

■ FRAGEN AN DIE BEWERBUNGSEXPERTIN

Referenzpersonen

„Ich sehe immer wieder bei englischsprachigen Ausschreibungen, dass Referenzpersonen angegeben werden sollen. Ist das in Deutschland auch sinnvoll und was muss ich beachten?“

In der Tat ist es im anglophonen Raum gang und gäbe, dass Referenzgeber genannt werden oder Referenzen – auch ungefragt – der Bewerbung beigelegt werden. In Deutschland macht davon bislang nur rund ein Viertel aller Bewerber Gebrauch.

Was ist eine Referenz und was ist ihre Funktion?

Eine Referenz oder ein Referenzgeber ist eine Person, die in positiver professioneller Beziehung zu Ihnen steht und Sie im beruflichen oder Ausbildungskontext als kompetent erlebt hat und Sie weiterempfehlen würde. Eine schriftliche Referenz ist somit eine Beurteilung oder Empfehlung über Sie als professionell agierender Mensch.

In Deutschland glauben die meisten, dass vor allem Arbeitszeugnisse genau diese Aufgabe haben und zeigen, wie die Arbeitgeber die beruflichen Fähigkeiten des Angestellten beurteilen. Doch hat die Aussagekraft von Zeugnissen abgenommen, da es zum einen eine Verpflichtung zur positiven Bewertung gibt sowie eine Inflation der Superlative, woraus schwer abzuleiten ist, wie das tatsächliche Arbeitsverhalten war. Zum anderen werden in letzter Zeit immer mehr Arbeitszeugnisse rechtlich angefochten, sodass die Zeugnisschreiber mittlerweile glatt geschliffene und wenig aussagekräftige Textbausteine verwenden.

In einer Referenz kann sich der Referenzgeber dagegen aufrichtig auf ausgewählte Qualitäten des Kandidaten fokussieren, natürlich auch mit positiver

Bewertung. Der Vorteil einer Referenz ist, dass Sie sich die Referenzgeber selbst aussuchen. Gleichwohl müssen Sie hier beachten, dass es sich um kein Gefälligkeitsgutachten eines Freundes oder Verwandten handelt. Auch Namensgleichheit (selbst bei nicht vorhandener Verwandtschaft) sollte vermieden werden.

Wer ist eine geeignete Referenzperson?

Dies kann ein ehemaliger Arbeitgeber, eine Fortbildungsleiterin oder auch ein Mentor sein. Voraussetzung für die Benennung von Referenzpersonen ist, dass Sie diese vorab fragen und von der aktuellen Bewerbung in Kenntnis setzen. Am besten schicken Sie Ihre Bewerbung mit Dank und Verweis auf den Bewerbungszeitraum an die jeweiligen Referenzgeber, so dass diese im Bilde sind über a) den adressierten Arbeitgeber, der dann eventuell bei ihnen anruft, und b) die Stelle, auf die Sie sich bewerben. Vor diesem Hintergrund kann der Referenzgeber eine Einschätzung abgeben, dass Sie dafür aufgrund ihrer bisherigen Arbeitsleistung geeignet sein könnten. Natürlich kann der Referenzgeber dem künftigen Arbeitgeber nicht die Entscheidung abnehmen, ob Sie auch genau auf die neue ausgeschriebene Stelle in der neuen Organisation passen, aber er kann sich aufgrund der bisher erlebten Arbeitsleistung hineindenken und von ähnlichen Arbeitsabläufen oder Projekten berichten, die Sie mit Bravour ausgeführt haben.

Achten Sie darauf, dass es eine Person ist, die 1. von der beruflichen Position her ranghöher ist als Sie (also keine Arbeitskollegen), 2. Sie möglichst im Arbeitskontext kennen gelernt oder im Rahmen Ihrer Ausbildung betreut hat – wie z.B.

während der Master- oder Doktorarbeit und die 3. Sie wirklich (noch) so gut kennt, dass er oder sie im Falle eines Anrufes des potenziellen Arbeitgebers positiv über Sie sprechen würde.

Natürlich ist vorher zu klären, ob und wie die Referenzgeber jeweils ansprechbar sind. Sie sollten auf Auskünfte vorbereitet sein. Daher ist es gut, ihnen den Lebenslauf und die aktuelle Bewerbung zu mailen. So hat die Referenzperson mehr Bezugspunkte als nur die persönlichen Erfahrungen mit Ihnen.

Wie soll man die Referenzgeber in die Bewerbung einbauen?

Am übersichtlichsten ist es, wenn Sie nach dem Lebenslauf – noch vor den Zeugnissen – eine extra Seite einbauen, auf der Sie gut strukturiert 3-4 Personen Ihrer Wahl benennen. Diese führen Sie mit Namen, Ihrer institutionellen Zugehörigkeit (Universität, Unternehmen, etc.) und Ihrer dortigen Position (Dekan, Referatsleiter, etc.) und Ihren Kontaktdaten – E-Mail-Adresse und Festnetznummer auf. Weitere Infos unter

- bewerbungswissen.net/referenzen
- www.staufenbiel.ch/bewerbung-karriere/bewerbung/referenzen.html
- <http://www.karriereakademie.de>

ZUR AUTORIN



Dr. Antje Schultheis ist freiberufliche Beraterin und Coach für berufliche Entwicklungsprozesse und lebt in Bonn. Außerdem arbeitet sie als Trainerin und Lehrbeauftragte an Universitäten, für Stiftungen und freie Bildungsträger. Antje Schultheis veranstaltet auch Seminare und Workshops, unter anderem zum Thema „Berufseinstiegsstrategien im entwicklungspolitischen NGO-Bereich“. Mehr Infos unter: www.as-empowerment.de.