



## **Der Aufhebungsvertrag ist unterschrieben, ein Vorstellungsgespräch steht an. Wem kann ich was sagen?**

### **Vertrauen?! – Aufhebungsvertrag erwähnen oder nicht?**

Spätestens am Ende eines Vorstellungsgespräches kommt die Frage nach der Kündigungsfrist bzw. dem frühestens Eintrittstermin. Die Frage ist üblich und berechtigt, die Antwort ist ohne Zögern zu geben.

Nun ist vielleicht ein Aufhebungsvertrag schon geschlossen, die Freistellung wird praktiziert, das Gehalt wird noch eine bestimmte Zeit gezahlt, der mögliche Eintrittstermin ist eigentlich längst klar. Sagt man die Wahrheit?

Der Fall: Ein Bewerber nannte seine Kündigungsfrist und zwei mögliche Eintrittstermine – einer früher als der offizielle Termin und erklärte, dies sei nach Absprache möglich. Soweit in Ordnung. Der Personalberater vertraute ihm, weil er von den Verhältnissen im Unternehmen A wusste. Der Auftraggeber B des Personalberaters – regional in der Nähe des Unternehmens A - erfuhr von einer Mitarbeiterin bzw. von dessen Ehemann, der bei A arbeitet, dass dieser Bewerber schon ca. ein (1) Jahr nicht mehr dort arbeite. Peinlich für den Personalberater, der vertraute.

Die Antwort des Bewerbers auf Nachfrage des Personalberaters lautete: Es sei üblich, die Kündigungsfrist zu nennen und die „wahre“ Lage nicht zu erwähnen. Dann erläuterte er aus seiner Sicht den „wahren“ Grund des Aufhebungsvertrages.

Der Bewerber hat dem Personalberater nicht vertraut! Können der Personalberater und der Auftraggeber ihm jetzt noch vertrauen? Verstehen können wir die Situation – keine Frage. Aber das Vertrauen ist dahin.

Der Rat: Die Rolle eines Personalberaters ist die eines Bindegliedes, der als Dienstleister für beide Parteien der erste Ansprechpartner ist/sein sollte. Dass nicht jeder Auftraggeber die „Wahrheit“ über die Stelle oder das Unternehmen sagt, wissen wir. Der Personalberater macht das Beste daraus.

Der Bewerber aber sollte dem Personalberater auf jeden Fall vertrauen. Dieser wird bei einem guten Kandidaten, den er fachlich und persönlich in die engere Wahl ziehen wird/würde, hierzu eine Lösung finden. Ehrlichkeit schafft immer Vertrauen! Sagen wir einmal so: Das Risiko für den Bewerber wegen der fehlenden Wahrheit das Vertrauen in ihn zu verlieren und aus dem Verfahren genommen zu werden, ist sehr groß.

Meine Mutter hat stets gesagt: „Einer sieht dich immer“. Wie wahr.

Dr. Heidemarie Krüger, März 2022