

Grundsätzlich ist zwischen dem Fragerecht des Arbeitgebers und der allgemeinen Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers auch ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers zu differenzieren:

Fragerecht des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch

Genereller Ausgangspunkt für das Fragerecht des Arbeitgebers ist das Bestehen eines berechtigten, billigenswerten und schutzwürdigen Interesses an der Beantwortung einer bestimmten Frage. Abzuwägen sind regelmäßig das betriebliche Interesse des Arbeitgebers und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers.

Nachfolgend sind beispielhaft praxisrelevante Einzelfälle aus der umfangreichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) angeführt:

- 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. Das BAG hat entschieden, dass die Frage einer Schwangerschaft selbst dann unzulässig ist, wenn einer Beschäftigung der Frau von vornherein ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot entgegensteht.

- Krankheiten

Fragen nach Krankheiten sind grundsätzlich unzulässig, wenn dies nur der generellen Abfrage des Gesundheitszustandes dient. Fragen nach dem Gesundheitszustand sind nur insoweit zulässig, wie sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf den vorgesehenen Arbeitsplatz betreffen.

- Aids-Infektion

Fragen nach einer Aids-Infektion (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 bei sämtlichen Heilberufen wegen des Blutkontakts.

- Schwerbehinderung

Fragen nach einer Schwerbehinderung sind nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG zulässig. Seit In-Kraft-Treten der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie vom 27.11.2000 und deren Umsetzung in § 81 Abs. 2 SGB IX wird diese Rechtsprechung jedoch verstärkt kritisiert. Es wird gefordert, die zulässigen Fragen nach Schwerbehinderung und Schwerbehinderteneigenschaft auf Fälle zu beschränken, in denen der Arbeitgeber aufgrund des arbeitsplatzbezogenen Anforderungsprofils ein besonderes Informationsbedürfnis hat. Es ist nicht auszuschließen, dass hier eine Rechtsprechungsänderung erfolgt.

- Vermögensverhältnisse

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

- Vorstrafen

Auch nach Vorstrafen darf der Arbeitgeber nur fragen, soweit dies für die Art der zu erbringenden Arbeitsleistung von Bedeutung ist. Hierzu zählen Vermögensdelikte bei Kassierern oder Verkehrsdelikte bei Berufskraftfahrern. Gleiches gilt für sonstige Fälle, wenn eine Vorstrafe oder auch ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers erkennen lässt. So hat das BAG die Frage nach einem Ermittlungsverfahren wegen sexuellen Missbrauchs von Kindergartenkindern bei einem Bewerber für einen Arbeitsplatz als Erzieher in einem Kindergarten für zulässig gehalten.

Offenbarungspflicht des Bewerbers im Vorstellungsgespräch

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

- Schwangerschaft

Eine Offenbarungspflicht bezüglich einer bestehenden Schwangerschaft besteht nicht.

- Krankheiten, Aids-Infektion

Es besteht keine Offenbarungspflicht über ausgeheilte oder akute Erkrankungen. Mitzuteilen sind nur solche Erkrankungen, die den Arbeitnehmer wegen der Ansteckungsgefahr oder der Schwere der Erkrankung an der Erbringung der Arbeitsleistung dauerhaft hindern. Dies ist bei einer AIDS-Erkrankung regelmäßig der Fall. Bei der bloßen AIDS-Infektion (vor Ausbruch der Krankheit) kommt es dagegen auf die Art der Tätigkeit an.

- Schwerbehinderung

Es besteht keine generelle Offenbarungspflicht, es sei denn der Arbeitnehmer vermag aufgrund seiner Behinderung die vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht zu leisten.

- Vorstrafen

Es besteht keine generelle Offenbarungspflicht.

- Wettbewerbsverbote

Bejaht wurde eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers in Bezug auf bestehende einschlägige Wettbewerbsverbote. Dies ergibt sich aus der unter Umständen erheblichen Beeinträchtigung der geschuldeten Arbeitsleistung.

Rechtsfolgen

Beantwortet der Arbeitnehmer im Vorstellungsgespräch eine zulässige Frage des Arbeitgebers wahrheitswidrig oder teilt der Arbeitnehmer einen offenbarungspflichtigen Umstand nicht von sich aus mit, so berechtigt dies den Arbeitgeber regelmäßig zur Anfechtung des Arbeitsvertrages gemäß § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung. Die Anfechtung hat gemäß § 142 BGB die rückwirkende Nichtigkeit des Arbeitsvertrages zur Folge, es sei denn, die wahrheitswidrige Beantwortung einer zulässigen Frage war offensichtlich (z.B. offensichtliche Schwerbehinderung) und es fehlt daher an der Täuschung des Arbeitgebers.