

BEWERBUNGSPROFIS IM DIALOG

Businessfotograf trifft Bewerbungsberater



WIE DIESER DIALOG ENTSTANDEN IST

Die Bewerbungsberater von **2befirst** sagen mir oft, die Menschen auf meinen Fotos wirken sehr authentisch. Als ich allerdings gefragt wurde, wie es mir „immer so gut gelingt, mich in andere Personen und vor allem in deren Berufe hinein zu versetzen“, fragte ich zurück:

„Wie habt ihr es denn geschafft, das Bewerbungsschreiben meiner Frau so umzuformulieren, dass ich wirklich dachte, nicht ich sondern sie selbst hätte es geschrieben?“

Ja, wir sind Bewerbungsprofis!

Wenn Sie das nun folgende Interview lesen, werden Sie schon nach wenigen Sätzen viele wichtige, neue Informationen erhalten und erfahren, wie Sie - auf einfache Weise - Ihrem Bewerbungserfolg und damit Ihrem Berufsziel ein riesiges Stück näher kommen können.

Bernd Löber, Businessfotograf, Köln

Marcus Nebel, Bewerbungsberatung 2befirst

KAPITEL 1: FRAGEN AN DEN BEWERBUNGSBERATER

Frage Bernd Löber:

Marcus, eine provokante Frage vorneweg: Müsste nicht jeder halbwegs gebildete Mensch in der Lage sein, seine Bewerbungsaktivitäten ohne Hilfe eines Bewerbungscoachs durchzuführen?

Antwort 2befirst:

Nicht zwangsläufig: Eine erfolgreiche Bewerbung ist keine „Intelligenzleistung“. Für fast alle Menschen sind Bewerbungen - glücklicherweise! - keine Routineangelegenheiten:

Berufsanfänger mussten sich in ihrem bisherigen Leben meist noch nicht bewerben, bei berufserfahrenen Personen liegt die letzte Bewerbung nicht selten mehr als 10 Jahre zurück.

Allgemein hat „der Bewerber“ ein beunruhigendes „Halbwissen“.

Die Folgen sind:

1. chronologisch ungünstig aufgebaute Lebensläufe,
2. unwichtige Zusatzinformationen, dafür fehlende wesentliche Erfolgselemente,
3. altbackene, optisch unwirksame Layouts,

was zusammengenommen die **Erfolgsaussichten einer Bewerbung** sehr schnell und leider **gegen Null tendieren** lässt!

Frage Bernd Löber:

Aber warum gleich eine persönliche Beratung und Optimierung? Es gibt doch auch gute Ratgeber in der Buchhandlung.

Antwort 2befirst:

Wie dieser hier? Nein, Spaß beiseite.

Viele Arbeitssuchende versprechen sich vom Kauf diverser Bewerbungsratgeber, ob in Form von Büchern oder Softwareprogrammen im Ergebnis eine „optimale Bewerbung“. Nicht selten locken diese Ratgeber ja genau mit diesem Titel!

In der Tat wird die eigene Bewerbung durch den Einsatz dieser Hilfsmittel meist schöner: in der Regel sind hübsch gestaltete Beispielbewerbungen beigelegt, die ich als ahnungsloser Käufer nachahme - mit der **trügerischen Sicherheit eine gute Bewerbung zu besitzen**. Erst wenn trotz dieser „Bewerbungsoptimierung“ nur Absagen ins Haus flattern, beginnen viele

Bewerber zu realisieren, dass die **Kopie einer „fremden Bewerbungsvorlage“ wahrscheinlich doch nicht die richtige Methode** ist: es bleibt eine Kopie, die das eigentliche Original, nämlich die **Persönlichkeit des Bewerbers nicht repräsentiert**.

Statt zu kopieren, muss es vielmehr darum gehen, die betreffende Person inhaltlich und mit gestalterischen Mitteln passend zur angestrebten Stelle und deren Anforderungen darzustellen!

Spätestens an dieser Stelle sind die meisten Bewerber überfordert, denn das eigene Können strukturiert zu reflektieren, eigene Kompetenzen kompakt und prägnant zu formulieren, die persönliche Motivation deutlich zu machen, ein eigenes Bewerbungskonzept zu entwickeln, einen roten Faden, das sind Herausforderungen, die nicht durch das Lesen eines Buches zu meistern sind, sondern eine intensive Beschäftigung mit der eigenen Person und dem eigenen Erfahrungshintergrund erfordern!

Im Rahmen einer **individuellen Bewerbungsberatung** gelingt dies recht einfach, denn der geschulte Berater weiß, nach welchen Stationen und Erfahrungsbereichen er zu fragen hat und wie sich die **Einzigartigkeit jedes Bewerbers in ebenso einzigartige Bewerbungsunterlagen überführen** lässt.

Der finanzielle Aufwand für eine individuelle Bewerbungsberatung ist gemessen am Erfolg und an den häufig sinnlosen, vorangegangenen Investitionen in Ratgeber, Standardprogramme etc. gering und die einzig wirklich lohnende Investition – zumindest aus Sicht des Bewerbers. Der Erfolg spricht in nahezu allen Fällen für eine persönliche Bewerbungsberatung, denn nur dort steht wirklich die Person des Bewerbers mit all Ihren Eigenschaften im Fokus!

Frage Bernd Löber:

Was sollten Bewerber tun, bevor Sie Kontakt zu einem Bewerbungsberater aufnehmen?

Antwort 2befirst:

Idealer Weise hat der Bewerber im Vorfeld seine existierenden Unterlagen, z.B. die zuletzt erstellte Bewerbung inklusive Anschreiben, sowie alle existierenden Zeugnisse gesammelt vorliegen und hat ausreichend Zeit und Ruhe, dem Bewerbungsberater in einem Telefonat erste Informationen zur aktuellen beruflichen Situation, dem bisherigen beruflichen Werdegang und vor allem der angestrebten neuen Stelle zu geben. Auch der Zeithorizont („Bis wann muss die Bewerbung fertig sein?“) und die zeitliche Verfügbarkeit für weitere Abstimmungsgespräche sollten in diesem ersten Kontakt geklärt werden. Alles Weitere wird ganz unkompliziert im anschließend beginnenden Optimierungsprozess geklärt.

Frage Bernd Löber:

Was genau ist mit Optimierungsprozess gemeint?

Antwort 2befirst:

Der Optimierungsprozess beginnt mit einem persönlichen Gespräch und der Frage nach der **Motivation des Bewerbers**: Warum möchte sich eine Person eigentlich bei Unternehmen XY auf die Stelle als YZ bewerben?

Diese Frage überrascht erstaunlich viele Bewerber. Dabei stellt die Antwort die **argumentative Grundlage für sämtliche Bewerbungsunterlagen** dar.

