

Erfolgreiches Recruiting von Mitarbeitern – Vorgehen und rechtliche Hinweise

Von Dr. Carmen Hergenröder

Bei der Suche nach neuen Mitarbeitern bzw. Auszubildenden sollte nichts dem Zufall überlassen werden. Es gibt eine Menge rechtlicher Stolperfallen. Werden die Vorgaben der Gesetze und der Rechtsprechung nicht beachtet, kann dies schnell teuer werden. Es drohen Schadensersatzansprüche nicht berücksichtigter Bewerber. Hinzu kommt, dass Fehlbesetzungen auch ins Geld gehen können. Zu denken ist an hohe Ausfallzeiten, zahlreiche Krankheitstage oder aber langwierige Kündigungsrechtsstreitigkeiten.

Schritt Nr. 1: Erfolgreiche Suche nach neuen Beschäftigten und Auszubildenden

Wer neue Mitarbeiter bzw. Auszubildende sucht, muss zunächst entscheiden, ob dies auf traditionellem Wege oder unter Zuhilfenahme von Social Media erfolgen soll. Denkbare Kanäle für die Bewerbersuche sind z. B.

- Printmedien wie z. B. Tageszeitungen oder Fachzeitschriften
- Stellenanzeigen auf der Firmenhomepage
- Mobile Recruiting über Smartphones
- E-Mails bzw. Telefon
- Vermittlung Arbeitsagentur
- Internet-Jobbörsen

Für die Bewerbersuche gibt es zahlreiche Jobbörsen im Internet, in welchen die Betreiber Stellenangebote von Arbeitgebern und/oder Stellengesuche von Bewerbern mittels Informationsabfrage und -selektion zur Vermittlung bereitstellen. Zu nennen sind z. B. Indeed, Jobware, Monster, Jobs.de, StepStone etc.

Empfehlung für die Suche nach geeigneten Auszubildenden:

Im Hinblick auf das Alter der Zielgruppe bietet sich die Bewerbersuche v. a. über Social Media geradezu an. Die künftigen Azubis sind mit dem Internet und dem Smartphone sozusagen aufgewachsen und leben damit. Über diese Kanäle erreicht man jugendliche Bewerber mithin bevorzugt.

Praxistipp

Zu einer erfolgreichen Suche nach neuen Mitarbeitern und auch Auszubildenden gehört auch „Employer Branding“.

Unter diesem Begriff wird nach allgemeinem Verständnis die Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens bzw. Ausbildungsbetriebes als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber verstanden – sprich die Schaffung einer Arbeitgebermarke. Je bekannter und attraktiver sich ein Betrieb darstellt, umso größer sind die Chancen, dass sich Interessenten auf einen Arbeits-/Ausbildungsplatz in diesem Unternehmen bewerben. Sie müssen den Arbeitgeber bzw. Ausbilder als solchen „wahrnehmen“ und sich bestmögliche Ausbildungsmöglichkeiten bzw. Berufschancen versprechen, sofern sie in diesem Betrieb einen Ausbildungs- und evtl. späteren Arbeitsplatz bekommen.

Schaffung einer Arbeitgebermarke

Beachtung der Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Stellenanzeigen müssen nach § 11 AGG benachteiligungsfrei sein, dürfen also gegen keines der in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale verstoßen.

Diese Vorschrift möchte eine Benachteiligung wegen besonderer Merkmale von Beschäftigten vermeiden bzw. beseitigen. Damit ist eine Benachteiligung aus folgenden Gründen zu unterlassen:

- wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft,
- wegen des Geschlechts,
- wegen der Religion oder Weltanschauung,
- wegen einer Behinderung,
- wegen des Alters oder
- wegen der sexuellen Identität.

Eine Ausnahme vom Diskriminierungsverbot ist zu machen, wenn besondere berufliche Anforderungen nach § 8 AGG hiervon eine Abweichung zulassen.



