

Personalfragebogen - Das Fragerecht des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch

Der Arbeitgeber möchte möglichst viel über den Bewerber erfahren, um eine sichere Personalentscheidung treffen zu können. Der Bewerber hingegen ist am Schutz seiner Privatsphäre interessiert und will daher so wenig wie möglich von sich preisgeben.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung ist der Bewerber deshalb nur verpflichtet, die Fragen zu beantworten, welche im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bzw. mit der zu leistenden Arbeit stehen.

Will der Arbeitgeber gar einen Personalfragebogen erstellen bzw. verwenden, so braucht er hierfür die Zustimmung des Betriebsrats, vgl. § 94 BetrVG. Kommt eine Einigung über seinen Inhalt nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bezieht sich sowohl auf die Einführung als auch auf jede Änderung des Fragebogens. Er kann seine Einführung allerdings nicht erzwingen.

Welche Fragen sind nun zulässig und welche nicht?

- Frage nach Ausbildung, Qualifikationen und beruflichem Werdegang einschließlich Ausbildungs- Weiterbildungs- und Elternzeiten - **zulässig**
- Frage nach zeitlicher Flexibilität, Versetzungsbereitschaft und Bereitschaft zum Schichtdienst - **zulässig**
- Frage nach Fremdsprachenkenntnissen, soweit sie für die Tätigkeit von Bedeutung sind - **zulässig**
- Frage nach der Staatsangehörigkeit - **unzulässig**
- Frage nach dem Vorliegen einer Arbeitserlaubnis - **zulässig**
- Frage nach Vorbeschäftigungszeiten beim selben Arbeitgeber, wenn der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses geplant ist - **zulässig**
- Frage nach Religionszugehörigkeit - **grds. unzulässig**, es sei denn, der Arbeitgeber ist z.B. ein konfessionelles Krankenhaus oder ein religionsgebundenes Unternehmen, sog. Tendenzbetrieb). Nach der Einstellung ist die Frage wegen der gegebenenfalls vom Arbeitgeber abzuführenden Kirchensteuer **zulässig**
- Frage nach Scientology-Zugehörigkeit - **zulässig**, jedenfalls dann, wenn es sich um eine nicht ganz untergeordnete Position handelt. Zum Teil wird auch zwischen "Zugehörigkeit" zur

Organisation und bloßer "Sympathie" unterschieden. Die Frage ist etwas problematisch, dürfte jedoch weiterhin zulässig sein

- Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft - **unzulässig**
- Frage nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit - **unzulässig (aber Mindermeinung in der Literatur, welche die allgemein gehaltene Frage nach der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ für zulässig hält. Frage sollte vermieden werden)**
- Frage nach der sexuellen Identität - **unzulässig**
- Frage nach dem Lebensalter - **unzulässig**
- Frage nach einer Schwerbehinderung - **zulässig**, jedenfalls wenn stellenrelevant (nach bisheriger Rechtsprechung aber stark umstritten)
- Frage nach einer Behinderung - **unzulässig**, außer bei konkretem Bezug zum Arbeitsplatz
- allgemeine Frage nach dem Gesundheitszustand - **unzulässig**
- Frage nach Krankheiten - **grds. unzulässig**, außer, wenn sie sich
 - auf die Geeignetheit für die konkrete Stelle bezieht
 - oder sie sich auf eine schon zum Zeitpunkt des Gesprächs geplante Operation oder Kur bezieht
 - und/oder soweit sie sich auf ansteckende Krankheiten bezieht
- Frage nach einer HIV-Infektion – **grds. unzulässig**, es sei denn, der Arbeitnehmer darf auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz aufgrund einer HIV-Infektion nicht arbeiten (z.B. Krankenhaus, Heilberufe)
- Frage nach einer AIDS-Erkrankung - **zulässig**
- Frage nach der genetischen Veranlagung - **unzulässig** -
- Frage, ob die Bewerberin/der Bewerber raucht - **unzulässig** -
- Frage nach dem Familienstand (auch Kinderwunsch, beabsichtigte Eheschließung, Empfängnisverhütung, Anzahl der Kinder) - **sollte vermieden werden**, da ggf. mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Identität (streitig)

- Frage nach Gewerkschaftszugehörigkeit - **unzulässig**, außer wenn Arbeitnehmer sich bei einer Gewerkschaft bewirbt
- Frage nach Zugehörigkeit zu einer politischen Partei – **unzulässig**, außer wenn Arbeitnehmer sich bei einer Partei bewirbt
- Frage nach einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot - **zulässig**, der Arbeitnehmer muss sogar von sich aus darauf hinweisen
- Frage nach dem Gehalt beim früheren Arbeitgeber - **grds. unzulässig**, außer Bewerber(in) nennt es selbst als Minimum in den Gehaltsverhandlungen
- Frage nach den Vermögensverhältnissen - **grds. unzulässig**, außer bei Beschäftigung in einem besonderen Vertrauensverhältnis, wo der Arbeitnehmer entweder mit Geld umgehen muss oder die Gefahr der Bestechung o.ä. besteht.
- Frage nach Vorstrafen - **grds. unzulässig**, außer wenn stellenrelevant (z.B. Vermögensdelikte bei der Kassiererin, Verkehrsdelikte bei Kraftfahrern)

Rechtsfolgen:

Beantwortet der Bewerber eine zulässige Frage wahrheitswidrig oder unvollständig, kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten (§ 123 BGB), wenn die unwahre Angabe ursächlich für die Einstellung war. Die Anfechtung hat die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages zur Folge.

Unzulässige Fragen braucht der Bewerber hingegen nicht zu beantworten, mehr noch, er hat das „Recht auf Lüge“.