

|               |   |
|---------------|---|
| LF 7 Personal | <b>Personal beschaffen</b><br><b>Personalfragebogen</b> |
| Aufgabe       |   |

### Situation

Nach ausführlicher Analyse der Bewerbungsunterlagen haben der Personalleiter Herr Nickel und der Vertriebsleiter Herr Rebien fünf Kandidaten in die engere Auswahl genommen und wollen diese zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

Um sich schon einmal vorab ein Bild über die potentiellen Mitarbeiter machen zu können, schlägt Herr Nickel vor, den Bewerbern vorab einen standardisierten Personalfragebogen zuzusenden, den sie ausgefüllt zurückschicken sollen. Der Betriebsrat wird bei der Erstellung des standardisierten Personalfragebogens nicht mit einbezogen. Herr Nickel meint, dass der Betriebsrat hierbei nichts zu suchen hat.

### Aufgaben

a)

Überlegen Sie sich Fragen, die Sie einem Außendienstmitarbeiter in einem Personalfragebogen stellen würden.

b)

Handelt Herr Nickel korrekt, wenn er den Betriebsrat bei der Erstellung des standardisierten Fragebogens nicht mit einbezieht?

Ein Bewerber oder Arbeitnehmer ist im Zuge eines Vorstellungsgesprächs oder der Einstellung in einer großen Zwickmühle. Fragt der Arbeitgeber korrekt, so muss er alle Fragen beantworten.

Rechtswidrige Fragen müssen nicht beantwortet werden. Weigert sich aber der Bewerber, die Frage nach der Parteizugehörigkeit etc., Gewerkschaftszugehörigkeit etc. zu beantworten, so braucht er sich gleich gar keine Hoffnungen für einen Arbeitsantritt machen. Selbst dann, wenn er schon einen Arbeitsvertrag in der Tasche hat und bestimmte Fragen verweigert, muss er damit rechnen, bald wieder auf der Straße zu stehen.

Deshalb ist ein Bewerber geneigt, alle Fragen zu beantworten, damit er möglichst den Posten bekommt.

c)

Beurteilen Sie die rechtliche Situation, wenn der Bewerber auf zulässige und unzulässige Fragen gelogen hat und der Arbeitgeber dies später bemerkt?

|               |   |
|---------------|---|
| LF 7 Personal | <b>Personal beschaffen</b><br><b>Zulässige und unzulässige Fragen</b> |
| Aufgabe 2     |   |

## Aufgabe 2

Entscheiden Sie, ob die aufgeführten Fragen zulässig, unter bestimmten Voraussetzungen zulässig oder unzulässig sind

| Frage nach   | Zu-<br>lässig | Unter bestimmten Voraussetzungen<br>zulässig | Unzu-<br>lässig |
|--|---------------|--|-----------------|
| <b>Aids</b>  |               |  |                 |
| <b>beruflichen Fähigkeiten,<br/>bisherigem Werdegang,<br/>Kenntnissen, Erfahrungen,<br/>Prüfungs- und Zeugnisnoten</b> |               |  |                 |
| <b>Heiratsabsichten</b>  |               |  |                 |
| <b>früheren Erkrankungen</b>   |               |  |                 |
| <b>bestehenden Krankheiten</b>   |               |  |                 |
| <b>Gewerkschaftszugehörigkeit</b>  |               |  |                 |
| <b>Höhe des bisherigen Gehalts</b>   |               |  |                 |
| <b>Aktuellen Lohn- oder<br/>Gehaltspfändungen</b>  |               |  |                 |
| <b>Nebenbeschäftigungen</b>  |               |  |                 |

## 3. Personal beschaffen

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
| <b>Religions- oder Parteizugehörigkeit</b> |  |  |  |
| <b>Schwangerschaft</b>                     |  |  |  |
| <b>Schwerbehinderung</b>                   |  |  |  |
| <b>Vermögensverhältnissen</b>              |  |  |  |
| <b>Vorstrafen</b>                          |  |  |  |
| <b>Wehr- und Zivildienst</b>               |  |  |  |
| <b>Wettbewerbsverbote</b>                  |  |  |  |

**Lösung:**

## 3. Personal beschaffen

Aufgabe b: Die Mitbestimmung des Betriebsrats

**Der Betriebsrat hat keine Mitbestimmung dann, wenn der Arbeitgeber oder sein Personalchef den Bewerber lediglich nach eigenem Gusto mündlich befragt. Sofern der Arbeitgeber aber zur Vereinheitlichung oder zur Vereinfachung des Vorganges einen Personalfragebogen einsetzt, bedarf er zwingend der Zustimmung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber darf deshalb ohne den Betriebsrat, sofern vorhanden, keine Personalfragebögen bei Bewerbern einsetzen. Macht er es trotzdem, so begeht der Arbeitgeber einen Rechtsverstoß. Der Betriebsrat kann sich dagegen wehren.**

Aufgabe c Darf der Bewerber/Arbeitnehmer lügen?.

