

- Familienverhältnisse

Fragen zu den Familienverhältnissen eines Bewerbers (z.B. Familienstand, alleinerziehend, Zahl und Namen der Kinder) sind grundsätzlich unzulässig. Erkundigungen nach Zahl und Alter der Kinder können ausnahmsweise dann zulässig sein, wenn die Position, für die sich der Arbeitnehmer bewirbt, regelmäßig mit unvorhersehbaren Einsätzen zu ungewöhnlichen Zeiten verbunden ist, die einem alleinerziehenden Elternteil minderjähriger Kinder nicht oder nur schwer möglich sind. Die Frage ist daher nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig.

- Stammdaten

Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse sind für den Arbeitgeber erforderlich, um mit dem Bewerber Kontakt aufnehmen zu können. Es reicht aus, wenn der Bewerber beim Arbeitgeber eine Kontaktmöglichkeit angibt. Entsprechend des Stellenprofils kann die Angabe mehrerer Kontaktmöglichkeiten jedoch erforderlich sein, wenn der Bewerber kurzfristig erreichbar sein muss, etwa als Pressesprecher. Regelmäßig nicht zur Identifizierung des Bewerbers notwendig sind Geburtsort, Geburtsname, Alter und Nationalität. Solche Fragen können Indizien für eine Diskriminierung sein. Allerdings besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber, sich im Rahmen des Vorstellungsgesprächs den Personalausweis des Bewerbers zur Identifizierung vorlegen zu lassen - damit ist aber nicht gesagt, dass eine Kopie hiervon zulässig ist.

- Fahrerlaubnis

Das Vorhandensein einer Fahrerlaubnis ist nur relevant, wenn diese zur Erledigung der geschuldeten Arbeit benötigt wird.

- Fremdsprachen

Nach Sprachkenntnissen darf gefragt werden, wenn diese für die vorgesehene Tätigkeit bedeutsam sind. Das Ziel, eine gute Kommunikation mit Kunden und Kollegen zu gewährleisten, kann die Frage nach ausgezeichneten oder sehr guten Sprachkenntnissen rechtfertigen.

- Vorstrafen und laufende Ermittlungen

Nach Vorstrafen darf ein Arbeitgeber nur unter Beschränkung auf das für den jeweiligen Arbeitsplatz wichtige Strafrechtsgebiet fragen. Als einschlägig anzusehen sind dabei Vorstrafen, die nach der Art ihre Begehung oder den betroffenen Rechtsgütern objektiv eine besondere Nähe zu der vorgesehenen Beschäftigung aufweisen. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit zwischen Vermögensdelikten (Bankkassierer), Verkehrsdelikten (Berufskraftfahrer), politischen Delikten (Mitarbeiter des Verfassungsschutzes) und Sittlichkeitsdelikten (Jugendpfleger) unterschieden. Der Arbeitgeber muss daher differenziert vorgehen.

Ein einzustellender Busfahrer darf nach Verkehrsdelikten gefragt werden, nicht aber nach begangenen Vermögensdelikten. Vorstrafen, die gemäß §32 Abs.2 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) nicht in ein Führungszeugnis aufgenommen werden, der Tilgung unterliegen oder nur in ein Führungszeugnis für Behörden aufgenommen werden, brauchen gemäß §53 Abs.1 BZRG nicht offenbart zu werden, worauf der Bewerber hinzuweisen ist.

Grob rechtswidrig ist es, den Bewerber eine Selbstauskunft aus dem BZRG vorlegen zu lassen. Die Frage nach laufenden Straf- und Ermittlungsverfahren ist zulässig, soweit ein solches Verfahren bereits Zweifel an der persönlichen Eignung und Zuverlässigkeit des Bewerbers für den konkreten Arbeitsplatz begründen kann oder die Verfügbarkeit des Bewerbers durch das Verfahren erheblich eingeschränkt ist, weil mit umfangreichen Ermittlungen, Untersuchungshaft oder der Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe zu rechnen ist.

- Pfändungen und Lohnabtretungen

Bei der Besetzung von Vertrauenspositionen, mit denen beträchtliche finanzielle Spielräume verbunden sind, kann sich der Arbeitgeber erkundigen, ob der Bewerber in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen lebt oder überschuldet ist, ob Lohnpfändungen oder -abtretungen erfolgt sind, der Bewerber eine eidesstattliche Versicherung abgegeben hat oder ein privates Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Das gilt allerdings nicht für die Kassiererin im Supermarkt. Es gibt keine Belege dafür, dass arme Kassierer unehrlicher sind als reiche.

- Chronische Krankheiten und beantragte Kuren

Fragen nach Vorerkrankungen und dem Gesundheitszustand eines Bewerbers betreffend seine Intimsphäre sind nur eingeschränkt zulässig. Der Arbeitgeber darf sich danach erkundigen, ob eine Krankheit oder eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands vorliegt, durch welche die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist. Nach ansteckenden Krankheiten, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden könnten, darf gefragt werden. Ebenfalls in Erfahrung gebracht werden darf, ob es zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit zu einer Arbeitsunfähigkeit, z.B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung kommen kann.

Quelle: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2017/07/Arbeitnehmerdatenschutz-Handreichung.pdf>.

Der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.