

***Hinweis: Der Autor ist kein ausgewiesener Jurist. Für die nachfolgenden Informationen kann deshalb keine Gewähr übernommen werden.

Auf zulässige Fragen muss wahrheitsgemäß geantwortet werden, da eine Falschauskunft den Arbeitgeber zur Auflösung des Arbeitsvertrages wegen Täuschung berechtigt. Eine Falschauskunft bei einer unzulässigen Frage führt zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

- Aufenthalts- und Arbeiterlaubnis
Bei ausländischen Mitbürgern aus Nicht-EU-Staaten sind Fragen nach einer Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung wegen evtl. geltender Beschäftigungsbeschränkungen erlaubt.
- Beruflicher Werdegang
Fragen nach dem beruflichen Werdegang, nach Fachkenntnissen, früheren Arbeitgebern und der jeweiligen Beschäftigungsdauer sind zulässig.
- Bisheriges Gehalt
Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist nur zulässig, wenn der Bewerber selbst sein bisheriges Einkommen als Mindestgehalt für die neue Stelle ins Spiel bringt oder wenn dieses im Hinblick auf die Qualifikation des Bewerbers aufschlussreich ist (z.B. durch eine besondere Eingruppierung).
- Betriebsratstätigkeit
Die Frage nach einer Betriebsratstätigkeit bei früheren Arbeitgebern ist unzulässig.
- Ehe, Lebenspartnerschaft
Die Frage nach dem Familienstand ist erlaubt, die nach dem Bestehen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, einer Scheidung oder der Absicht der Eheschließung jedoch nicht.
- Freizeit und private Interessen
Fragen nach Freizeitbeschäftigungen (z.B. nach Extremsportarten) oder privaten Interessen wie etwa Vereinsmitgliedschaften sind nicht zulässig.
- Gewerkschaftszugehörigkeit
Die Frage nach der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist vor dem Abschluss des Arbeitsvertrages nicht zulässig. Nach der Einstellung hingegen kann sie wichtig sein, wenn es um die Anwendung geltender Tarifverträge geht.
- Haftstrafe
Die Frage nach einer möglicherweise bevorstehenden Haftstrafe ist erlaubt.
- Kinderwunsch
Die Frage, ob eine Bewerberin in absehbarer Zeit Kinder bekommen möchte, ist nicht erlaubt.
- Konkurrenztätigkeit
Die Frage, ob man zum Zeitpunkt der Einstellung noch für ein Konkurrenzunternehmen tätig ist, ist zulässig.
- Kündigungsgrund
Die Frage nach dem Austritts- oder Kündigungsgrund bei früheren Arbeitgebern ist nicht erlaubt. Man muss also nicht die Wahrheit sagen, wenn man gefragt werden sollte.



➤ Krankheiten/ gesundheitliche Beeinträchtigungen

Grundsätzlich darf nicht nach dem Gesundheitszustand fragen, weil derartige Fragen das Persönlichkeitsrecht berühren.

Aber es gibt Ausnahmen:

1.) Aktuelle Erkrankungen

Wenn eine aktuelle Erkrankung oder Beeinträchtigung des Gesundheitszustands besteht, darf gefragt werden, ob die dadurch bedingten Einschränkungen auf Dauer bestehen und der/ die Bewerberin nicht in gleicher Weise einsatzfähig ist wie gesunde Kollegen.

Wahrheitsgemäß muss auch auf die Frage geantwortet werden, ob man aufgrund der Erkrankung in absehbarer Zeit (auch nur zeitweise) arbeitsunfähig werden könnte.

2.) Alkoholabhängigkeit

Die Frage nach einer bestehenden Alkoholabhängigkeit ist zulässig, die, ob man Alkohol trinkt, dagegen nicht.

3.) HIV-Infektion

In den medizinischen Heilberufen (Ärzte, Hebammen, Krankenschwestern usw.) darf nach einer HIV-Infektion gefragt werden, da sich die Krankheit negativ auf die sachgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten auswirken könnte.

Ansonsten ist die Frage unzulässig.

4.) Gesetzlich geregelte Ausnahmen für bestimmten Tätigkeitsbereiche.

In einigen Berufszweigen, wie z.B. der Gastronomie, darf ein Arbeitgeber Fragen zum Gesundheitszustand stellen oder ein Gesundheitszeugnis verlangen. Er kann jedoch nicht spezifische Befunde einfordern.

