



Spurensuche

Vom Arbeitgeber durchleuchtet

Strafverfahren, Verkehrsverstöße, Drogenerfahrungen: Viele amerikanische Unternehmen prüfen die Vergangenheit von Bewerbern. „Background Checks“ nennen sich die Nachforschungen, die auch in Deutschland im Kommen sind.

09.09.2007, von VOLKER HAGEMEISTER

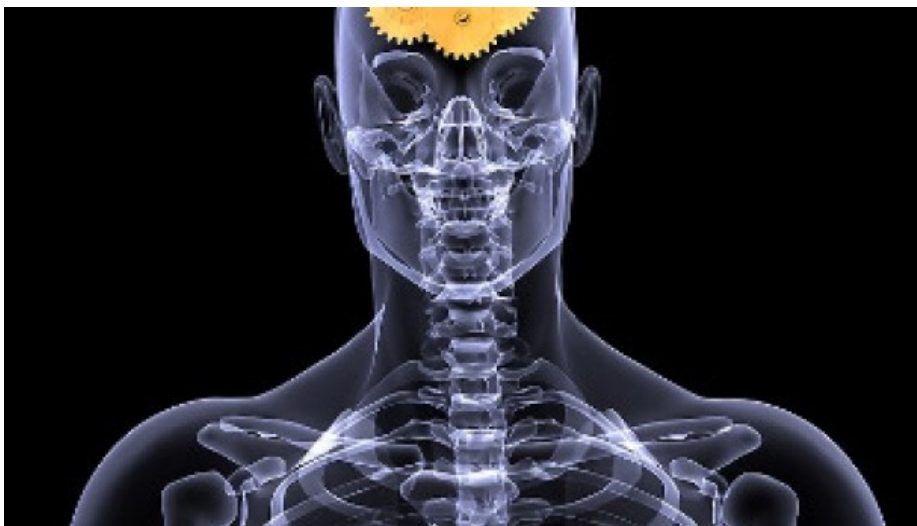
Teilen

Twittern

Teilen

E-mailen

Veröffentlicht: 09.09.2007, 00:05 Uhr



© FOTOLIA.COM

Der Europäische Gerichtshof hat das Fragerecht des Arbeitgebers eingeschränkt

Stimmen die Angaben im Lebenslauf zu Ausbildung und bisherigen Arbeitgebern? Ist der Bewerber vorbestraft? Gab es positive Drogentests? Hatte der Bewerber Kreditschwierigkeiten, oder hat er ehemalige Arbeitgeber verklagt? In den Vereinigten Staaten versprechen inzwischen spezialisierte Dienstleister wie die Unternehmens- und Sicherheitsberatungsfirma Kroll Arbeitgebern rasche Auskunft zu solchen Fragen. Aber auch in Deutschland müssen Bewerber damit rechnen, dass Arbeitgeber sich nicht allein auf die Angaben im Lebenslauf verlassen.

Nach einer Studie des Beratungsunternehmens „Result Group“ zu „Wirtschaftskriminalität durch Informationsabfluss“ führen bislang nur vier Prozent der deutschen Unternehmen Background Checks von Bewerbern durch. Aufgrund der Entwicklung in den Vereinigten Staaten, insbesondere bei deutschen Tochterunternehmen amerikanischer Konzerne, dürfte diese Zahl aber steigen. In den Vereinigten Staaten sind solche intensiven Untersuchungen in einigen sicherheitsrelevanten Branchen bereits gesetzlich vorgeschrieben.

..... · Bewerber im Internet: Achtung, privat! **Angst vor**

Mehr zum Thema

- Wenn der Personaler online schnüffelt
 - Psychologische Diagnostik: Der Korruptionstest
 - Deine Spuren im Netz
-

Wirtschaftsspionage

Zudem befürchten die Unternehmen Schäden durch Wirtschaftsspionage und wegen der verschärften Haftung etwa für Korruptions- oder Bilanzierungsdelikte Strafen in Millionenhöhe, insbesondere durch die amerikanische Börsenaufsicht SEC. Durch eine vorherige sorgfältige Überprüfung aller einzustellenden Mitarbeiter soll dies verhindert werden. Glaubt man den Unternehmen, die diese Dienste anbieten, werden durch die Tests regelmäßig falsche oder fehlende Bewerberinformationen aufgedeckt.

Kroll hat auch in Deutschland eine Niederlassung, doch setzen hier Gesetze und Rechtsprechung Background Checks enge Grenzen. Zwar gibt es auch in den Vereinigten Staaten Beschränkungen, insbesondere in einzelnen Bundesstaaten wie Kalifornien. So ist bei einer Durchführung durch ein anderes Unternehmen in der Regel die Zustimmung des Bewerbers erforderlich, und über einige Informationen wie Insolvenzen darf nach Ablauf einer bestimmten Zeit nicht mehr berichtet werden. Doch können Arbeitgeber dort wesentlich einfacher an Informationen etwa über Vorstrafen, finanzielle Verhältnisse oder Beurteilungen durch frühere Arbeitgeber herankommen als in Deutschland. Eine Nachforschung kann sogar die Befragung von Nachbarn und Freunden über Charakter, allgemeine Eigenschaften, Ruf und Lebensweise des Bewerbers umfassen.

Nur mit Zustimmung

In Deutschland ist grundsätzlich für Background Checks die Einwilligung des Bewerbers erforderlich, sofern andere als öffentlich zugängliche oder in Zeugnissen enthaltene Informationen eingeholt werden sollen. Zudem sind Informationen tabu, nach denen der Arbeitgeber auch im Vorstellungsgespräch nicht fragen darf. Zulässig sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt nur Fragen nach Informationen, die für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes von Bedeutung sind und an denen der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse hat. Fragen nach Krankheiten, Drogen- oder Alkoholabhängigkeit sind daher nur in Ausnahmefällen erlaubt, wenn dadurch die Eignung des Bewerbers für die angestrebte Tätigkeit erheblich beeinträchtigt wird.

Das gilt auch für Fragen nach Straftaten, so dass zum Beispiel nach Sexualdelikten bei Erziehern oder Vermögensdelikten bei Beschäftigten in Finanzabteilungen oder Banken gefragt werden darf und Bewerber einschlägige Vorstrafen oder Ermittlungsverfahren unter Umständen sogar ungefragt offenbaren müssen. Daher hielt das BAG die Anfechtung des Arbeitsvertrages mit einem Polizisten für wirksam, weil dieser seinen Arbeitgeber nicht darüber informiert hatte, dass gegen ihn ein Ermittlungsverfahren wegen Sachbeschädigung und Verstoß gegen das Pflichtversicherungsgesetz eingeleitet worden war. Der Polizist war mit einem von ihm reparierten, nicht zugelassenen Jeep über öffentliche Straßen gefahren und hatte auf einem Acker das Saatgut zerstört (Az.: 2 AZR 320/98).

1 | [2 Nächste Seite](#) | [Artikel auf einer Seite](#)

[Zur Homepage](#)

Themen zu diesem Beitrag: [BAG](#) | [Deutschland](#) | [Drogen](#) | [SEC](#) | [Baden-Württemberg](#) | [Kalifornien](#) | [Schufa](#) | [Strafverfahren](#) | [Alle Themen](#)

Hier können Sie die Rechte an diesem Artikel erwerben