

Bei Bewerbungs- und Vorstellungsgesprächen wird der Arbeitnehmer manchmal "ausgequetscht". Viele Bewerber stellen sich die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, ihn "auszuziehen" und nach allem und jedem zu fragen.

In größeren Betrieben werden dem Bewerber sogar schriftliche **Personalfragebögen** vorgelegt. Wer diese Fragen unbefriedigend oder gar nicht beantwortet, bekommt überhaupt keine Chance für ein Vorstellungsgespräch.

Deshalb stellt sich die Frage, ob Neugier des Arbeitgebers begrenzt werden kann. Außerdem: **Darf der Arbeitnehmer lügen?**

Der Fall:

Arbeitgeber Ole Hering verlangt von seinen Bewerbern die Beantwortung vieler Fragen. Um dies zu vereinheitlichen, hat er einen Personalfragebogen erstellt, den jeder Bewerber ausfüllen muss.

Der Betriebsrat wurde bei der Erstellung des Personalfragebogens nicht gefragt. Ole Hering meint, dass der Betriebsrat hierbei nichts zu suchen habe.

Bewerber Max Hinkel fragt sich, ob er tatsächlich alle Fragen beantworten muss. Unter anderem fragt Ole Hering nach einer möglichen Gewerkschaftszugehörigkeit, nach der Parteizugehörigkeit, nach der Religion oder Weltanschauung.

Darüber hinaus will der Arbeitgeber von Max Hinkel sämtliche Arbeitszeugnisse, Schulzeugnisse und andere schriftliche fachliche Qualifikationen sehen.

Ist das rechtens?

Die Lösung:

1. Interessengegensatz

Bei der Beurteilung all dieser Fragen muss berücksichtigt werden, dass zwischen Arbeitgeber und dem Bewerber ein starker Interessengegensatz besteht. Der Arbeitgeber möchte nämlich einen möglichst qualifizierten und motivierten Mitarbeiter einstellen. Deshalb möchte er weitgehende Auskünfte über Eignung, Charakter und die Person des Arbeitnehmers erhalten. Der Arbeitnehmer andererseits will vermeiden, dass er "durchleuchtet" wird und dem Arbeitgeber zu viel Kenntnisse über sein Privatleben preisgegeben werden.

Aus diesem Grunde muss das Fragerecht des Arbeitgebers wie auch der Personalfragebogen auf die Fragen beschränkt werden, die zur Einstellung und zur Beschäftigung notwendig und zumutbar sind. Die Rechtsprechung hat dem Fragerecht des Arbeitgebers Grenzen gesetzt.

2. Fragerecht des Arbeitgebers

Grundsätzlich muss festgestellt werden, dass das Fragerecht des Ole Hering sich nur auf Dinge erstreckt, die zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit und der Eignung des Bewerbers sowie für die Ableistung der vertraglich geschuldeten Arbeit von Bedeutung sind.

Das Fragerecht des Ole Hering hängt immer mit der zu besetzenden Position ab. Daraus ergibt sich, dass das Fragerecht des Arbeitgebers bei höheren oder leitenden Angestellten weiter ist, als bei einem einfachen Angestellten oder Arbeiter.

Je höher die Verantwortung ist, je höher die Belastungen und Anforderungen sind, umso mehr hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an breiter gestreuten Fragen und Antworten.

3. Die Mitbestimmung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat keine Mitbestimmung dann, wenn der Arbeitgeber oder sein Personalchef den Bewerber lediglich nach eigenem Gusto mündlich befragt.

Sofern der Arbeitgeber aber zur Vereinheitlichung oder zur Vereinfachung des Vorganges einen Personalfragebogen einsetzt, bedarf er zwingend der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber Ole Hering darf deshalb ohne den Betriebsrat, sofern vorhanden, keine Personalfragebögen bei Bewerbern einsetzen. Macht er es trotzdem, so begeht der Arbeitgeber einen Rechtsverstoß. Der Betriebsrat kann sich dagegen wehren.