Ob Berufseinsteiger oder -umsteiger, es gilt immer die Regel: Ohne erkennbares Motiv - keine neue Stelle, **allein die fachliche Qualifikation des Bewerbers ist kaum ausreichend und für sich genommen wenig überzeugend!**

Bereits an dieser frühen Stelle des Bewerbungsprozesses ist Unterstützung durch einen professionellen Bewerbungsberater sehr sinnvoll, denn in einem gemeinsamen Gespräch können die Motive und Argumente für die avisierte Bewerbung gut reflektiert sowie verständlich und glaubhaft formuliert werden.

Parallel erfolgt die **Sichtung aller vorhandenen bewerbungsrelevanten Unterlagen** durch unsere Bewerbungsprofis. Hierbei werden alle - wirklich alle! - relevanten Dokumente, Nachweise, Zeugnisse, Referenzen in den Blick genommen.

Nicht selten kommt es hierbei zu verblüfften Reaktionen der Bewerber, denn manch wertvolle Referenz oder Erfahrung wird zunächst gar nicht als gewinnbringend wahrgenommen und entpuppt sich erst bei genauerem Hinsehen als großer Vorteil und **Alleinstellungsmerkmal** für die anstehende Bewerbung und damit als ein **schlagkräftiges „Verkaufsargument“**.

Der **weitere Verlauf** sieht fast immer so aus:

1. Gemeinsame **Entwicklung einer passgenauen Bewerbungsstruktur** mit **aussagekräftigem Bewerbungslayout** und der
2. **Einarbeitung der persönlichen und fachlichen Inhalte** in die einzelnen Bewerbungselemente
3. **Feinabstimmung** bis hin zum fertigen Produkt (Dateivorlagen) und **Optimierung der Vorlage** inklusive aller Anlagen als Online-Bewerbung

Der Optimierungsprozess dauert dann, je nach Komplexität des Lebenslaufs bzw. des Stellenprofils erfahrungsgemäß zwischen 5 und 14 Tagen. Eine Arbeitsphase, die sich lohnt!

Frage Bernd Löber:

Was sind die häufigsten „Kardinalfehler“ beim Zusammenstellen einer Bewerbungsmappe?

Antwort 2befirst:

Die Berater von **2befirst** sichten jeden Tag eine ganze Reihe von Bewerbungen. An dieser Stelle alle möglichen Fehlerquellen aufzuzeigen ist schier unmöglich. Es gibt aber ein paar Kriterien, die zusammen genommen etwa 90% der immer wieder festgestellten Fehler und Schwachstellen beinhalten!

Zu den offensichtlichen Fehlern gehören an erster Stelle Rechtschreibfehler!

Gegenmaßnahme: Alle modernen Textverarbeitungsprogramme (z.B. Word, OpenOffice, etc.) verfügen über eine automatisierte Rechtschreib- und Grammatikprüfung mit welcher die Fehlerwahrscheinlichkeit bereits deutlich gesenkt werden kann. Auch das **4-Augen-Prinzip**, wie es bei **2befirst** in jeder Bewerbungsoptimierung zur Anwendung kommt, **hilft Fehler zu erkennen** bzw. grammatikalische Hürden im Satzbau gemeinsam „zu umschiffen“.

Doch Textverarbeitungssysteme tragen nicht nur zur Fehlervermeidung bei, sondern sind mit Ihren Funktionalitäten häufig erst Auslöser von Fehlern: Stichwort **Paste&Copy-Problematik!**

Immer wieder benutzte Textpassagen werden häufig aus einer alten Bewerbung kopiert und in einer neuen Bewerbung eingefügt. Es passiert hierbei leider zu oft, dass ein **falsches Datum**, eine **falsche Stellenbezeichnung** oder besonders peinlich: ein **falscher Ansprechpartner** oder eine **falsche Firmenbezeichnung** eingefügt werden.

Beide „Flüchtigkeitsfehler“ sind „**Killer-Kriterien**“ die fast immer zur Nichtberücksichtigung bzw. zur sofortigen Rücksendung der Bewerbung führen, denn sie werden als Inkompetenz und/oder mangelnde Sorgfalt gewertet. Beides ist im Berufsalltag nicht brauchbar.

Frage Bernd Löber:

Aus meiner Sicht sind das leicht vermeidbare Fehler für die man nicht unbedingt einen Bewerbungscoach braucht!

Antwort 2befirst:

Mag sein, aber neben diesen offensichtlichen Fehlern gibt es eine **Vielzahl von weiteren Fallstricken**, die nicht unmittelbar auf Sorgfalt und stellenbezogene Profilschwächen zurück zu führen sind, sondern auf **mangelnde Erfahrung bzw. „Halbwissen“** hinsichtlich der Erstellung von Bewerbungen. Fehler ziehen sich hier durch alle Teile einer Bewerbung: Vom Anschreiben, über den Lebenslauf, das Anlagenverzeichnis bis hin zur Dateigröße bei Onlinebewerbungen, letzteres ist aber ein Thema für sich...

Die **Hauptfehlerquellen** sind:

1. **Falsche inhaltliche und chronologische Gestaltung des Lebenslaufs:**

Dass die Eltern hier nicht mehr aufgeführt werden, sollte mittlerweile allen bekannt sein. Aber immer noch steht bei vielen als erstgenannte Station die Grundschule ganz oben im Lebenslauf. Dass es den Personalentscheider sicher nicht an erster Stelle interessiert, wo der Bewerber Lesen und Schreiben gelernt hat, scheint vielen nicht bewusst zu sein.

Konsequenz: Beginnen Sie Ihren Lebenslauf IMMER mit Ihrer letzten beruflichen Station bzw. bei Schülern/Studenten der letzten Ausbildungsstation!

2. **Schlechte Qualität und falsche Platzierung des Fotos:**

Die meist mangelhafte Fotoqualität soll an dieser Stelle gar nicht im Vordergrund stehen. Vielmehr scheint bei vielen Bewerbern eine nicht existierende Regel Bestand zu haben: Das Foto muss Passbildformat haben und muss möglichst platzsparend positioniert werden. Völliger Unsinn!

Das Foto ist zumindest in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil der Bewerbung und idealer Weise ein Erfolgsfaktor! **Nutzen Sie die Erfahrung eines spezialisierten Fotografen** und verschenken Sie den Wert eines guten Fotos nicht, indem Sie dieses einfach „oben rechts in die Ecke quetschen“!

Mein Tipp: Bringen Sie das Foto in die unmittelbare Nähe Ihrer „Persönlichen Daten“ und Kontaktdaten. Ideal ist es, wenn Sie den „Dreiklang“ zwischen visuellem Eindruck (Foto), Bewerberdaten und einem kurzen Kompetenzprofil auf eine Seite bringen. Diese Seite muss der Ausgangspunkt und Kern Ihrer Bewerbung sein.

3. **Berufsstationen ohne Aufgabenbeschreibung:**

Es ist schön zu wissen wo Sie tätig sind und waren. Noch schöner ist es aber, wenn erkennbar ist, was Sie dort geleistet haben!

Deshalb: Beschreiben Sie Ihre Aufgabengebiete und Tätigkeitsschwerpunkte in kurzen aber verständlichen Stichworten! Zwingen Sie den Leser nicht, erst in Ihren Zeugnissen blättern zu müssen, um zu erkennen was Sie bislang an praktischer Berufserfahrung gesammelt haben.

