

Vorstellungsgespräch – unzulässige Fragen

Dem Bedürfnis nach möglichst umfangreicher Information des zukünftigen Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch sind in bestimmten Bereichen rechtliche Grenzen gesetzt. Nicht alles, was der Arbeitgeber gerne wissen möchte, darf er auch tatsächlich fragen. Und nicht alle Fragen müssen vom Bewerber wahrheitsgemäß beantwortet werden. Hier stellt die Rechtsprechung den Schutz des Persönlichkeitsrechts des Bewerbers über das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers. Bestimmte Fragen dürfen vom Arbeitgeber nur dann gestellt werden, wenn eine besondere und eindeutige Beziehung zur auszuübenden Tätigkeit besteht.

Welcher Arbeitgeber möchte schon jemand einstellen, der auf die ihn interessierenden Fragen unter Berufung auf die Unzulässigkeit der Frage schweigt? Und nicht alle Fragen müssen vom Bewerber wahrheitsgemäß beantwortet werden. Viele Bewerber wissen gar nicht, dass sie diese unzulässigen Fragen nicht beantworten müssen.

Zulässig sind grundsätzlich nur solche Fragen, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes, billiges und schutzwürdiges Interesse hat. Eine Offenbarungspflicht – also eine Offenlegung von bestimmten Tatsachen ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers – trifft einen Bewerber bzw. Arbeitnehmer nur ausnahmsweise.

Viele Bewerber wissen gar nicht, dass sie diese unzulässigen Fragen nicht beantworten müssen. Oder aber, sie scheuen sich, die Antwort zu verweigern. Denn sie verbinden mit einer solchen Weigerung die – nicht unberechtigte – Befürchtung, dass sie den begehrten Job dann eh nicht bekommen. Welcher Arbeitgeber möchte schon jemand einstellen, der auf die ihn interessierenden Fragen unter Berufung auf die Unzulässigkeit der Frage schweigt?

Deswegen geht der Schutz der Persönlichkeit sogar so weit, dass unzulässige Fragen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen, also ganz bewusst falsch beantwortet werden dürfen. Eine falsche Antwort hat für den Bewerber - von wenigen Ausnahmen abgesehen - keine rechtlichen Folgen. Damit billigt die Rechtsprechung dem Bewerber also quasi ein „Notwehrrecht“ zu und sanktioniert allzu große Neugier von Arbeitgebern mit dem Recht auf Lüge.

Die Fragen im Einzelnen:

1. Schwangerschaft

Fragen nach der Schwangerschaft einer Bewerberin sind unzulässig, und zwar unabhängig davon, ob sich auf die freie Stelle nur Frauen oder auch Männer beworben haben. Früher stand die Rechtsprechung auf dem Standpunkt, dass die Frage nach der Schwangerschaft dann zulässig sei, wenn mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote bestehen (z.B. Anstellung in Nacharbeit oder gesundheitsgefährdende Labortätigkeiten). Das BAG hat aber entschieden, dass die Frage nach einer Schwangerschaft selbst dann unzulässig ist, wenn einer Beschäftigung der Frau von vornherein ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot entgegensteht.

2. Krankheiten

Fragen nach Krankheiten sind grundsätzlich unzulässig, wenn dies nur zur generellen Abfrage des Gesundheitszustandes erfolgt. Fragen nach dem Gesundheitszustand sind nur insoweit zulässig, wie sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf den vorgesehenen Arbeitsplatz betreffen. Ein Beispiel hierfür sind Allergien gegen Stoffe, mit denen der Arbeitnehmer auf der zu besetzenden Stelle zwangsläufig in Berührung kommen würde.

3. HIV-Infektion

Fragen nach einer HIV-Infektion (also vor Ausbruch der Krankheit) sind ebenfalls nur dann zulässig, wenn sie auf die sachgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten Auswirkung haben können. Hier besteht ein Fragerecht vor allem bei sämtlichen Heilberufen (Ärzte, Krankenschwestern, Hebammen usw.), und zwar wegen des Blutkontakts.

4. Schwerbehinderung

Fragen nach der Schwerbehinderung sind nach der Rechtsprechung des BAG (noch) zulässig. Seit Inkrafttreten der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie vom 27.11.2000 und deren Umsetzung in § 81 Abs. 2 SGB IX trifft diese Rechtsprechung jedoch verstärkt auf Kritik in der Rechtslehre und der unterinstanzlichen Rechtsprechung. Es wird gefordert, die zulässigen Fragen nach Schwerbehinderung und Schwerbehinderteneigenschaft auf die Fälle zu beschränken, in denen der Arbeitgeber aufgrund des arbeitsplatzbezogenen Anforderungsprofils ein besonderes Informationsbedürfnis hat. Es ist nicht auszuschließen, dass hier in absehbarer Zukunft eine Rechtsprechungsänderung erfolgt.

5. Vermögensverhältnisse

Fragen über die Vermögensverhältnisse des Bewerbers sind nur zulässig, wenn ein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers aufgrund der Eigenart der zu besetzenden Stelle besteht, z. B. beim Kassierer einer Bank oder bei Arbeitnehmern in sonstigen Vertrauenspositionen. Ansonsten ist die Frage aber grundsätzlich unzulässig.

6. Vorstrafen

Auch nach Vorstrafen darf der Arbeitgeber nur fragen, soweit dies für die Art der zu erbringenden Arbeitsleistung von Bedeutung ist. Hierzu gehören z. B. Vermögensdelikte bei Kassierern oder Verkehrsstraftaten bei Berufskraftfahrern. Das gleiche gilt für sonstige Fälle, wenn eine Vorstrafe oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers aufkommen lassen. So hat das BAG beispielsweise die Frage nach einem Ermittlungsverfahren wegen sexuellen Missbrauchs von Kindern bei einem Bewerber um einen Arbeitsplatz als Erzieher in einem Kindergarten für zulässig gehalten.

Offenbarungspflicht des Bewerbers

Eine Offenbarungspflicht ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers trifft einen Bewerber nur in Ausnahmefällen. Grundsätzlich ist es nämlich Sache des Arbeitgebers, die für die Einstellung aus seiner Sicht maßgeblichen Umstände aufzuklären. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist daher Voraussetzung für eine selbstständige Auskunftspflicht des Arbeitnehmers, dass die fraglichen Umstände dem Arbeitnehmer die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder jedenfalls sonst für die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Bejaht wurde beispielsweise eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers in Bezug auf bestehende einschlägige Wettbewerbsverbote.

Auch wenn der Arbeitnehmer demnächst eine Haftstrafe antreten muss und aus diesem Grund am Arbeitsantritt voraussichtlich gehindert sein wird, muss er dies offenbaren.

Quelle: <http://www.rechtstipps.net/Rechtstipps/334/Vorstellungsgespraech-unzulaessige-Fragen/>