Werden sich Betriebsrat und Arbeitgeber über den Inhalt eines Personalfragebogens oder einzelner Fragen nicht einig, so muss eine Einigungsstelle einberufen werden. Diese entscheidet dann den Streit. Der Spruch der Einigungsstelle ist zwingend.

Beachte: Der Betriebsrat darf nur die Fragen im Personalfragebogen ablehnen, die unzulässig und rechtswidrig sind. Sofern eine Frage zulässig ist, gibt es kein Widerspruchsrecht. Der Betriebsrat darf nicht die Zweckmäßigkeit einer Frage beurteilen.

4. Darf der Bewerber/Arbeitnehmer lügen?

Ein Bewerber oder Arbeitnehmer ist im Zuge eines Vorstellungsgesprächs oder der Einstellung in einer großen Zwickmühle. Fragt der Arbeitgeber korrekt, so muss er alle Fragen beantworten.

Rechtswidrige Fragen müssen nicht beantwortet werden. Weigert sich aber der Bewerber Hinkel, die Frage nach der Parteizugehörigkeit etc., Gewerkschaftszugehörigkeit etc. zu beantworten, so braucht er sich gleich gar keine Hoffnungen für einen Arbeitsantritt machen. Selbst dann, wenn Max Hinkel schon einen Arbeitsvertrag in der Tasche hat und bestimmte Fragen verweigert, muss er damit rechnen, bald wieder auf der Straße zu stehen. Deshalb ist ein Bewerber geneigt, alle Fragen zu beantworten, damit er möglichst den Posten bekommt.

Was geschieht aber, wenn der Bewerber gelogen hat und der Arbeitgeber dies später bemerkt?

Grundsatz: Der Bewerber/Arbeitnehmer muss nur die Fragen wahrheitsgemäß beantworten, die der Arbeitgeber rechtmäßig, zulässig und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ihm gestellt hat. Insoweit besteht kein Recht zur Lüge.

Ist dagegen die Frage des Arbeitgebers rechtswidrig und unverhältnismäßig, so darf der Arbeitnehmer lügen! Eine solche Lüge schadet nicht.

5. Anfechtungsrecht des Arbeitgebers

Sofern eine zulässige Frage vom Bewerber Max Hinkel gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Personalfragebogen falsch beantwortet wurde, hat der Arbeitgeber das Recht zur **Anfechtung** des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis sofort, ohne Kündigungsschutz und ohne Kündigungsfrist! Auch ein Schutz durch den Betriebsrat existiert nicht.

Das Anfechtungsrecht besteht, wenn:

- die Frage des Arbeitgebers rechtmäßig und zulässig war und
- der Bewerber gelogen, d.h. vorsätzlich falsch geantwortet hat und
- der Bewerber wusste oder wissen musste, dass die von ihm verschwiegene oder falsch beantwortete Tatsache für den Arbeitgeber von Wichtigkeit war und
- die Lüge oder das Verschweigen für die Einstellung des Arbeitnehmers kausal, d.h. mitursächlich oder gar entscheidend war.

Es ist also zu prüfen, ob der Arbeitgeber Ole Hering bei richtiger Antwort den Max Hinkel nicht eingestellt hätte.

Das Anfechtungsrecht wirkt lange nach! Es geht nicht nach Wochen oder Monaten der erfolgreichen Zusammenarbeit unter. Eine Anfechtung kann selbst nach Jahren noch erfolgen, wenn dem Arbeitgeber dann die falsche Beantwortung der Frage bekannt wurde.

Achtung: Das Anfechtungsrecht des Ole Hering entfällt, wenn die falsche Beantwortung der Fragen mittlerweile für das Arbeitsverhältnis ohne Bedeutung ist.