Das Motto muss lauten: **Antworten geben – keine Fragen produzieren!**

4. **Anlagen ohne Anlagenverzeichnis:**

Im Berufsleben kommen innerhalb kurzer Zeit nicht selten eine ganze Reihe von Nachweisen zusammen: Arbeitszeugnisse, Schul- und Ausbildungszeugnisse, Weiterbildungsnachweise.

Machen Sie es dem Leser Ihrer Bewerbung in Ihrem eigenen Interesse einfach, denn jedes Suchen aufgrund einer **fehlenden Übersicht** oder einer **abweichenden Reihenfolge frustriert** denjenigen, der über Ihren weiteren Berufsweg entscheiden soll.

Mein Verbesserungsvorschlag: Erstellen Sie ein Anlagenverzeichnis und führen Sie die Anlagen idealer Weise in der Reihenfolge der Berufsstationen Ihres Lebenslaufes auf. Dass Sie – bei mittlerweile selten gewordenen Postbewerbungen – keine Originaldokumente versenden sollten, versteht sich wohl von selbst!

5. **Zu guter Letzt: Unpassende optische Gestaltung Ihrer Bewerbungsmappe:**

Zu diesem Thema kann man sicher einen eigenen Aufsatz schreiben. Fakt ist, dass die **viele Bewerbungen**, die wir sichten total **lebloos und bestenfalls nur langweilig und einfältig** erscheinen. Unternehmen erwarten von neuen Arbeitnehmern u.a. neue Impulse, die eingehenden Bewerbungen lassen in dieser Hinsicht meist wenig erhoffen.

Mein Vorschlag, den Sie unbedingt beherzigen sollten: **Werden Sie kreativ!** Nehmen Sie die Werbeflyer und -briefe in die Hand, die tagtäglich per Post in Ihrem Briefkasten landen. Betrachten Sie das Layout, versuchen Sie das sogenannte **Corporate Design** des gewählten Unternehmens zu erkennen und zu verstehen. Kopieren Sie nicht, aber **lassen Sie sich inspirieren!** Entwickeln Sie einen **eigenen Briefkopf**, den Sie als gestalterisches Element auf jeder Seite Ihrer Bewerbung verankern. Strukturieren Sie Ihren Lebenslauf und inhaltliche Bausteine Ihrer Bewerbung mit grafischen Elementen, z.B. dezenten Linien. Trauen Sie sich einmal eine andere Schriftart als die voreingestellte „Times New Roman“ zu verwenden. **Präsentieren Sie sich also individuell!** Erfolgreiche Bewerbungen stechen aus der Masse hervor - **ohne „marktschreierische“ Farben, Formen, etc.!**

Mein Fazit:

Die genannten Vorschläge garantieren nicht den Bewerbungserfolg und die perfekte Bewerbungsmappe, aber Sie stellen einen wichtigen Schritt dar, die eigenen Unterlagen kritisch zu beleuchten und deutlich zu verbessern.

Neben diesen allgemeinen Optimierungsmöglichkeiten gibt es eine Vielzahl von individuellen Erfolgsfaktoren, die aber meist erst innerhalb einer strukturierten Bewerbungsoptimierung, z.B. durch die Berater bei **2befirst** erkennbar sind und erfolgreich eingesetzt werden können.

Frage Bernd Löber:

Besteht nicht die Gefahr, dass der Bewerber hier falsche „gestalterische Entscheidungen“ trifft? Ein Kaufmann weiß nicht unbedingt viel über Schrifttypen und Layoutregeln. Ein persönliches und sinnvolles Corporate Design für die Bewerbungsmappe zu entwickeln halte ich für eine schwierige Aufgabe. Du nicht?

Antwort 2befirst:

Doch das ist es sicherlich. Zumal man nicht nach dem Grundsatz handeln darf: „Hauptsache ich falle auf!“

Genau das zeigt einmal mehr, dass es sich bei einer Bewerbung um ein komplexes Produkt handelt – **Passgenauigkeit, Individualität und Kreativität bilden hier einen schmalen Grat.**

Ich möchte dennoch nicht so weit gehen und allgemeingültig in den Raum stellen, dass Bewerber grundsätzlich nicht in der Lage sind, Ihre Unterlagen zu formulieren und zu gestalten.

Ich erkenne beim Beurteilen von Bewerbungsmappen immer wieder **3 Qualitätsniveaus:**

1. Bewerber, die **ohne Feedback und Anregungen von außen**, z.B. durch Freunde, Bewerbungsratgeber, professionelle Unterstützung etc. ihre Bewerbung auf der Grundlage des persönlichen Wissensstands erstellen: Sie haben im Ergebnis sowohl inhaltlich als auch optisch meist die qualitativ schlechtesten Bewerbungsunterlagen. Eine Absage ist in nahezu allen Fällen die logische Konsequenz dieser unprofessionellen Herangehensweise.
2. Die Gruppe derer, die sich **Anregung von außen, z.B. von Freunden oder aus Bewerbungs-Fachbüchern** holt. Im Ergebnis haben diese Bewerber meist optisch und inhaltlich korrekte Unterlagen. Fast immer **fehlt jedoch die zielgerichtete Ausarbeitung und Präsentation des persönlichen Profils** passgenau zur Stellenbeschreibung. Da auf Bewerberseite meist nicht das Wissen um die Zielsetzung und Wirkung von Layouts und Gestaltungselementen existiert, besteht die Gefahr, zwar eine optisch interessante, aber bezogen auf die angestrebte Stelle komplett unpassende Bewerbung zu erstellen. Bewerber sollten sich immer bewusst sein, dass sie durch die Zuhilfenahme von Mustervorlagen zwar eine regelkonforme Bewerbung, aber meist auch eine austauschbare, d. h. wenig individuelle Bewerbung gestalten, die trotz befriedigender Qualität häufig in der Masse untergeht.
3. Das beste Ergebnis lässt sich sicherlich **mit Hilfe professioneller Bewerbungsberatung** erzielen. Hier werden sämtliche Merkmale einer Bewerbung konsequent auf die Person des Bewerbers ausgerichtet: Inhalte, Layout, Foto und deren Zusammenspiel in einer Mappe wirken „wie aus einem Guss“ und spiegeln auf

individuelle Art die Persönlichkeit und Fachkompetenz des Bewerbers in Bezug auf das angestrebte Stellenprofil wider.

Für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte ist diese professionelle Form der Bewerbungserstellung fast ein Muss. Positionen ab der mittleren Hierarchieebene werden zu mehr als 80% über die individuellen Faktoren, also auch die Passgenauigkeit einer Bewerbung vergeben. Sicher ein weiterer Grund für die starke Nachfrage nach unserem Beratungs- und Optimierungsangebot.

