

Checkliste: Einstellungsgespräch - Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers

Grundsätzlich	Die Pflicht zur Offenbarung bedeutet, dass der Arbeitnehmer Umstände mitteilen muss, ohne dass der Arbeitgeber danach fragt. Eine derartige Offenbarungspflicht besteht nur, wenn die fraglichen Umstände dem Arbeitnehmer die Erfüllung der Arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder aus anderen Gründen für den Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind.
HIV-Infektion	<ul style="list-style-type: none"> • Eine Offenbarungspflicht besteht nicht. Menschen mit HIV sind durch die erfolgreiche HIV Behandlung leistungsfähig und haben eine normale Lebenserwartung. Eine Ansteckungsgefahr im Arbeitsalltag besteht nicht.
Gesundheitszustand	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung nur erforderlich hinsichtlich Erkrankungen, die den Arbeitnehmer wegen Ansteckungsgefahr oder Schwere der Krankheit dauerhaft an der Erbringung der Arbeitsleistung hindern.
Haftstrafe	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung erforderlich, wenn Haftantritt bevorsteht.
Kurantritt	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung erforderlich, insbesondere bei Kurzzeitbeschäftigungen.
Parteizugehörigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung nicht erforderlich
Schwangerschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung nicht erforderlich <u>Ausnahme:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kurzzeitige Beschäftigung und ○ Beschäftigungsverbot für die ganze Beschäftigungszeit
Schwerbehinderung	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung nur erforderlich, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Behinderung die vertraglich geschuldete Leistung nicht erbringen kann.
Vorstrafen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung nicht erforderlich <u>Ausnahme:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Wenn sich aus der Vorstrafe auf die Ungeeignetheit des Arbeitnehmers schließen lässt (z.B. Vorstrafe wegen sexuellen Missbrauchs an Kindern bei Kindergärtnern).
Wettbewerbsverbot	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung erforderlich Grund: Erhebliche Beeinträchtigung der geschuldeten Arbeitsleistung