6. Zulässige und rechtswidrige Fragen

Entscheidend ist für den Arbeitnehmer, welche Fragen zulässiger- oder rechtswidrigerweise vom Arbeitgeber gestellt werden. Dies wird in den nächsten Folgen behandelt.

Folge 10. Einstellung - Zulässige Fragen des Arbeitgebers

Bei der Einstellung werden einem Bewerber manchmal viele Fragen gestellt. Der Bewerber ist verwirrt und fragt sich, ob alle diese Fragen wirklich auch zulässig sind.

Der Fall:

Arbeitgeber Ole Hering will nur Fragen stellen, die für ihn, für die Personalabteilung und für die Ausübung der Arbeit von Bedeutung sind. Er meinte aber, dass insbesondere Fragen im familiären Bereich unabdingbar sind, um z.B. die Sozialversicherungsdaten korrekt zu führen. Andererseits will Ole Hering vor einer Einstellung auch wissen, welche beruflichen und schulischen Qualifikationen ein Arbeitnehmer aufzuweisen hat. Dies hält er für bedeutsam, vor allem deshalb, weil die Arbeitswelt sich schnell verändert und der Arbeitnehmer flexibel eingesetzt werden soll.

Der Bewerber Max Hinkel möchte jedoch nicht als "gläserner Arbeitnehmer" durch den Betrieb marschieren. Er ist deshalb über viele Fragen erbost, vor allem über die Frage zur Religionszugehörigkeit, zum Bezug von Betriebsrenten und zur Frage nach der Schwerbehinderung.

Darf er diese Fragen falsch beantworten?

Die Lösung:

1. Anfechtungsrecht des Arbeitgebers/Recht zur Lüge

Schon in der Folge 9 ist dargelegt, dass der Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitnehmern nicht berechtigt ist, unterschiedslos alle Fragen zu stellen. Das Fragerecht des Arbeitnehmers ist vielmehr beschränkt. Der Arbeitgeber darf nur die Fragen stellen, die zur Einstellung, zur fachlichen und persönlichen Einschätzung, sowie zur Ausübung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung erforderlich und dienlich sind. Alle anderen Fragen sind überflüssig und oft auch rechtswidrig.

Nur dann, wenn die Fragen rechtswidrig sind, darf der Bewerber Max Hinkel diese Fragen falsch beantworten und lügen. Sofern die Fragen berechtigt sind, führt eine Lüge dazu, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag jederzeit anfechten kann. Mit dieser Anfechtung wird das Arbeitsverhältnis sofort beendet, ohne Kündigungsschutz, ohne Kündigungsfrist und ohne Hilfe des Betriebsrats.

2. Zulässige Fragen des Arbeitgebers

Die harte Konsequenz der Anfechtbarkeit eines Arbeitsvertrages bei falscher Beantwortung rechtmäßiger Fragen (vgl. Folge 9) stellt für den Bewerber Max Hinkel ein hohes Risiko dar, wenn er lügt.

Es ist deshalb für jeden Bewerber und Arbeitnehmer von elementarer Bedeutung, zu wissen, welche Fragen vom Arbeitgeber rechtmäßig gestellt werden dürfen. Diese Fragen muss er nämlich beantworten und er muss sie richtig beantworten! Ein Fehlverhalten gefährdet seinen Arbeitsplatz massiv.

3. Beispiele

a. Als oberster Grundsatz gilt für alle Bewerber, dass der Arbeitgeber ihm die Fragen stellen darf, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses und für die ordnungsgemäße Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung von Bedeutung sind. Dabei muss der Arbeitgeber einerseits mit dem notwendigen Takt vorgehen. Andererseits aber ist er berechtigt, gerade im fachlichen Bereich den Arbeitnehmer ausreichend zu testen. Soweit persönliche Bereiche für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses eine Rolle spielen, dürfen auch diese in den Fragenkatalog des Arbeitgebers einbezogen werden.

b. Zulässig sind Fragen nach dem vollen Namen, dem Wohnort, Geburtsdatum des Bewerbers, auch dessen Familienstand, Kinderzahl und das Alter der Kinder darf erfragt

werden. Der Arbeitgeber braucht alle diese Daten, um den Anforderungen des Finanzamtes und der Sozialversicherung zu genügen. Er braucht diese Daten aber auch, um später, z.B. im Falle einer Kündigung die Sozialauswahl richtig zu treffen.