KAPITEL 2: FRAGEN AN DEN BUSINESSFOTOGRAFEN

Frage **2befirst**:

Bernd, die sicherlich wichtigste Frage ist: Wie finde ich eigentlich den richtigen Fotografen? Worauf muss ich bei meiner Auswahl achten?

Antwort **Bernd Löber**:

Für den Großteil der Bewerber ist es schwierig, die teilweise sehr deutlichen Qualitätsunterschiede der verschiedenen Anbieter von Bewerbungsfotos zu beurteilen.

Meine Tipps an die Bewerberinnen und Bewerber, die auf der Suche nach einem erstklassigen Bewerbungsfotografen sind lauten daher:

Erkennen Sie, wie wichtig starke Bewerbungsaufnahmen sind:

1. Machen Sie sich selbst deutlich, dass Ihr Bewerbungsfoto ein äußerst wichtiger und kommunikativer Beitrag in Ihrer Bewerbungsmappe darstellt. Ihr Foto muss bei Ihren Adressaten (Personaler, Headhunter, Arbeitsvermittler, etc.) positive Assoziationen erzeugen. Ein Bewerbungsfoto ist – im Gegensatz zu einem privaten Portrait – ein **„Gebrauchsfoto“ mit eindeutiger Funktion!**
2. Seien Sie bei der Auswahl Ihres Fotografen kritisch.

Suchen Sie sich einen Fotografen aus, der sich nachweislich auf das Thema Bewerbungsfotos spezialisiert hat und die dementsprechenden Fachkenntnisse mitbringt. Das Schild „HIER PROFESSIONELLE BEWERBUNGSFOTOS“ im Schaufenster eines Fotostudios oder Fotogeschäfts ist überhaupt keine Garantie für qualitativ hochwertige und vor allem Erfolg bringende Bewerbungsaufnahmen. Lassen Sie sich lieber **Arbeitsproben von den ausgewählten Fotografen** zeigen. Ein Fotograf, der sich auf das Erstellen hochwertiger Bewerbungsfotos spezialisiert hat, wird seinen potenziellen Kunden eine eigene **Website mit abwechslungsreichen Bildbeispielen** und informativen Texten präsentieren können!

3. Zeigen Sie selbst das nötige Engagement!

Signalisieren sie Ihrem ausgewählten Fotografen schon bei der ersten Kontaktaufnahme, wie wichtig der bevorstehende Fototermin für Sie ist. Ein starkes Bewerbungsfoto ist **IMMER das Ergebnis einer gemeinsamen und positiven Zusammenarbeit zwischen dem ausführenden Fotografen und Ihnen selbst.**

4. **Seien Sie bei günstigen Angeboten äußerst kritisch.** Hochwertige Bewerbungsfotos schießt man nicht auf die Schnelle. Ein Fotograf, der ernsthaft darauf bedacht ist, dass

auch Ihr Bewerbungsfoto ein Erfolgsfoto wird, weiß: **Jeder Kunde ist eine neue, ganz spezielle individuelle fotografische Herausforderung!** Beim Erstellen von Bewerbungsfotos gibt es keine gängige Methode, mit welcher man dann routiniert "Kunde für Kunde" im Eiltempo "abarbeiten" darf. Individualität, fotografisches Können, Hingabe, Geduld, Motivation und Fachwissen sind auch bei der Erstellung Ihres hochwertigen Bewerbungsfotos unverzichtbare Parameter. Und ein solches **„Bewerbungsfoto-Qualitätspaket“ bekommen Sie niemals zum Discountpreis!**

Frage 2befirst:

Eine der am häufigsten gestellten Fragen bezüglich des Bewerbungsfotos lautet in unseren Beratungen „Schwarz/Weiß oder Farbe?“ Was sagst du dazu?

Antwort Bernd Löber:

Ob ein Bewerbungsfoto besser schwarz-weiß oder farbig sein soll, kann niemand eindeutig beantworten. Zum Glück bietet uns die digitale Fotografie die Möglichkeit, beides gleichzeitig anbieten zu können. Ich persönlich favorisiere in den meisten Fällen gekonnt umgewandelte warmtönige schwarz-weiße Abzüge.

Farbportraits haben selbstverständlich auch ihren Reiz. Professionell erstellte farbige Aufnahmen mit einer gut abgestimmten Farbzusammenstellung (Hintergrund, Kleidung, Hautton) können beim Betrachter starke emotionale, positive Assoziationen erzeugen. **Ein erfahrener Portraitfotograf wird seine Kunden auch in dieser Frage individuell und zielführend beraten und das Shooting dementsprechend gestalten.**

Frage 2befirst:

Gibt es Standards (z.B. Format, Bildausschnitte, etc.), die bei Bewerbungsfotos zu berücksichtigen sind? Was empfiehlt der Profi?

Antwort Bernd Löber:

Auch ich empfehle hier ausdrücklich eine individuelle, also auf die jeweilige Person bzw. die ausgeschriebene Stelle zugeschnittene Herangehensweise. Deshalb stimme ich das Foto sogar auf die Branche ab, in der mein Kunde sich bewerben möchte. Meine Neugierde während und insbesondere vor dem eigentlichen Fotografieren kommt daher nicht von ungefähr. Ein mehrfach preisgekrönter Werbetexter darf (vielleicht) seinem zukünftigen Arbeitgeber mit bewusst eng **gewähltem Bildausschnitt** „regelrecht auf die Pelle rücken“. Mit seinem mutigen – wohlmöglich auch arrogant wirkenden - Blick in meine Kamera polarisiert er womöglich. Genau das **kann aber die Erfolgsformel für seine geplanten Bewerbungsaktivitäten** in der Werbebranche sein. Mein Ziel ist immer Bewerbungsfotos zu produzieren, die **beim Adressaten positive Assoziationen erzeugen!**

2befirst

Frage **2befirst**:

Es kommt also bei der Entscheidungsfindung wie du einen Bewerber fotografierst auch immer auf dessen angestrebten Beruf an?

Antwort **Bernd Löber**:

Ja absolut, aber das wäre nur die halbe Miete: Der angestrebte Beruf oder die angestrebte Position spielen zwar bei der Überlegung, wie ich jemanden fotografiere, eine zentrale Rolle, genauso wichtig ist es aber auch den **Bewerber und seine Motivationen** selbst kennen zu lernen und diese Informationen in die Gesamtkonzeption mit ein zu beziehen. Der hier vorgestellte Werbetexter existiert ja wirklich. Als er zu mir ins Studio kam, konnte er mir mit wenigen Worten erklären, dass und vor allem warum er ein außergewöhnliches und mutiges Foto für seine anstehenden Bewerbungen einsetzen will. Daraus aber nun zu schließen, man müsse Menschen, die sich in so genannten Kreativberufen bewerben, grundsätzlich „gewagt“ und extravagant ins rechte Licht rücken wäre fatal.

Ein eng gewählter Bildausschnitt in Kombination mit einer harten Ausleuchtung kann beim Werbetexter A wunderbar funktionieren. Beim Werbetexter B hingegen bekommt man bei der gemeinsamen Bildanalyse eher das Gefühl, dass die durch den engen Ausschnitt erzeugte Nähe und Direktheit eher kontraproduktiv wirkt.

