht dar-

um, ob einer Führungskraft und dem Personalern ein Mensch sympathisch ist oder nicht. Ich finde es unerlässlich, den Menschen als solches hinter seiner Bewerberrolle kennenzulernen. Dazu ist es wichtig, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, indem der „fremde“ Bewerber sich wohlfühlt und öffnen kann. Und ebenso, dass das Unternehmen vorher seine Hausaufgaben gemacht hat: Es muss genau wissen, was seine Unternehmenskultur ist.

### Mit welcher Eigenschaft kann man bei Personalentscheidungen besonders punkten?

Natürlich gibt es manchmal Bewerber mit gleichwertigen Abschlüssen und vergleichbaren beruflichen Qualifikationen. Für mich ist das aber nicht ausschlaggebend. Denn diese Menschen besitzen alle unterschiedliche Talente und Eigenschaften, die sie im Unternehmen unterschiedlich einbringen können und die es für ein Unternehmen herauszufinden gilt. Die Antwort kann bei gleichen Qualifikationen auf dem Papier also nur die Persönlichkeit geben und dazu muss das Unternehmen vorher definiert haben, was für einen Menschen es sucht und was zur Kultur und der zu besetzenden Stelle passt. Andererseits: Wer eine Stelle unbedingt haben will, sollte sich also auch selbst fragen, ob und wie er mit dem Unternehmen und den zu Aufgaben über sich hinauswachsen kann.