Diese **familiären Daten** sind auch wichtig, um bei Versetzungen z.B. in einen anderen Betrieb, an einen anderen Ort die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten richtig zu treffen und z.B. Rücksicht auf Kinder, Kindergarten oder Schule und ähnliches zu nehmen.

c. Staatsangehörigkeit: Der Arbeitgeber muss feststellen, ob ein EU-Angehöriger eingestellt wird oder ein Ausländer aus einem Nicht-EU-Land. In diesem Falle muss er insbesondere vor Arbeitsantritt auf Vorlage einer Arbeitserlaubnis bestehen.

d. Erforderlich sind Angaben zur **Schulbildung**, Vorlage der Schulabschlüsse. Der Bewerber muss auch seine **Berufsausbildung** darlegen und den Berufsabschluss, Berufserfahrung, Lehrgänge, Spezialkenntnisse und Spezialausbildungen, beruflicher Werdegang sind für den Arbeitgeber wichtig. Nicht erforderlich ist dagegen z.B. die Vorlage sämtlicher Schulzeugnisse aus allen Schuljahren. Für den Arbeitgeber ist es in der Regel uninteressant und damit unzulässig, zu überprüfen, ob ein Arbeitnehmer in der Schule sitzen geblieben ist oder nicht.

e. Fremdsprachen : Im Zuge der EU und der Internationalisierung sind Fremdsprachen mittlerweile von enormer Bedeutung. Die Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers erhöht sich, ggf. auch des Anspruchs auf höheren Lohn. Diese Angabe dient auch dem Fortkommen des Arbeitnehmers in der Firma.

f. Fragen nach dem beruflichen Werdegang, insbesondere **Zeugnisse** aus den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen.

g. Abgeleistete Wehrdienstzeiten, noch anstehende Einberufung zum **Wehr-** oder **Zivildienst**.

h. Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses oder Bewerbung aus der Arbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit.

i. Die zuständige **Krankenkasse** und Rentenversicherungsträger.

j. Bezug von Sozialversicherungs**renten** und/oder von Betriebsrenten und Pensionen. Dies kann wichtig sein im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung. Hier könnten eventuell schon bestehende Ansprüche verrechnet werden.

k. Existenz einer **Konkurrenzklause**l . Geheimnisträger oder besonders wichtige Arbeitnehmer haben manchmal im Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Dies untersagt ihnen für einen bestimmten Zeitraum in derselben Branche direkt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu arbeiten. Dadurch könnte der Einsatz des Bewerbers im neuen Betrieb eingeschränkt sein.

l. Bisher im Urlaubsjahr durch den vorangegangenen Arbeitgeber **erhaltener Urlaub**, sofern der Arbeitnehmer schon seinen Jahresurlaub erhalten hat, braucht der neue Arbeitgeber diesen Urlaub nicht noch einmal zu gewähren.

m. Andere, zusätzlich zum Hauptarbeitsverhältnis noch ausgeübte **Nebentätigkeiten** . Solche Nebentätigkeiten können ggf. das Arbeitsverhältnis beeinträchtigen. Insbesondere muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes gewahrt werden. Allerdings darf der Arbeitgeber nicht jede Nebentätigkeit generell verbieten. Ein Nebentätigkeitsverbot ist nur dann zulässig, wenn durch die Nebentätigkeit das Arbeitsverhältnis in massiver oder unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird.

n. Zulässig ist die Frage nach der **Schwerbehinderteneigenschaft** und dem Grad der Behinderung. Der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, die Schwerbehinderteneigenschaften zu erfahren. Er kann dann nämlich diesen Schwerbehinderten auf sein Schwerbehinderten-Pflichtkontingent von 6 % der Arbeitsplätze anrechnen. Er spart so die Ausgleichsabgabe von 200 DM monatlich, die er für einen unbesetzten Pflichtarbeitsplatz bezahlen müsste.

