



## Überprüfung von Referenzen und Werdegängen

Das Einholen von Referenzen und die Verifizierung des Werdegangs sind entscheidende Schritte im Executive Search Beratungsprozess. Für AESC-Mitglieder gehört es zur Verantwortung des Beraters abzuklären, wer die Überprüfung von Referenzen und Werdegängen koordiniert. Der Executive Search Berater hat darüber hinaus sicherzustellen, dass alle Beteiligten, d.h. Berater, Klient und/oder Dritte, ihre Aufgabe und Verantwortung in diesem Prozess verstanden haben, um späteren Missverständnissen bzw. Problemen vorzubeugen.

Bei der Einholung von Referenzen sind Klient und Berater zu besonderer Sorgfalt verpflichtet. Die folgenden Richtlinien sollen zum besseren Verständnis für AESC Mitgliedsunternehmen, Klienten und Kandidaten in dieser Phase des Executive Search Beratungsauftrages dienen. Da unsere Mitglieds-Unternehmen in vielen Ländern arbeiten, können unsere Richtlinien nur Allgemeingültigkeit haben. Bestehende länderspezifische, gesetzliche Vorschriften dürfen auf keinen Fall außer Acht gelassen werden. Wenn wir im Weiteren von Beratern oder Beratungsunternehmen sprechen, meinen wir nur und ausschließlich Executive Search.

### **Definition**

Referenzen: Aussagen, mündlich oder schriftlich, von derzeitigen oder früheren Arbeitgebern oder Kollegen; Fokus auf Schwächen und Stärken des Kandidaten im Hinblick auf die vakante Position.

Beruflicher Werdegang: Verifizierung von Daten, Positionen und Verantwortlichkeits-bereichen des Kandidaten in seiner beruflichen Laufbahn.

Schul- und Ausbildungszeugnisse: Verifizierung Universitätsbesuch, erworbene Diplome und berufliche Zertifikate.

Zivilrechtliche Überprüfung: auf mögliche Eintragung zivilrechtlicher Vergehen (Polizeiliches Führungszeugnis)

Hintergrund-Check: umfasst allgemeine Bereiche einer Überprüfung mit Ausnahme der Referenzen.

Media-Check: Überprüfung, häufig über das Internet, ob ein Kandidat während der vergangenen Jahre in Print- oder anderen Medien erwähnt wurde.

### **Referenzen**

Referenzen geben weiteren Aufschluss über die Qualifikation und Erfahrung des Kandidaten durch Aussagen derzeitiger oder ehemaliger Mitarbeiter. Sie runden den Gesamteindruck ab und bestätigen – im positiven wie im negativen – die Beurteilung, die Berater und Klient sich inzwischen von dem Kandidaten gebildet haben.

Es ist üblich, dass der Berater bereits im Vorwege Informationen über potentielle Kandidaten sammelt. Die entscheidenden, vollständigen Referenzen werden jedoch in der letzten Phase eines Beratungsauftrages über die in die engere Auswahl gekommenen Kandidaten zusammengestellt. In der Endphase entscheiden sich zuweilen auch Klienten, eigene Referenzen zum Kandidaten einzuholen. In diesem sensiblen Prozess sind äußerste Diskretion und Vertraulichkeit geboten. AESC empfiehlt daher, dass der Berater diesen Prozess mit äußerster Sorgfalt koordiniert.

AESC gibt keine Empfehlung zur Anzahl von Referenzen oder wie weit die berufliche Laufbahn des Kandidaten zurückverfolgt werden soll. Jeder Beratungsauftrag ist individuell zu sehen. Die speziellen Anforderungen an einen Referenz-Check können höchst unterschiedlich sein. Berater und Klient sollten sich auf Vorgehensweisen und den Umfang der gewünschten Informationen verständigen.

### **Hintergrund-Checks**

Hintergrund-Checks dienen der Verifizierung chronologischer Daten und Angaben über die berufliche Laufbahn und den Ausbildungsweg. In Einzelfällen kann der Kandidat um die Einholung eines polizeilichen Führungszeugnisses gebeten werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass der Kandidat der verantwortungsvollen Position gerecht wird.

In vielen großen Konzernen werden derartige Checks für potentielle Führungskräfte routinemäßig durchgeführt. Dies schließt auch medizinische Untersuchungen und Drogentests mit ein. Manche Unternehmen führen diese Checks intern durch, andere beauftragen externe Spezialisten mit der Durchführung.

AESC empfiehlt, dass sich der Executive Search Berater und Klient ausdrücklich darauf einigen, wer für die Hintergrund-Checks verantwortlich sein soll. Unabhängig davon, wer die Checks durchführt, muss der Berater dafür sorgen, dass mit dem Klienten eine eindeutige Absprache über Umfang und Vollständigkeit der Überprüfungen getroffen wird.