

In den meisten Betrieben ist es heutzutage üblich, dass die Bewerber Personalfragebögen ausfüllen müssen, bevor es zur Einstellung kommt. Als Arbeitgeber möchten Sie schließlich möglichst viele Daten über einen Bewerber erhalten. Die Beantwortung der Fragen hat oft Einfluss auf die Entscheidung, ob es zur Einstellung kommt oder nicht.

Allerdings besteht bei diesen Fragebögen häufig die Tendenz, weit in die Persönlichkeitssphäre des Bewerbers einzudringen. Deshalb hat hier beispielsweise auch der Betriebsrat gemäß § 94 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht.

Die folgende Aufzählung bietet Ihnen einen wichtigen Überblick darüber, was Sie abfragen dürfen und was nicht.

AIDS-Erkrankung

Bei der Frage nach einer AIDS-Erkrankung müssen Sie zwischen Infizierung und akuter Erkrankung unterscheiden. Die Frage nach der AIDS-Infizierung ist unzulässig, da ein Mitarbeiter oder Stellenbewerber in diesem Stadium noch keine Leistungsminderung aufweist.

Eine Ansteckungsgefahr besteht hier in der Regel auch nicht.

Eine Ausnahme kann bei Mitarbeitern in Heil- und Pflegeberufen oder bei Personal in der Lebensmittelherstellung vorliegen. Nach einer akuten AIDS-Erkrankung dürfen Sie in jedem Fall fragen. Denn nach dem aktuellen Stand der Medizin ist in absehbarer Zeit mit Arbeitsunfähigkeitszeiten zu rechnen.

Alkoholabhängigkeit

Eine bestehende Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit. Diese muss ein Bewerber oder Mitarbeiter ungefragt offenbaren. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass diese Erkrankung ihn für die zu übernehmende Tätigkeit als ungeeignet erscheinen lässt.

Konkret heißt das, dass auch die Frage nach einer bestehenden Alkoholabhängigkeit zulässig ist, falls die Eignung für die aufzunehmende Tätigkeit dadurch entfällt.

Beruf des Ehegatten

Der Beruf und der Arbeitgeber des Ehegatten können bei Bewerbern wichtig sein, die Zugang zu wichtigen Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen haben. In diesen Fällen ist diese Frage berechtigt und zulässig.

Betriebsratstätigkeit, frühere

Die Frage nach früheren Funktionen in Betriebsverfassungs- oder gleichgestellten Organen beim letzten Arbeitgeber ist unzulässig.

Ermittlungsverfahren

Die Frage nach einem laufenden Ermittlungsverfahren ist nicht zulässig. Jeder Betroffene gilt bis zur rechtskräftigen Verurteilung als unschuldig.

Familienstand

Die Frage nach dem Familienstand Ihres Bewerbers ist erlaubt.

Freiheitsstrafen

Nach Freiheitsstrafen dürfen Sie nur fragen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Das ist etwa der Fall für Vermögensdelikte bei einem Bankkassierer, Verkehrsstraftaten bei einem Kraftfahrer oder Sittlichkeitsstrafen bei einem Jugendbetreuer. Gleiches gilt auch für Fragen zu Vorstrafen.

Gehalt, zuletzt bezogenes

Die Frage nach dem zuletzt bezogenen Gehalt ist unzulässig, wenn die Angabe keine Aussagekraft für die neue Tätigkeit besitzt oder der Arbeitgeber daraus Schlüsse in Bezug auf Leistung oder Verhalten des Bewerbers ziehen kann.

Gesundheitszustand

Grundsätzlich sind Fragen nach der Gesundheit zulässig. Denn krankheitsbedingte Beeinträchtigungen müssen Arbeitgeber auf Grund spezial-gesetzlicher Vorschriften, wegen der Fürsorgepflicht oder aus in der Vertragsdurchführung liegenden Gründen berücksichtigen.

Allerdings müssen die Fragen immer auf den konkreten Arbeitsplatz bezogen sein.

Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Frage nach der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft darf im Fragebogen nicht gestellt werden. Ausnahmen bestehen für bestimmte Tendenzbetriebe (z.B. Kirche) und bei leitenden Angestellten.

Hausstand, eigener

Die Frage nach einem eigenen Hausstand ist zulässig, da einige Tarifverträge Mitarbeitern einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaubstag bei einem Umzug einräumen.

Heiratsabsicht

Die Frage nach der Heiratsabsicht ist unzulässig. Dies gilt auch bei weiblichen Bewerbern, bei denen diese Frage aus Sicht der Personalplanung wichtig ist.

Lohn- oder Gehaltspfändungen

Die Frage nach Lohn- und Gehaltspfändungen ist nur nach Abschluss des Arbeitsvertrages zulässig.

Nebentätigkeit

Je nach Status, Art des Arbeitsverhältnisses und Tätigkeit sind solche Fragen gestattet.

Parteizugehörigkeit

Die Frage nach der Parteizugehörigkeit ist unzulässig. Eine Ausnahme gilt nur für Tendenzbetriebe.

Persönliche Angaben

Ein eingestellter Bewerber ist verpflichtet, ein Mindestmaß an persönlichen Angaben zu machen. Dazu gehören Angaben zu Geburtsdatum, Wohnort, Familienstand, Bankverbindung, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Name und Daten der Kinder.

Persönliche Verhältnisse

Die Frage nach den persönlichen Verhältnissen ist nur zulässig, wenn Sie im Hinblick auf die konkrete Tätigkeit ein berechtigtes, billigeswertes und schutzwürdiges Interesse nachweisen können.

Religionszugehörigkeit

Die Frage nach der Religionszugehörigkeit ist erst nach Abschluss des Arbeitsvertrages zulässig, da dies für die Abführung der Kirchensteuer wichtig ist. Ausnahme: Tendenzbetriebe.

Schwangerschaft

Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft vor der Einstellung ist grundsätzlich wegen Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot des § 611a BGB unzulässig. Zulässig ist die Frage jedoch, wenn eine schwangere Bewerberin die angestrebte Tätigkeit nicht erbringen kann, ohne ihre eigene Gesundheit oder die des ungeborenen Kindes zu gefährden.

Schwerbehinderteneigenschaft oder Gleichstellung

Die Frage nach einer bestehenden Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist zulässig.

Stasi-Tätigkeit

Die Frage nach einer Tätigkeit für das Ministerium für Staatssicherheit der ehemaligen DDR oder für die SED ist nur zulässig, wenn die Position des Mitarbeiters das erfordert.

Vermögensverhältnisse

Die Frage nach den Vermögensverhältnissen des Bewerbers ist nur zulässig, wenn er in einer besonderen Vertrauensstellung oder als leitender Angestellter tätig ist oder tätig werden soll.

Wettbewerbsverbot

Über ein Wettbewerbsverbot muss ein Bewerber von sich aus informieren. Deshalb dürfen Sie ihn auch danach fragen, ob er mit seinem früheren Arbeitgeber ein Wettbewerbsverbot vereinbart hat.