Außerdem beweist der Arbeitgeber dadurch, dass er im Falle einer Kündigung zunächst die Hauptfürsorgestelle anrufen und deren Zustimmung einholen muss.

o. Die Frage nach der **Religionszugehörigkeit** ist bei der Bewerbung im Zuge einer Einstellung zunächst unzulässig. Sie ist erst zulässig, wenn der Arbeitnehmer schon eingestellt ist, um ggf. die Kirchensteuer richtig abführen zu können.

Eine Ausnahme besteht nur in Tendenzbetrieben, z.B. in kirchlichen Betrieben. Dort darf generell nach der Religionszugehörigkeit gefragt werden.

p. Frage nach **Krankheiten** können im Einzelfall zulässig sein, soweit dadurch die generelle Arbeits- und Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers betroffen sind. Fragen nach bestimmten Krankheiten, die stark ansteckend und gefährdend sind, können ebenfalls zulässig sein, soweit damit die Gesundheit der Arbeitskollegen gefährdet wird. Weitere Fragen nach einer Erkrankung sind aber unzulässig.

Folge 11. Einstellungsgespräch - Unzulässige Fragen des Arbeitgebers, Teil I

Das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung und in Vorstellungsgesprächen ist nicht unbegrenzt. Es muss insbesondere vermieden werden, dass der "gläserne Arbeitnehmer" hergestellt wird. Der Arbeitgeber muss alle Fragen unterlassen, die nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen und für die Erbringung der Arbeitsleistung nicht von Bedeutung sind.

Der Fall:

Arbeitgeber Otto Hering will nur charakterlich einwandfreie, fleißige, staatstreue und formbare Arbeitnehmer einstellen. Deshalb verlangt er von dem Bewerber Max Hinkel, dass er sich "auszieht". Bei Frauen fragt Ole Hering nach der Schwangerschaft, Männer nach der HIV-Infektion. Vorstrafen müssen ebenso benannt werden, wie die Gewerkschaftszugehörigkeit, die Zugehörigkeit zu einer Partei, ebenso wie ehrenamtliche Tätigkeiten im Verein, insbesondere welchem Verein!

Ole Hering will auch die Vermögensverhältnisse des Max Hinkel wissen, seine Schulden, seinen Kontenstand und Vermögen.

Max Hinkel wird ganz plümerant zumute. Er mimt einen Schwächeanfall, zieht sich zurück und fragt auf der Toilette leise den Betriebsrat, ob denn das alles zulässig sei. Auch der Betriebsrat Ungerührt ist sprachlos. Doch auch er weiß keine Antwort.

Was darf Ole Hering nun fragen?

Die Lösung:

1. Allgemeines

Unzulässige Fragen muss Bewerber Hinkel dem Arbeitgeber Hering grundsätzlich nicht beantworten. Das Unterlassen einer Antwort führt jedoch regelmäßig dazu, dass für diesen Bewerber die Vorstellungsrunde beendet ist. Aus diesem Grunde darf der Bewerber nach ständiger Rechtsprechung bei rechtswidrigen Fragen auch lügen, d.h. die Fragen bewusst falsch beantworten. In diesem Falle besteht kein Recht des Arbeitgebers auf Anfechtung des Arbeitsvertrages.

Das Problem besteht jedoch darin, festzustellen, welche Frage rechtswidrig und unzulässig und welche Frage zulässig ist. Dies genau einzuordnen fällt in der Praxis oft schwer. Deshalb der nachfolgende Katalog.

