



## Referenzen einholen

### Grundlagen

[Art 145 PersV](#)

**PHB SG: 80.7**

**vom: 01.06.2012**

Ersetzt:

vom:

## 1 Allgemeine Bemerkungen

Das Einholen von Referenzen ist eine gängige Möglichkeit, einen Einstellungsentscheid vorgängig zu überprüfen, und zwar im positiven wie auch im negativen Sinn. Die Auskunft soll und kann das vorhandene Bild der Bewerber - wenn notwendig - zusammen mit anderen Selektionsmitteln abrunden und vervollständigen. Die Referenzauskunft ersetzt aber auf keinen Fall einen gut geplanten und durchgeführten Selektionsprozess.

## 2 Referenzgeber

Je verantwortungsvoller die berufliche Tätigkeit ist, desto wichtiger sind die Referenzen. Ein bis maximal drei Referenzpersonen genügen. Entscheidend ist, die richtigen und entsprechenden Informationen zu Bewerbern und Bewerberinnen zu erhalten. Also lieber nur eine Referenzperson, wenn es sich um eine qualitativ hoch verwertbare Informationsquelle handelt.

Referenzpersonen sollten primär aus dem beruflichen Umfeld stammen. Referenzen von ehemaligen Vorgesetzten sind am stärksten zu gewichten. Fehlen diese, sollte unbedingt nachgefragt werden. Zu bedenken ist jedoch, dass die Bewerber/innen ihre Referenzgeber/innen auswählen und – sollten die Kandidaten alles richtig machen – auch darüber informieren, Auskunftsperson zu sein. Es ist naheliegend, dass Bewerber vielfach Referenzpersonen angeben, von denen sie wissen, dass sie ihnen wohlwollend gestimmt sind. In diesem Sinne sind die Auskünfte mit Vorsicht zu bewerten bzw. mit geschickter Fragetechnik zu festigen.

Entscheidend ist, dass vor dem (telefonischen) Gespräch mit den Referenzgebern die Fragen bewusst formuliert und evtl. auf eine spezielle Situation angepasst werden. Die Fragen sind grundsätzlich offen zu formulieren, d.h. keine Fragen, die einfach mit "ja" oder "nein" beantwortet werden können. Die Antworten werden schriftlich festgehalten. Als Hilfsmittel dient die entsprechende Checkliste.

## 3 Wer holt Referenzauskünfte ein?

Für Stellenbesetzungen des Kantons St.Gallen gilt als Grundsatz: Die Personaldienste der Ämter und bzw. oder – wo diese nicht vorhanden – die verantwortlichen Stellen, die mit der Mitarbeiterselektion betraut sind, holen die Referenzauskünfte ein. Sind die HR-Berater des Personalamtes in den Selektionsprozess eingebunden, ist je nach Selektion zu klären, wer die Referenzen einholt.



## 4 Zeitpunkt

Wie erwähnt, soll die Referenz das bisher gemachte Bild des Kandidaten bzw. der Kandidatin abrunden. Die Auskunft soll somit erst zum Schluss des Selektionsprozesses und zur letzten Bestätigung eingeholt werden. Es kann bei zwei gleichwertigen Bewerbern/Bewerberinnen, welche in der Endphase der Auswahl verbleiben, zum nützlichen Instrument herangezogen werden. Die Referenzauskunft soll den Selektionsprozess im Sinne des "letzten Mosaiksteines" abrunden.

## 5 Stufengerecht

Referenzen müssen nicht bei jeder zu besetzenden Stelle eingeholt werden. In der Regel macht es Sinn, diese Möglichkeit zur Abrundung der erhaltenen Eindrücke zu nutzen. Allenfalls sind Referenzen zweckmässig, wenn die Bewerbungsunterlagen Unklarheiten/Ungeremtheiten enthalten (z.B. in Arbeitszeugnissen). Sie können auch helfen, wenn sich der oder die Bewerber/in im Gespräch nicht entsprechend verhält.

## 6 Zustimmung des Bewerbers / der Bewerberin zur Referenzauskunft

Zu beachten ist, dass eigenmächtiges Erkundigen und Erteilen von Referenzauskünften ohne die Erlaubnis der Bewerber/innen unzulässig sind. Wer dies nicht beachtet, verstösst gegen das Datenschutzgesetz. Grundsätzlich gilt für eine Referenzauskunft das Gleiche wie für ein Arbeitszeugnis: Beide müssen wahr, klar, wohlwollend und vollständig sein. Sowohl Widersprüchliches zum Arbeitszeugnis als auch Auskünfte über das Privatleben dürfen nicht verbreitet werden. Relevant sind ausschliesslich Informationen über die berufliche Leistung sowie das berufliche Verhalten.

Die Möglichkeit, Referenzen einzuholen, ist im Vorstellungsgespräch anzusprechen. Referenzen dürfen jedoch nur bei Personen eingeholt werden, die vom Bewerber oder von der Bewerberin zur Auswahl angegeben werden.

Für Rückfragen in Zusammenhang mit dem Einholen von Referenzen stehen die HR-Berater des Personalamtes zur Verfügung:

### Zusatz

[Checkliste – Referenzen einholen](#)