

## Debatte

# Braucht es das Motivationsschreiben?

Ist der Begleitbrief das Herzstück einer gelungenen Bewerbung? Oder ist es eine unnötige Formalie, die einer hohen Candidate Experience abträglich ist? Und wie gelingt es Talent Acquisition Spezialistinnen und Recruitern herauszufinden, ob Kandidat\*innen wirklich motiviert sind? Natalie Gyöngyösi, Andrea Kern und Oliver Perren legen ihren Standpunkt dar.

## «Eine Bewerbung ohne Motivationsschreiben ist nur eine halbe Bewerbung»



Natalie Gyöngyösi

Das Herzstück der Bewerbung ist das CV – das Motivationsschreiben ist seine Seele. Eine Bewerbung ohne Motivationsschreiben ist nur eine halbe Bewerbung. Warum schickt jemand kein Bewerbungsschreiben? Der häufigste Grund: Der Bewerber oder die Bewerberin ist tatsächlich nicht sonderlich motiviert. Er oder sie hat sich auf ganz viele Jobs beworben, und es ist ihr oder ihm piepegal, wo er oder sie landet. Cool. Aber lieblos, da hyper-beliebig. Ein Job sollte – wie bei einer Liebesbeziehung – ein Match sein. Im Idealfall haben beide Parteien vor, es längerfristig miteinander zu versuchen. Bin ich jetzt altmodisch? Also gut. Dann bleiben wir beim Ansteuern eines zeitweiligen Bündnisses, und ich verwende eine zeitgemässere Allegorie: Tinder.

Wenn ich Bewerber\*innen frage, warum sie kein Motivationsschreiben geschickt haben, kommen diese Ausreden:

- Mühsam, man hätte nicht gewusst, was schreiben.
- Zeitverschwendung, der Recruiter lese es ja doch nicht.
- Ihr CV spreche für sie.

Der erste Punkt ist verräterisch. Die Person ist a) ein Faulpelz, b) eine Einfaltspinselin oder c) es passt wirklich nicht; logischerweise gibt's dann auch nichts zu schreiben. *\*swipenachlinks\** – ab in die Versenkung.

Zum zweiten Argument, dass es sich nicht lohne, weil der Recruiter es nicht lesen würde. Wenn der Bewerber das denkt – will er in so einem saftlosen Unternehmen arbeiten? Wenn das Bewerbungsschreiben nicht gelesen wird, ist das ein Indiz dafür, dass man als Mitarbeiter ein Zahnradchen in einem anonymen Umfeld sein wird. Resultat: *\*swipenachlinks\** – ab in die Versenkung.

Zum dritten Punkt: Ihr CV spreche für sich. Fair enough – *\*swipenachrechts\** – gekauft. Jetzt muss hinter der selbstbewussten Fassade aber auch etwas stecken.

Es gibt fantastische Bewerber\*innen, deren CV aber erst mal nicht für sie spricht: sie haben Lücken, erfüllen das Anforderungsprofil nicht punktgenau. Für sie bietet das Bewerbungsschreiben die perfekte Chance, zu erläutern, womit sie vermeintliche Mankos kompensieren. Qualifizierte Bewerber\*innen, die sich gegenüber der Konkurrenz abheben möchten, können das Bewerbungsschreiben nutzen, um ihre Ziele aufzuzeigen, von ihrer Leidenschaft zu schwärmen und zu vermitteln, warum die Firma der perfekte Arbeitgeber für sie wäre.

Fazit: Wenn Bewerbende es wirklich ernst meinen, schreiben sie ein Motivationsschreiben – sonst ist es keine echte Liebe.

**Natalie Gyöngyösi** war ursprünglich Journalistin. Der Nebenjob bei einer Executive Search Boutique brachte sie zum Headhunting. Heute rekrutiert sie mit Passion für Implemia und treibt den Bereich Talent Acquisition voran.

## «Der klassische Bewerbungsbrief hat ausgedient»



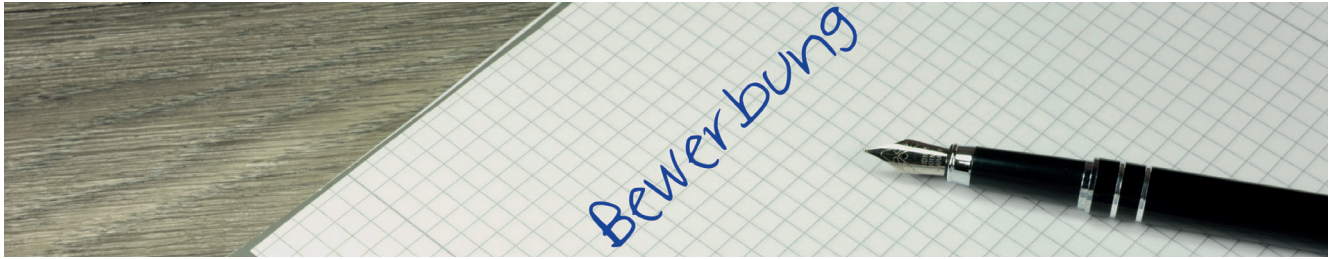
Andrea Kern

Die Stimmen, die das Abschaffen des Bewerbungsbriefs fordern, werden lauter. Denn viele möchten die immer gleich klingenden Formulierungen und Floskeln nicht mehr lesen. Mir geht es als Bewerbungscoach genauso. Und ich finde auch, dass der klassische Bewerbungsbrief ausgedient hat. Allerdings bin ich gegen eine generelle Abschaffung. Für mich braucht es aus-

sagekräftige Alternativen, die eine Kommunikation über den Lebenslauf hinaus ermöglichen.

