

WAS DARF EIN ARBEITGEBER EIGENTLICH ALLES WISSEN?

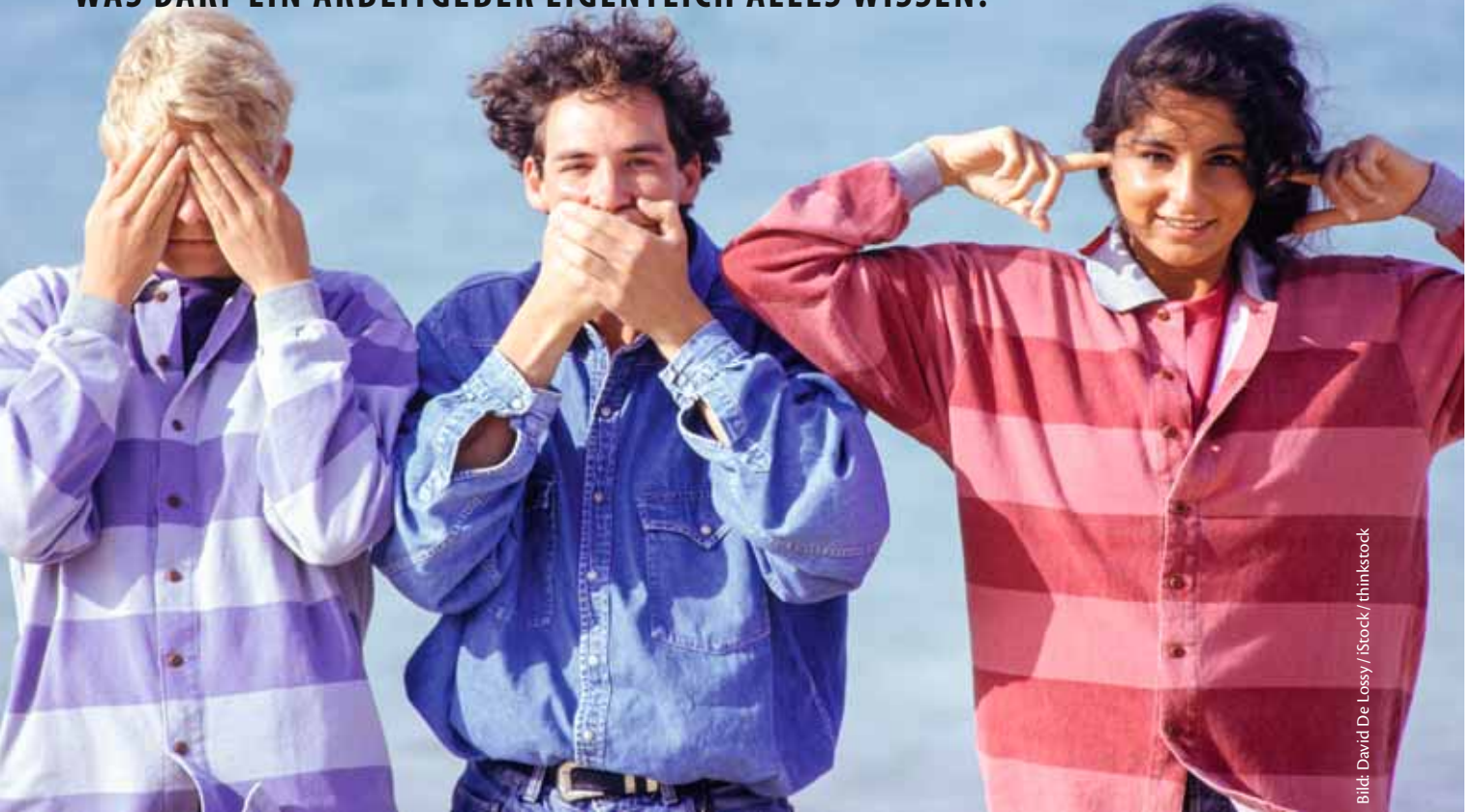


Bild: David De Lossy / iStock / thinkstock

Ist Lügen erlaubt?

Natürlich setzt man sich bei einem ernsthaften Bewerbungsgespräch in ein besonders vorteilhaftes Licht. Das weiß der potenzielle Arbeitgeber auch. Deshalb stellt er eventuell auch persönliche und teils peinliche Fragen. Welche Sie nicht beantworten müssen, lesen Sie in diesem Beitrag.

Antonia bewirbt sich beim Sanitärbetrieb Saubermeier und wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Dort fragt sie der Chef des Betriebs Cleverle, wie es bei ihr denn mit der Familienplanung aussehe und ob sie vielleicht sogar schwanger sei. „Denn einen langen Ausfall wegen Schwangerschaft und Elternzeit können wir uns

nicht leisten.“ Antonia ist ratlos. Sie ist zwar nicht schwanger, möchte aber bald Kinder. Muss sie das sagen? Chef Cleverle hat kein Recht dazu, Antonia nach ihrer Familienplanung zu fragen. Er darf nicht einmal fragen, ob sie bereits schwanger ist. Selbst wenn Antonia schwanger wäre, müsste sie es nicht sagen. Sie dürfte sogar ausnahmsweise

lügen und behaupten, sie sei nicht schwanger. Jedenfalls muss Antonia Herrn Cleverle beim Bewerbungsgespräch nicht sagen, dass sie vor hat, bald Kinder zu bekommen. Denn auf Fragen, die der Arbeitgeber eigentlich nicht stellen darf, muss man nicht wahrheitsgemäß antworten. Das Risiko, dass eine Arbeitnehmerin schwanger wird bzw. dass ein Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, liegt beim Arbeitgeber. Ein Recht, danach zu fragen, hat er nicht.

