



Referenzauskünfte im Anstellungsprozess

Im Rahmen eines Anstellungsprozesses dient das Einholen von Referenzauskünften der Ergänzung und Absicherung der Eindrücke, die nach dem Studium der Bewerbungsunterlagen und einem (ersten) Vorstellungsgespräch entstanden sind.

Grundsatz	§ 25 Abs. 1 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz: Referenzen dürfen nur bei den Auskunftsstellen eingeholt werden, die von der sich bewerbenden Person angegeben werden.
Auskunftspersonen	In der Regel werden direkte Vorgesetzte der letzten Anstellungen angefragt, auf jeden Fall Personen, die vor nicht allzu langer Zeit Leistung und Verhalten der Bewerberin / des Bewerbers möglichst aus übergeordneter Sicht erlebt haben und beurteilen können. Die Auskunftsperson untersteht bei der Erteilung von Referenzauskünften denselben Regeln wie bei der Ausstellung des Arbeitszeugnisses. Dazu gehört insbesondere die Wahrheitspflicht. In der Regel kennt die Auskunftsperson die anrufende Person nicht und soll persönliche Fragen beantworten. Dies fällt nicht immer leicht. Je gezielter und konkreter die Fragen formuliert sind, desto besser sind sie für die Auskunftsperson zu beantworten und desto klarer fällt die Antwort aus. Suggestivfragen vermeiden (möglichst mit offenen Fragen arbeiten).
Zeitpunkt	Referenzauskünfte werden in der Regel erst nach dem (ersten) Vorstellungsgespräch eingeholt, wenn der Bewerber / die Bewerberin in der engeren Auswahl ist (aber noch vor der Anstellung).
Vorbereitung	Checkliste mit den allgemeinen und individuellen, situativ wichtigen Fragen erstellen und bereitlegen (Beispiel siehe Anhang)
Zu beachten	Wer Referenzauskünfte einholt, ist in der Regel sehr daran interessiert, den Bewerber / die Bewerberin anstellen zu können. Dies kann dazu verleiten, lieber Bestätigungen positiver Eigenschaften oder Leistungen wahrzunehmen als kritische Informationen und Untertöne. Wenn die Bewerberin / der Bewerber keine Referenzpersonen für die letzte respektive die aktuelle Stelle angeben will, dann braucht es dafür eine überzeugende Begründung. Ansonsten ist grosse Vorsicht angezeigt. Unverzichtbar ist eine aussagekräftige Referenzauskunft für die letzte Anstellung, wenn das Arbeitsverhältnis dort längere Zeit gedauert hat und noch nicht allzu lange Zeit zurückliegt.

02.2014 kup