

Veröffentlicht am 23. Mai 2003

Bayerische Staatszeitung (Serie: „Wirtschaftsrecht für den Mittelstand“)

Autor: Rechtsanwalt Uwe Willmann, Nürnberg

***Ein heikles Thema bei der Einstellung von Arbeitnehmern:
Welche Fragen sind im Vorstellungsgespräch erlaubt?***

Nach der Durchsicht und Auswertung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen eines Bewerbers folgt - das nähere Interesse des Arbeitgebers am Bewerber vorausgesetzt - das Vorstellungsgespräch. Der Arbeitgeber möchte aus mehreren ihm geeignet erscheinenden Bewerbern für die zu vergebende Stelle den besten Kandidaten oder die beste Kandidatin auswählen.

Es geht dem Arbeitgeber darum, sich ein individuelles Bild von der Persönlichkeit und den Fähigkeiten bzw. Kenntnissen des zukünftigen potenziellen Mitarbeiters zu machen. Der Arbeitgeber ist deshalb an Informationen interessiert, die er sich über sein Fragerecht im Vorstellungsgespräch erschließt. Die bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber dem Kandidaten jede beliebige Frage stellen darf und der Bewerber ausnahmslos zur wahrheitsgemäßen Beantwortung aller ihm gestellten Fragen verpflichtet ist.

Das Fragerecht des Arbeitgebers wird begrenzt durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Bewerbers. Deshalb dürfen Umstände, die der Arbeitgeber bei der Einstellungsentscheidung nicht berücksichtigen darf, auch nicht erfragt werden. Dementsprechend braucht der Bewerber nur zulässige Fragen wahrheitsgemäß und vollständig beantworten, wenn er sich zur Beantwortung entschließt. Eine generelle Auskunftspflicht gibt es nämlich auch für zulässige Fragen nicht. Allerdings wird die Nichtbeantwortung zulässiger Fragen in der Regel die Erfolgchancen des Bewerbers nicht erhöhen. Auf unzulässige Fragen darf der Bewerber sogar bewusst falsche Antworten geben.

Generell **zulässig** sind Fragen des Arbeitgebers

- zum bisherigen vollständigen beruflichen Werdegang, z.B. der Dauer aller bisherigen Anstellungsverhältnisse bei den jeweiligen Arbeitgebern;
- zu der Schul-/Hochschulausbildung einschließlich dem jeweiligen z.B. Hochschulort, den jeweiligen Abschlüssen und Prüfungsergebnissen;
- zu Sprachkenntnissen und absolvierten Lehrgängen;
- zu bevorstehenden oder bereits abgeleisteten Wehr- oder Ersatzdienstpflichten;
- zum Vorliegen und der Dauer einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis;
- zum Vorliegen von Gehaltsabtretungen oder Gehaltspfändungen und
- zum Wohnort des potenziellen zukünftigen Mitarbeiters;
- zu anhängigen Ermittlungs- oder Strafverfahren;
- zu bestehenden nachvertraglichen Wettbewerbsverboten.

Im Rahmen der Besetzung von Führungspositionen bzw. von Stellen, die die Erfüllung überdurchschnittlicher Loyalitätspflichten im Verhältnis zum Arbeitgeber erfordern, sind auch Fragen des Arbeitgebers nach

- einer Scientology-Mitgliedschaft,
- den Vermögensverhältnissen,
- Vorstrafen und
- einer Stasi-Mitarbeit

zulässig.

Beantwortet ein Bewerber zulässige Fragen nicht wahrheitsgemäß oder nur unvollständig und kommt es daraufhin zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten oder das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen.

Wegen der Geltung von Diskriminierungsverboten sind generell **unzulässig** Fragen des Arbeitgebers

nach der Zugehörigkeit des Bewerbers zu einer bestimmten religiösen Konfession;
nach politischen Anschauungen, insbesondere der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei;
nach einer Gewerkschaftszugehörigkeit.

Ausnahmen gelten hier nur für sogenannte Tendenzunternehmen (z.B. kirchliche Einrichtungen).

Ebenfalls **unzulässig** sind Fragen, die die engere Privatsphäre des Arbeitnehmers betreffen. Hierzu gehören Fragen nach

einer bestehenden Schwangerschaft;
einer beabsichtigten Eheschließung und
generell der Familienplanung.

Grundsätzlich muss kein Bewerber dem Arbeitgeber während des Bewerbungsgesprächs ihm nachteilige Umstände mitteilen. Auch hierzu gibt es aber Ausnahmen:

So muss der Arbeitnehmer auf solche Umstände hinweisen, hinsichtlich derer der Arbeitgeber billigerweise, also nach Treu und Glauben, einen Hinweis erwarten kann. Hierzu gehört z.B. der bevorstehende Antritt einer Gefängnisstrafe. Hierdurch würde dem Arbeitnehmer die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses aus tatsächlichen Gründen vorhersehbar unmöglich. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages wäre deshalb dem Arbeitgeber unzumutbar.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass auch das Arbeitsrecht zunehmend immer schneller Änderungen (z.B. Hartz-Reform) unterliegt. Diese Änderungen sollten jeweils z.B. bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen berücksichtigt werden. Auch im Falle einer Kündigung von Arbeitsverhältnissen gilt es immer, sämtliche Form- und Frist- sowie Hinweisvorschriften zu beachten.

Deshalb sollte sich jeder Arbeitgeber auch vor Durchführung personalwirtschaftlicher Maßnahmen vollumfassend und qualifiziert von einem Rechtsanwalt seines Vertrauens ausführlich beraten lassen.

Rechtsanwalt Uwe Willmann
Freiligrathstraße 5
90482 Nürnberg
www.uwe-willmann.de