### Eine Alternative: Interview mit mir

Wie diese Alternativen aussehen, hängt stark vom Bewerbungsziel und von der bewerbenden Person ab. Je nach Branche und Beruf mache ich sehr gute Erfahrungen mit einem «Interview mit mir» anstelle eines klassischen Bewerbungsbriefs. Dabei simuliert die bewerbende Person ein Interview und beantwortet Fragen, die ihr auch in einem Vorstellungsgespräch gestellt wür-



Herzstück der Bewerbung oder lästige Hürde? Das Motivationsschreiben steht zur Diskussion.

den. Zum Beispiel: Was reizt Sie am meisten an unserer Branche/ unserer Firma/dieser Stelle? Oder auch: Sie haben heute eine Führungsposition inne, die Stelle bietet diese nicht. Wie gehen Sie damit um? Sie wohnen in St. Gallen, unser Standort liegt in Bern: Wie sehen Sie das?

Dieses Frage-Antwort-Spiel liefert viel konkretere Aussagen, als wir sie vom klassischen Motivationsschreiben gewohnt sind. Und: Vorurteilen oder falschen Interpretationen kann vorgegriffen werden.

#### Weitere Alternativen oder Ergänzungen: Video, Arbeitsproben, Kurzprofil etc.

Oft genügt es auch, das klassische Anschreiben einfach ganz anders zu gestalten. Mit einem nicht alltäglichen Layout und frischen, authentischen Formulierungen. Sind Auftritts Kompetenzen gefragt, kann ein Bewerbungs-Video ein Augenöffner sein. Oder vielleicht macht es auch Sinn, eine Liste der Projekterfolge

oder Arbeitsproben mitzusenden oder den Lebenslauf mit einem knackigen Kurzprofil oder Einstiegstext zu ergänzen. Gut zu wissen: Die meisten der genannten Alternativen können natürlich auch proaktiv vom Arbeitgebenden im Rekrutierungsprozess angefordert werden.

#### Nicht im Briefformat

Der klassische Bewerbungsbrief mit Absender- und Empfängeradresse wurde für den Versand per Post entwickelt. Nur: Heute geschieht fast alles online. Und da wir am Bildschirm anders lesen als auf Papier, ist ein Bewerbungsbrief im Briefformat nicht mehr sinnvoll.

**Andrea Kern** ist Bewerbungscoach, Texterin und Dozentin. Die ehemalige HR-Leiterin und Stellenvermittlerin bringt frischen Wind in Bewerbungen, Stelleninserate, Arbeitszeugnisse, Websites und E-Mails. Mit ihrer Firma Wort & Stil bietet sie neben Bewerbungscoaching und Textarbeiten auch Schreibkurse für Privatpersonen und Unternehmen an. [www.wortundstil.ch](http://www.wortundstil.ch)

## «Das Motivationsschreiben ist eine lästige Hürde»



**Oliver Perren**

«Als langjährige Nutzerin der SBB hat mich Ihr Stelleninserat sehr angesprochen.» «Ich bin seit Langem ein grosser Fan der Bahn und wäre daher besonders motiviert, bei der SBB zu arbeiten.» – So und ähnlich begannen viele Motivationsschreiben, die ich über die Jahre hin lesen durfte. Natürlich freut es mich, wenn sich Kandidatinnen und Kandidaten mit den SBB identifizieren. Ob sie sich dadurch al-

erdings besser für eine Stelle in unserem Unternehmen eignen, konnte ich leider nie eruieren. Ich halte es da schon eher mit Prof. Dr. Uwe P. Kanning, der dazu Folgendes meint: «Wer Wert darauf legt, dass die Menschen eine arbeitgeberspezifische Anstellungsmotivation hervorheben, belohnt letztlich nur diejenigen, die es verstehen, besonders elegant zu lügen.»

Natürlich habe ich mich auch schon beworben. Am meisten Zeit in Anspruch nahm dabei immer das Motivationsschreiben. Und egal, für welches Unternehmen und für welche Stelle ich mich beworben habe, die Ähnlichkeit meiner Aussagen wäre wohl unübersehbar. So wie mir geht es laut zahlreichen Studien vielen Bewerbenden. Das Motivationsschreiben ist eine lästige Hürde, die mithilfe von Internet-Ratgebern oder hilfsbereiten Germanistik-Studierenden übersprungen wird.

Für gewisse Funktionen, beispielsweise im kreativen Bereich, kann ein solches Schreiben durchaus Sinn machen. Ob wir bei einer Gleisbauerin oder einem Kundenbegleiter die für ihren Job nötigen Kompetenzen aufgrund ihrer Motivationsschreiben besser beurteilen können, lasse ich jedoch gerne im Raum stehen. Viel zielführender ist es meines Erachtens, den Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen der Online-Bewerbung spezifische Fragen zu den tatsächlich gesuchten Kompetenzen zu stellen. Oder zumindest im Stelleninserat konkrete Fragen zu hinterlegen, die Bewerbende in ihren Motivationsschreiben beantworten sollen.

Bei den SBB verzichten wir seit knapp zwei Jahren auf das obligatorische Motivationsschreiben. Dass die Kandidatinnen und Kandidaten mit uns die Schweiz bewegen wollen, ist für die SBB die grösste Motivation. Selbstverständlich wird die persönliche Motivation der Bewerbenden zu einem späteren Zeitpunkt vertieft geprüft, unter anderem in Videointerviews oder persönlichen Gesprächen. Die dabei spürbare Motivation ist für uns deutlich authentischer und aufschlussreicher als in einem Schreiben. Insbesondere aber konnten wir dadurch unsere Candidate Experience massiv verbessern.

**Oliver Perren** ist seit 2018 Lead Talent Acquisition bei der SBB AG. Zuvor war der studierte Betriebswirtschaftler in verschiedenen HR-Funktionen im Personenverkehr der SBB AG tätig.