

## **Fragerecht des Arbeitgebers!**

Grundsätzlich steht dem Arbeitgeber bei Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses, meist im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs, ein Fragerecht zu.

Es existieren jedoch Fragen, die die Intimsphäre des Arbeitnehmers und damit sein Persönlichkeitsrecht verletzen. Diese sollen hier kurz dargestellt werden.

### **Schwangerschaft**

Die Frage nach der Schwangerschaft ist heute nach ganz herrschender Auffassung unzulässig. Sie stellt eine unzulässige Diskriminierung der Schwangeren dar.

### **Vorstrafen**

Gezielte Fragen nach Vorstrafen sind nur dann zulässig, wenn sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind (Verkehrsstraftaten bei Busfahrern). Außer im öffentlichen Dienst darf der Arbeitgeber ein polizeiliches Führungszeugnis nicht verlangen.

### **Schwerbehinderung**

Die Frage nach der Schwerbehinderung war ursprünglich uneingeschränkt zulässig. Der Grund bestand in dem für den Arbeitgeber besonderen gesetzlichen Verpflichtungen und der wirtschaftlichen Tragweite der Einstellung behinderter Menschen. Heute dürfte die Frage nach der Schwerbehinderung gegen das Sozialgesetzbuch, sowie gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen und kann sogar einen Entschädigungsanspruch auslösen. Ein Fragerecht soll jedoch dann bestehen, wenn die Behinderung die Eignung des Arbeitnehmers für die angestrebte Tätigkeit beeinträchtigt.

### **bisherige Berufstätigkeit**

Die Fragen nach der bisherigen Berufstätigkeit sind zulässig, sowie nach Zeugnis- und Prüfungsnoten.

### **Gewerkschaftszugehörigkeit/Partei/Religionsgemeinschaft**

Solche Fragen sind grundsätzlich unzulässig. Infolge einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Jahr 2006 dürften weder Parteien, noch Gewerkschaften oder Religionsgemeinschaften das Recht zustehen, die Einstellung von der Mitgliedschaft abhängig zu machen, obwohl dies noch immer geübte Praxis ist.

Die Frage nach der Konfession ist hingegen zulässig, da diese für die Entgeltberechnung notwendig ist.

Selbiges betrifft die Fragen nach der Kinderzahl, des Familienstandes, sowie der zugehörigen Sozialversicherung.

Unzulässige Fragen können auch unrichtig beantwortet werden. Hier steht dem Arbeitnehmer ein Lügerecht zu.

Wird hingegen eine zulässige Frage unrichtig beantwortet, kann dies zur Anfechtung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber führen.