

Mit Empfehlungen die Karriere ankurbeln



Ein gutes Zeugnis allein reicht oft nicht aus, um einen neuen Job zu finden. Empfehlungsschreiben und Referenzen können bei der Arbeitssuche einen Vorteil verschaffen - vorausgesetzt, der Bewerber beachtet einige wichtige Punkte. [07.01.2007]

Dörte Brauer will zurück in den Beruf. Nach Volontariat und Studium hat die Zeitungsredakteurin drei Kinder bekommen, die jetzt in Schule und Kindergarten gehen. Ihr letztes Zeugnis ist 18 Jahre alt, der Studienabschluss liegt elf Jahre zurück. Ihr Vorteil: Sie hat als freie Journalistin nebenher sporadisch für verschiedene Auftraggeber gearbeitet. Die können ihre Fähigkeiten und die Zusammenarbeit mit ihr beurteilen - per Empfehlungsschreiben.

Auskunft über die Zusammenarbeit

Diese kurzen, formlosen Texte geben Auskunft über Art und Zeitraum der Zusammenarbeit, erläutert Ute Bölke, Karriere-Beraterin aus Wiesbaden. Verfasser können Auftraggeber sein, aber auch Kollegen oder Kunden. Im Unterschied zu einem Arbeitszeugnis, das vom Arbeitgeber ausgestellt wird, kann ein Empfehlungsschreiben prinzipiell von jeder dritten Person geschrieben werden.

Wichtig ist, dass der Verfasser eines Empfehlungsschreibens schildert, wie er die Person wahrgenommen hat, welche Eigenschaften er an ihr schätzt und welchen Verantwortungsbereich die Person inne hatte oder hat. Selbstredend sollten auch die Arbeitsergebnisse- und Erfolge die eine oder andere Zeile wert sein. Wurde etwa ein Auftrag für ein besonders renommiertes Unternehmen abgewickelt, färbt auch die Wertigkeit des Auftraggebers auf den Auftragnehmer mit dem Empfehlungsschreiben ab. Die zentrale Aussage steht am Schluss: eine Empfehlung zur Zusammenarbeit in jeglicher Hinsicht.

Namhafte Aussteller wählen

Damit die positive Beurteilung glaubwürdig herüberkommt, ist es sinnvoll, wenn der Aussteller zum Beispiel als anerkannter Fachkundiger auf einem bestimmten Gebiet die beschriebenen Leistungen gut beurteilen kann und über ein hohes gesellschaftliches Ansehen verfügt.

Für Hochschulabsolventen etwa kann das kurze Empfehlungsschreiben eines Professors den Berufseinstieg erleichtern, meint Ute Bölke. Vorausgesetzt, der Student hat sich in einem Seminar oder einem Projekt besonders engagiert, das für den potenziellen Arbeitgeber von Interesse ist. Die zeitliche und fachliche Nähe ist bei einem solchen "3-Zeiler" besonders wichtig.

Nicht zu viele Empfehlungsschreiben beilegen

Freiberufler können bisherige Auftraggeber um Empfehlungsschreiben bitten, um sich damit für neue Projekte zu bewerben. Auch Arbeitsaufenthalte im Ausland sind mit einem Schreiben dieser Art gut belegt und bewertet. Und wer lange in ein und derselben Firma gearbeitet hat und nur ein einziges Zeugnis vorlegen kann, ist ebenfalls damit gut beraten.

Allerdings sollten es nicht zu viele sein, meint die Beraterin aus Wiesbaden. Sonst entsteht der Eindruck, der Bewerber habe Fürsprache besonders nötig. Der Vorteil gegenüber dem Zeugnis: "Empfehlungsschreiben haben mehr Wärme und einen persönlicheren Charakter", sagt sie.

Empfehlungsschreiben auf eigenen Wunsch

Vorsicht ist angeraten, wenn Vorgesetzte von sich aus anbieten, ein paar wohlwollende Zeilen zu schreiben. Der Personalberater Claus Peter Müller-Thurau nennt diese Art der Fürsprachen "vergiftet". "Manche Super-Referenz wird ausgestellt, um jemanden loszuwerden oder die Abfindung zu drücken", warnt er. Gut ist deshalb der Hinweis, dass das Empfehlungsschreiben auf Wunsch des Bewerbers verfasst worden ist.

Das gilt auch für Referenzen. Sie spielen bei der Jobsuche insbesondere in höheren Positionen eine Rolle und werden vor allem von Headhuntern wie Müller-Thurau gefordert und überprüft. Es handelt sich um eine Liste mit drei oder vier Namen. Sie sollte äußerlich den Bewerbungsunterlagen angepasst sein, aber niemals ungefragt beigelegt werden. Sie bleibt in der Regel in der Aktentasche, bis sie angefordert wird - meist erst im zweiten oder dritten Gespräch. "Aktives Anbieten kann heikel sein", meint Karriere-Berater **Reiner Hellweg** aus Mannheim.

Telefonische Auskunft

Diese Liste umfasst jeweils Name, Firma und Telefonnummer sowie unbedingt die Funktion des Referenzgebers. Die Genannten sollten aus dem beruflichen Umfeld stammen und dort verschiedene Positionen bekleiden: Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Kollegen oder Kunden. Und sie sollten kompetent und differenziert am Telefon Auskunft geben können, denn das ist der eigentliche Zweck einer Referenz. Dass man am aktuellen Arbeitsplatz nur dann Referenzgeber suchen sollte, wenn die geplante Kündigung bereits ein offenes Geheimnis ist, versteht sich von selbst.

Headhunter wollen nicht nur Lobeshymnen hören, sondern sich im Gespräch mit Referenzgebern ein möglichst genaues Bild verschaffen. Darum wird unter Umständen sogar jemand gefordert, mit dem der Bewerber eine massive Auseinandersetzung hatte - zum Beispiel im Fall einer Abmahnung -, sagt **Hellweg**. Welche Kompetenz hat er als Führungskraft in einer solchen Situation gezeigt?

Fürsprecher einweihen

Unbedingt sollte man die Fürsprecher vorher fragen, ob sie bereit sind, Auskunft zu geben. Und wenn ihr Name und ihre Nummer dann weitergegeben worden sind, sollte man sie davon in Kenntnis setzen. Der Berater aus Mannheim hat beobachtet, dass Headhunter zunehmend mehr Gewicht auf Referenzen als auf Zeugnisse legen. Claus Peter Müller-Thurau bestätigt: "Referenzen schaden nur dem, der sie nicht hat."