

Neue Betrugsmasche - Mehrfache Abrechnung von Bewerbungskosten

Arbeitnehmer bereichern sich durch Bewerbungen. Kosten für mehrere Bewerbungsgespräche an einem Tag und Ort bei mindestens zwei Arbeitgebern werden abgerechnet. Arbeitgeber sind dieser Masche häufig schutzlos ausgeliefert.



RA Dr. Fabian Ernst, LL.B.
ist tätig bei Hogan Lovells in Hamburg.

Angespannter Arbeitsmarkt: Arbeitgeber sind auf gute Bewerber angewiesen

Die derzeitige Arbeitsmarktlage ist für Arbeitgeber schwierig. Es herrscht Fachkräftemangel und in vielen Branchen werden gute Arbeitnehmer gesucht. Arbeitgeber müssen daher attraktiv für Bewerber sein. Sie sollten durch Benefits herausstechen, damit sich Bewerber für sie entscheiden. Eine Möglichkeit besteht darin, die Bewerbungskosten zu übernehmen. Damit werden Arbeitgeber auch für Bewerber aus entfernteren Regionen attraktiv, die sonst möglicherweise von einer Bewerbung aufgrund der hohen Reisekosten absehen würden.

Allerdings breitet sich eine neue Masche aus, bei der Bewerber die Übernahme der Bewerbungskosten durch Arbeitgeber ausnutzen. Dabei nehmen Bewerber mehrere Bewerbungsgespräche an einem Tag und Ort wahr, bei denen Reisekosten anfallen. Diese Kosten rechnen sie gegenüber jedem Arbeitgeber, bei dem sie ein Bewerbungsgespräch hatten, ab, obwohl sie nur einmal angefallen sind. Die Bewerber machen in diesen Fällen ab der zweiten Abrechnung Gewinn. Geschädigte sind die Arbeitgeber, die diesen Gewinn der Bewerber ungewollt finanzieren. Neben der bereits bekannten Problematik der AGG-Hopper kommt so ein neues Problemfeld auf die Arbeitgeber im Bewerbungsprozess zu.

Erstattungspflicht von Bewerbungskosten

Der Arbeitgeber ist grds. verpflichtet, die Vorstellungs- bzw. Reisekosten der Bewerber zu erstatten. Darunter fallen allerdings nicht solche Kosten, die bereits im Vorfeld einer Bewerbung entstanden sind. Das sind etwa Kosten für Bewerbungsunterlagen oder Porto für Versand. Erstattungsfähig sind auch nur solche Kosten, die der Bewerber den Umständen



nach für erforderlich halten durfte. Auch ist Voraussetzung für eine Erstattungspflicht, dass sich der Bewerber auf Verlangen des Arbeitgebers vorgestellt hat.

Üblicherweise hat der Arbeitgeber vor allem die Fahrtkosten zu erstatten. Das können Kosten für eine Reise mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem privaten Pkw sein. Bei einem weiten Anreiseweg können auch die Kosten für eine Übernachtung zu ersetzen sein. Die Übernahme der Bewerbungskosten ist aber immer eine Frage des Einzelfalls. Eine Erstattungspflicht des Arbeitgebers scheidet aus, wenn er diese ausdrücklich ausgeschlossen hat.

Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers begrenzt

Die Möglichkeiten, sich vor Missbrauch zu schützen, sind für Arbeitgeber stark beschränkt. Das gilt vor allem dann, wenn der Arbeitgeber weiterhin attraktiv für Bewerber bleiben möchte. Ein vollständiger Kostenausschluss als effektiver Schutz vor Missbrauch empfiehlt sich daher grds. nur für Arbeitgeber aus Branchen mit guter Bewerberlage. Eine mögliche Formulierung für den Ausschluss der Erstattung von Bewerbungskosten könnte wie folgt lauten:

„Ihre Kosten für die Vorstellung bei uns können wir Ihnen leider nicht erstatten. Daher schließen wir hiermit ausdrücklich sowohl die Erstattung von Kosten für die Anreise, potenziellen Verpflegungs- und Beherbergungskosten als auch eventuellem Verdienstaustausch aus.“

Eine weitere Handlungsoption besteht darin, dass die Bewerbungskosten nur anteilig erstattet werden oder der Arbeitgeber die Kosten nur bis zu einer bestimmten Höhe erstattet. Dadurch kann zumindest der Gewinn der Bewerber begrenzt werden, was den Arbeitgeber für eine missbräuchliche Abrechnung weniger attraktiv macht. Allerdings schreckt der Arbeitgeber damit auch Bewerber ab, deren Bewerbung mit hohen Kosten verbunden ist (z.B. weil sie weit entfernt wohnen).

