

**Vorwort zur 8. Aktualisierungslieferung der 13. Auflage**

Die vorliegende Aktualisierungslieferung gibt den Rechtsstand bis Juli 2021 wieder. Die für den Apothekenbetrieb relevante Gesetzgebung und Rechtsprechung, wie die gendergerechte Stellenausschreibung, Konkretisierungen im Bereich des Mutterschutzes und der Elternzeit, die Anforderungen an die Unterrichtung des Arbeitgebers über die Urlaubsansprüche der Mitarbeiter und den Urlaubsverfall, die Änderungen bei der Arbeit auf Abruf oder die Vorgaben für übertarifliche Gratifikationszahlungen, wurden eingearbeitet. Daneben wurden die Textmuster ergänzt und überarbeitet. Die arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die sich im Rahmen der Corona-Pandemie ergaben und weiterhin ergeben werden, wurden aufgrund ihrer häufigen Änderungen nur an relevanten Stellen, wie Urlaub und Quarantäne, berücksichtigt.

Stuttgart, im Juli 2021

Claudia Mettang

## § 2 Arbeitsvertrag

- 1. Der Arbeitsvertrag soll schriftlich geschlossen werden.**
- 2. Im Arbeitsvertrag soll vereinbart werden, in welcher Haupt- und/oder Filialapotheke der Mitarbeiter eingesetzt wird.**

## Übersicht

Rdn.

- 1 Anbahnung des Arbeitsverhältnisses / Allgemeines Gleichbehandlungsgezet
- 2 Stellenausschreibung
- 3 Bewerbungsgespräch und Einstellungsfragebogen
- 4 Aufbewahrung und Rücksendung der Bewerbungsunterlagen
- 5 Vorstellungskosten
- 6 Umzugskosten
- 7 Einstellungsuntersuchung
- 8 Abschluss des Arbeitsvertrages
- 9 Nachweisgesetz, Vertragsniederschrift
- 10 Kündigung vor Dienstantritt
- 11 Vertragsstrafe
- 12 Direktions-/Weisungsrecht des Arbeitgebers
- 13 Betriebliche Übung, Freiwilligkeitsvorbehalt
- 14 Nebentätigkeit
- 15 Treue- und Fürsorgepflichten
- 16 Arbeitnehmerhaftung
- 17 Verträge mit Minderjährigen, Berufsausbildungsverträge
- 18 Personalakten

**19 Mutterschutz**

- a) Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes
- b) Mitteilungspflichten
- c) Verbot der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- d) Gefährdungsbeurteilung; Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- e) Unzulässige Tätigkeiten
- f) Betriebliche und ärztliche Beschäftigungsverbote
- g) Schutzfristen vor und nach der Entbindung
- h) Einkommenssicherung (Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld)
- i) Weitere Auswirkungen des Mutterschutzes auf das Arbeitsverhältnis
- j) Kündigungsschutz; Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**20 Elternzeit**

- a) Anspruchsberechtigte
- b) Inanspruchnahme und Dauer der Elternzeit
- c) Auswirkungen der Elternzeit auf das Arbeitsverhältnis
- d) Sonderkündigungsschutz
- e) Teilzeitarbeit während der Elternzeit
- f) Vertretung am Arbeitsplatz

**1** Bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages, in der Zeit der sog. Anbahnung des Arbeitsverhältnisses, bestehen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rechte und Pflichten. Besondere Bedeutung erlangt hier das am 18.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ziel des Gesetzes ist, unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Beschäftigte dürfen nicht wegen eines oder mehrerer der genannten acht Gründe benachteiligt werden (§ 7 AGG). Differenzierungen nach einem dieser (Diskriminierungs-) Merkmale sind nur in eng begrenzten Fällen und bei Vorliegen besonderer Rechtfertigungsgründe zulässig. Beschäftigte im Sinne des AGG (§ 6 Abs. 1 AGG) sind nicht nur Arbeitnehmer und Auszubildende, der Benachteiligungsschutz umfasst vielmehr auch die Bewerber. Im Einklang mit dem weiten persönlichen Anwendungsbereich des AGG erstreckt sich auch dessen sachliche Gel tung von der Phase der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses (also der Stellen ausschreibung und Bewerberauswahl) über die Vertragsgestaltung bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 2 AGG).

