

☞ Wann gebe ich einen Referenzgeber bekannt? Schon im CV – völlig falsch! ☜

Fast nirgends im Rekrutierungsprozess wird so viel Unfug getrieben wie bei der Einholung von Referenzauskünften. Immer wieder bin ich erstaunt, welche Aussagen den Bewerbern in anderen Bewerbungsprozessen gemacht wurden.

Auf einem sehr namhaften Wissensportal habe ich gelesen:  
Wo gebe ich Referenzen in der Bewerbung an?

- Im Anschreiben
- Im Lebenslauf

### **Belastung des Referenzgebers**

Aus verschiedenen Gründen ist das meiner Meinung nach komplett falsch. In der heutigen Arbeitswelt und je nach Branche sowie Wirtschaftslage «Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen» müssen alle Beteiligten öfters mit einem Stellenwechsel umgehen können. Jedes Mal sollte der Referenzgeber zur Verfügung stehen.

### **Ohne Erlaubnis des Bewerbers kann keine Referenzauskunft eingeholt werden ¶**

Geben Sie in Ihren Bewerbungsunterlagen bereits Referenzen an, wird das rechtlich als stillschweigende Zustimmung gewertet. Es ist wichtig, dass Sie Ihren Referenzgeber darüber informieren, wem Sie die Erlaubnis erteilen eine Referenzauskunft einzuholen. Aus Datenschutzgründen dürfte Ihr Referenzgeber sonst gar keine Auskunft erteilen.

### **Tipp aus der Praxis**

Fragen Sie Ihren potenziellen Referenzgeber, ob er für eine Referenzauskunft zur Verfügung steht. Die konkrete Bewilligung können Sie per Mail mitteilen:

Wer ruft an? Und um welche Stelle/Funktion geht es (Inserat mitschicken). Das gibt dem Referenzgeber die Möglichkeit sich gedanklich vorzubereiten.

### **Wann ist im Rekrutierungsprozess der richtige Zeitpunkt**

Ich hole die Referenzen erst nach dem Assessment-Center-Tag ein. Durch das intensive Studium des gesamten CV, der Führung eines Erstgesprächs und den Auswertungen des Assessment-Centers inkl. dem anschließenden, detaillierten, persönlich strukturierten Interview, verfüge ich bereits über sehr viele Informationen über den Bewerber.

Diese Informationen gleiche ich in der Referenzauskunft mit dem Wissen des Referenzgebers ab. Zu diesem Zeitpunkt bin ich in der Lage, gezielte und präzise Fragen zu stellen. Ich kann eine Übereinstimmung mit den Aussagen des Bewerbers und den erhobenen Daten feststellen, Unstimmigkeiten identifizieren und/oder gezielt nachfragen und mit Beispielen ergänzen lassen. Damit ergänzt rundet die Referenzauskunft die bereits bekannten Daten ab (mehrstufige Sicherheit).

### **Auswahl der Referenzgeber:**

Aufgrund meinen praktischen Erfahrungen können meine Fragen nur von einem ehemaligen Vorgesetzten beantwortet werden. Arbeitskollegen, private Kontakte, ehemalige Lehrer, Kunden etc. scheitern bereits nach den ersten 3 Fragen und können über keine Erlebnisse oder über keine Erfahrung erzählen.

Also verlange ich vom Bewerber nur Referenzen von ehemaligen Vorgesetzten. Diese besprechen wir gemeinsam und entscheiden, wer informiert wird.

Es gibt immer gute Gründe dafür, dass kein Referenzgeber angefragt werden kann:

- Sie arbeiten schon 10 Jahre in der aktuellen Firma (machen ältere Referenzen Sinn?)
- Wenn in den letzten Jahren durch Ausbildung und Karriere starke Veränderungen im Berufsumfeld stattgefunden haben und damit ältere Referenzen keinen Sinn machen

Deshalb gilt meiner Meinung nach, trotzdem: ☞ ¶¶ **Aktuelle Vorgesetzte als Referenzgeber? Weigern Sie sich** ¶¶ ☜

Wurden Ihre Referenzgeber auch schon angerufen, bevor Sie ein Erstgespräch hatten? ❓

