

Bewerbung – Kommunikation mit dem neuen Chef (7)

Erster Nachweis Ihrer Fähigkeiten sind die Zeugnisse

schen beurteilen, ohne daß dieser Gelegenheit hat, seine Persönlichkeit und Leistung wirklich zu zeigen. Folgendes ist hierzu anzumerken:

1. Es können nicht alle Bewerber für ein Vorstellungsgespräch berücksichtigt werden; darum muß zwangsläufig eine Auswahl getroffen werden. Hierfür benutzt der Entscheidungsträger gern die Beurteilungen seiner Kollegen als Maßstab – denn diese haben sich gegenüber dem Kandidaten seinerzeit in einer vergleichbaren hierarchischen Beziehung befunden. Ein Lob aus der Feder eines Chef-Kollegen wird in aller Regel die Erwartung wecken, daß der beschriebene Kandidat auch am neuen Ort positiv auffällt.

2. Auf Dauer irrt sich die Umwelt nicht. Auch wenn man mit dem Inhalt von Zeugnissen nicht einverstanden ist, sollte man sich als Bewerber klarmachen, daß ein

Zeugnis immer ein Spiegel ist. Wenn man das gezeigte Bild als verzerrt empfindet, muß das nicht unbedingt nur die Schuld des Spiegels sein. (Wohlgemerkt, bei einer erkennbar falschen Beurteilung besteht immer die Möglichkeit, hiergegen etwas zu unternehmen).

3. Da man seine Zeugnisse nicht ändern kann (man kann ihnen nur bessere hinzufügen), gilt es, a) die richtige Auswahl zu treffen und b) den Bestand in optimaler Weise zu präsentieren. Für eine ansprechende Präsentation sollte folgendes beachtet werden: Je mehr Dokumente man vorlegt, desto wichtiger ist eine sinnvolle Ordnung. Bei wenigen Zeugnissen reicht eine chronologische Reihenfolge aus (mit dem neuesten Dokument zuoberst), bei mehreren Blättern empfiehlt sich eine Gliederung der Dokumente, etwa wie folgt: Arbeitszeugnisse

(oben) – Ausbildungszeugnisse/gegebenenfalls einschließlich Approbation, Promotion, Gebietsarzt (darunter) – Fortbildung (unten). Wenn es der Übersicht dient, können die Abschnitte auch mit dünnen Papptrennern abgeteilt sein. Fremdsprachliche Zeugnisse müssen zusammen mit einer Übersetzung vorgelegt werden, damit der Zugang zum Inhalt problemlos möglich ist und keine Mißverständnisse auftreten.

Je ferner, desto unwichtiger

Mittels der Zeugnisse ist der Nachweis zu führen, daß die Aussagen des Lebenslaufes sachlich fundiert sind. Darum müssen alle relevanten Stationen des Lebenslaufes durch Dokumente nachgewiesen sein. Allerdings gilt auch hier: Je ferner, desto unwichtiger. Das Abiturzeugnis zum Beispiel kann normalerweise nach dem ersten „richtigen“ Arbeitszeugnis ruhig weggelassen werden.

Genauso muß ein zweimonatiges Praktikum, das mit dem späteren Berufsweg nicht korrespondiert, nicht unbedingt belegt werden (eventuell sollte man sich die Erwähnung im Lebenslauf überhaupt sparen). Andererseits können an sich „unwichtige“ Zeugnisse, wie zum Beispiel Nachweise über Famulatur oder Praktisches Jahr, dann beigelegt werden, wenn sie Äußerungen über eine gute Arbeitsleistung enthalten oder auf sonstige Weise ein vorteilhaftes Licht auf den Kandidaten werfen. Das Ergebnis der ärztlichen Prüfung ist in den Augen des potentiellen Vorgesetzten sicherlich von Interesse. Ungleich wichtiger für seine Beurteilung sind jedoch vorliegende Arbeitszeugnisse, die sogenannten qualifizierten Zeugnisse, in denen das Arbeitsgebiet beschrieben und andererseits der gezeigte Einsatz und das persönliche Verhalten beurteilt werden.

Es wird an Zeugnissen oft kritisiert, daß sie einen Men-

Kein Zeugnis-Recycling

Original-Dokumente sind unersetzbar. Darum verschickt man mit den Bewerbungsunterlagen stets nur Fotokopien. Dabei ist es nicht erforderlich – außer es wird ausdrücklich verlangt –, die Kopien beglaubigen zu lassen. Die Fotokopien sollten alle auf gleichem Papier abgezogen sein (nicht zu blaß, nicht zu dunkel, alle im gleichen Format) und – sie sollten druckfrisch sein: Ein „Dokumente-Recycling“, bei dem die Zeugnisse aus abgelehnten Bewerbungen gleich für die nächste Aktion verwendet werden, ist nur dann zu tolerieren, wenn die Papiere wirklich makellos zurückkommen. Da man hiervon aber nicht ausgehen kann, sollte man immer genügend Zeugnis-Sätze bereithalten, um flexibel reagieren zu können.

Literatur

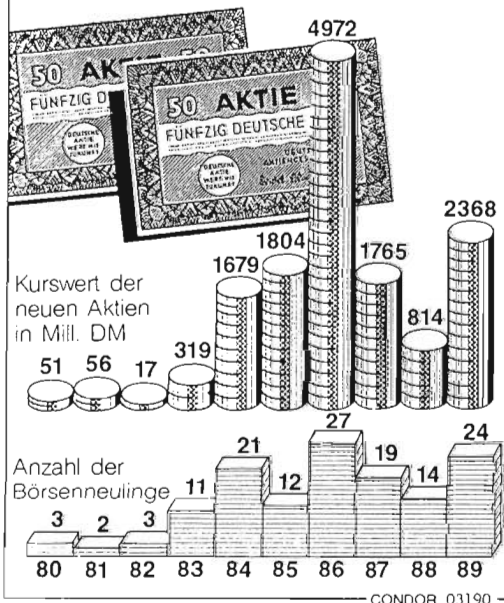
Zum Thema „Bewerbung“ gibt es eine Fülle von mehr oder weniger kompetenten Leitfäden und Ratgebern. Hiervon seien die folgenden besonders hervorgehoben: 1) Marlen Theiß/Winfried Volz: Bewerber-Training – Crash-Programm für Stellensuchende. Modul Verlag, Wiesbaden, 39,80 DM. 2) Jens Born: Bewerben mit Erfolg. F. Englisch Verlag, Wiesbaden, 19,80 DM. Diese Ratgeber richten sich primär an Bewerber aus dem kaufmännischen und technischen Bereich – aber was dort nützt, sollte auch ärztlichen Bewerbern von Vorteil sein!

Rüdiger Treskow
Bewerbungsberater,
Hamburg

(Ende der Serie)

Frischer Wind an deutschen Börsen

Börsenneulinge in der BR Deutschland in den 80er Jahren



Die 80er Jahre waren das Jahrzehnt der Börsenneulinge: Nicht weniger als 136 Unternehmen wurden an den deutschen Wertpapierbörsen neu zugelassen. Wie der Arbeitskreis Aktie e. V. errechnete, investierten die Anleger fast 14 Milliarden DM in die Aktien der Newcomer. Der Schwerpunkt lag eindeutig in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts.