

## **Das Einstellungsgespräch**

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Zahnarzt berechtigterweise daran interessiert zu erfahren, mit wem er es bei dem Bewerber oder der Bewerberin zu tun hat. Liegt eine Schwerbehinderung oder Schwangerschaft vor? War der Bewerber in der Vergangenheit häufig erkrankt? Ist der Bewerber unter Umständen sogar vorbestraft? Muss der Bewerber in dem Einstellungsgespräch auf entsprechende Fragen wahrheitsgemäß antworten oder ist er sogar verpflichtet, ungefragt bestimmte Tatsachen zu offenbaren?

Demgegenüber steht das Interesse der Bewerberin oder des Bewerbers, möglichst nicht über seine Intimsphäre ausgefragt zu werden.

Wie so oft haben die Gerichte eine Abwägung der entgegenstehenden Interessen vorgenommen. Das Fragerecht des Arbeitgebers wird beschränkt durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Bewerbers. Daraus folgt, dass der Bewerber nur auf solche Fragen wahrheitsgemäß antworten muss, die mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit im Zusammenhang stehen.

Logischerweise wäre danach die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft zulässig, da sich dieser Umstand stets auf den Arbeitsplatz auswirken wird. Tatsächlich sieht das Bundesarbeitsgericht aber in der gezielten Frage nach der Schwangerschaft eine Geschlechterdiskriminierung, so dass es die Frage normalerweise auch für unzulässig hält. Bisher hielt das Bundesarbeitsgericht allerdings die Frage nach einer Schwangerschaft dann für zulässig, wenn eine Schwangere z.B. wegen des Umgangs mit Gefahrstoffen nicht beschäftigt werden hätte dürfen. Der Europäische Gerichtshof hat jedoch im Februar diesen Jahres entschieden, dass die Gesetze zum Schutz der werdenden Mutter in keinem Fall zum Nachteil der Schwangeren ausgelegt werden dürfen, also auch nicht bei der Bewerbung. Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft dürfte künftig also selbst dann als unzulässig angesehen werden, wenn die schwangere Bewerberin tatsächlich aufgrund gesetzlicher Schutzvorschriften nicht beschäftigt werden darf.

Um Missverständnissen vorzubeugen: Selbstverständlich ist dem Arbeitgeber jede Frage erlaubt. Er kann und sollte die Bewerberin daher fragen, ob sie schwanger ist. Der Bewerberin drohen nur keine Konsequenzen, wenn sie auf eine "unzulässige" Frage wahrheitswidrig antwortet. Antwortet sie hingegen auf eine "unzulässige" Frage wahrheitsgemäß und wird sie nachweislich wegen der erteilten Antwort nicht eingestellt, kann der Arbeitgeber sogar zur Zahlung eines Schadensersatzes wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts verpflichtet werden.

Als regelmäßig unzulässig werden neben der Frage nach der Schwangerschaft Fragen nach beabsichtigten Heiraten, nach früheren Erkrankungen, nach der Religions- oder Parteizugehörigkeit, nach den privaten Vermögensverhältnissen und nach Vorstrafen angesehen.

Zulässig sind nach der Rechtsprechung Fragen nach dem bisherigen beruflichen Werdegang, der bisherigen Gehaltshöhe, bestehenden Wettbewerbsverboten und einer vorliegenden Schwerbehinderung. Antwortet der Bewerber auf eine zulässige Frage bewusst wahrheitswidrig, kann der Zahnarzt den Arbeitsvertrag grundsätzlich nachträglich wegen arglistiger Täuschung anfechten.

Eine Verpflichtung des Bewerbers, in dem Einstellungsgespräch ungefragt von sich aus auf bestimmte Umstände hinzuweisen, besteht regelmäßig nicht.

Rechtsanwalt Peter Ihle