

Schwindeln

Wo muss der Arbeitnehmer die Wahrheit sagen?

Die Antwort ist einfach: Überall da, wo der Chef ein Recht auf Auskunft hat, und wo er das hat, erfahren Sie hier. Ansonsten kann der Bewerber entweder die Auskunft verweigern oder eventuell gar schwindeln, wenn ihm dies günstig erscheint. Bei beidem ist aber Vorsicht angesagt:

- Jede falsche Angabe in einem Bewerbungsgespräch trübt das Vertrauen des Chefs in Sie und damit das Arbeitsklima, wenn die Sache aufkommt.
- Haben Sie sich geirrt und an einer Stelle geschwindelt, an der Sie zur Wahrheit verpflichtet gewesen wären, kann dies zu einer Abmahnung und im schlimmsten Fall sogar zu einer Kündigung führen, wenn Sie aufgrund der wahren Tatsachen für den Betrieb nicht tragbar sind.

Generell gilt: Langfristige Engagements lassen sich generell nur schlecht auf falschen Tatsachen aufbauen. Das gilt im Übrigen aber auch für Chefs. Werden nämlich dem Bewerber bei seiner Einstellung üppige Aufstiegsmöglichkeiten vorgegaukelt und irrealer Gehaltssteigerungen in Aussicht gestellt und stellt sich später alles als heiße Luft heraus, dann ist es meist aus mit der Motivation des geschätzten Mitarbeiters. Der Chef hat einen enttäuschten Mitläufer mehr in seiner Mannschaft und damit sich selbst keinen Gefallen getan.

Wahrheitspflicht beim Bewerbungsgespräch

Berufsausbildung: Fragen danach muss der Arbeitnehmer umfassend beantworten. Ebenso muss er Auskünfte über seine früheren Arbeitgeber geben, LAG Hamm, 18 Sa 2136/93.

Straftaten: Über Vorstrafen muss der Arbeitnehmer Auskunft geben, wenn Sie einschlägig sind. Über laufende Ermittlungen darf er jedoch schweigen, auch wenn sie einschlägig sind, ArbG Münster, 3 Ca 1459/92.

Stasi-Tätigkeit: Ist der Arbeitnehmer einmal eingestellt und lässt er sich nichts zu Schulden kommen, dürfen ihm nach seinem Vorleben eigentlich keine weiteren Fragen mehr gestellt werden. Etwas anderes gilt aber für Väterchen Staat: Ein ehemaliger Stasi-Mitarbeiter muss über diese Tätigkeit bei Einstellung ungefragt Auskunft geben und darf danach auch nach Einstellung noch gefragt werden, BAG DB 1996, S. 634.

Stasi-Tätigkeit: Ein ehemaliger "IM" darf bei Aufnahme einer privatwirtschaftlichen Tätigkeit auch bei entsprechender Nachfrage seine diesbezügliche Vergangenheit verneinen. Etwas anderes gilt allerdings, wenn er sich für eine Führungsposition bewirbt. Dann wiegt das Informationsinteresse des Arbeitgebers schwerer als die Privatsphäre des Bewerbers, ArbG Leipzig, 16 Ca 2828/94.

Krankheit: Ein Arbeitnehmer darf bei Einstellung nach aktuellen Erkrankungen gefragt werden, wenn sie für die aufzunehmende Arbeit relevant sind. Das ist dann der Fall, wenn der Bewerber nicht in gleicher Weise einsatzfähig ist wie ein gesunder Kollege, wenn sich seine Kollegen anstecken könnten oder wenn damit zu rechnen ist, dass er in absehbarer Zeit arbeitsunfähig wird, ArbG Stuttgart, 12 Ca 938/92.

Schwerbehinderung: Eine Schwerbehinderung muss auf Nachfrage immer dann eingeräumt werden, wenn sich das Gebrechen auf die künftige Arbeitsleistung auswirken kann. Lügt der Bewerber, kann der Arbeitgeber kündigen, BAG DB 1996, S. 580.

Auskunftspflicht und Fragerecht

Wer sich um ein neues Arbeitsverhältnis bemüht, wird häufig mit Fragen des Arbeitgebers konfrontiert, die die persönlichen Verhältnisse seines neuen Mitarbeiters betreffen. Die Befragung des Bewerbers erfolgt häufig durch einen Einstellungsfragebogen. Der Bewerber, der mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag abschließen möchte, ist grundsätzlich verpflichtet, diesen über sämtliche Umstände aufzuklären, die für den Abschluss des Arbeitsvertrages erkennbar von Bedeutung sind.

Fragen, die in keinem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen und in die Intimsphäre des Arbeitnehmers eingreifen, brauchen von diesem hingegen nicht beantwortet werden. Bei der Besetzung von Vertrauenspositionen, wie z. B. die eines Geschäftsführers oder Assistenten der Geschäftsleitung werden seitens des Arbeitgebers in der Regel besondere Anforderungen an die Sachkunde, Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit gestellt.

Aus diesem Grunde ist der Bewerber von sich aus verpflichtet, über alle Lebensumstände aufzuklären, die für diese Vertrauenspositionen von Bedeutung sind.

Deshalb hat der Bewerber von sich aus den Arbeitgeber über Vorstrafen zu informieren, die Zweifel an der Ehrlichkeit und Vertrauenswürdigkeit aufkommen lassen. Verstößt der Bewerber gegen diese Informationsverpflichtung, kann der Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber wegen eines Irrtums über verkehrswesentliche Eigenschaften des Arbeitnehmers angefochten werden. Dies führt zur Nichtigkeit des Arbeitsvertrages.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 07.09.1995 festgestellt, dass der Arbeitnehmer auch nach seiner Einstellung verpflichtet ist, Fragen des Arbeitgebers zu seiner Vor- und Ausbildung zu beantworten. Die Auskunftspflicht darf keine übermäßige Belastung des Arbeitnehmers darstellen. Ein Auskunftsanspruch ist dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber sich die erforderlichen Informationen anderweitig auf zumutbare Weise beschaffen kann.

Abschließend bleibt der Rat, bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses im Interesse einer langfristig angelegten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Bewerber und Arbeitgeber über alle Umstände aufzuklären, die für eine weitere gemeinsame vertrauensvolle Zusammenarbeit wesentlich sind. Nur so können gegenseitige Enttäuschungen vermieden werden, die möglicherweise zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Probezeit führen.