Im Falle einer unerlaubten Ungleichbehandlung haben die Betroffenen grundsätzlich ein Beschwerderecht (§ 13 AGG) und im Falle einer Belästigung bzw. sexuellen Belästigung auch ein Leistungsverweigerungsrecht (§ 14 AGG). Zentrale Rechtsfolgen einer Verletzung des Benachteiligungs- bzw. Diskriminierungsverbotes sind gem. § 15 AGG Schadensersatz für die materiellen Schäden (Vermögensschäden) sowie angemessene Entschädigung in Geld für immaterielle Schäden (vergleichbar mit Schmerzensgeld). Die Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche sind im Bewerbungsverfahren besonders relevant. Ein Schadensersatzanspruch entsteht nur, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat (vorsätzlich oder fahrlässig) und ist der Höhe nach nicht beschränkt. Als zu erzielende Vermögensschäden dürften hier unter anderem die Bewerbungskosten und die entgangene Vergütung bzw. das Differenzeinkommen zu sehen sein. Bei Letzterem wird in der Literatur in Bezug auf die Dauer eine Beschränkung bis zum nächsten möglichen Kündigungstermin diskutiert<sup>1)</sup>, so dass der Schadensersatzanspruch der Höhe nach dem Arbeitsentgelt entsprechen würde, das der abgelehnte Bewerber bis zum nächstmöglichen, hypothetischen Kündigungstermin erhalten hätte. Das LAG Berlin-Brandenburg hat dagegen im Falle einer bei der Besetzung einer Führungsposition übergangenen Mitbewerberin einen zeitlich unbegrenzten Schadensersatzanspruch in Höhe der Vergütungsdifferenz zwischen der tatsächlich erhaltenen und der Vergütung, die auf der höherwertigen Stelle gezahlt wird, zuerkannt.<sup>2)</sup> Eine abschließende Klärung durch die Rechtsprechung hinsichtlich des Umfangs des Schadensersatzanspruchs steht noch aus. Der Entschädigungsanspruch für immaterielle Schäden ist dagegen verschuldensunabhängig. Liegt die Benachteiligung in der Nichteinstellung, ist die Entschädigung auf maximal drei Monatsgehälter beschränkt, wenn die betreffende Person auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. In allen anderen Fällen ist die Entschädigung der Höhe nach ebenfalls nicht beschränkt. Eine Entschädigung ist dann nicht zu zahlen, wenn der Bewerber im Rahmen seiner Bewerbung nicht ernsthaft an der Stelle interessiert war, sondern es diesem bei seiner Bewerbung allein darum ging, eine formale Position eines Bewerbers einzunehmen, um so eine Entschädigung nach dem AGG zu erhalten. In diesem Falle ist ein Entschädigungsverlangen rechtsmissbräuchlich, selbst wenn die Stellenanzeige nachweislich diskriminierend formuliert war.<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Däubler/Bertzbach, AGG Handkommentar, 2. Auflage 2008, 15 Rn. 60ff.

<sup>2)</sup> LAG Berlin-Brandenburg 26.11.2008 in NZA 2009, S. 43

<sup>3)</sup> BAG 25.10.2018 in NZA 2019, S. 527

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot in der Zeit der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses begründet jedoch keinen Anspruch auf Einstellung bzw. Abschluss eines Arbeitsvertrages (§ 15 Abs. 6 AGG).

Der (abgelehnte) Bewerber muss die Indizien beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines der oben genannten acht Merkmale vermuten lassen (z.B. Vorlage einer Stellenanzeige, die nicht benachteiligungsfrei formuliert ist). Gelingt ihm dies, trägt der Arbeitgeber die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vorlag oder aber ein solcher gerechtfertigt war (§ 22 AGG).

Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche müssen mit einer Frist von zwei Monaten schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden (§ 15 Abs. 4 AGG). Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung mit Zugang der Ablehnung, ansonsten mit Kenntnisserlangung von der Benachteiligung. Aus diesem Grunde sollten Bewerbungsunterlagen, zumindest aber Kopien der Unterlagen, sowie die schriftlichen Notizen des Arbeitgebers bis zum Ablauf dieser Ausschlussfrist aufbewahrt werden. Wird der Anspruch erfolglos geltend gemacht, muss die Klage auf Entschädigung und Schadensersatz innerhalb von 3 Monaten nach schriftlicher Geltendmachung eingereicht werden.

Den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes muss demnach nicht nur während des Arbeitsverhältnisses und bei dessen Beendigung entsprochen werden, sondern insbesondere auch in allen Phasen der Bewerberauswahl im Rahmen der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses.

**2** Stellenausschreibungen müssen benachteiligungsfrei erfolgen (§ 11 AGG). Dies gilt sowohl für interne als auch für externe Ausschreibungen (z.B. in Zeitungen oder im Internet) sowie für Stellenausschreibungen durch Dritte (z.B. Agentur für Arbeit oder Personalberatungsunternehmen). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Ordnungsmäßigkeit der Stellenausschreibung durch Dritte zu überwachen, da ihm ein Verstoß Dritter gegen das Benachteiligungsverbot des AGG regelmäßig zuzurechnen ist.<sup>4)</sup>

Um bei der Stellenausschreibung nicht gegen das Verbot der Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verstößen, gilt Folgendes:

- Definition des genauen Anforderungsprofils, und Beschränkung der Stellenausschreibung auf Qualifikation und Soft Skills (Ausbildung, Zusatz-

---

<sup>4)</sup> BAG 05.02.2004 in NZA 2004, S. 504

- qualifikation, EDV-Kenntnisse etc.; Kommunikationsvermögen, Teamfähigkeit etc.)
- Durchgängig geschlechtsneutrale Formulierungen, nicht nur in der Überschrift sondern auch im Text der Stellenanzeige. Nachdem das BVerfG entschieden hat, dass in der Rechtsordnung neben dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht ein drittes Geschlecht existiert<sup>5)</sup>, muss dies in der Stellenausschreibung entsprechend berücksichtigt werden. In Anlehnung an die Regelung in § 22 Abs. 3 des Personenstandsgesetzes, die neben der Eintragung des weiblichen oder männlichen Geschlechts nun auch die Eintragung mit der Angabe „divers“ vorsieht, sind geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen mit einer Ergänzung um ein „d“ für divers (z.B. PTA m/w/d) denkbar. Auch im Text der Stellenanzeige sind geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen („Sie verfügen über ...“, „wir setzen ... voraus“), ebenso in Briefen und E-Mails; geschlechtsneutrale Anreden werden ohne Frau/Herr und meist nur unter Verwendung des Vor- und Nachnamens formuliert. Bei Unsicherheit über die richtige Anrede, sollte der Arbeitgeber nachfragen.
  - Keine Vorgaben zum Alter und keine Verwendung von Attributen oder Eigenschaften, die üblicherweise Personen einer bestimmten Altersgruppe zugeschrieben werden (wie z.B. Mitarbeiter „im Alter zwischen 25 und 35 Jahren gesucht“<sup>6)</sup>, „junger, engagierter Mitarbeiter gesucht“<sup>7)</sup>, „Wir bieten die Möglichkeit, Ihre Ideen in ein junges, erfolgreiches Team einzubringen“<sup>8)</sup>, Arbeitnehmer „im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr“ gesucht<sup>9)</sup>). Das Angebot einer Tätigkeit in einem „jungen, dynamischen Team“ stellt eine unmittelbare Altersdiskriminierung dar, weil damit nicht nur ein Istzustand beschrieben wird, sondern der Arbeitgeber zum Ausdruck bringt, dass ein Mitarbeiter gesucht wird, der in dieses Team passt, weil er ebenso jung und dynamisch ist.<sup>10)</sup> Im Gegensatz dazu werden in einer Beschreibung des Arbeitgebers als „junges, dynamisches Unternehmen“ die Begriffe „jung“ und „dynamisch“ nicht mit dem Team, sondern mit dem Unternehmen, d.h. mit dem Alter des Unternehmens und nicht der Altersstruktur der Mitarbeiter, in Verbindung gebracht.<sup>11)</sup> Vorsicht ist bei der Angabe einer bestimmten

