

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personaleinsatz

Elemente der Personalbeschaffung

Checkliste

Fragen an Bewerber während
des Recruitingprozesses



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste

Fragen an Bewerber während des Recruitingprozesses

Diese Checkliste ist Teil einer Serie von Checklisten und Arbeitshilfen zum Thema "Rekrutierung". Sie ist einzuordnen in Phase II "Bewerbungsprozess".

Diese Checkliste dient der Sensibilisierung für zulässige, nur bedingt zulässige und unzulässige Fragen an Bewerberinnen und Bewerber während des Recruitingverfahrens. Sie ist kein Leitfaden für ein Bewerberinterview und kein rechtsverbindlicher Ratgeber, sondern lediglich eine Checkliste im Sinne einer Gedankenstütze!

Bei Unklarheiten in Bezug auf die Zulässigkeit der Fragen insbesondere im Hinblick auf das seit dem 18.08.2006 gültige Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) holen Sie bitte Auskunft bezüglich der aktuellen Rechtslage von einem Juristen ein, der auf dieses Fachgebiet spezialisiert ist. Sie haben auch die Möglichkeit, sich bei den betreffenden Behörden über die neuesten Vorschriften und Regelungen zu informieren.

Bei dieser Checkliste zum Thema Rekrutierung handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS®.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen zum Thema Rekrutierung mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS® – Leistungen:

- ▶ Management- und Strategieberatung
- ▶ Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- ▶ Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- ▶ Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® – Engelsstrasse 6 (Villa Engels), D-42283 Wuppertal - +49 (0)202 277 5000 – www.io-b.de
Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.

Fragen an Bewerber und Bewerberinnen im Recruitingprozess

▲ Welche Fragen wollen Sie **generell** Bewerbern entsprechend der speziellen Anforderungen der jeweiligen vakanten Position stellen? Bitte prüfen Sie vorher genau, ob sich die Fragen wirklich nur auf die Erbringung der vertraglich geforderten Leistungen beziehen und damit zulässig sind. Sie haben die Möglichkeit, die Bereiche, zu denen Sie Bewerber fragen möchten, anzukreuzen und sich eine auf die jeweilige Stelle zugeschnittene Frage / Anmerkung kurz zu notieren.

Tipp: Eine genauere Möglichkeit für die inhaltliche Vorbereitung **einzelner** Bewerberinterviews anhand des Anforderungsprofils und der Bewerbungsunterlagen der **jeweiligen** Person finden Sie in der Checkliste *Inhaltliche Vorbereitung auf das Bewerberinterview*.

- Schulbildung _____
- Schulabschluss _____
- Berufsausbildung _____
- Berufsabschluss _____
- Studium _____
- Studienabschluss _____
- Weiterbildung _____
- Zusatzqualifikationen _____
- Berufserfahrung _____
- Vorige(r) Arbeitgeber _____
- Derzeitiges Arbeitsverhältnis (befristet / unbefristet) _____

- Bewerbung aus Weiterbildung, welcher? _____
- Bewerbung aus Arbeitslosigkeit, seit wann? _____
- Andere, welche? _____
- _____

▲ Welche Fragen zur Person und Erreichbarkeit werden Sie potenziellen Arbeitnehmern im Verlauf des Recruitingverfahrens stellen, spätestens für die Meldung zur Sozialversicherung?

Name und Vorname des Bewerbers: _____

Staatsangehörigkeit: _____

Aktuelle Wohnanschrift: _____

Familienstand: _____

Anzahl und Alter der Kinder: _____

Krankenkasse: _____

Rentenversicherungsträger: _____

Bezug von Renten / Pensionen: _____

Andere, welche? _____

▲ Welche der folgenden Punkte wollen Sie **vor der Einstellung** einer Bewerberin oder eines Bewerbers für diese vakante Position klären?

Für die mit einem * oder zwei ** Sternchen gekennzeichneten Punkte empfehlen wir, eine vorherige genaue Information einzuholen bezüglich der Zulässigkeit der Frage im Rahmen des Rekrutierungsverfahrens. Das Stellen von Fragen in diesen Bereichen ist nur eingeschränkt (*) oder sehr stark eingeschränkt (**) zulässig.