**Grundsatz: Der Bewerber/Arbeitnehmer muss nur die Fragen wahrheitsgemäß beantworten, die der Arbeitgeber rechtmäßig, zulässig und im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ihm gestellt hat. Insoweit besteht kein Recht zur Lüge. Ist dagegen die Frage des Arbeitgebers rechtswidrig und unverhältnismäßig, so darf der Arbeitnehmer lügen! Eine solche Lüge schadet nicht.**

### Anfechtungsrecht des Arbeitgebers

Sofern eine zulässige Frage vom Bewerber gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Personalfragebogen falsch beantwortet wurde, hat der Arbeitgeber das Recht zur **Anfechtung** des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis sofort, ohne Kündigungsschutz und ohne Kündigungsfrist! Auch ein Schutz durch den Betriebsrat existiert nicht.

Das Anfechtungsrecht besteht, wenn:

- die Frage des Arbeitgebers rechtmäßig und zulässig war und
- der Bewerber gelogen, d.h. vorsätzlich falsch geantwortet hat und
- der Bewerber wusste oder wissen musste, dass die von ihm verschwiegene oder falsch beantwortete Tatsache für den Arbeitgeber von Wichtigkeit war und
- die Lüge oder das Verschweigen für die Einstellung des Arbeitnehmers kausal, d.h. mitursächlich oder gar entscheidend war.

Es ist also zu prüfen, ob der Arbeitgeber bei richtiger Antwort den nicht eingestellt hätte. Das Anfechtungsrecht wirkt lange nach! Es geht nicht nach Wochen oder Monaten der erfolgreichen Zusammenarbeit unter. Eine Anfechtung kann selbst nach Jahren noch erfolgen, wenn dem Arbeitgeber dann die falsche Beantwortung der Frage bekannt wurde.

**Achtung: Das Anfechtungsrecht entfällt, wenn die falsche Beantwortung der Fragen mittlerweile für das Arbeitsverhältnis ohne Bedeutung ist.**

Aufgabe 2: Zulässige und unzulässige Fragen im Personalfragebogen

| Frage nach   | Zu-<br>lässig | Unter bestimmten Voraussetzungen<br>zulässig  | Unzu-<br>lässig |
|--|---------------|---|-----------------|
| Aids   |               | wenn am Arbeitsplatz eine unmittelbare Übertragungsgefahr des HIV-Virus besteht, wie etwa in Heilberufen oder in der Lebensmittelverarbeitung |                 |
| beruflichen Fähigkeiten,<br>bisherigem Werdegang,<br>Kenntnissen, Erfahrungen,<br>Prüfungs- und Zeugnisnoten |               |   |                 |
| Heiratsabsichten   |               |   |                 |

## 3. Personal beschaffen

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   |  |  |  |
| <b>früheren Erkrankungen</b>                  |  | wenn an der Beantwortung für die Arbeit, den Betrieb und die übrigen Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse besteht   |  |
| <b>bestehenden Krankheiten</b>                |  | wenn diese Krankheiten im Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen  |  |
| <b>Gewerkschaftszugehörigkeit</b>             |  |  |  |
| <b>Höhe des bisherigen Gehalts</b>            |  |  |  |
| <b>Aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändungen</b> |  |  |  |
| <b>Nebenbeschäftigungen</b>                   |  |  |  |
| <b>Religions- oder Parteizugehörigkeit</b>    |  | wenn es sich um einen Tendenzbetrieb handelt (zum Beispiel kirchlicher Kindergarten, parteipolitisch gebundene Institution)  |  |
| <b>Schwangerschaft</b>                        |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>wenn die Frage nach der Schwangerschaft objektiv dem gesundheitlichen Schutz von Mutter und Kind dient (zum Beispiel wenn ein Beschäftigungsverbot für Schwangere auf dem entsprechenden Arbeitsplatz besteht)</li> <li>wenn die Bewerberin damit von vornherein für den Job nicht geeignet wäre (zum Beispiel Fotomodell, Tänzerin)</li> </ul> |  |
| <b>Schwerbehinderung</b>                      |  |  |  |
| <b>Vermögensverhältnissen</b>                 |  | bei leitenden Angestellten oder  |  |

## 3. Personal beschaffen

|                              |  |   |   |
|------------------------------|--|---|---|
|                              |  | <b>wenn der Arbeitnehmer in einem besonderen Vertrauensverhältnis beschäftigt werden soll, bei dem er entweder mit Geld umgehen muss oder die Gefahr der Bestechung oder des Geheimnisverrats besteht</b> |   |
| <b>Vorstrafen</b>            |  | <b>wenn und so weit die zu besetzende Arbeitsstelle dies erfordert (Geldtransportfahrer kann nach Vermögensdelikten gefragt werden; ein Kraftfahrer nach Verkehrsdelikten)</b>                            | <b>wenn die Vorstrafen nicht mehr im Bundeszentralregister eingetragen sind</b> |
| <b>Wehr- und Zivildienst</b> |  |   |   |
| <b>Wettbewerbsverbote</b>    |  |   |   |