

Einstellungsgespräch

Jedes Arbeitsverhältnis beginnt mit einem Einstellungsgespräch. In der Praxis taucht immer wieder das Problem auf, welche Fragen ein Bewerber beantworten muss, und welche Fragen unzulässig sind. Zulässige Fragen muss der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten, bei unzulässigen Fragen hat der Bewerber sogar ein „Recht auf Lüge“. Die falsche Beantwortung zulässiger Fragen führt dazu, dass der [Arbeitgeber](#) den [Arbeitsvertrag](#) wegen arglistiger [Täuschung](#) anfechten kann.

Es sind nur solche Fragen zulässig, mit denen sich der [Arbeitgeber](#) ein Bild über den Bewerber verschaffen kann. Dazu zählen fachliche und persönliche Eignung. Die richtigen Fragen dienen der Beurteilung, ob der Bewerber zur Ausübung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung geeignet ist und wie er sich von den anderen Bewerbern fachlich abgrenzt. Alle anderen Fragen sind überflüssig und oft auch rechtswidrig.

Es sind Fragen zulässig, die für die tägliche Arbeit und für die richtige Erbringung der vertraglich vereinbarten [Leistungen](#) von Bedeutung sind. Der [Arbeitgeber](#) ist berechtigt, den Kandidaten gerade im fachlichen Bereich ausreichend zu testen. Hier spielen gerade Assessment Center eine große Rolle. Auch persönliche Belange sind Bestandteil der Fragen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis relevant sind.

Erlaubt sind folgende Fragen:

- beruflicher Wertegang
- chronische Krankheiten
- Schwerbehinderteneigenschaften

Auf diese Fragen muss nicht wahrheitsgemäß geantwortet werden:

- Gewerkschaftszugehörigkeit
- bevorstehende Heirat
- Krankheiten allgemeiner Art
- Religions- und Kirchenzugehörigkeit, wenn nicht Arbeitgeber die Kirche selbst ist
- Schwangerschaft

Falsche Antworten auf diese Fragen dürfen zu keinen negativen Konsequenzen für den Bewerber führen. 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 Bewerber 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.

In einem gewissen Umfang sind Fragen zum letzten Gehalt, nach den Vermögensverhältnissen und Vorstrafen. Die Frage nach dem letzten Gehalt ist unzulässig, wenn die bisherige Vergütung keinen Bezug zur erstrebten Stelle hat.

Vorstrafen

Vorstrafen dürfen erfragt werden, wenn die Vorstrafe für den [Arbeitsplatz](#) von Bedeutung ist. 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 Frage darf dann [falsch](#) beantwortet werden. Die für ein Beschäftigungsverhältnis einschlägigen Vorstrafen müssen jedoch auf Fragen des [Arbeitgebers](#) genannt werden.

Beispiel: Ein Bankkassierer oder ein Vermögensverwalter muss Fragen nach Vorstrafen wegen Vermögensdelikten bekennen, ein Kraftfahrer hat Vorstrafen wegen Verkehrsstrafen anzugeben. [@]

2 BAG vom 15.10.1992, AP Nr. 8 zu § 611a

-