Ich taste mich beim Erarbeiten eines Bewerbungs- oder Businessfotos immer gemeinsam mit dem Kunden an die bevorstehende Aufgabe heran. Die Menschen, für die ich Bewerbungsfotos erstelle, bewerben sich nicht nur in völlig unterschiedlichen Berufsfeldern und Positionen. **Vor meiner Kamera stehen auch immer individuelle Persönlichkeiten.** Als künstlerisch und konzeptionell arbeitender Portraitfotograf ist es schlichtweg meine Pflicht, dies bei allen Entscheidungsfindungen vor, während und nach dem fotografischen Prozess zu berücksichtigen. **Nur so entsteht das Foto, das dem Bewerber und seiner Mentalität gerecht wird!**

Frage **2befirst**:

Im Zuge der Internationalisierung von Bewerbungsprozessen, Gleichbehandlung und Ideen der „Anonymen Bewerbung“ wird die Verwendung eines Fotos in den Bewerbungsunterlagen immer wieder diskutiert und teils in Frage gestellt. Wie ist deine Erfahrung und Haltung zu diesem Thema? Sollte ich das Foto nicht generell weglassen?

Antwort **Bernd Löber**:

Das so genannte Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz möchte doch im Grunde folgendes regeln: Niemand soll wegen seines Alters, seines Geschlechts, seiner ethnischen Herkunft, Religion oder gar wegen einer Behinderung diskriminiert werden können. Das finde ich gut. Die Frage ist aber: Inwieweit funktioniert hier ein „Regelungsversuch“ per Gesetz? Was ich momentan nicht nachvollziehen kann, ist, dass das Bewerbungsfoto in diesem

Zusammenhang eine derart kritische Rolle einnehmen soll. Die eingereichte Bewerbungsmappe liefert jeder Personalabteilung **unabhängig vom Foto** genügend **Inhalte und persönliche Angaben, die eine Ungleichbehandlung ermöglichen**. Der Name eines Bewerbers lässt doch viel eindeutiger Rückschlüsse auf sein Geschlecht oder seine Herkunft zu, als das Bewerbungsfoto. Und heute hat der Personaler ja auch noch die Möglichkeit das Internet für eine Personenrecherche zu nutzen. Ich habe zwar irgendwo gelesen, dass die „Personenrecherche via Internet“ bei Bewerbungsprozessen möglicherweise per Gesetz reglementiert werden soll, frage mich aber schon, wer die Unternehmen in Zukunft dahingehend kontrollieren will.

Fakt ist: Ein Foto ist ein Markenzeichen der Person und aus meiner Sicht ein wesentlicher Erfolgsbaustein innerhalb einer aussagekräftigen Bewerbung.

Frage 2befirst:

Vielleicht eine paradoxe Frage: Kann ein gutes Foto auch nachteilig sein? Kann es zu gut sein?

Antwort Bernd Löber:

Ein Bewerbungsfoto steht immer im Kontext der gesamten Bewerbung und hat eine eindeutige Funktion. Ich darf dich hier selbst noch mal sinngemäß zitieren, Marcus:

„Sämtliche Merkmale einer Bewerbung sollten konsequent auf die Person des Bewerbers ausgerichtet sein. **Inhalte, Layout, Foto und deren Zusammenspiel in einer Mappe sollten, „wie aus einem Guss“ wirken** und auf individuelle Art die Persönlichkeit und Fachkompetenz des Bewerbers in Bezug auf das angestrebte Stellenprofil widerspiegeln.“

Besser kann ich es nicht ausdrücken. Der Träger eines hochwertigen und maßgefertigten Sakkos gewinnt nun mal auch keinen Blumentopf, wenn seine Schuhe nach Schuhcreme schreien. Im Gegenteil!

Frage 2befirst:

Kommen wir mal zum „Fotoshooting“ selbst: Wie bereite ich mich darauf vor? Welche Rolle spielt die Kleiderauswahl?

Antwort Bernd Löber:

Von entscheidender Bedeutung ist, dass der Bewerber selbst den hohen Stellenwert eines hochwertigen Bewerbungsfotos erkennt. Alles andere folgt dann zwar nicht von ganz allein, aber die erste Hürde wäre mit dieser Erkenntnis schon einmal übersprungen.

Die wichtigsten Tipps für eine gelungene Vorbereitung sind:

1. Freuen Sie sich auf den Fototermin!

In den Vorgesprächen vermitteln mir Bewerber häufig, die persönliche Motivation Zeit und Geld für ein Bewerbungsfoto zu investieren, rühre eher daher, dass „es allgemein üblich“ oder gar von Arbeitgeberseite „vorgeschrieben“ sei, ein Lichtbild in die Bewerbungsmappe zu kleben. Mal abgesehen davon, dass ein Bewerbungsfoto auch in Deutschland ausdrücklich KEINE Pflicht ist, frage ich mich hier oft:

Warum bleibt bei vielen die Erkenntnis, das geplante Foto als erfolgversprechendes Marketinginstrument für die bevorstehenden Bewerbungsaktivitäten nutzen zu können, derart auf der Strecke?

Bewerber müssen das bevorstehende Shooting - statt als lästige Pflichtaufgabe - als eine wunderbare, einmalige Chance begreifen. Ein Fototermin sollte jedem Bewerber in erster Linie Spaß, Freude und vor allem Zuversicht bereiten.

Das gemeinsame Erarbeiten dieses Fotos sollte in einer angenehmen, positiven Atmosphäre stattfinden. Zeit- und Termindruck sind – ob vom Fotografen oder dem Bewerber ausgehend – Gift für ein gutes Foto. Selbst bei einer beiderseitig perfekten Vorbereitung dauert ein Shooting inklusive Vorgespräch und anschließender gemeinsamer Bildauswahl zwei bis drei Stunden. Dieser Zeitaufwand ist für den Bewerber eine der wichtigsten Investitionen in die eigene Karriere!

2. Kommen Sie gut ausgeruht ins Fotostudio.

Wer müde ist schaut müde drein. Und das lässt sich weder mit einer gekonnt gewählten Studioausleuchtung, noch mit einer anschließend aufwendigen Bildretusche zufriedenstellend kaschieren. Ein Fototermin für Bewerbungsfotos sollte zudem mit einer Vorlaufzeit von mindestens drei Werktagen vereinbart werden.

3. Gute Kleidung ist die halbe Miete!

Ich werde oft gefragt, welchen Stellenwert das Thema Kleidung in der Bewerbungsfotografie hat. Meine Antwort: Einen sehr hohen! Ich kann jedem Bewerber nur raten, sich intensiv mit der „Was zieh` ich an“ - Frage auseinanderzusetzen.

Das wichtigsten Kriterium beim Kauf oder der Auswahl der Kleidungsstücke für das Bewerbungsfoto ist: Achten Sie auf eine korrekte Passform bzw. die richtige Konfektionsgröße!