---

5) BVerfG 10.10.2017 in NJW 2017, S. 3643

6) BAG 23.08.2012 in NZA 2013, S. 37

7) BAG 19.08.2010 in NZA 2010, S. 1412

8) LAG Hamburg 23.06.2010 in BB 2011, S. 1140

9) BAG 18.08.2009 in NZA 2010, S. 222

10) BAG 23.11.2017 in NZA 2018, S. 584

11) BAG 23.11.2017 in NZA 2018, S. 584

Berufserfahrung in der Stellenanzeige geboten, da dies von der Rechtsprechung bislang noch nicht einheitlich beurteilt wird. Während eine Stellenausschreibung, in der ein Bewerber mit „null bis zwei Jahren Berufserfahrung“ gesucht wurde, in einem Fall nicht als Altersdiskriminierung gewertet wurde, weil Berufserfahrung nicht unbedingt entsprechend dem Lebensalter erworben wird, wurde in einem ähnlich gelagerten Fall eine mögliche mittelbare Diskriminierung festgestellt<sup>12)</sup>).

- Die Vorgabe „flexibel und belastbar“ wurde von der Rechtsprechung als Floskel ohne relevanten Aussagewert beurteilt und stellt damit kein Indiz für eine Diskriminierung behinderter Bewerber dar.<sup>13)</sup>
- Keine ausdrückliche Anforderung von Bewerbungsunterlagen mit Lichtbild und Lebenslauf, denn hierdurch können Rückschlüsse auf eine (sichtbare) Behinderung, das Alter und evtl. die Rasse und ethnische Herkunft gezogen werden.
- Die Vorgabe „sehr gute Deutschkenntnisse“ (wenn dieses Erfordernis durch die Tätigkeit tatsächlich vorgegeben ist, wie etwa bei einer Tätigkeiten mit häufigem Kontakt zu deutschsprachigen Kunden) knüpft im Gegensatz zum Erfordernis „Muttersprache Deutsch“ nicht an eine bestimmte Herkunft an, da eine Sprache unabhängig von der ethnischen Herkunft erworben werden kann und stellt damit keine Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft oder Rasse dar.<sup>14)</sup>
- Im Gegensatz dazu stellt, soweit es an einer Rechtfertigung fehlt, die Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft dar, denn die erworbene Muttersprache ist typischerweise mit der Herkunft und damit auch der ethnischen Herkunft verbunden.<sup>15)</sup>

Aus diesen Gründen hat sich im Rahmen der Stellenausschreibung der Hinweis auf die Übersendung „aussagekräftiger Bewerbungsunterlagen“ durchgesetzt, denen dann üblicherweise Lebenslauf und Lichtbild auf freiwilliger Basis beigefügt werden.

Alle Arbeitgeber sind des Weiteren zur Prüfung verpflichtet, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und müssen

---

<sup>12)</sup> ArbG Köln 23.01.2013 3 Ca 3734/12 und LAG Köln 20.11.2013 5 Sa 317/13

<sup>13)</sup> LAG Nürnberg 19.02.2008 in NZA 2009, S. 148

<sup>14)</sup> LAG Nürnberg 05.10.2010 2 Sa 171/11

<sup>15)</sup> BAG 29.06.2017 in NZA 2018, S. 33

sich hierzu frühzeitig mit der Agentur für Arbeit in Verbindung setzen (§ 81 Abs. 1 SGB IX). Die Verletzung dieser Pflicht stellt ein Indiz für eine Diskriminierung wegen Behinderung dar, auf die sich ein schwerbehinderter Bewerber (Grad der Behinderung von wenigstens 50 %) berufen kann.<sup>16)</sup> Darüber hinaus müssen Arbeitgeber jeden Arbeitsplatz, den sie ausschreiben, grundsätzlich auch immer als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben (§ 7 Abs. 1 TzBfG). Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür nicht eignet. Allerdings lässt § 7 TzBfG die Zuwiderhandlung sanktionslos.

