

# Referenzen einholen?

Im Zuge eines Bewerbungsverfahrens ist der Arbeitgeber meist daran interessiert, Auskünfte über den Bewerber einzuholen. Welche Personen eignen sich zur Erteilung von Auskünften, und inwieweit ist es dem Arbeitgeber gestattet und erlaubt, nachzufragen?

In der letzten Ausgabe von *d-inside* wurde der praxisrelevante Themenkreis Bewerbung angesprochen. Dieser soll mittels des vorliegenden Artikels zum Thema Referenzen vertieft werden.

## Referenzpersonen informieren

Der Bewerber wird auf Nachfrage oder von sich aus in der Regel einige Personen als Referenzen angeben, wobei sich besonders ehemalige Vorgesetzte oder Arbeitgeber, die einen professionellen Eindruck machen, eignen. Grundsätzlich genügt die Angabe von drei Auskunftspersonen. Der guten Ordnung halber sind die angegebenen Referenzpersonen im Vorfeld zu informieren bzw. ihre Einwilligung zum Vorhaben einzuholen. Es hinterlässt (nicht nur) beim potenziellen Arbeitgeber einen schlechten Eindruck, wenn die angegebenen Kontaktpersonen von der Anfrage überrascht oder überrumpelt sind.

## Müssen sich positiv äussern können

In der Praxis wird meist während des Bewerbungsgesprächs vonseiten des Arbeitgebers nach Auskunftspersonen gefragt. Empfehlenswert ist es daher, sich vor dem ersten Gespräch Gedanken darüber zu machen, wer infrage kommt. Zudem sollte bereits im Vorfeld geklärt werden, ob diese Personen bereit sind, eine günstige Aussage zu machen. Natürlich steht es einem frei, bereits im Bewerbungsschreiben Referenzen zu nennen. Sie sollten über die aktuellen und vollständigen Kontaktdaten Ihrer Referenzpersonen verfügen, das heisst (Vor-)Name, Name des Arbeitgebers, Funktion und Telefonnummer.

## Auskunft ohne Zustimmung?

Fragt der potenzielle Arbeitgeber bei den Kontaktpersonen nach, so hat er keinen Anspruch auf Auskunft. Die Referenzpersonen dürfen nur

dann und insoweit Auskunft erteilen, als dass der Bewerber seine Zustimmung gegeben hat. Ausgenommen von dieser Regelung sind die bisherigen Arbeitgeber: Sie müssen die Anfrage eines möglichen neuen Arbeitgebers beantworten. Die erteilten Auskünfte müssen jedoch allesamt mit der neuen Arbeit in einem Zusammenhang stehen, das heisst, sich auf Angaben zur Leistung und zum Verhalten des Bewerbers beziehen. Zudem unterliegen die Auskünfte der bisherigen Arbeitgeber den gleichen Einschränkungen wie ein Arbeitszeugnis, das heisst, sie dürfen das berufliche Fortkommen des ehemaligen Angestellten nicht erschweren und müssen wohlwollend sein. Negative Informationen dürfen nur bekannt gemacht werden, wenn sie wahr und für das neue Arbeitsverhältnis von grosser Bedeutung sind.

## Schriftliche Referenzen

In der Schweiz eher noch selten, im Ausland bedeutender, sind schriftliche Referenzen. Es gibt keine formalen Vorgaben hinsichtlich ihres Aufbaus, jedoch müssen sie sich zu folgenden Punkten äussern: Zusammenhang des Referenzgebers zum Bewerber, Funktion der Auskunftsperson, Leistungen und Verhalten des Bewerbers.

## Zu Transparenz verpflichtet

Sofern Sie dies wünschen, ist Ihr ehemaliger Arbeitgeber verpflichtet, Sie darüber zu informieren, was zwischen ihm und dem potenziellen neuen Arbeitgeber besprochen wurde bzw. welche Auskünfte er erteilt hat. Zudem bestimmt das eidgenössische Datenschutzgesetz den Rahmen möglicher Auskünfte: Gegen einen ehemaligen Arbeitgeber, welcher geheime, besonders schützenswerte persönliche Daten freigibt, kann sogar strafrechtlich vorgegangen werden.

*Regula Steinemann*



**Regula Steinemann**, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.