



Referenzen einholen

Grundlagen

[Art 145 PersV](#)

PHB SG: 80.7
vom: 01.02.2025
Ersetzt: 80.7
vom: 01.06.2012

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 Bewerbenden - wenn notwendig - zusammen mit anderen Selektionsmitteln abrunden und vervollständigen. Die Referenzauskunft ersetzt aber auf keinen Fall einen gut geplanten und durchgeführten Personalauswahlprozess.

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 den Bewerbenden 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 Personen sind am stärksten zu gewichten. Fehlen diese, sollte unbedingt nachgefragt werden. Zu bedenken ist jedoch, dass die Bewerbenden ihre Referenzgebenden auswählen und auch darüber informieren, Auskunftsperson zu sein. Es ist naheliegend, dass Bewerbende 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 Referenzgebenden 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 HR Business Partner der Ämter oder die verantwortlichen Stellen, die mit der Mitarbeitendenauswahl betraut sind, holen die Referenzauskünfte ein.



4 Zeitpunkt

Wie erwähnt, soll die Referenz das bisher gemachte Bild der Bewerbenden abrunden. Die Auskunft soll somit erst zum Schluss des Personalauswahlprozesses und zur letzten Bestätigung eingeholt werden. Es kann bei zwei gleichwertigen Bewerbenden, welche in der Endphase der Auswahl verbleiben, zum nützlichen Instrument herangezogen werden. Die Referenzauskunft soll den Auswahlprozess 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 die Bewerbenden im Gespräch nicht entsprechend verhalten.

6 Zustimmung der Bewerbenden zur Referenzauskunft

Zu beachten ist, dass eigenmächtiges Erkundigen und Erteilen von Referenzauskünften ohne die Erlaubnis der Bewerbenden 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 Bewerbungsgespräch anzusprechen. Referenzen dürfen nur bei Personen eingeholt werden, die von den Bewerbenden zur Auswahl angegeben werden.

Für Rückfragen in Zusammenhang mit dem Einholen von Referenzen stehen die HR Business Partner der Staatskanzlei/Departemente/Gerichte zur Verfügung:

Zusatz

[80.7 Vorlage Referenzen einholen](#)