2. Bisherige Vergütung

Umstritten ist, ob der Arbeitgeber nach der Vergütung im vorangegangenen Arbeitsverhältnis fragen darf:

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage differenziert beantwortet. Die Frage nach dem bisherigen Verdienst ist generell unzulässig, soweit die bisherige Vergütung für die neue Arbeitsstelle ohne Aussagekraft ist. Das ist bei den meisten Bewerbungen so. Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist deshalb in den meisten Fällen unzulässig.

Allerdings darf der Arbeitgeber den Bewerber nach seinen Gehaltsvorstellungen fragen. Sofern hierbei der Bewerber lügt und ein viel zu hohes Gehalt angibt, um den Arbeitgeber zu täuschen und hereinzulegen, könnte der Arbeitgeber Korrekt den Arbeitsvertrag anfechten und beenden, wenn er dies später erfährt.

3. Schulden und Vermögensverhältnisse

Generell gehen die Vermögensverhältnisse des Hinkel den Ole Hering nichts an. Dies gilt sowohl für das Vermögen, möglichen Grundbesitz, wie auch für Schulden.

Etwas anderes gilt jedoch dann, wenn der Arbeitnehmer eine Stelle besetzen soll, für die ein besonderes Vertrauen erforderlich ist. Ähnlich ist es, wenn die Stelle mit besonderer Verantwortung oder besonderen Betriebsgeheimnissen verbunden ist. Schließlich liegt ein besonderes Interesse an den Vermögensverhältnissen auch dann vor, wenn der

Arbeitnehmer selbst über Geld des Arbeitgebers oder über dessen Vermögenswerte verfügen muss, wenn er die Computerzentrale des Betriebs beaufsichtigt oder wichtige Entscheidungen treffen soll.

Ein ganz besonderes Interesse an dem Vermögen besteht dann, wenn der Arbeitnehmer in der Auftragsvergabe tätig ist!

In all diesen Fällen darf der Arbeitgeber nach den Vermögensverhältnissen, insbesondere nach Schulden fragen, um eine mögliche Korruptionsanfälligkeit des Arbeitnehmers zu prüfen oder auszuschalten.

4. Lohn- und Gehaltspfändungen

Ohne besondere Anhaltspunkte darf der Arbeitgeber nicht generell nach Pfändungen von Arbeitsvergütungen beim Arbeitnehmer in den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen fragen. Liegen dagegen konkrete Anhaltspunkte für umfangreiche Lohn- und Gehaltspfändungen in vorangegangenen Arbeitsverhältnissen vor, so hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, zu erfahren, ob in seinem Arbeitsverhältnis es so weitergehen soll. Der Arbeitgeber muss sich insbesondere darauf einstellen können, was an ihn an zusätzlichen Arbeiten und an Kosten im Buchhaltungsbereich wegen solcher Pfändungen zukommen.

Diese Frage kann zwischen den Arbeitsvertragsparteien außer Streit gestellt werden, wenn im Arbeitsvertrag eine Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers an den Bearbeitungskosten vereinbart wird.

5. Schwangerschaft

Die Frage nach der Schwangerschaft ist generell unzulässig. Sie stellt eine verbotene Diskriminierung der Frau dar.

Die Frage nach der Schwangerschaft könnte höchstens dann noch zulässig sein, wenn die betroffene Frau Arbeiten verrichten soll, die von einer Schwangeren nicht ausgeführt werden dürfen oder können. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für Schwangere besteht oder Gefahr für Leib oder Leben für Mutter und Kind. Hier könnte aber auch schon eine Hinweispflicht der Schwangeren bestehen, ohne dass der Arbeitgeber gefragt hat.

Unzulässig sind in jedem Falle Fragen nach **der letzten Regel**, nach der Einnahme **empfangnisverhütender Mittel** etc.