Beispiele:

- Obwohl das „Alter“ ein Diskriminierungsmerkmal nach § 1 AGG ist, dürfen z.B. Auszubildende für den Beruf als Kraftfahrer/-in ab 18 Jahre gesucht werden.
- Eine Stellenanzeige „Frauen an die Macht“, mit welcher für ein Autohaus ausdrücklich Verkäuferinnen gesucht werden, ist im Hinblick auf § 8 AGG nicht diskriminierend, wenn ein Arbeitgeber seinen Kunden Verkaufsberater beider Geschlechter zur Verfügung stellen möchte (LAG Köln, Urteil vom 18.05.2017, Az. 7 Ds 913/16).

Stellenanzeigen in Printmedien

Die gängigste Art der Bewerbersuche ist bisher immer noch die traditionelle mittels Stellenanzeigen in Zeitungen. Beim Erstellen solcher Anzeigen sollten Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe darauf achten, dass diese die wichtigsten Informationen enthalten. Eine Stellenanzeige könnte wie folgt aussehen:

- Zunächst sollten Informationen über den Betrieb gegeben werden.
- Für welchen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz werden neue Auszubildende bzw. Mitarbeiter gesucht? Welche Voraussetzungen sollte der/die Bewerber/-in mitbringen (Schulabschluss, Vor- bzw. Sprachkenntnisse etc.)?

- Was bietet das Unternehmen (Vergütung, Aufstiegschancen, Auslandsaufenthalte etc.)?
- Welche Art der Bewerbung wird gewünscht (Briefform, E-Mail, Beilegen von Zeugnissen)? An wen soll die Bewerbung gerichtet werden?

Stellenanzeigen auf der Firmenhomepage

Wer einen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz sucht, informiert sich auch gern auf der Webseite eines interessanten Unternehmens (→ Employer Branding!). Das sollten Betriebe bei der Gestaltung ihres Webauftritts im Blick haben und dort über freie Ausbildungs- sowie Arbeitsplätze informieren. Wichtig ist dabei, diese möglichst aussagekräftig und attraktiv zu beschreiben (man spricht hier auch von E-Recruiting).

Die Vorteile des E-Recruitings gegenüber traditionellen Stellenanzeigen sind deutlich reduzierte Kosten pro Einstellung und eine zeitliche Verkürzung des Beschaffungsprozesses. Darüber hinaus stehen die Stellenangebote über einen längeren Zeitraum als z.B. in Tageszeitungen und zeitlich (24 Stunden an sieben Tagen) sowie regional unbegrenzt zur Verfügung. Zudem können Unternehmen auf eine vorselektierte Nutzergruppe zugreifen, die zumindest über Internetkenntnisse verfügt.



Ständige personelle Fehlbesetzungen sind teuer

BlueDesign - stock.adobe.com

Hinweis:

Auch Anzeigen auf der Firmenhomepage müssen benachteiligungsfrei i. S. d. AGG formuliert werden.

Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit stellt einen umfangreichen Service für die Vermittlung von geeigneten Bewerbern zur Verfügung. Demzufolge ist eine Anfrage bei der Agentur für Arbeit eine klassische Methode, um Ausbildungs- sowie Arbeitsplätze zu besetzen.

Internet-Jobbörsen

Im Internet bieten zahlreiche Jobbörsen ihre Dienste an. Die Betreiber dieser Seiten stellen auf diesen Stellenangeboten von Arbeitgebern und/oder Stellengesuchen von Bewerbern mittels Informationsabfrage und -selektion zur Vermittlung bereit.

Beispiele:

Indeed, Jobware, Monster, Jobs.de, StepStone etc.

Mobile Recruiting

Ein großer Prozentsatz der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, geht mehr als einmal wöchentlich mit dem Smartphone auf Stellensuche. Damit hat die zunehmende Nutzung von Smartphones und Tablet-PCs einen großen Einfluss auf die Rekrutierung von Auszubildenden.

