

REFERENZEN

Referenzen helfen bei Bewerbung - ein wenig

In den angelsächsischen Ländern werden einer Bewerbung keine Arbeitszeugnisse beigelegt, sondern Referenzen angegeben. Auch in Deutschland nennen Bewerber immer häufiger auch Referenzen. Im Umgang mit den zusätzlichen Informationen müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einiges beachten.

Referenzen werden im englischsprachigen Raum an letzter Stelle im Lebenslauf angegeben. Neben Name, Unternehmen, Position und Anschrift darf die Telefonnummer nicht fehlen. Auch in Deutschland listen Bewerber immer häufiger Referenzgeber auf. 15% bis 20% der Lebensläufe, die Personalberaterin Sabine Märten, Inhaberin von Sabine Märten Executive Search erhält, nennen bereits Referenzgeber.

Auch Judith Häfner, Personalleiterin der Commerz Real, beobachtet diesen Trend, allerdings nur bei etwa 5% der Bewerbungen. Die angegebene Person sollte in der Lage sein, Auskünfte über das Arbeitsverhalten des Bewerbers zu erteilen. Doch Menschen entwickeln sich weiter. Deswegen legt Märten Wert darauf, dass sich die Aussagen von ehemaligen Vorgesetzten oder anderen Personen nicht auf einen Zeitraum stützen, der schon fünf Jahre oder länger zurückliegt. Bei der Auswahl des Referenzgebers sollte der Kandidat also einige Sorgfalt walten lassen - und dies natürlich vorher absprechen.

Rechtsvorschriften beachten

Denn für Referenzgeber, sei es nun der ehemalige Arbeitgeber oder ein ehemaliger Kollege, gelten rechtliche Beschränkungen. Sie müssen sowohl die Bestimmungen zum Datenschutz als auch das Recht auf informelle Selbstbestimmung beachten. Aussagen zu Religion, Krankheit, Gewerkschaftszugehörigkeit und eine eventuelle Schwangerschaft sind per se nicht erlaubt. Worauf muss besonders der ehemalige Arbeitgeber achten? "Er darf ergänzende Aussagen zum Zeugnis machen - und nicht mehr!", sagt Frank Lenzen, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Beiten Burkhardt. Arbeitnehmer in Deutschland haben ein Recht darauf, dass der Grund ihres Ausscheidens im Arbeitszeugnis aufgeführt wird.

Deswegen ist es im vertraulichen Zwiegespräch zwischen ehemaligem und möglichem neuen Arbeitgeber nicht zulässig, plötzlich einen anderen Ausscheidungsgrund zu nennen. Den Kandidaten schlechtreden und diffamieren kann Schadensersatzansprüche nach sich ziehen, die aber in der Praxis schlecht durchsetzbar sind. Die Frage nach dem letzten Gehalt ist nach Einschätzung von Lenzen ebenfalls nicht zulässig, da "kein berechtigtes Interesse" des neuen Arbeitgebers dazu vorliege.

Erlaubt sind also nur Fragen an den Referenzgeber, die in einem Vorstellungsgespräch auch dem Bewerber gestellt werden dürften. Arbeitgeber, die auf der sicheren Seite sein möchten, können die Auskunft verweigern. "Es besteht keine Auskunftspflichtung des ehemaligen Arbeitgebers, außer dieser wurde explizit als Referenzgeber angegeben", sagt Lenzen.

Ein Arbeitnehmer kann auch die Kontaktaufnahme zum vorherigen Arbeitnehmer direkt verbieten. Das ist dann sinnvoll, wenn er sich aus einer ungekündigten Position heraus bewirbt. Im Anschreiben genügt dann der Hinweis "Ich bitte darum, meine Bewerbung diskret zu behandeln", erläutert Lenzen. Wird ein Ex-Kollege als Referenzgeber verpflichtet, so sollte sich dieser mit seinem Arbeitgeber und der Personalabteilung abstimmen. Dies deshalb, um zum Beispiel zu verhindern, dass sich die Angaben des Kollegen mit denen in einem Zeugnis widersprechen. Im Zweifel sollte sämtliche Kommunikation an Dritte über die Personalabteilung laufen.

Praxisnutzen verschieden

Genutzt werden die angegebenen Referenzen von den Personalprofis in der Praxis unterschiedlich. Für Personalberaterin Sabine Märten dient ein Gespräch mit einem Referenzgeber dazu, ihren Eindruck von dem Kandidaten abzurunden. "Der Lebenslauf ist nur die halbe Miete", sagt Märten. "Es geht immer um das personal fitting." Wichtig ist ihr, ein Gefühl dafür zu bekommen, ob der Kandidat auch zur Kultur des neuen Unternehmens passt und was für ein Typ er ist. Sie greift erst zum Hörer, wenn der Kandidat die erste Auswahlrunde beim Kunden erfolgreich gemeistert hat.

Commerz-Real-Personalleiterin Judith Häfner ist während ihrer mehr als 30-jährigen Tätigkeit einige Male von Personalberatern oder neuen Arbeitgebern angerufen worden. Sie selbst hat jedoch erst einmal eine Referenz eingeholt, weil sie noch eine Nachfrage hatte. Bei schriftlich beigefügten Referenzschreiben findet sie positiv, dass Sprache und Struktur lockerer sind und sich von der formelhaften Zeugnissprache abheben. Allerdings beschleiche sie manches Mal das Gefühl, dass das Schreiben als Belohnung gedacht war. Jeder Bewerber durchlaufe einen strukturierten Auswahlprozess. Ein Referenzschreiben biete aber Anknüpfungspunkte im Gespräch, so Häfner. "Referenzen sind nicht mehr als Mosaiksteinchen." (sma)*