

Das Fragerecht des Arbeitgebers bei Einstellungsgesprächen

Das Fragerecht des Arbeitgebers spielt im Rahmen von Einstellungsgesprächen eine wichtige Rolle. Dies liegt insbesondere darin begründet, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die auf Abschluss des Arbeitsvertrages gerichtete Willenserklärung anzufechten, wenn der Arbeitnehmer im Vorstellungsgespräch eine Frage des Arbeitgebers wahrheitswidrig beantwortet hat. Wichtig ist allerdings, dass die Frage zulässig ist. Bei unzulässigen Fragen bleibt die wahrheitswidrige Beantwortung nämlich folgenlos. Insoweit hat der Arbeitnehmer dann ein „Recht zur Lüge“.

Die Rechtsprechung hält die folgenden Fragen regelmäßig für zulässig, wobei ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass die Gerichte in Bezug auf die nachfolgenden Ausführungen im Einzelfall natürlich auch andere Auffassungen vertreten können:

- Zulässig sind typischerweise Fragen nach den allgemeinen personenbezogenen Daten, wie Name, Geschlecht und Anschrift.
- Weiterhin sind Fragen nach dem beruflichen Werdegang des Bewerbers zulässig.
- Fragen nach dem Familienstand sind ebenfalls zulässig, wobei es höchst umstritten ist, ob der Arbeitgeber auch berechtigt ist, nach Heiratsabsichten oder Kinderwünschen zu fragen.
- Fragen nach der bisherigen Vergütung sind zulässig und wahrheitsgemäß vom Bewerber zu beantworten, wenn die frühere Vergütung Grundlage für die Vergütung des neuen Arbeitsverhältnisses sein soll.
- Fragen nach Nebentätigkeiten sind ebenfalls zulässig, wenn dadurch festgestellt werden soll, ob eventuelle Konkurrenzaktivitäten bestehen oder ob die Arbeitskraft des Bewerbers durch das andere Arbeitsverhältnis überbeansprucht würde.
- Fragen nach dem Gesundheitszustand sind zulässig, sofern ein Bezug der Frage zu dem in Aussicht gestellten Arbeitsplatz besteht.
- Fragen nach der zeitlichen Verfügbarkeit des Bewerbers zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. deren Beeinträchtigung durch einen Krankenhausaufenthalt sind zulässig.
- Fragen nach Vorstrafen sind zulässig, soweit auch hier ein Bezug zu der in Aussicht gestellten Tätigkeit besteht.

Bei folgenden unzulässigen Fragen hat der Bewerber demgegenüber ein „Recht zur Lüge“:

- Fragen nach der Parteizugehörigkeit,

- Fragen nach der Religionszugehörigkeit,
- Fragen nach der Gewerkschaftszugehörigkeit,
- Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft.

Im Falle einer wahrheitswidrig beantworteten zulässigen Frage kann der Arbeitgeber das bereits in Vollzug gesetzte Arbeitsverhältnis anfechten. Das Arbeitsverhältnis wird dann in der Regel jedoch nicht rückabgewickelt – was schlechterdings wegen der bereits geleisteten Arbeitskraft auch nicht möglich ist –, sondern die Anfechtung hat eine kündigungsähnliche Wirkung für die Zukunft.

Rechtsanwalt Matthias W. Kroll ist Sozium der Kanzlei Dr. Nietsch & Kroll, Hamburg. Er arbeitet vorwiegend in den Bereichen Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht und Recht der Neuen Medien. Herr Kroll ist neben seiner anwaltlichen Tätigkeit Lehrbeauftragter für Wirtschaftsprivatrecht und Verfasser von verschiedenen Fachpublikationen auf diesem Gebiet. Für Rückfragen erreichen Sie Herrn Kroll unter 040/2385690 oder per e-mail (kroll@nkr-hamburg.de).