Daher gehen immer mehr Ausbildungsbetriebe davon aus, dass die Ansprache von Bewerbern über mobile Endgeräte sinnvoll ist, und ergreifen entsprechende Maßnahmen wie z.B. eine für bestimmte Smartphones oder Tablet-PCs optimierte Darstellung der eigenen Karrierewebsites.

Es ist einen Versuch wert, ob auf diesem Weg auch leichter Bewerber auf einen Arbeitsplatz gefunden werden können.

Für die Suche nach geeigneten Auszubildenden gibt es in der Praxis noch weitere Möglichkeiten wie z. B.:

- Aushang am Werkstor
- Veranstaltung eines „Tages der offenen Tür“, an welchem künftige Auszubildende Informationen über das Unternehmen erhalten und die Arbeitsplätze vor Ort besichtigen können. Dadurch wird zugleich eine gewisse „Bindung“ an das Unternehmen erreicht.
- Kontakt mit Bildungseinrichtungen wie allgemeinbildenden Schulen oder Fachschulen. Dort können nach Absprache mit der Schulleitung Infostände aufgebaut und Flyer verteilt werden. So können Ausbildungsbetriebe mit künftigen Auszubildenden in Kontakt treten und diese für eine Ausbildung in ihrem Haus „begeistern“.

Jugendliche gehen mit dem Smartphone auf Stellensuche

Schritt Nr. 2: Auswahl der geeigneten Bewerber

Erhält der Betrieb eine Reihe von Bewerbungen, muss er in einem zweiten Schritt des Recruiting-Verfahrens den für ihn passenden Bewerber herausfiltern. Für die Bewerberauswahl stehen verschiedene Alternativen zur Verfügung.

Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen

Anhand der Bewerbungsunterlagen wird der Betrieb zunächst einmal eine Vorauswahl treffen und dann entscheiden, wer in die engere Wahl zu ziehen ist.



Anzeigen auf der Firmenhomepage müssen benachteiligungsfrei formuliert sein

Die Mindestanforderungen an Bewerbungsschreiben betreffen deren

- äußere Form,
- Vollständigkeit,
- Übersichtlichkeit,
- Fehlerfreiheit.

Detailanforderungen an Bewerbungsschreiben sind

- ein vollständiger Lebenslauf,
- Zeugnisse,
- Nachweise evtl. Zusatzqualifikationen,
- u. U. ein Bewerbungsfoto.

Im Hinblick auf das AGG wird neuerdings z. T. die Auffassung vertreten, dass Bewerbungsfotos nicht angefordert werden sollten, da aus ihnen u. U. diskriminierende Schlussfolgerungen gezogen werden könnten. Die meisten Bewerber legen jedoch von sich aus ein Foto bei.

Praxistipp

Schwerbehinderte Bewerber sollten auf jeden Fall zu einem Bewerbungsgespräch geladen werden. Geschieht dies nicht, kann allein aus diesem Umstand ein Indiz für eine Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung nach dem AGG abgeleitet werden mit der Folge, dass der nicht berücksichtigte Bewerber möglicherweise Schadensersatz verlangen kann.

Telefoninterviews

Telefoninterviews können als erste Kontaktaufnahme mit Bewerbern geführt werden. Sie sparen Zeit bei der Bewerberauswahl.

Ein Telefongespräch gibt nach Analyse der Bewerbungsunterlagen und vor einem Vorstellungsgespräch die Möglichkeit, offene Fragen zu klären. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber bzw. Ausbilder einen ersten Eindruck über den Bewerber. Damit bergen Telefoninterviews großen Nutzen und ersparen möglicherweise viel Zeit, personellen und monetären Aufwand.

Vor dem Gespräch ist es ratsam, einen Telefonleitfaden mit wichtigen Fragen und einen Telefon-Auswertungsbogen zu erstellen.