6. Heiratswunsch/Kinderwunsch

Unzulässig sind insbesondere Fragen an Frauen nach der Absicht zu heiraten oder nach dem Kinderwunsch. Da mittlerweile Männer auch in den Erziehungsurlaub gehen können und gehen, dürfen solche Fragen auch nicht gegenüber Männern gestellt werden. Das ist Privatsache und geht den Arbeitgeber nichts an. Außerdem verstößt eine Benachteiligung wegen Kinderwunsch und Erziehungsurlaub gegen die geltenden Gesetze.

Folge 12. Einstellungsgespräch - Unzulässige Fragen des Arbeitgebers, Teil II

Das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung und in Vorstellungsgesprächen ist nicht unbegrenzt. Es muss insbesondere vermieden werden, dass der "gläserne Arbeitnehmer" hergestellt wird. Der Arbeitgeber muss alle Fragen unterlassen, die nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen und für die Erbringung der Arbeitsleistung nicht von Bedeutung sind.

Der Fall:

Arbeitgeber Otto Hering will nur charakterlich einwandfreie, fleißige, staatstreue und formbare Arbeitnehmer einstellen. Deshalb verlangt er von dem Bewerber Max Hinkel, dass er sich "auszieht". Bei Frauen fragt Ole Hering nach der Schwangerschaft, Männer nach der HIV-Infektion. Vorstrafen müssen ebenso benannt werden, wie die Gewerkschaftszugehörigkeit, die Zugehörigkeit zu einer Partei, ebenso wie ehrenamtliche Tätigkeiten im Verein, insbesondere welchem Verein!

Ole Hering will auch die Vermögensverhältnisse des Max Hinkel wissen, seine Schulden, seinen Kontenstand und Vermögen.

Max Hinkel wird ganz plümerant zumute. Er mimt einen Schwächeanfall, zieht sich zurück und fragt auf der Toilette leise den Betriebsrat, ob denn das alles zulässig sei. Auch der Betriebsrat Ungerührt ist sprachlos. Doch auch er weiß keine Antwort.

Was darf Ole Hering nun fragen?

Die Lösung:

7. Krankheiten

Fragen nach Krankheiten des Bewerbers und nach dem Gesundheitszustand sind nur zulässig, soweit durch Krankheiten die Arbeitsfähigkeit des Bewerbers stark beeinträchtigt ist. Fragen sind auch zulässig, soweit der Arbeitnehmer ansteckende und andere Kollegen gefährdende Krankheiten aufweist.

Die Frage nach einer HIV-Ansteckung ist generell nicht zulässig. Sie könnte ausnahmsweise im Bereich des Gesundheitswesens oder in der Lebensmittelverarbeitung zulässig sein, falls Mitarbeiter Patienten- und Blutkontakt haben könnten.

Der Arbeitgeber darf insbesondere nicht nach kleineren früheren Erkrankungen, nach Kinderkrankheiten etc. fragen.

8. Vorstrafen/Führungszeugnis

Der Arbeitgeber darf nicht generell ein polizeiliches Führungszeugnis verlangen oder nach Vorstrafen aller Art fragen.

Die Frage nach Vorstrafen ist nur zulässig, soweit die Vorstrafen die vertraglich geschuldete Tätigkeit betreffen können. Sie ist außerdem nur zulässig bezüglich der Delikte, die noch nicht nach §§ 49, 51 Bundeszentralregistergesetz getilgt sind. Im Register getilgte Strafen müssen nicht genannt werden.

Die für ein Beschäftigungsverhältnis einschlägigen Vorstrafen müssen jedoch auf Fragen des Arbeitgebers bekannt gegeben werden. So muss z.B. ein Bankkassierer oder ein Vermögensverwalter Fragen nach Vorstrafen wegen Vermögensdelikten bekennen, ein Kraftfahrer muss Vorstrafen wegen Verkehrsstrafen preisgeben.