Ob Sakko, Blazer, Hemd, Bluse oder Weste: Nichts davon steht dem Träger gut, wenn`s nicht passt! Dieser Hinweis mag für den einen oder anderen etwas befremdlich klingen, aber nachdem ich mich nun seit vielen Jahren im Segment der Business- und Bewerbungsfotografie bewege, darf ich mir hierin kritisches Urteil erlauben: Die Mehrheit der Bewerberinnen und Bewerber geht zu gleichgültig mit dem Thema Kleidung um und schenkt der, für die Berufswelt so wichtigen Frage eine zu geringe Beachtung. Ein zu enges Sakko,

womöglich noch in Kombination mit einem zu weit geschnittenen Hemdkragen, lässt sich auch bei der raffiniertesten Ausleuchtung schlecht kaschieren!

Frage 2befirst:

Das ist interessant! Obwohl bei einem Bewerbungsfoto ja rein von der Proportion der Eindruck entsteht, es zähle nur der Gesichtsausdruck, scheint dir als Bewerbungs- und Businessfotograf eine passgenaue und exklusive Kleidung extrem wichtig zu sein. Worauf muss ich denn bei der Kleidungsauswahl sonst noch achten?

Antwort Bernd Löber:

Wie exklusiv die Kleidung sein muss, hängt zum einen von den persönlichen Ansichten und Ansprüchen des Bewerbers selbst ab, zum anderen gilt es aber auch zu hinterfragen, in welcher Berufsbranche und um welche Position er sich bewerben möchte. Aufgrund meiner Erfahrungen im etwas spezielleren Segment der Bewerbungs- und Businessfotografie kann ich Menschen, die sich in Kleidungsfragen unsicher sind folgende Ratschläge geben:

Wählen Sie qualitativ hochwertige Kleidung aus. Kleidung wird in Deutschland gerne preisbewusst eingekauft. Allerdings birgt das ständige Klamottenkaufen im preiswerten Segment auch immer die Gefahr, dass Mann oder Frau minderwertige Qualität mit ins Fotostudio bringt. Neben dem bereits erwähnten Problem „falsche Passform“ bzw. „Konfektionsgröße“ fallen mir immer wieder folgende – sich für ein erfolgreiches Shooting negativ auswirkende – „Fehler im Detail“ auf:

1. Blusen und Hemden:

Instabile Kragen: meist verursacht durch schlechte Stoffqualität oder handwerklich schlechte Verarbeitung. Das Problem dabei ist, dass der schlabbrige Kragen sich während des Fotografierens bei der kleinsten Bewegung selbständig macht oder Teile des Kragens verknittert oder verbeult sind.

Falten und Knitter im Brust- oder Kragenbereich sind nicht immer das Resultat von unsachgemäßem Bügeln. Oft ist auch hier schlichtweg die schlechte Stoff- bzw. Verarbeitungsqualität von Hemden und Blusen der Grund für den schlampig und unbeholfen wirkenden Auftritt des Bewerbers.

Falsche Kragenweite: Spätestens wenn der Bewerber sich mit Krawatte ablichten lassen möchte, ist es wichtig, ein Hemd mit einer optimal passenden Kragenweite zu tragen. Der Hemdkragen sollte bei geschlossenem Halsknopf nah am Hals anliegen ohne dabei zu spannen.

2. Sakkos:

Abstehendes Revers: Das Revers des Sakkos sollte sich direkt nach dem ersten Schließknopf fließend, weich nach außen rollen und dann flach an der Brust anliegen.

Steht das Revers einseitig oder beidseitig im Brustbereich ab, deutet dies entweder auf eine unkorrekte Passform oder aber auf schlechte handwerkliche Verarbeitung hin.

Falten, Knitter und Beulen im Sakko deuten ebenfalls auf eine nicht korrekte Passform und/oder auf schlechte Stoff- bzw. schlechte Verarbeitungsqualität des Sakkos hin.

Frage 2befirst:

Ein Sakkokauf scheint komplizierter zu sein, als ich dachte. Also „Augen auf beim Sakkokauf“?

Antwort Bernd Löber:

Über kein Kleidungsstück wird intensiver, vielschichtiger und teils auch kontroverser diskutiert als über das Sakko. Deutschlands „Sakkokönig“ Max Dietl sagt gar:

„Beim Sakko kann man fast so viele Fehler machen, wie beim Kennenlernen einer Frau.“

(Auszug, Interview: www.stilmagazin.de)

Ich halte mich trotz intensiver Beschäftigung mit dem komplizierten Kleidungsstück zwar immer noch nicht für einen ausgewiesenen „Sakkoversteher“, will aber hier trotzdem mal versuchen, meine Erfahrungen mitzuteilen: Wer meint, sich auf diesem Gebiet bereits hinreichend auszukennen, darf diesen Part selbstverständlich überspringen.

Worauf ich selbst achte, wenn ich mir ein Sakko kaufe:

1. Passform

Meine Konfektionsgröße ist 52. Ich bin 1,84 Meter groß und habe etwas breitere Schultern. Dementsprechend wähle ich mir immer Sakkos mit einer dezenten und möglichst weichen Schulterpolsterung aus. Bei der ersten Anprobe des Sakkos achte ich zuallererst auf die Schulterpartien. Sitzt das Sakko im Schulterbereich zu eng oder zu weit kommt es nicht für den Kauf in Frage. Denn nachträgliche Korrekturen des Änderungsschneiders im Schulterbereich sind immer mit hohem handwerklichen Aufwand verbunden.

2. Revers

Der zweite kritische Punkt, auf den ich bei der Anprobe achte, ist das Revers. Dieses muss sich - in zugeknöpftem Zustand - weich an meinen Oberkörper anschmiegen. Ich überprüfe das, indem ich mich seitlich mit herunterhängenden Armen vor den Spiegel stelle. Steht das Revers mehr als einen halben cm im Brustbereich ab, ist die Passform des Sakkos nicht korrekt oder aber das Revers wurde nicht sorgfältig verarbeitet.

Sitzt das Sakko im Schulterbereich richtig und schmiegt sich das Revers weich an meinen Oberkörper an, prüfe ich noch ob das Revers sich korrekt um meinen Hals bzw. Nacken legt. Der Hemdkragen sollte an der Seite 1 bis 1,5 cm aus dem

Sakkokragen herausragen. Das Sakko sollte insbesondere im Revers- und Nackenbereich frei von Falten, Beulen und Knittern sein!

3. Schließknöpfe/ Bauchumfang

Wenn beim geschlossenen Sakko der obere Schließknopf einen butterweichen Zug aufweist bin ich zufrieden. Ich schaue dann kritisch im Spiegel, ob das Sakko im zugeknöpften Zustand faltenfrei im Bauch- bzw. Beckenbereich fällt. Deutlich sichtbare Falten bzw. Beulen - rechts und links vom oberen oder mittleren Schließknopf herrührend - wären ein sicheres Zeichen für eine nicht optimale Passform.