Hinweis:

Auch in einem Telefoninterview sind die Vorgaben des AGG zu beachten. Es dürfen mithin keine Fragen gestellt werden, die gegen die Diskriminierungsmerkmale des § 1 AGG verstoßen.

Bewerbungsgespräch

Das Bewerbungsgespräch ist das Kernstück des Auswahlprozesses. In diesem gewinnen Arbeitgeber wie Ausbilder einen ersten persönlichen Eindruck von dem Bewerber und können gezielt Fragen stellen.

Das Fragerecht des Arbeitgebers/Ausbilders ist allerdings zum Schutz der Persönlichkeit des Bewerbers eingeschränkt. Es ist eine Interessenabwägung zwischen dem Recht des Arbeitgebers/Ausbilders auf Beschaffung von Informationen über den Bewerber sowie dessen Persönlichkeit vorzunehmen. Ein Auskunftsrecht des Arbeitgebers/Ausbilders wird dabei nur insoweit anerkannt, als dieser ein berechtigtes, billigeswertes und

ANZEIGE

Dr. rer. medic.
German Quernheim



Anleiten2Go
E-Learning

Führen & Anleiten, professionell Frische Impulse für die Pflege

Anleiten2go ist die digitale E-Learning Plattform für alle Praxisanleiter:innen der Kliniken, ambulanten Pflegedienste, stationären Pflegeheime und außerklinischen Intensivpflege.

www.anleiten2go.de





Neue Seminare verfügbar

schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Fragen im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat. Notwendig ist zudem ein konkreter Tätigkeitsbezug der gestellten Frage, da andernfalls kein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers/Ausbilders an deren Beantwortung angenommen werden kann.

Wie sollte ein Bewerbungsgespräch ablaufen?

- Begrüßung und gegenseitiges Vorstellen
- Beschreibung des Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes und der konkreten Anforderungen
- Rückfrage an den Bewerber, wieso er sich für diesen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz entschieden hat und ob er sich den Anforderungen gewachsen fühlt
- weitere Fragen an den Bewerber
- evtl. Fragen des Bewerbers
- Verabschiedung

Fall kann der Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung nach § 123 BGB angefochten werden (LAG Hessen, Urteil vom 21.09.2011, Az. 8 Sa 109/11, rechtskräftig).

Diese Rechtslage gilt auch, wenn der Bewerber auf einen Ausbildungsplatz eine zulässige und für die Ausbildung wichtige Frage wahrheitswidrig beantwortet.

Anders sieht die Rechtslage aus, wenn Ausbilder bzw. Arbeitgeber unzulässige Fragen stellen, z. B. - nach der künftigen Lebensplanung des Bewerbers. Die Beantwortung solcher Fragen kann der Bewerber zwar ablehnen, riskiert damit jedoch, nicht eingestellt zu werden. Deshalb hat der Bewerber in diesem Fall nach der Rechtsprechung ein Recht auf Lüge, ohne negative rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen.

Einschränkung des Fragerechts

Es empfiehlt sich, Bewerbungsgespräche unter Verwendung eines zuvor ausgearbeiteten Fragenkatalogs durchzuführen. Der Gesprächsverlauf sowie der Inhalt der Unterredung sind ausreichend schriftlich zu dokumentieren. Aus Beweisgründen sollten Bewerbungsgespräche zudem von zwei Personen auf Arbeitgeberseite geführt werden.

Grundlagen des Fragerechts

Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs sind zwingend die Vorgaben des AGG zu beachten. Nach den in § 1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmalen darf nicht gefragt werden. Hingegen sind Fragen nach dem beruflichen Werdegang, Ausbildung, Berufserfahrung etc. zulässig.

Das Bestehen bzw. Fehlen eines Fragerechts des Arbeitgebers ist von Bedeutung für die Frage, wie sich die Rechtslage gestaltet, wenn dieser unzulässige Fragen stellt bzw. ein Bewerber zulässige Fragen falsch beantwortet.