Nebentätigkeit, welche? _____

Bestehen einer nachvertraglichen Konkurrenzklausele (Wettbewerbsverbot)

Bereits abgeleiteter Urlaub beim vorigen Arbeitnehmer im laufenden Jahr

Schwerbehinderung *

nur bei Tendenzunternehmen: Religionszugehörigkeit ** _____

nur bei Tendenzunternehmen: Gewerkschaftszugehörigkeit ** _____

nur bei Tendenzunternehmen: Parteizugehörigkeit ** _____

bevorstehende Kuren _____

bevorstehende Operationen _____

Krankheiten ** (ansteckende, andere gefährdende bzw. die Arbeitsfähigkeit des Bewerbers in dieser Tätigkeit stark einschränkende Krankheiten)

Gelten für Ihre Branche oder für die vakante Tätigkeit diesbezüglich besondere gesetzliche Bestimmungen oder Vorschriften z.B. seitens der Berufsgenossenschaft, die beachtet werden müssen?

ja,

welche? _____

Was ist zu tun? _____

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

nein

Suchtkrankheiten **

Gehört die betreffende Branche oder die vakante Position in einen Bereich bei der die Sicherheit anderer Menschen durch die Tätigkeit des Bewerbers betroffen sein kann (z.B. Kraftfahrer, Gesundheitswesen)? Haben Sie sich hinreichend informiert, ob die Frage nach Suchtkrankheiten in diesem Fall zulässig ist?

ja

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

nein

Was ist zu tun? _____

Ärztliche / arbeitsmedizinische Untersuchung *

Ist für die Tätigkeit der vakanten Stelle oder für einen bestimmten Bewerberkreis eine ärztliche Untersuchung vor der Einstellung erforderlich gemäß gesetzlicher oder anderer Vorschriften, beispielsweise von Seiten der Berufsgenossenschaft (z.B. Erstuntersuchung für Jugendliche vor Ausbildungsbeginn)?

nein

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

ja,

welche? _____

Gibt es eine klare Regelung, welche ärztlichen Untersuchungen in Bezug auf die vakante Position bei Bewerbern durchzuführen sind?

ja,

welche, bzw. wo ist diese zu finden? _____

Auf welche Weise wird der untersuchende Arzt darüber informiert? _____

nein,

was ist zu tun? _____

Haben Sie an die Einwilligung des Bewerbers für die ärztliche Untersuchung gedacht?

ja

nein,

was ist zu tun? _____

Polizeiliches Führungszeugnis*

Ist es gemäß der gesetzlichen Bestimmungen oder anderer Vorschriften erforderlich, dass der Bewerber für die vakante Position ein privates oder ein Behördenführungszeugnis beibringt?

nein

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

ja,



welches? _____

Was ist zu tun? _____

Schulden **

Handelt es sich bei der vakanten Stelle um ein Vertrauensverhältnis, so dass Sie als Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran haben, sich bezüglich der wirtschaftlichen Verhältnisse des Bewerbers vor einer Einstellung abzusichern?

nein

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

ja,

welche? _____

Was ist zu tun? _____

Vorstrafen **

Müssen Sie als Arbeitgeber bei Bewerbern für diese vakante Stelle Kenntnis auch über noch nicht im Bundeszentralregister getilgte relevante Vorstrafen erlangen, z.B. für Stellen mit Vertrauensverhältnis?

nein

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

ja,

für welchen Bereich? _____

Was ist zu tun? _____

Lohnpfändung **

Wollen Sie vor der Einstellung Kenntnis erlangen, ob bei Bewerbern Lohnpfändungen angeordnet sind?