Bewerbungsgespräch und Einstellungs- (oder Personal-) Fragebogen<sup>17)</sup> sind wichtige Instrumente, um sich Klarheit darüber zu verschaffen, ob ein Vertragsschluss sinnvoll erscheint. Da auch hier das AGG zur Anwendung kommt, wird das Vorstellungsgespräch auf Arbeitgeberseite meist durch zwei Personen geführt, damit ein Zeuge zur Verfügung steht. Die Fragen und Antworten sollten schriftlich dokumentiert und über die Ablehnungsgründe eine kurze Notiz erstellt werden.

3

Aus der Abwägung des Arbeitgeberinteresses an einer möglichst umfassenden Information über den Bewerber und des Persönlichkeitsrechts des Bewerbers ergeben sich die Fragenrechte des Arbeitgebers und die allgemeinen Auskunftspflichten des Arbeitnehmers im Bewerbungsgespräch und im Einstellungsfragebogen.

Ausgangspunkt für das Fragerrecht des Arbeitgebers (sowohl im persönlichen Bewerbungsgespräch als auch im Einstellungsfragebogen) ist das Bestehen eines berechtigten, billigenwerten und schutzwürdigen Interesses an der Beantwortung einer bestimmten Frage.<sup>18)</sup> Fragen, die darüber hinausgehen und damit in das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers eingreifen, ohne dass hierfür sachliche Gründe bestehen, sind unzulässig.

Zulässige Fragen des Arbeitgebers:

- Beruflicher Werdegang  
Fragen nach dem beruflichen Werdegang und der beruflichen Entwicklung einschließlich der Schul- und Berufsausbildung sowie der besonderen (arbeitsplatzbezogenen) Kenntnisse und Fähigkeiten
- Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis  
als rechtliche Voraussetzung zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses

<sup>16)</sup> BAG 13.10.2011 in BB 2012, S. 1024

<sup>17)</sup> s. Textmuster 2 in Teil D

<sup>18)</sup> BAG 11.11.1993 in NZA 1994, S. 407

- Gesundheitszustand

Fragen nach dem Gesundheitszustand sind nur insoweit zulässig, als sie sich auf derzeit bestehende akute Erkrankungen beziehen, die die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen betreffen; Fragen nach ansteckenden Krankheiten, die zukünftige Kollegen oder Kunden gefährden können sind ebenso zulässig wie Fragen nach einer bewilligten Kur oder geplanten Operation zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit.<sup>19)</sup>

- Bisherige Vergütung

soweit die Frage für die zu besetzende Stelle Aussagekraft hat oder der Bewerber sie von sich aus als Mindestvergütung gefordert hat<sup>20)</sup>

- (Aktuelle) Gehaltspfändungen und -abtretungen

umstritten, wegen des zusätzlichen Arbeitsaufwandes für den Arbeitgeber ist ein berechtigtes Interesse bei umfangreichen Pfändungen wohl gegeben

- Weitere bestehende Arbeitsverhältnisse

- Vorstrafen

wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erfordert, d. h. bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt; auch die Frage nach noch anhängigen Straf- oder Ermittlungsverfahren kann zulässig sein, wenn solche Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers begründen.<sup>21)</sup> Kein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers besteht grundsätzlich hinsichtlich eingestellter Ermittlungsverfahren oder Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt sind.<sup>22)</sup>

- Im Kalenderjahr bisher erhaltener Urlaub

Unzulässige Fragen des Arbeitgebers (nach Einführung des AGG noch erweitert):

- Alter/Geburtsdatum

wegen eventueller Altersdiskriminierung

- Schwangerschaft/Familienplanung

unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts, selbst dann, wenn der Beschäftigung der Frau von vornherein ein mutterschutzrechtliches

---

<sup>19)</sup> BAG 07.06.1984 in NZA 1985, S. 57

<sup>20)</sup> BAG 19.05.1983 in DB 1984, S. 298

<sup>21)</sup> BAG 06.09.2012 in NZA 2013, S. 1087

<sup>22)</sup> BAG 15.11.2012 in NZA 2013, S. 429; BAG 20.03.2014 in NZA 2014, S. 1131

## Muster 1

**Einladung zur Vorstellung  
mit/ohne Kostenübernahme**

Name

Adresse

**Bewerbung/Vorstellungsgespräch**

(Anrede)

vielen Dank für Ihre Bewerbungsunterlagen und das Interesse an meiner Apotheke. Gerne würde ich Sie persönlich kennenlernen und lade Sie deshalb zu einem Vorstellungsgespräch am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr in meine Apotheke ein. Ich bitte um eine kurze Bestätigung dieses Termins.