Dabei gilt folgender Grundsatz:

Zulässigerweise gestellte Fragen sind wahrheitsgemäß zu beantworten. Geschieht dies nicht, steht dem Arbeitgeber ein Anfechtungsrecht zu, wenn die falsche Antwort für den Abschluss des Arbeitsvertrags kausal war (BAG, Urteil vom 07.07.2011, Az. 2 AZR 396/10).

Beispiel:

Ein Bewerber um einen Arbeitsplatz in einem Dreischicht-Betrieb wird gefragt, ob er auch Nachtschichten leisten kann. Dies bejaht er wahrheitswidrig. In diesem

Das Gespräch sollte anhand eines ausgearbeiteten Fragenkatalogs durchgeführt werden



Recht auf Lüge

Beispiel:

Eine Bewerberin auf einen Ausbildungs-/Arbeitsplatz wird unzulässigerweise gefragt, ob sie schwanger ist. Sie verneint die Frage wahrheitswidrig. In diesem Fall hat der Ausbilder/Arbeitgeber kein Recht zur Anfechtung des Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrages. Auch eine Probezeitkündigung scheidet im Hinblick auf § 17 MuSchG aus.

Denn die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft ist grundsätzlich unzulässig. Sie verstößt regelmäßig gegen das Diskriminierungsverbot des AGG. Dies soll selbst dann gelten, wenn die Frau die vereinbarte

Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots zunächst nicht aufnehmen kann (BAG, Urteil vom 06.02.2003, Az. 2 AZR 621/01).

Wonach darf konkret gefragt werden?

- Fragen nach der schulischen Ausbildung sowie einer evtl. bereits erfolgten anderweitigen Beschäftigung oder Ausbildung sind zulässig und müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Auch über Zeugnisse und Prüfungsnoten ist Auskunft zu geben. Erfragt werden dürfen des Weiteren z. B. Fremdsprachenkenntnisse, die Absolvierung von Praktika oder Lehrgängen sowie sonstige Spezialkenntnisse oder besondere Fähigkeiten. Nur so kann der Arbeitgeber bzw. Ausbildungsbetrieb beurteilen, ob der Bewerber für den vorgesehenen Arbeits-/Ausbildungsplatz geeignet ist.



- Nach den Vermögensverhältnissen eines Bewerbers darf der Arbeitgeber zulässigerweise nur dann fragen, wenn er bzgl. des ins Auge gefassten Arbeitsplatzes ein berechtigtes Interesse an geordneten Vermögensverhältnissen seines künftigen Arbeitnehmers hat. Bei Bewerbern auf einen Ausbildungsplatz wird sich diese Frage nur ausnahmsweise stellen.
- Arbeitgeber und Ausbilder dürfen Bewerber nicht allgemein nach einer (Schwer-)Behinderung fragen. Erlaubt sein muss die Frage nach einer Behinderung jedoch dann, wenn ihr Fehlen eine entscheidende berufliche Anforderung für die in Aussicht genommene Tätigkeit bzw. Ausbildung ist (berufliche Anforderungen gem. § 8 AGG; BAG, Urteil vom 17.12.2009, Az. 8 AZR 670/08).
- Nach bestehenden Krankheiten darf gefragt werden, sofern diese im Zusammenhang mit dem ins Auge gefassten Arbeitsverhältnis stehen und die Arbeitsleistung des Bewerbers dauerhaft oder regelmäßig wiederkehrend beeinträchtigen – z. B. Epilepsie bei einer Nachtschwester.