9. Religions-, Partei-, Gewerkschaftszugehörigkeit

Generelle Fragen nach der Religions-, Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit sind unzulässig. Dies gilt auch für Fragen nach der entsprechenden Zugehörigkeit des Ehegatten. Die Frage nach der Religionszugehörigkeit kann allerdings zulässig werden, wenn der Arbeitnehmer eingestellt ist. In diesem Falle muss der Arbeitgeber abfragen, ob der Arbeitnehmer kirchensteuerpflichtig ist, d.h. ob er in der katholischen oder einer protestantischen Kirche Mitglied ist, für die Kirchensteuer abgeführt werden muss.

Nach erfolgter Einstellung darf der Arbeitgeber auch nach der Gewerkschaftszugehörigkeit fragen, falls der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist und dadurch verpflichtet ist, Tariflohn zu zahlen. Bei der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers muss dann der Arbeitnehmer an diesen Arbeitnehmer in jedem Falle Tariflohn zahlen. Zahlt der Arbeitgeber ohnehin Tariflohn, besteht kein Anlass zu dieser Frage.

Die Frage nach einer Parteizugehörigkeit bzw. früherer Stasi-Tätigkeit ist in der Regel in einem heutigen, normalen Arbeitsverhältnis für die Durchführung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ohne Bedeutung.

Ausnahmen von den genannten Regeln gibt es dann, wenn ein Arbeitnehmer sich für ein "Tendenzunternehmen" bewirbt, z.B. für die Tätigkeit in einer kirchlichen Organisation, für die Tätigkeit in einer Partei oder einer Gewerkschaft oder für die Tätigkeit in einem Sicherheitsdienst, beim Militär, oder einem anderen sicherheitsrelevanten Bereich.

10. Ehrenamtliche Tätigkeiten/Privatleben

Ehrenamtliche Tätigkeiten, Vereinstätigkeiten, das Privatleben und die entsprechenden Gepflogenheiten, sexuelle Vorlieben, Freizeitbetätigungen etc. gehen den Arbeitgeber generell nichts an. Solche Fragen sind in der Regel unzulässig.

Es ist deshalb insbesondere unzulässig einen Arbeitnehmer z.B. nach einer Vorstandstätigkeit in einem Verein zu fragen.

11. Beispiele weiterer unzulässiger Fragen:

- Wie viele Liebschaften hatten Sie in den letzten 10 Jahren?
- In welchem Alter hatten Sie Ihren ersten Geschlechtsverkehr? Wie oft pro Jahr?
- Wie vielen Vereinen gehören Sie an? Aktiv oder passiv?
- Welche Ämter in kirchlichen Vereinen oder Parteien hatten Sie in den letzten 10 Jahren inne?
- Wie hoch ist Ihre Sparquote und Ihr Sparvermögen?
- Leben Sie über Ihre Verhältnisse, wie hoch sind Ihre monatlichen Lebenshaltungskosten?
- Wie viele Autos besitzen Sie, wie viel Kilometer pro Jahr fahren Sie?
- Wer hat in Ihrer Familie das Sagen bei wichtigen Entscheidungen?
- Waren Sie im Verhältnis zu Ihren Geschwistern oft krank?
- Wie viele Stunden am Tag sehen Sie fern, telefonieren Sie?
- Lieben Sie das Nachtleben? Wie oft gehen Sie durchschnittlich aus pro Woche/Monat?
- Gehen Sie oft ins Kino? Welche Filme bevorzugen Sie?
- Wie viele Stunden pro Woche sind Sie in der Kneipe?
- Ist Ihr Ehepartner Alkoholiker?
- Wie hoch ist das Einkommen Ihres Ehepartners?
- Wie viele Lebensversicherungen bestehen und in welcher Höhe?
- Halten Sie einen Hund oder ein anderes Haustier?
- Fühlen Sie sich durch Ihre Eltern, durch Ihren Arbeitgeber, durch Ihre Arbeitskollegen oder auf andere Weise vom Leben benachteiligt?
- Sind Sie homosexuell/bisexuell?