4. Länge

Zuletzt achte ich natürlich noch auf die Gesamtlänge des Sakkos. Dazu rolle ich gerade stehend bei herunterhängenden Armen meine Hände leicht zur Faust ein. Das untere Saumende des Sakkos sollte nun etwa auf der Höhe der eingeknickten Fingerkuppen meiner Mittelfinger enden.

Wenn die genannten „Passformkriterien“ (passende Schulterbreite, gut anliegendes Revers, Bauch/ Taillenweite, Länge) stimmen, kommt das gute Stück in die engere Auswahl.

5. Ärmellänge

Die meist etwa 1 bis 1,5 cm zu langen Ärmel, lasse ich dann beim Schneider kürzen. Stehend und bei locker herunterhängenden Armen sollten die Hemdsärmel (die richtige Länge vorausgesetzt) etwa 1,5 cm aus dem Sakkoärmel herausragen.

6. Farbe

Bei der Farbwahl meiner Sakkos bin ich recht zurückhaltend und nicht gerade experimentierfreudig. Für geschäftliche Anlässe favorisiere ich die Farben Schwarz, verschiedene Grautöne und dunkelblau.

7. Muster

Auch in Fragen der Stoffmuster (Dessins) meiner Sakkos bin ich eher als Langweiler unterwegs. Ich mag es eben viel lieber unauffällig und bevorzuge daher unifarbene oder höchstens dezente Stoffmuster.

8. Schnitt

Meine Sakkos sind immer leicht tailliert geschnitten und haben eine dezente Schulterpolsterung. Ich bevorzuge ein „fallendes Revers“ (nach unten zeigende Reversspitze) und achte immer darauf, dass dieses an der breitesten Stelle 6-7 cm misst. Aus meiner Sicht stellt diese Reversbreite ein gesundes, unauffälliges Mittelmaß dar und passt gut zu meiner eher großen und kräftigen Statur. Sakkos, deren

Reversspitzen nach oben fallen (steigendes Revers) oder sehr schmale oder sehr breite Revers sind mir persönlich zu speziell und extravagant. Wie bei der Farb- und Mustergebung schon dargelegt, mag ich es auch bei der Auswahl meiner Sakkorevers lieber unspektakulär, sprich „normalförmig“.

Alle meine Sakkos haben zwei Rückenschlitze. Zudem bevorzuge ich einreihige Dreiknopfsakkos.

9. Stoffe

Ich bevorzuge hochwertige Schurwolle. Für den Sommer etwas leichtere, für die kalten Tage dementsprechend etwas schwerere. Schurwolle hat sich bei der Herstellung hochwertiger Anzüge enorm durchgesetzt. Sie ist resistent gegen Schmutz und Gerüche. Sie hat sogar die Fähigkeit zur natürlichen Selbstreinigung - aufgenommene Gerüche werden an die Luft wieder abgesondert, und die Wolle riecht nach kurzer Zeit an frischer Luft wieder neutral. Schurwolle ist zudem sehr farbbeständig und das Wichtigste: Sie knittert viel weniger als die meisten anderen Stoffe!

10. Marken (Labels)

Es ist in der Tat nicht ganz einfach, ein hochwertig verarbeitetes und vor allem dauerhaft gut sitzendes Sakko zu erwerben. Bei mir hat es schon einige Monate (oder gar Jahre???) gedauert, ehe ich in der Lage war, die Ratschläge einiger ausgewiesener Fachleute auf dem Gebiet der „klassischen Herrenmode“ zu beherzigen und umzusetzen.

Mein Tipp: Lassen Sie sich weniger von eigentlich sekundären Entscheidungskriterien (Preis, Marke, Geschäft, Verkäufer) sondern in erster Linie vom Kleidungsstück selbst (Passform, Schnitt, Stoff- und Verarbeitungsqualität, Trageanlass, etc.) beeinflussen. Prüfen Sie, wie gut Ihnen das ausgewählte Sakko steht und inwiefern es Ihren persönlichen Anforderungen (Stichwort: Dresscode im Berufsleben) gerecht wird. Seien Sie selbstkritisch bei der Anprobe Ihres Sakkos. Prüfen Sie die Passform systematisch nach den oben genannten Kriterien. Wenn das schöne Teil in den kritischen Bereichen (Revers, Schultern, Länge) nicht gut passt, ist es nicht Ihr Sakko!

Blazer, Sakkos, Jackets (Damen):

Neben einer korrekten Passform bzw. Konfektionsgröße sollten die Damen beim Kauf ebenfalls auf hochwertige Stoff- bzw. Verarbeitungsqualität achten. Blazer, die leicht verknittern oder sich bei der kleinsten Bewegung an ungünstigen Stellen (Revers- Brust- und Schulterbereich) verbeulen, machen ein Shooting deutlich schwieriger.

Krawatte

Eine Krawatte korrekt zu binden, ist für den ungeübten Herren ein kleines Kunststück. Die Art, sprich die Form des Krawattenknotens, sollte gut zur Kragenform des Hemds bzw. zum Revers des Sakkos passen.

Anzug, Hemd und Krawatte sollten eine harmonische - dem jeweils entsprechenden Berufsfeld bzw. der angestrebten Position passende - Kombination darstellen. Schlampig gebundene, zerknitterte oder verschmutzte Krawatten sind nicht nur im Berufsleben ein Unding!

Frage *2bfirst*:

Nach so vielen Detailinformationen – erlaube mir eine grundsätzliche Frage: Wie kann ich mir als Bewerber denn sicher sein, den jeweils gültigen Dresscode zu erfüllen?

Antwort Bernd Löber:

Früher wurde die „Kleiderverordnung“ eines Berufsstands per Gesetz oder Erlass festgeschrieben. Heute spricht man vom „Dresscode“ und meint damit eher eine stillschweigende Übereinkunft in Fragen des Kleidungsstils, z. B. in einem Berufsfeld bzw. Unternehmen.

Ständig neue oder sich abwechselnde Moden und die immer weiter voranschreitende Technisierung bei der (Massen)Herstellung in der Textilindustrie bieten uns **beim Erwerb unserer Kleidung schier unerschöpfliche Möglichkeiten**. Das macht das **Auswählen und Tragen der „richtigen Berufskleidung“ nicht zwingend einfacher**.

Jeder Bewerber, der hier unsicher ist, sollte sich ein wenig im Berufsfeld in dem er tätig ist oder tätig werden möchte, umschauen. Darauf zu **achten, was Kollegen und Kolleginnen während der Arbeitszeit tragen** (oder eben NICHT tragen) ist eine recht gute erste Orientierungshilfe. Konservativere Berufsbranchen, wie etwa der Banken- oder Versicherungssektor, legen die so genannte „Kleider(ver)ordnung“ meist etwas strenger aus als etwa die Medien- oder Kreativbranche.

Und übrigens: **Kleidung in korrekter Passform** zu tragen oder aber einen **Krawattenknoten ordentlich** und harmonierend zum Hemdkragen binden zu können, hat aus meiner Sicht nur geringfügig etwas mit dem Wunsch gemein, sich einem berufsspezifischen Dresscode zu unterwerfen.