Die Offenbarungspflicht des Bewerbers

An die Zulässigkeit diesbezüglicher Fragen sind strenge Maßstäbe zu stellen, da sie einen erheblichen Eingriff in die Intimsphäre des Bewerbers bedeuten. So wird es für zulässig angesehen, u. a. folgende Fragen hinsichtlich bestehender Krankheiten zu stellen:

- Liegt eine Krankheit oder Beeinträchtigung des Gesundheitszustands vor, welche die Eignung für den vorgesehenen Arbeits-/Ausbildungsplatz auf Dauer oder in periodischen Abständen einschränkt?
- Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die künftigen Kollegen oder Kunden gefährden?
- Wären Sie bereit, sich auf unsere Kosten von einem Arzt unserer Wahl untersuchen zu lassen und diesen von der Schweigepflicht zu entbinden, soweit Erkrankungen Auswirkungen auf die Tätigkeit haben könnten?

Hingegen sind allgemein gehaltene Fragen nach dem Gesundheitszustand unzulässig, ebenso wie Erkundigungen nach Krankheiten, die sich als Verwirklichung des allgemeinen Lebensrisikos darstellen (Grippe, Erkältungskrankheiten usw.). Auch Fragen nach Erkrankungen in der Familie eines Bewerbers sind unzulässig.

Bestehen entsprechende Einschränkungen gesundheitlicher Art, steht die Rechtsprechung auf dem Standpunkt,

dass sie der Bewerber von sich aus ansprechen muss – sog. Offenbarungspflicht. Eine solche Pflicht besteht allerdings nicht, wenn eine Frage des Arbeitgebers nach demselben Gegenstand unzulässig wäre.

Verwendung von Personalfragebögen zur Auswahl von Bewerbern?

Personalfragebögen können vor einem Bewerbungsgespräch oder stattdessen verwendet werden. Darunter versteht man die formularmäßige Zusammenfassung von Fragen über die persönlichen Verhältnisse, Kenntnisse und Fähigkeiten des Bewerbers (BAG AP Nr. 16 zu § 79 BPersVG). Sie sind wichtige Instrumente der Personalplanung, mit welchen der Arbeitgeber/Ausbilder möglichst viele Daten über die Person der Bewerber um einen Arbeits-/Ausbildungsplatz erhalten möchte. Dabei besteht die Gefahr, dass Fragen gestellt werden, welche das Persönlichkeitsrecht der Bewerber verletzen.

Hier zeigt sich die gleiche Rechtslage wie bei einem Bewerbungsgespräch. Das heißt: Die Vorgaben des AGG und der Rechtsprechung sind zu beachten.

Hinweis:

Nach § 94 Abs. 1 BetrVG bedürfen Personalfragebögen der Zustimmung des Betriebsrats. Dem Betriebsrat obliegt jedoch nur ein Mitbestimmungsrecht; das Initiativrecht steht dem Arbeitgeber zu (Urteil des LAG Düsseldorf vom 24.07.1984, DB 1985, 134). Dieser kann also frei entscheiden, ob er überhaupt Personalfragebögen einführt (Urteil des LAG Düsseldorf, Urteil vom 24.07.1984 – DB 1985, 134; Urteil des LAG Frankfurt, DB 1992, 534). Entscheidet er sich dafür, unterliegen die Einführung und Änderung des Fragebogens sowie die Festlegung des Inhalts der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Bei der inhaltlichen Gestaltung der Personalfragebögen sind die vom BAG für das Fragerecht des Arbeitgebers im Einstellungsgespräch entwickelten Grundsätze zu beachten. Soweit danach Fragen unzulässig sind, dürfen sie nicht aufgenommen werden. Erteilt der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer unzulässigen Frage, ist der Bewerber nicht verpflichtet, diese wahrheitsgemäß zu beantworten.

Eignungstests

Teilweise führen Arbeitgeber/Ausbilder im Rahmen der Bewerberauswahl auch Eignungstests durch. In rechtlicher Hinsicht ist hierbei zu beachten:

- Die Vorgaben des AGG und die Grundsätze des Fragerechts sind zu beachten.
- Der Bewerber muss nach vorheriger Information einwilligen.
- Es muss sich um die Ermittlung arbeits- bzw. ausbildungsplatzbezogener Daten handeln.