Auf der anderen Seite hat der/die Bewerberin eine Auskunftspflicht gegenüber dem potentiellen Arbeitgeber u.a. in folgenden Fällen:

1.) Sie/er hat eine aktuell ansteckende Krankheit.

2.) Die HIV-Infektion ist ausgebrochen.

3.) Die bestehende gesundheitliche Beeinträchtigung schränkt die Einsatzfähigkeit auf Dauer ein.

➤ Nebenbeschäftigung

Die Frage nach bestehenden Nebenbeschäftigungen ist zulässig.

➤ Religions- und Parteizugehörigkeit

Fragen nach der Religions- oder Parteizugehörigkeit sind in der Regel nicht erlaubt, da diese zu den vor Diskriminierung geschützten Privatsachen gehört.

Ausgenommen sind jedoch die Tendenzbetriebe (Parteien, Verbände, konfessionelle Institutionen¹).

➤ Schwangerschaft

Die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft ist aufgrund des Diskriminierungsverbots in der Regel unzulässig.

¹ Spezialfall Scientology: Die Frage nach der Zugehörigkeit zur Scientology-Organisation oder der Anwendung entsprechender Techniken wird vom BAG als zulässig erachtet, da diese Organisation bisher nicht als Kirche anerkannt ist.



Ausnahme hier: Die Frage ist zulässig, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt und für die meiste Zeit des Arbeitsverhältnisses ein Beschäftigungsverbot bestünde bzw. sich die Arbeitnehmerin für die meiste Zeit im Mutterschutz oder in der Elternzeit befände.

➤ Schwerbehinderung

Die allgemeine Frage, ob man schwerbehindert ist, wird seit dem Inkrafttreten der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie in den meisten Urteilen als unzulässig betrachtet, eine höchstrichterliche Entscheidung steht jedoch noch aus.

Früher war die Frage erlaubt, weil damit bestimmte Pflichten für den Arbeitgeber verbunden waren, z.B. behindertengerechter Arbeitsplatz und zusätzliche Urlaubstage.

Die Frage jedoch, ob eine Einschränkung besteht, die verhindert, dass der/die Bewerber/in die geforderten Tätigkeiten pflichtgemäß ausführen kann, ist zulässig. Hier besteht sogar eine Mitteilungspflicht des Bewerbers.

➤ Sexuelle Neigungen

Fragen nach der sexuellen Neigung sind unzulässig.

➤ Staatsangehörigkeit

Fragen nach der Staatsangehörigkeit sind zulässig, Fragen nach der ethnischen Herkunft jedoch nicht.

➤ Strafverfahren, Vorstrafen

Fragen nach Vorstrafen, die bereits aus dem Führungszeugnis gelöscht sind, dürfen generell nicht gestellt werden. Der Bewerber hat das Recht, bei einer solchen Frage mit „nein“ zu antworten. Fragen nach laufenden Ermittlungsverfahren sind ebenfalls im Allgemeinen unzulässig (Prinzip der Unschuldsvermutung).

Fragen nach Vorstrafen sind nur dann zulässig, soweit dies für die in Frage stehende Tätigkeit von Bedeutung ist, z.B. Sexualdelikte bei Erzieher/innen, Vermögensdelikte bei Kassierern, Verkehrsdelikte bei Berufskraftfahrern.

➤ Vermögensverhältnisse, Schulden, Lohn- oder Gehaltspfändungen

Fragen nach den Vermögensverhältnissen, nach bestehenden Verbindlichkeiten oder laufenden Lohn- oder Gehaltspfändungen sind in der Regel nicht erlaubt.

Aber auch hier gibt es eine Ausnahme, nämlich dann, wenn für die auszuübende Tätigkeit eine besondere Vertrauenswürdigkeit erforderlich ist und deshalb von Seiten des Arbeitgebers ein verstärktes Interesse an den wirtschaftlichen Verhältnissen des Bewerbers besteht, z.B. wenn dieser mit Geld umgehen muss (Bankkassierer, Geldboten etc.) oder bei der Tätigkeit die Möglichkeit von Bestechung gegeben ist.

➤ Verwandtschaftsdaten

Fragen nach persönlichen Informationen über Verwandte oder Lebenspartner sind unzulässig.

➤ Wettbewerbsverbot

Die Frage, ob der/die Bewerberin ein noch rechtswirksames Wettbewerbsverbot mit einem früheren Arbeitgeber geschlossen hat, ist erlaubt. Hier besteht sogar eine Offenbarungspflicht der Bewerberin/des Bewerbers.