Ausgehend von Ihrem in der Bewerbung angegebenen Wohnsitz erstatte ich Ihnen eventuell entstehende Reisekosten bis zur Höhe der Kosten für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln bzw. Bahnfahrten der zweiten Klasse. Etwaige sonstige Kosten (z.B. Hotel- oder Verpflegungskosten) werden nicht erstattet.

Mit freundlichen Grüßen

---

**Alternative ohne Kostenübernahme**

vielen Dank für Ihre Bewerbungsunterlagen und das Interesse an meiner Apotheke. Gerne würde ich Sie persönlich kennenlernen und lade Sie deshalb zu einem Vorstellungsgespräch am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr in meine Apotheke ein. Ich bitte um eine kurze Bestätigung dieses Termins.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass ich etwaige Ihnen mit der Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen in meiner Apotheke verbundene Kosten, insbesondere Fahrtkosten, nicht übernehmen kann.

Mit freundlichen Grüßen

---

## Muster 2

**Einstellungsfragebogen**

## 1. Angaben zur Person

Nachname: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Geburtsname: \_\_\_\_\_

Straße, Nr. \_\_\_\_\_

Wohnort: \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Bei Minderjährigen Name und Anschrift der gesetzlichen Vertreter:

\_\_\_\_\_

2. Schulbildung: \_\_\_\_\_

3. Hochschulstudium: \_\_\_\_\_

4. Berufsausbildung als: \_\_\_\_\_

5. Berufsausbildung bei: \_\_\_\_\_

6. Abschlussprüfung(en) mit Datum: \_\_\_\_\_

7. EDV-Kenntnisse: \_\_\_\_\_

8. Fremdsprachen: \_\_\_\_\_

9. Führerschein Klasse: \_\_\_\_\_

10. Sonstige besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse: \_\_\_\_\_

11. Ansteckende oder schwerwiegende Krankheit, die die Einsatzfähigkeit auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz einschränkt bzw. Kollegen und Kunden gefährdet: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12. Geplante Operationen oder Kuren im Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit: \_\_\_\_\_
13. Für Jugendliche, die ins Berufsleben eintreten: ärztliche Untersuchung gem. § 32 Abs. 1 JArbSchG innerhalb der letzten 14 Monate: \_\_\_\_\_
14. Vorherige Beschäftigungen: \_\_\_\_\_
15. Jetzige Anstellung: ungekündigt / gekündigt / arbeitslos
16. Nebenbeschäftigung: wo/wie viele Stunden pro Woche/ (bei geringfügig Beschäftigten) Höhe des Verdienstes \_\_\_\_\_
17. Wettbewerbsverbot einschlägig: \_\_\_\_\_
18. Für das laufende Kalenderjahr bei einem früheren Arbeitgeber erhaltener Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung: \_\_\_\_\_  
ggf. wie viele Werktage: \_\_\_\_\_
19. Letztes Monatsgehalt: \_\_\_\_\_
20. Gehaltsvorstellung: \_\_\_\_\_
21. Arbeitsaufnahme möglich ab: \_\_\_\_\_
22. Krankenkasse: \_\_\_\_\_
23. (falls erforderlich) Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis \_\_\_\_\_

Dieser Einstellungsfragebogen ist Bestandteil des Arbeitsvertrages; unvollständige oder unrichtige Angaben berechtigen zur Anfechtung des Arbeitsvertrages oder zur fristlosen Kündigung. Daneben bleibt die Geltendmachung von Schadensersatz vorbehalten.

Datum: \_\_\_\_\_

Unterschrift: \_\_\_\_\_

(Bei Minderjährigen Unterschrift der gesetzlichen Vertreter)