Robert Kneschke, stock.adobe.com



Durchführung von Assessment-Center

- Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss gewahrt sein.
- Wenn die Äußerungen des Bewerbers zwecks späterer Auswertung schriftlich festgehalten werden sollen, greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG.

Assessment-Center

Assessment-Center oder Auswahlseminare sind systematische Verfahren zur qualifizierten Festlegung der Leistungsfähigkeit bzw. von Leistungsdefiziten, bei denen gleichzeitig mehrere Bewerber im Hinblick auf die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes durch mehrere Beobachter (Assessoren) beurteilt werden. Im Regelfall müssen in Gruppenarbeit eine oder mehrere arbeitsplatzbezogene Aufgaben gelöst werden.

Diese Auswahlmethode dürfte sich für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes nur im Ausnahmefall anbieten.

Einstellungsuntersuchungen

Einstellungsuntersuchungen bzw. psychologische Tests sind nur zulässig, wenn

- sie gesetzlich vorgeschrieben sind (z.B. nach § 43 IfSG),
- der Bewerber einwilligt,
- es sich um die Ermittlung arbeitsplatzbezogener Daten handelt und
- der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt ist.

Es dürfen vom Arzt keine Fragen gestellt werden, die der Arbeitgeber nicht stellen darf. Diesem darf nur die Eignung des Bewerbers für den Arbeitsplatz mitgeteilt werden, nicht das Ergebnis der Untersuchung.

Hinweis:

Bei Minderjährigkeit des Bewerbers ist nach § 32 JArbSchG eine ärztliche Erstuntersuchung vor der Aufnahme der Tätigkeit verpflichtend vorgeschrieben.

Robot Recruiting

Im Rahmen des Einsatzes künstlicher Intelligenz im HR-Bereich werden derzeit die Möglichkeiten von Robot Recruiting diskutiert. Es wird unterstellt, dass dieses nahezu das gesamte Recruiting-Verfahren abdecken kann. So wird vermutet, dass in Zukunft Algorithmen eingesetzt werden können, um mögliche Kandidaten im Internet – bspw. über LinkedIn, Xing oder sonstigen Netzwerken – auffinden zu können. Teilweise wird unterstellt, dass künftig Bewerberinterviews zumindest partiell über digitale Assistenten durchgeführt werden. Hier bleibt die künftige Entwicklung abzuwarten.

Künstliche Intelligenz im HR-Bereich

Aufbewahrungsfristen für Bewerbungsunterlagen

Bewerbungsunterlagen abgelehnter Bewerber müssen spätestens nach drei Monaten zurückgeschickt bzw. vernichtet werden, sobald feststeht, dass der betreffende Bewerber im Rahmen der Besetzung des Arbeitsplatzes nicht berücksichtigt wird. Initiativbewerbungen müssen nur zurückgeschickt werden, wenn ein Freiumschlag mit der Bitte um Rücksendung beigelegt wird.

Ersatz von Vorstellungskosten?

Fordert der Arbeitgeber einen Bewerber ausdrücklich dazu auf, sich persönlich vorzustellen, sind nach allgemeiner Meinung die hierdurch entstehenden Vorstellungskosten zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Betrieb den Bewerber darauf hinweist, dass Vorstellungskosten nicht übernommen werden. Ein entstandener Zeitaufwand ist nicht zu ersetzen. ///

Dr. Carmen Silvia Hergenröder

Neben ihrer Tätigkeit als selbstständige Rechtsanwältin arbeitet Frau Dr. Hergenröder u. a. als Herausgeberin und Autorin juristischer und Praktikerliteratur (z. B. „Das neue Berufsbildungsrecht“ des FORUM VERLAGS HERKERT). Zudem führt sie seit Jahren v. a. Seminare zum Arbeits- und Berufsbildungsrecht sowie Betriebsverfassungsrecht durch.