



Mit Empfehlungen die Karriere ankurbeln

Eine Bewerbung muss nicht nur Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse und das Vorstellungsgespräch umfassen. Auch Referenzen können ein gutes Mittel sein, um sich von der Masse der Bewerber abzuheben.

Wenn ein Bewerber grundsätzlich für eine Stelle geeignet ist, bieten sich Referenzen an, um den Personalmanagern weitere Informationen über den Kandidaten zu geben

Referenzen mündlich oder schriftlich

Beides ist möglich: Fürsprache als kurzes, formloses Empfehlungsschreiben oder eine Liste für Nachfragen per Telefon. Diese sollte zwei, drei Namen umfassen jeweils mit Angabe der Firma, der (aktuellen!) Rufnummer und der Funktion des Referenzgebers. Immer gilt: Der Genannte muss gefragt und informiert sein, damit er auf einen Anruf vorbereitet ist.

Wichtig ist auch: Diese Angaben kommen erst im Vorstellungsgespräch auf den Tisch und zwar in der Regel nur dann, wenn der Gesprächspartner danach fragt, sagt Jutta Boenig, Karriere-Coach von der Boenig Beratung aus Überlingen am Bodensee.

Wer kommt als Referenzgeber in Frage?

Fürsprecher können Führungskräfte, Mentoren, Förderer aus dem Arbeitsumfeld sein. Sie sollten einen gewissen Abstand zum Bewerber haben. Direkte Kollegen kommen nicht in Frage, aber auch nicht Vorgesetzte, zum Beispiel aus dem Vorstand, wenn sie den Bewerber persönlich kaum kennen.

"Die Arbeitsbeziehung sollte nicht zu lange zurückliegen," sagt **Reiner Hellweg**, Karriere-Berater bei OutPlacement-Professional OP-P in Mannheim. "Das heißt: Ab zehn Jahre hat die Referenz kaum noch Bedeutung." Und: Wenn man mehrere Jahre und nicht nur wenige Monate zusammengearbeitet hat, ist das ideal.

"Besonders wertvoll sind Empfehlungen von Referenzgebern, die ihren guten Ruf oder ihre wissenschaftliche Reputation aufs Spiel setzen," sagt Personalberater Claus Peter Müller-Thurau aus Hamburg. "Also nicht emeritierte Professoren oder pensionierte Manager, sondern Personen, die noch in Amt und Würden sind."

Wem nützen Referenzen?

Dem einen tun sie gut, damit er sich von den ebenfalls hoch qualifizierten Mitbewerbern abheben kann. Dem anderen, weil er als Ingenieur 25 Jahren in einer Firma gearbeitet und sich entscheidend weiterentwickelt hat – schwarz auf weiß hat er das aber nicht.

Der Dritte braucht sie schlicht deshalb, weil Zeugnisse beim Umzug verloren gegangen sind, sagt Jutta Boenig. Und der vierte kann sie nutzen, um einen Arbeitsaufenthalt im Ausland nachzuweisen.

Hochschulabsolventen dienen Fürsprachen aus dem Kreis der Professoren. Und der, der im Vorstellungsgespräch bei seinem Gegenüber starke Zweifel spürt an seinen Angaben, kann die Referenz sogar aktiv als Gegenargument anbieten, meint **Hellweg**.

Steigende Nachfrage

Häufig sind es Headhunter, die im Auftrag von Firmen Referenzgeber kontaktieren. Doch das Interesse an Auskünften dieser Art wächst: Auf 75 bis 80 Prozent schätzt Jutta Boenig den Anteil der Personaler, die tatsächlich am Telefon nachfragen – "mehr denn je", hat sie beobachtet.

Marc-Stefan Brodbeck (Leiter Recruiting & Talent Service) schildert die Situation bei der Deutschen Telekom anders: Hier fragen Personalexperten eher selten nach. Häufig zeichnen Referenzgeber ein unrealistisch positives oder ein übertrieben kritisches Bild des Bewerbers – oder aber sind sehr vorsichtig und verhalten, so die Erfahrung bei der Telekom. Ehrlich, objektiv und diskret sollte ein Fürsprecher sein, sagt Brodbeck.

"Dürfen wir den Herrn mal anrufen?"

"Interessanter als ungefragt genannte Referenzgeber sind die im Bewerbungsinterview spontan erfragten," so der Telekom-Experte weiter. Wie reagiert der Bewerber, wenn man sich nach seinem Vorgesetzten, Hauptkunden oder Projektleiter erkundigt und fragt, ob man den mal anrufen darf?

Headhunter fordern gelegentlich sogar gezielt jemanden, mit dem der Bewerber in Konflikt geraten ist. Hat er als Vorgesetzter Führungsstärke bewiesen, als es um eine Abmahnung ging? Denn im Gespräch mit Referenzgebern geht es darum, sich ein möglichst genaues Bild des Bewerbers zu verschaffen, betont **Hellweg**.

Heikel werden kann es auch, wenn Vorgesetzte sich selbst als Referenzgeber anbieten. "Vergiftete Fürsprachen" nennt Claus Peter Müller-Thurau das. "Manche Super-Referenz wird ausgestellt, um jemanden loszuwerden oder die Abfindung zu drücken," warnt er.

Was geschulte Ohren hören

Instruieren sollte man den Referenzgeber nicht. "Den geschulten Ohren der Headhunter entgeht kaum ein Zögern oder Ausweichen," sagt **Reiner Hellweg**. Es schade jedoch nicht, beim Fürsprecher nochmals die gewichtigsten Erfolge ins Gedächtnis zu rufen und auf Dinge hinzuweisen, auf die der Fragesteller vermutlich besonderen Wert legt.

(Christiane Deuse, 11.05.2009 / Bild: Yuri Arcurs)