MGA Ingenieurdienstleistungen GmbH
Die Automatisierungsexperten

Bewerbungsanschreiben mit KI?

Am Markt ist es mittlerweile üblich geworden, dass Unternehmen ganz knappe oder sogar das gänzliche Fehlen von Anschreiben tolerieren, sagt Lorenz Arnold. Was dies mit Künstlicher Intelligenz zu tun hat und welche Meinung er dazu hat, verrät der MGA-Inhaber nachfolgend.

---

2. Februar 2026

»Noch ein Beitrag über KI? Echt jetzt?«, möchte mancher jetzt seufzen. Wäre das Thema ein Mensch, könnte man ihm vorwerfen, es ginge ihm primär um immer mehr Aufmerksamkeit, denn KI macht sich immer breiter – vor und hinter der Schreiberei. Je mehr darüber veröffentlicht wird, desto mehr scheiden sich die Geister: Was ist Künstliche Intelligenz für uns? Mehr nützliches Helferlein, Problemlöser und Hoffnungsträger oder ein Schreckgespenst oder gar die moderne Pest mit riesigem Energiehunger, vor deren Auswüchsen wir alle uns fürchten sollten?

Einigen wir uns darauf, dass es – noch – nicht an ChatGPT & Co. liegt, ob sie Fluch oder Segen bringen, sondern an denen, die sie nutzen (das sind diejenigen mit der natürlichen Intelligenz) – abgesehen von denen, die die Programme kreieren und in die Welt setzen. Deren Motivation ist sowieso klar.

Da wir – insbesondere MGA-Inhaber Lorenz Arnold – zwar Realisten, doch aus Überzeugung grundsätzlich Optimisten sind, möchten wir die offensichtlichen Schattenseiten der KI-Anwendungen heute ausblenden, denn was die Programme alles können und was deren Nutzer zu ihrer Belustigung oder Schlimmerem damit treiben, ist heute nicht unser Thema.

KI, der moderne Taschenrechner?

Frage: Wer rechnet im Alltag heute noch per Kopf? Die Älteren unter uns mögen sich noch erinnern, als die ersten Taschenrechner in den Handel kamen. Vor allem programmierbare Modelle lösten damals einen ähnlichen Hype aus wie heute die KI-Tools. Schon lange ist die Verwendung eine Selbstverständlichkeit und Kopfrechnen zählt zum Gehirnjogging. Ob die Befürchtungen, die kognitiven Rechenfähigkeiten könnten schwinden, berechtigt waren, möge jeder für sich selbst beantworten.

Beim heutigen Stand der KI-Tools geht es nicht um Rechenaufgaben, sondern um die automatisierte Erstellung von Texten, Bildern und Videos. Je perfekter die Ergebnisse, desto lauter werden die Stimmen der Warner. Etwa davor, man könnte nun seinen Sinnen nicht mehr trauen. Sicher ist: Die Grenzen verschwimmen, Gesehenes und Gehörtes darf bezweifelt werden, mutiert zur möglichen Illusion.

Das Problem sind nicht Programme, sondern deren Anwendung. Sich nicht damit zu befassen, wird die Folgen nicht verhindern, denn Tatsache ist: Die Entwicklung lässt sich nicht mehr aufhalten, das Rad nicht zurückdrehen. Wie bei einer invasiven Pflanze, die sich verbreitet, ob man will oder nicht.

Vergleichen wir die KI mit der Mobilität: Wer würde von uns erwarten, dass wir auf motorisierte Fahrzeuge verzichten – und damit auf schnellere Fortbewegung und Fahrspaß? Und darüber hinaus auf die Verwendung von Navigationssystemen? Es geht also nicht um Ja oder Nein. Die Frage ist längst beantwortet. Die Technik beinhaltet zwar Gefahren, doch sie ist legal, verfügbar und erleichtert das Leben, ergo wird sie genutzt.

Wie beim Autofahren geht es bei der KI-Nutzung also bestenfalls um Regeln und Grenzen. Lorenz Arnold dazu: »Es wäre

völlig illusorisch und auch rückwärtsgewandt, wenn man glauben würde, man könnte erfolgreich von der Nutzung dieser Tools abraten (und auch Verbote verfangen nicht).«

Bewerbungsschreiben – geht es auch ohne?

Damit zum eigentlichen Thema dieses Beitrags, dem Bewerbungs- bzw. Motivationsanschreiben! »Grundsätzlich fällt es Bewerbern schwer, eine Bewerbung aufzusetzen. Besonders gilt dies für das Anschreiben«, weiß Lorenz Arnold, denn Recruiting zählt zu seinen wichtigen Aufgaben. Schließlich hat er ein überragendes Interesse daran, potenzielle neue Mitarbeiter persönlich kennenzulernen. Die Bewerbungsunterlagen sind üblicherweise der erste Schritt und vermitteln folglich einen ersten Eindruck.

Nun ist es so, dass nicht jeder Ingenieur oder Techniker, der sich bei MGA bewirbt, gleichermaßen mit Worten umgehen kann. Deutsch zählt nicht zu den typischen Stärken von Studierenden in technischen Berufen, so die Erfahrung des MGA-Geschäftsführers. Er verweist auf eine Umfrage unter Bewerbern, wie das Erstellen eines solchen Schreibens empfunden würde. Ergebnis: Es war genauso beliebt wie ein Zahnarztbesuch. Im Gegensatz dazu seien sie gerne bereit, Tools zu nutzen, die hier Abhilfe anböten. Seine Schlussfolgerung: »Ein Tool, das diese Aufgabe übernimmt, dürfte hochwillkommen sein.«

Nun, da es der Lebenswirklichkeit widerspräche, einfach zugängliche Apps zu ignorieren, die erstens mühsame Arbeiten abnehmen, dadurch zweitens Zeit sparen und drittens »zufälligerweise« eine neuartige Spielwiese mit Spaßfaktor und »Schaut mal, was ich kann«-Effekt beinhalten, darf man getrost davon ausgehen, dass diese auch genutzt werden – und zwar von Tag zu Tag selbstverständlicher.