NICHT EINGESTELLT WEGEN VORSTRAFEN?

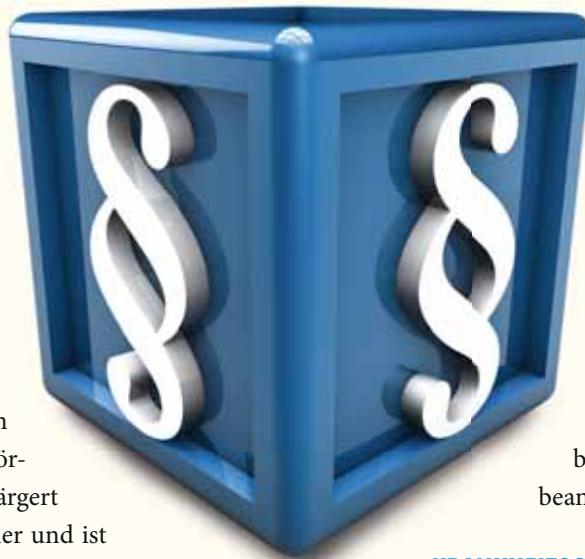
Anton hat ebenfalls ein Bewerbungsgespräch bei Chef Cleverle. Nach einigen unproblematischen Fragen will Herr Cleverle wissen, ob Anton denn irgendwelche Vorstrafen hat. Anton wurde vor einiger Zeit wegen Körperverletzung verurteilt. Anton ärgert sich selbst über diesen Ausrutscher und ist sich sicher, dass es nicht wieder vorkommt. Jetzt fürchtet er, deshalb keine Arbeitsstelle zu bekommen. Anton muss seine Vorstrafe nicht angeben. Angegeben werden müssen nur „einschlägige“ Vorstrafen, das bedeutet nur solche, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sein können. Demnach muss beispielsweise ein Bankangestellter oder eine Kassiererin angeben, wenn er/sie wegen Unterschlagung verurteilt worden ist. Denn sowohl ein Bankangestellter als auch eine Kassiererin hat beruflich mit Geld zu tun, eine erneute Unterschlagung wäre also durchaus möglich. Ebenso muss ein Lkw-Fahrer angeben, wenn er wegen Straßendelikten vorbestraft ist. Denn diese spielen in seinem Beruf und damit für seinen Arbeitgeber eine Rolle. Angegeben werden muss eine Vorstrafe also immer dann, wenn sie darauf schließen lässt, dass der Bewerber für die Arbeitsstelle ungeeignet ist.

BEISPIELE FÜR NO-GOS

- Haben Sie chronische Krankheiten?
- Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?
- Welche politische Partei wählen Sie?
- Welcher Religion gehören Sie an?
- Sind Sie homosexuell?
- Haben Sie Schulden?

UNZULÄSSIGE FRAGEN

Allgemein kann man sagen, dass es eine ganze Reihe von Fragen gibt, die ein Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch nicht stellen darf. Ausnahmen hiervon gibt es nur, wenn die Frage für die jeweilige Stelle relevant ist. So muss ein Bikinimodell auf die Frage, ob sie schwanger ist, wahrheitsgemäß antworten, weil sie während einer Schwangerschaft keine Fotos im Bikini von sich machen lassen kann. Genauso darf ein Religionslehrer nach seiner Religionszugehörigkeit gefragt werden. Ein Vermögensberater darf ausnahmsweise nach seinen finanziellen Verhältnissen (Schulden) befragt werden und ein Anwalt oder Polizeibeamter nach sämtlichen möglichen Vorstrafen. In aller Regel aber sind die oben genannten Fragen im Bewerbungsgespräch tabu und müssen nicht beantwortet werden.



KRANKHEITSGRUND?

Antonia hat die Stelle bei Herrn Cleverle bekommen und wird nach einiger Zeit wegen Depressionen krankgeschrieben. Sie möchte nicht, dass ihr Chef weiß, weshalb sie krank ist, weil sie befürchtet, dass er kein Verständnis zeigen wird. Auf der Krankschreibung steht natürlich keine Diagnose. Muss Antonia auf Nachfrage ihres Chefs sagen, weshalb sie krankgeschrieben ist? Ein Arbeitgeber hat kein Recht darauf, zu erfahren, weshalb ein Angestellter krank ist. Antonia muss auf Nachfrage von Herrn Cleverle also nicht sagen, weshalb sie krank ist.



AUTOR



Julia Reisch ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Reuter / Hald & Partner
E-Mail: Reisch@hald-partner.eu