Arbeitgebern steht außerdem offen, die Übernahme der Bewerbungskosten nicht zu beschränken. Sie nehmen damit das Risiko der Mehrfachabrechnung bewusst in Kauf. Allerdings zeigen sie sich zugleich als attraktiv für jede Bewerbergruppe. Um die Bewerber dennoch von einer mehrfachen Abrechnung der Bewerbungskosten abzuhalten, könnten die Arbeitgeber von den Bewerbern verlangen, eine Erklärung abzugeben, in welcher sie zum Ausdruck bringen, dass sie die Kosten nur einmal abrechnen. Durch eine solche Erklärung lässt sich zwar nicht sicher verhindern, dass eine doppelte Abrechnung erfolgt, sie mag jedoch einige Bewerber von einer Mehrfachabrechnung abschrecken.

Bereits aus datenschutzrechtlichen Gründen ist es praktisch ausgeschlossen, dass Arbeitgeber sich untereinander über eingereichte Bewerbungskosten eines bestimmten Bewerbers austauschen. Dies wäre zudem nicht pragmatisch. Kaum ein Arbeitgeber wird bei Wettbewerbern anfragen

„Arbeitgeber müssen darauf vertrauen, dass Bewerber rechtmäßig handeln und keine doppelten Abrechnungen vornehmen.“

wollen, ob sich dort eine bestimmte Person beworben und Bewerbungskosten abgerechnet hat.

Auch wird sich Missbrauch kaum dadurch verhindern lassen, dass Arbeitgeber die Originalrechnungen verlangen. Zum einen könnten Bewerber bei anderen Arbeitgebern weiterhin die Rechnung als Kopie einreichen. Zum anderen werden heutzutage viele Rechnungen nur noch digital ausgestellt, sodass eine Originalrechnung nicht zu identifizieren ist.

Fehlende gesetzliche Vorgabe für Abrechnung

Die fehlende Schutzmöglichkeit vor mehrfacher Abrechnung von Bewerbungskosten ist nicht die einzige „Baustelle“ im Zusammenhang mit Abrechnungen von Bewerbungskosten. So gibt es keine gesetzliche Vorgabe zu der Frage, wie Bewerber ihre Bewerbungskosten abrechnen sollen, wenn sie mehrere Gespräche an einem Tag wahrnehmen und diese nicht missbräuchlich mehrfach abrechnen wollen. Die fairste Option wäre sicherlich eine anteilige Abrechnung gegenüber jedem Arbeitgeber. Damit erhielte der Bewerber seine Kosten vollständig erstattet und ein Arbeitgeber müsste nicht die gesamten Bewerbungskosten tragen. Allerdings würde der Bewerber mit der Anfrage nach einer anteiligen Erstattung offenlegen, dass er sich bei verschiedenen Arbeitgebern beworben hat. Häufig möchten Bewerber dies nicht offenbaren. Damit scheidet die fairste Option aus praktischen Gründen aus.

Die „zweitfairste“ Lösung ist, dass der Bewerber seine Kosten bei demjenigen Arbeitgeber abrechnet, bei dem die Stelle angetreten wird. Er muss diesem gegenüber dann nicht aufdecken, dass er mehrere Bewerbungsgespräche wahrgenommen hat und erhält dennoch seine Kosten erstattet.

Der Arbeitgeber trägt bei dieser Lösung zwar die gesamten Bewerbungskosten, gewinnt aber einen neuen Mitarbeiter.

Häufig wird der Bewerber zum Zeitpunkt der Anfrage nach Kostenerstattung aber nicht wissen, bei welchem Arbeitgeber er eingestellt wird. In diesem Fall wird der Bewerber nach individuellen Kriterien wählen, von welchem der Arbeitgeber er seine Bewerbungskosten erstatten lassen möchte. Dies scheint sowohl für Arbeitgeber als auch für Bewerber ein unbefriedigendes Ergebnis.

Fazit

Die Möglichkeiten der Arbeitgeber, sich gegen die neue Betrugsmasche von einigen Bewerbern zu wehren, sind eingeschränkt. Im umkämpften Arbeitsmarkt wollen sich alle Arbeitgeber so gut wie möglich positionieren. Bei potenziellen Bewerbern könnten sie einen erheblichen Nachteil haben, wenn sie nicht bereit sind, die Kosten für eine Bewerbung zu übernehmen. Der sichere Schutz vor der Betrugsmasche – die Übernahme der Bewerbungskosten auszuschließen – ist daher in aller Regel keine Option. Gleichzeitig gibt es kaum Möglichkeiten, zu überprüfen, ob Bewerber ihre Kosten mehrfach abrechnen.

Im Ergebnis werden die Arbeitgeber mit dem Problem allein gelassen. Ohne Verlust an Attraktivität können sie sich kaum vor der Betrugsmasche schützen. Sie müssen vielmehr darauf vertrauen, dass die Bewerber rechtmäßig handeln und keine doppelten Abrechnungen vornehmen. Auch die ordnungsgemäße Abrechnung hat ihre Tücken. Ein klares gesetzgeberisches Konzept wäre wünschenswert, um die mit der Abrechnung von Bewerbungskosten verbundenen Probleme zu lösen.