

Sollte man bei der Einstellung noch Referenzen einholen?

Frédéric Le Pennec · 19. Juni 2025



Das Einholen von Referenzen bleibt ein wertvolles Mittel, um eine Einstellung zuverlässiger zu machen, sofern man die Grenzen versteht. Gut durchgeführt, bietet es eine nützliche, ethische und kontextualisierte externe Perspektive.

In einer zunehmend agilen Arbeitswelt, in der Kandidaten Erfahrungen sammeln und Bewerbungsgespräche zu routinierten Übungen geworden sind, bleibt die Einholung von Referenzen einer der wenigen Momente, in denen ein externer Blick das Bild vervollständigen kann. Aber ist sie immer noch nützlich? Und vor allem, kann man sich wirklich darauf verlassen?

Ein oft vernachlässigter, aber dennoch wertvoller Baustein

Die Einholung von Referenzen ermöglicht es, aus dem direkten Austausch zwischen Kandidat und Recruiter hervorzutreten. Sie führt eine dritte Person ein, die den Kandidaten tatsächlich erlebt hat, oft über einen längeren Zeitraum in einer realen Umgebung. Dies ist eine wertvolle Ergänzung zu Lebenslauf und Gespräch, die nur selbsterklärende und manchmal sehr beherrschte Formate sind.

Richtig genutzt, ermöglicht sie:

- **Schlüsselkompetenzen** zu validieren, die im Gespräch erwähnt wurden,
- die **Kohärenz eines Werdegangs** zu bestätigen,
- das **Verhalten in realen Situationen** zu bewerten,

- und manchmal die **Integration in ein Team oder bei einem Kunden** im Fall von ESN oder Beratungsunternehmen vorwegzunehmen.

Aber Vorsicht: all dies **hat nur Wert, wenn die Quelle zuverlässig ist**, der Kontext verstanden wird und man sich der Grenzen der Übung bewusst bleibt.

Was man oft vergisst: die Grenzen

Eine Referenz ist keine Wahrheit. Es ist eine Wahrnehmung. Und diese Wahrnehmung kann:

- **durch eine persönliche Beziehung** beeinflusst werden, positiv oder negativ,
- **mehrere Jahre alt** sein und daher nicht mehr unbedingt relevant,
- **strategisch** sein, in einigen Fällen, in denen die referenzgebende Person einen Kandidaten "pushen" oder im Gegenteil bremsen möchte,
- oder einfach **aus dem Kontext heraus** sein, wenn sie nicht zu den Anforderungen der angestrebten Position passt.

Es ist daher wichtig, **Meinungen zu vergleichen, Wiederholungen zu suchen** und vor allem **die Rückmeldungen in Perspektive zu setzen**: Was in einer Unternehmenskultur ein Schwachpunkt ist, kann in einer anderen zu einem Vorteil werden.

Eine Praxis, die mit Ethik gehandhabt werden muss

Es gibt ein echtes Vertrauensproblem bei der Einholung von Referenzen. Zu viele Unternehmen missbrauchen sie zu kommerziellen Zwecken unter dem Vorwand der Rekrutierung. Das Ergebnis: Kandidaten sind misstrauisch, weigern sich, Namen zu nennen, oder geben unbrauchbare Kontakte an.

Es ist ein Teufelskreis: Je schlechter die Praxis genutzt wird, desto ineffektiver wird sie... und desto mehr wird sie umgangen. Damit die Einholung von Referenzen ein zuverlässiges Rekrutierungswerkzeug bleibt, **muss sie transparent, erklärt und respektvoll gegenüber dem Kandidaten sein**. Kein Vorwand, um eine Kontaktliste für künftige Kundenakquise zu erhalten.

Doppelter Nutzen, wenn es richtig gemacht wird

Wenn die Einholung von Referenzen nach den Regeln der Kunst durchgeführt wird, bietet sie dir:

- **Verlässlichkeit in deiner Rekrutierungsentscheidung**, indem verschiedene Blickwinkel einbezogen werden,
- **konkrete Argumente**, um deinen zukünftigen Mitarbeiter gegenüber einem Kunden zu loben (soziale Bewährtheit),
- und manchmal **natürliche Geschäftsmöglichkeiten**, aber diese kommen später, nicht früher.

Und das macht einen großen Unterschied. Denn ein Kandidat, dessen ehemaliger Manager bereit ist, positiv über ihn zu sprechen und konkrete Beispiele anzuführen, wird weit mehr als nur ein gutes Profil. Er wird zu einer **glaubwürdigen Geschichte**, die erzählt werden kann.

Abschluss

Die Einholung von Referenzen ist ein mächtiges Werkzeug, vorausgesetzt, sie wird nicht verfälscht. Sie ist weder eine Falle noch eine Formalität. Sie ist ein Akt von Professionalität und Verantwortung, bei dem Ethik, Urteilsvermögen und Respekt vor dem Kandidaten den Unterschied ausmachen werden.