nein

weiß nicht,

wo können Sie sich informieren? _____

ja,

was ist zu tun? _____

Wo können Sie gegebenenfalls Informationen hierzu erhalten? _____

Auskunft vom früheren Arbeitgeber **

Wollen Sie Auskunft vom früheren Arbeitgeber über einen Bewerber einholen? Bitte informieren Sie sich genau, ob und wie Sie diese Frage ansprechen bzw. klären dürfen und welche Risiken, z.B. ein Nachfragen beim Arbeitgeber ohne vorherige Rücksprache mit dem Bewerber für Sie mit sich bringen kann!

nein

ja,

Sind Sie ausreichend informiert?

ja

nein,

wo können Sie sich weiter informieren? _____

Haben Sie die Erlaubnis des Bewerbers eingeholt?

ja

Auf welche Weise fragen Sie beim vorigen Arbeitgeber an? _____

nein

Was ist zu tun? _____

Wehrdienst / Zivildienst / Soziales Jahr **

Ist es für Sie als Arbeitgeber relevant, von Bewerbern für diese vakante Position zu erfahren, ob diese den Wehr- oder Zivildienst oder ein Soziales Jahr abgeleistet haben?

nein

ja,

wo können Sie sich informieren über die aktuelle Rechtslage in Hinblick auf diese Frage?

Gehalt in einer früheren Beschäftigung **

Wie werden Sie Bewerber nach ihren Gehaltsvorstellungen fragen, ohne die rechtlich sehr bedenkliche Frage nach dem derzeitigen Gehalt bzw. vorigen Gehalt zu stellen?

Wo können Sie sich bezüglich dieser Frage näher informieren?



Schwangerschaft **

Umfasst die vakante Stelle Tätigkeiten, bei denen es gesetzlich verboten ist, dass diese von werdenden Müttern ausgeübt werden bzw. die von Schwangere aufgrund der hohen körperlichen Belastung nicht ausgeübt werden dürfen?

- nein, bitte beachten Sie, dass die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft nicht mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vereinbar ist.

Wo können Sie sich näher diesbezüglich informieren? _____

ja,

wo können Sie sich über die aktuelle Rechtslage informieren ob und wie Sie Bewerberinnen für diese vakante Position auf dieses Thema ansprechen können?

▲ Welche weiteren Fragen möchten Sie Bewerbern für diese Position stellen? Bitte prüfen Sie, ob diese Fragen im Rahmen des Rekrutierungsprozesses zulässig sind oder ob sie evtl. gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen, die Privatsphäre des Bewerbers oder der Bewerberin betreffen oder auf andere Art in diesem Rahmen unerlaubt sind.



▲ Wo oder bei wem können Sie die Zulässigkeit dieser Fragen überprüfen lassen?

▲ Gibt es weitere Themen, die Sie bei Bewerbern in diesem Recruitingprozess ansprechen möchten?

nein

ja,

welche? _____

▲ Haben Sie diese Themen auf ihre Zulässigkeit im Bewerbungsprozess überprüft?

ja

nein,

was ist zu tun? _____

Wo können Sie Unterstützung erhalten? _____

▲ Sind Sie ausreichend darüber informiert, dass Bewerber das Recht haben zu lügen, sofern ihnen unzulässige oder unverhältnismäßige Fragen gestellt werden?

ja

nein,

wo können Sie sich informieren? _____

▲ Wollen Sie Bewerber bitten, Fragen in standardisierter Form schriftlich zu beantworten?

nein

ja,

sind Sie ausreichend darüber informiert, was in diesem Fall zu beachten ist, z.B. Mitspracherecht der Personalvertretung?

ja

nein,

wo können Sie sich rechtssicher und kurzfristig informieren? _____



▲ Welche sonstigen Punkte wollen Sie bezüglich des Themas "Fragen an Bewerber im Recruitingprozess" klären?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Wo und bei wem klären Sie diese Punkte? _____

Weiterführende Checklisten:

In dieser Serie zum Thema "Rekrutierung" finden Sie weitere interessante Checklisten und Arbeitshilfen zum kostenlosen Download. Die folgenden Arbeitshilfen knüpfen direkt an die vorliegende Checkliste an:

- ▶ *Ablauf des Bewerberinterviews*
- ▶ *Beurteilungsbogen Bewerberinterview*