

Heikle Fragen

Es ist allgemein anerkannt und auch einleuchtend, dass der Arbeitgeber für eine Stelle, die er neu besetzen will, den am meisten geeigneten Bewerber gewinnen möchte. Aus diesem Grunde hat er das Recht durch entsprechende Fragen die Informationen von den Bewerbern zu erlangen, die er für erheblich hält. Dem steht jedoch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers gegenüber, der aus verständlichen Gründen seine Privatsphäre und seinen Intimbereich schützen will und nicht auf alle Fragen antworten will, die ihm gestellt werden.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber ein Fragerecht, wenn er ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Frage hat. Das bedeutet, dass die Frage einen unmittelbaren Bezug zu dem neuen Arbeitsverhältnis aufweisen muss, also in einem sachlichen Zusammenhang stehen muss. Als Faustregel kann gelten, dass eine Frage immer dann erlaubt ist, wenn sie sich auf die berufliche Qualifikation des Bewerbers bezieht. In einem solchen Fall muss der Bewerber die Frage auch beantworten.

Wenn jedoch der Bewerber sich mit einer Frage konfrontiert sieht, die ausschließlich die Privatsphäre betrifft, so muss er diese Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten, sondern darf stattdessen die Unwahrheit sagen. Nun ist es im Einzelfall nicht immer einfach zu entscheiden, ob die Frage des Arbeitgebers auch erlaubt ist oder nicht, so dass im Folgenden einige Beispiele aufgeführt sind:

Der Arbeitgeber hat ein Fragerecht in Bezug auf die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse sowie auf den beruflichen Werdegang und die bisherigen Beschäftigungsverhältnisse, zumal diese Fragen unmittelbar die Qualifikation des Arbeitnehmers betreffen.

Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft ist hingegen grundsätzlich unzulässig, da diese Frage nach Ansicht des Europäischen Gerichtshofes frauendiskriminierend ist. In diesen Zusammenhang ist auch die Frage nach einem bestehenden Kinderwunsch nicht erlaubt, da diese Frage nichts mit der Eignung des Bewerbers zu tun hat. Ebenso ist die Frage nach einer bestehenden Homosexualität nicht zulässig, weil die Beantwortung dieser Frage nichts mit der beruflichen Qualifikation zu tun hat.

Darüber hinaus ist die Frage nach einer Parteimitgliedschaft unzulässig; etwas anderes gilt nur dann, wenn es um die Besetzung einer Stelle in einem Tendenzbetrieb, also in einer Partei oder in einem parteinahen Verlag geht. Bewirbt sich ein Arbeitnehmer jedoch im öffentlichen Dienst, soll die Frage nach einer Mitgliedschaft in einer verfassungswidrigen Partei allerdings erlaubt sein.

Die Frage nach einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist in der Regel nicht erlaubt, da in einem solchen Fall die Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber gewerkschaftsfeindlich eingestellt ist.

Schwierig ist die Frage nach eventuellen Krankheiten zu beurteilen. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber nur ein sehr eingeschränktes Fragerecht nach bestehenden Krankheiten.

Nach einer bestehenden Krankheit darf der Arbeitgeber nur fragen, wenn die Krankheit, einen unmittelbaren Bezug zum Arbeitsplatz aufweist. So sollte eine Pilotenstelle möglichst nicht mit einem Epileptiker besetzt werden.

Ein Fragerecht des Arbeitgebers besteht auch bei ansteckenden Krankheiten, da ihn insoweit eine Schutzpflicht zu Gunsten anderer Mitarbeiter und Kunden trifft.