

PersonalRAT

Bewerbungsgespräch: Wonach darf der Arbeitgeber fragen?

Folgende Situation kennen viele Arbeitnehmer/-innen: Sie sitzen ihrem potenziellen Arbeitgeber in einem Bewerbungsgespräch gegenüber und sehen sich plötzlich der Beantwortung unangenehmer Fragen ausgesetzt, wie z. B. nach ihren Vermögensverhältnissen oder einem Kinderwunsch. Der/Die Bewerber/-in befindet sich hier in einem Gewissenskonflikt: Bei der Nichtbeantwortung der Fragen sinken die Chancen auf den Arbeitsvertrag unter Umständen beträchtlich, aber man möchte auch nicht alles über sich preisgeben.

Welche Fragen darf ein Arbeitgeber stellen? Darf die Bewerberin/der Bewerber auf unzulässige Fragen unrichtig antworten?

Grundsätzlich gilt, dass Bewerber/-innen zur wahrheitsgemäßen Beantwortung zulässiger Fragen verpflichtet sind. Ein Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungsverhandlungen ist allerdings nur soweit anzuerkennen, wie der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis hat. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nur Fragen stellen darf, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses und für die ordnungsgemäße Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung von Bedeutung sind. Deshalb darf auf unzulässige Fragen unrichtig geantwortet werden.

Beispiele:

1. Darf der Arbeitgeber nach einer bestehenden Schwangerschaft oder der Familienplanung fragen?

Die Frage nach einer Schwangerschaft enthält eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts und verstößt damit gegen das Diskriminierungsverbot in § 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Dies gilt selbst dann, wenn der zu besetzende Arbeitsplatz dem Katalog der Beschäftigungsverbote gemäß Mutterschutzgesetz unterliegt und die Bewerberin die Tätigkeit zunächst nicht ausüben darf (BAG vom 6.2.2003 – 2 AZR 621/01). Die Bewerberin braucht diese Frage also nicht zu beantworten bzw. hat das Recht zur Lüge. Gleiches gilt für die Frage nach der Familienplanung, da sie keine Auswirkungen auf die Durchführung des Arbeitsverhältnisses hat.

2. Darf der Arbeitgeber nach einer bestehenden Schwerbehinderung fragen?

Bislang hat die Rechtsprechung die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft für uneingeschränkt zulässig erachtet, auch wenn die Behinderung keinen Einfluss auf die Erbringung der Arbeitsleistung hat (BAG vom 3.12.1998 – 2 AZR 754/97 –, EzA § 123 BGB Nr. 51). Mit Einführung des § 164 Sozialgesetzbuch IX ist die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwerbehinderung im Vorstellungsgespräch nicht mehr zulässig. Die Vorschrift verbietet die Benachteiligung schwerbehinderter Beschäftigter wegen ihrer Behinderung.

PersonalRAT

Eine unzulässige Benachteiligung liegt jedoch dann nicht vor, wenn die Bewerberin/der Bewerber aufgrund ihrer/seiner Behinderung nicht geeignet ist, die Tätigkeit auszuführen. Die Frage nach den körperlichen oder geistigen Fähigkeiten ist daher nur zulässig, wenn diese zwingenden Voraussetzungen für die Tätigkeit sind.

3. Darf der Arbeitgeber nach bestehenden Lohn- und Gehaltspfändungen sowie Vermögensverhältnissen fragen?

Grundsätzlich ist die Frage nach den Vermögensverhältnissen der Bewerber/-innen unzulässig. Dies gilt sowohl für Vermögen als auch für Schulden. Das LAG Bremen hat entschieden, dass gegenüber dem Arbeitgeber keine Verpflichtung besteht, vorhandene Verbindlichkeiten zu offenbaren (LAG Bremen vom 4.2.1981 – 2 Sa 207/80). Nach dem Vorliegen von Lohn- und Gehaltspfändungen darf ebenfalls grundsätzlich nicht gefragt werden.

Eine Ausnahme von den dargestellten Grundsätzen gilt, wenn für die zu besetzende Stelle ein besonderes Maß an Vertrauen erforderlich ist und der Arbeitgeber daher ein besonderes Interesse an den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers hat. Dies ist z. B. der Fall, wenn der/die Arbeitnehmer/-in entweder mit Geld umgehen muss oder die Gefahr der Bestechung besteht.

4. Was passiert, wenn ich bei der Beantwortung einer zulässigen Frage gelogen habe und der Arbeitgeber dies später herausfindet?

Der Arbeitgeber kann im Fall der wahrheitswidrigen Beantwortung einer zulässigen Frage zur Anfechtung des Arbeitsvertrags berechtigt sein. Zudem muss der/die Bewerber/-in beim Arbeitgeber durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen einen Irrtum erregt haben. Dieser Irrtum muss ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags gewesen sein. An einem zur Anfechtung berechtigenden Irrtum fehlt es, wenn der Arbeitgeber die Wahrheit trotz der falsch beantworteten Frage kennt. Ist die Anfechtung allerdings berechtigt, endet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

Quelle:

<https://verdi-bub.de/wissen/praxistipps/bewerbungsgespraech-wonach-darf-der-arbeitgeber-fragen>