



## Referenzen einholen – Was muss beachtet werden? Rechtsanwalt Hans P. Schwarz hilft Ihnen weiter ...

Auf der sechsten Stufe des 9-stufigen Einstellungsprozesses gilt es Referenzen vom früheren Arbeitgeber einzuholen. Dabei ist es wichtig, arbeitsrechtlich alles richtig zu machen.

### Fallbeispiel

„Ein Arbeitnehmer bewarb sich bei einem Unternehmen. Dieser Unternehmer rief bei einem früheren Arbeitgeber dieses Bewerbers an. Es kam nicht zur Einstellung. Der abgelehnte Bewerber erhob darauf Klage gegen seinen früheren Arbeitgeber auf Zahlung eines Schadenersatzbetrags in Höhe von 15.000,00 Euro und behauptete, er sei nur deswegen nicht eingestellt worden, weil sein früherer Arbeitgeber bei dem Telefonat mit dem Unternehmer, bei dem er sich beworben hatte, ungünstige Tatsachen mitgeteilt hat.“

### Wie ist die Rechtslage?

1. Nach bisheriger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf ein Arbeitgeber auch ohne Zustimmung des früheren Arbeitnehmers Auskünfte an Dritte erteilen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Dritte ein berechtigtes Interesse an der Auskunft hat, was in der Regel in einer Bewerbersituation der Fall ist. Bei diesen Auskünften dürfen auch ungünstige Tatsachen mitgeteilt werden. Diese Auskünfte müssen allerdings „richtig im Sinne einer wahrheitsgemäßen Zeugniserteilung sein“. Das bedeutet, dass sowohl wohlwollende Formulierungen als auch wahrheitsgemäße Formulierungen abgegeben werden müssen. Verstößt ein Arbeitgeber gegen diese Pflicht, weil er z. B. Ehrenrühriges über seinen früheren Mitarbeiter sagt, kann dies zu Schadenersatz und auch zu Unterlassungsansprüchen führen.
2. Tipp: Im Rahmen des Einstellungsprozesses ist es eine wichtige Erkenntnisquelle, die/den früheren Arbeitgeber über den Bewerber anzuhören. Das ergibt sich auch im Rahmen des 9-stufigen Einstellungsprozesses. Der befragte frühere Arbeitgeber sollte allerdings wahrheitsgemäße Auskünfte erteilen, davon absehen, ehrenrührende, beleidigende oder vergleichbare Äußerungen abzugeben. Im Zweifel empfiehlt es sich, sich an das dem Arbeitnehmer erteilte Arbeitszeugnis zu halten.

### Wichtig!

Wenn Sie eine Personal-Toolbox von Prof. Dr. Jörg Knoblauch haben, sind Sie auf der arbeitsrechtlich sicheren Seite. Alle Leitfäden des 9-stufigen Einstellungsprozesses sind arbeitsrechtlich überprüft.