Frage *2bfirst*:

Wie gut können sich jüngere Bewerber – z.B. Schulabgänger in Kleidungsfragen vorbereiten? Deren Kleiderschrank beinhaltet ja in den seltensten Fällen einen Businessanzug...

Antwort Bernd Löber:

Jüngeren Bewerbern ohne oder mit geringer Berufserfahrung fällt es oft schwer, die passende Kleidung für das bevorstehende Shooting zusammenzustellen. Wie du sagst liegt das einfach daran, dass die Kleidungsstücke nicht in der Form, wie benötigt, im Kleiderschrank hängen.

Bewerber und Bewerberinnen, die sich bei der Frage „**Was ziehe ich an für`s Bewerbungsfoto?**“ unsicher sind, sollten im Vorfeld versuchen, folgenden Fragen nachzugehen:

1. In welchem Berufsfeld und in welcher Position werde ich in Zukunft tätig sein? Wie kleidet man sich in dieser Branche?
2. Wenn möglich: In welchem Unternehmen werde ich tätig sein? Wie kleiden sich die Mitarbeiter dort?
3. Welche Kleidungsstücke und Accessoires besitze ich, welche muss ich mir noch zulegen?
4. Welche Konfektionsgröße habe ich? (hier ist Aktualität gefragt!)
5. Welche Farben, Muster und Schnitte stehen mir gut?
6. Wer in meinem Freundes- oder Bekanntenkreis kennt sich in Kleidungsfragen nachweislich gut aus und kann mich beim Einkauf oder bei der Zusammenstellung beraten?
7. Wo finde ich in meiner Umgebung Fachgeschäfte und die dazu gehörige Fachberatung?

Nachwort

Verehrte Leserin, verehrter Leser,

wir hoffen dieser Fachdialog war informativ für Sie und hat Ihnen im Idealfall sogar geholfen Ihre Bewerbungen in Zukunft noch erfolgreicher gestalten zu können.

Besuchen Sie uns doch einfach mal im Internet:

Die Webseite der Bewerbungsberatung **2befirst** in Bonn mit vielen interessanten Tipps und Beratungsangeboten rund um das Thema Bewerbung und Karriere finden Sie unter www.2befirst.de.

Auf www.bewerbung-foto.com zeigt Ihnen **Bernd Löber**, wie er Bewerber fotografiert, damit sie sich positiv von der Masse abheben.

Bitte zögern Sie nicht, wenn Sie Kontakt mit uns aufnehmen möchten. Ihre Fragen, Anregungen oder Kritik sind hilfreich für uns, denn auch wir wollen uns täglich verbessern!

Herzliche Grüße

Das Bewerbungsteam von **2befirst** und **Bernd Löber**

Rechtliches

Impressum

2befirst – Bewerbungsberatung in Köln und Bonn

Rüdesheimer Str. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 – 97 46 78 33

E-Mail: bewerbung@2befirst.de

Bernd Löber

Franz-Liszt- Str. 6

50825 Köln

Telefon: 0221 – 6307515

E-Mail: info@foto-loeber.de

Fotonachweis:

Verwendete Fotos in dieser Publikation entstammen www.fotolia.de.

Inhalt des Onlineangebotes

Die Autoren übernehmen keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen die Autoren, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens der Autoren kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt. Alle Angebote sind freibleibend und unverbindlich. Die Autoren behalten es sich ausdrücklich vor, Teile der Seiten oder das gesamte Angebot ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.

Haftungsausschluss (Disclaimer)

Quelle: eRecht24.de - Internetrecht von Rechtsanwalt Sören Siebert

Haftung für Inhalte

Die Inhalte unserer Seiten wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.

Als Diensteanbieter sind wir gemäß § 7 Abs.1 TMG für eigene Inhalte auf diesen Seiten nach den allgemeinen Gesetzen verantwortlich. Nach §§ 8 bis 10 TMG sind wir als Diensteanbieter jedoch nicht verpflichtet, übermittelte oder gespeicherte fremde Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Tätigkeit hinweisen.

Verpflichtungen zur Entfernung oder Sperrung der Nutzung von Informationen nach den

allgemeinen Gesetzen bleiben hiervon unberührt. Eine diesbezügliche Haftung ist jedoch erst ab dem Zeitpunkt der Kenntnis einer konkreten Rechtsverletzung möglich. Bei Bekanntwerden von entsprechenden Rechtsverletzungen werden wir diese Inhalte umgehend entfernen.

Haftung für Links

Unser Angebot enthält Links zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte wir keinen Einfluss haben. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich. Die verlinkten Seiten wurden zum Zeitpunkt der Verlinkung auf mögliche Rechtsverstöße überprüft. Rechtswidrige Inhalte waren zum Zeitpunkt der Verlinkung nicht erkennbar. Eine permanente inhaltliche Kontrolle der verlinkten Seiten ist jedoch ohne konkrete Anhaltspunkte einer Rechtsverletzung nicht zumutbar. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Links umgehend entfernen.

Urheberrecht

Die durch die Seitenbetreiber erstellten Inhalte und Werke auf diesen Seiten unterliegen dem deutschen Urheberrecht. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und jede Art der Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtes bedürfen der schriftlichen Zustimmung des jeweiligen Autors bzw. Erstellers. Downloads und Kopien dieser Seite sind nur für den privaten, nicht kommerziellen Gebrauch gestattet. Soweit die Inhalte auf dieser Seite nicht vom Betreiber erstellt wurden, werden die Urheberrechte Dritter beachtet. Insbesondere werden Inhalte Dritter als solche gekennzeichnet. Sollten Sie trotzdem auf eine Urheberrechtsverletzung aufmerksam werden, bitten wir um einen entsprechenden Hinweis. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden wir derartige Inhalte umgehend entfernen.

Datenschutz

Die Nutzung unserer Webseite ist in der Regel ohne Angabe personenbezogener Daten möglich. Soweit auf unseren Seiten personenbezogene Daten (beispielsweise Name, Anschrift oder eMailAdressen) erhoben werden, erfolgt dies, soweit möglich, stets auf freiwilliger Basis. Diese Daten werden ohne Ihre ausdrückliche Zustimmung nicht an Dritte weitergegeben.

Wir weisen darauf hin, dass die Datenübertragung im Internet (z.B. bei der Kommunikation per E-Mail) Sicherheitslücken aufweisen kann. Ein lückenloser Schutz der Daten vor dem Zugriff durch Dritte ist nicht möglich.

Der Nutzung von im Rahmen der Impressumspflicht veröffentlichten Kontaktdaten durch Dritte zur Übersendung von nicht ausdrücklich angeforderter Werbung und Informationsmaterialien wird hiermit ausdrücklich widersprochen. Die Betreiber der Seiten behalten sich ausdrücklich rechtliche Schritte im Falle der unverlangten Zusendung von Werbeinformationen, etwa durch Spam-Mails, vor.