»Die Nutzung von KI-Tools wie ChatGPT zählt heute zum Standard, insbesondere für Studierende: Diese nutzen diese Tools ganz selbstverständlich den lieben langen Tag«, ist sich Lorenz Arnold bewusst. Bestätigt wird er dabei von Professoren, die gar meinen, ohne deren Verwendung wäre das Studienpensum nicht mehr zu schaffen.

Kann man das Anschreiben nicht weglassen?

So gesehen darf ein zukünftiger Arbeitgeber wohl davon ausgehen, dass Bewerber mit KI-Tools vertraut sind – analog zum Besitz eines Smartphones und eines Führerscheins. Ist es dann nicht konsequent, vorauszusetzen, dass auch für die Erstellung einer Bewerbung KI verwandt wird?

Da KI diese Arbeit – zumindest das Anschreiben – abnehmen kann, ist dieses dann nicht mittlerweile überflüssig? Lorenz Arnold bestätigt das zunächst. Manche Unternehmen hätten sogar entdeckt, dass man sich als Arbeitgeber interessant machen kann, wenn man offensiv sagt, dass es nicht nötig ist. Auch MGA gehört dazu. »Wir schreiben in den Stellenangeboten ausdrücklich, dass wir kein Anschreiben brauchen«, erklärt er.

Die für alle passende Antwort ist das jedoch nicht. Letztendlich hängt es vom Empfänger der Bewerbungsmappe ab und gelegentlich mag die Einstellung dazu überraschen. Denn: Gerade, wenn eine technische Option zum Standard geworden ist, heißt es nicht, dass deren Beherrschung genügt. Übersetzt: Wenn ich einen Führerschein habe, auf Reisen üblicherweise ein Navi und für Rechenaufgaben eine Rechner-App nutze, sollte ich nicht trotzdem problemlos laufen, Kopfrechnen und mich ohne Navi orientieren können?

Übertragen auf KI-Tools: Wenn vorausgesetzt werden kann, dass ich damit ein Bewerbungsschreiben erzeugen kann, ist es möglicherweise ein echter Mehrwert, wenn ich die Fähigkeit besitze, ohne ChatGPT & Co. einen fehlerfreien, gut gegliederten und inhaltlich schlüssigen Text zu verfassen – und den Beweis gleich mitliefere.

Lorenz Arnolds persönliche Meinung dazu

Für MGA-Bewerber hat Lorenz Arnold seine Meinung zum Thema formuliert: »MGA sucht Mitarbeiter mit einem gewissen persönlichen Format. Weil jeder von uns täglich an der Kundenfront arbeitet, soll er beispielweise ein solides Auftreten haben sowie gute Manieren. Ein gewisses Maß an Eitelkeit schadet in keiner Weise und: Ich wünsche mir schon von meinen Mitarbeitern, dass sie in der Lage sind, auch einmal zwei, drei Sätze schriftlich geradeaus zu formulieren und zwar ohne stundenlanges Nachdenken und auch ohne KI. DESHALB hat bei mir ein Bewerber mit einem ordentlichen Anschreiben definitiv Pluspunkte – NICHT wegen des Anschreibens an sich, sondern weil ich darin eben das Format erkenne, das ich mir wünsche.«

Oder, in kurzen Worten: »Wir freuen uns über ein Anschreiben und meinen damit ein selbst formuliertes und ein Bewerber hat damit bei uns einen Vorteil im Vergleich zu anderen Bewerbern.«

Anderenfalls könnte sich die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Antwort ebenfalls »KI« lautet: »Kein Interesse!«

Für die zukünftige Marktentwicklung erwartet Lorenz Arnold jedoch, dass Anschreiben aus dem Bewerbungsverfahren gänzlich verschwinden werden, denn die KI wird es wohl »KI-llen«.

Nachtrag: Die MGA-Meinung zu Bewerbungen – Reihenfolge der Wertigkeit

Lorenz Arnold: »Bewerbungen bestehen im Grunde aus vier Teilen: Anschreiben, Lebenslauf, Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber sowie Abschlusszeugnis des höchstens berufsqualifizierenden Zeugnisses, gerne auch weitere/frühere Zeugnisse aus Schule, Studium und Ausbildung.

Der Lebenslauf ist das zentrale Dokument. Ich selbst lese immer als erstes den Lebenslauf. Nur wenn dieser den Kandidaten interessant erscheinen lässt, sehe ich mir den Rest an.

Der zweite Blick gilt den Zeugnissen. Hier sind für mich diejenigen aus der Ausbildung wichtig und in denen will ich die Noten sehen – gerne nicht nur die Gesamtnote, sondern auch Einzelnoten.

Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber liegen oft nicht vor, schon gar nicht vollständig. Es ist auch bekannt, dass Arbeitszeugnisse immer positiv und wertschätzend geschrieben werden und den ehemaligen Mitarbeiter in einem besseren Licht erscheinen lassen, als man das empfunden hat. Fazit: Arbeitszeugnisse taugen nicht wirklich.

Erst am Ende steht das Anschreiben.«

Übrigens: Für die Erstellung dieses Artikels wurde ausschließlich natürliche Intelligenz verwendet.

← Zurück

MGA Ingenieurdienstleistungen GmbH, Sanderglacisstraße 9a, D-97072 Würzburg
Telefon: 0931-32258-0, Telefax: 0931-32258-33, E-Mail: info@mga-gmbh.com
www.mga-gmbh.com