

Zulässige und unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch

Bei Bewerbungsgesprächen ist es für einen Arbeitgeber wichtig, möglichst viele Informationen über den Bewerber in Erfahrung zu bringen, um beurteilen zu können, ob sich eine Person für die freie Stelle eignet oder nicht. Im Gegensatz dazu hat der Bewerber Interesse daran, nicht jedes Detail aus seinem Leben offenzulegen. Im Folgenden wird im Überblick aufgezeigt, welche Fragen an einen Bewerber zulässig und inwieweit unzulässige Fragen zu beantworten sind.

Bereits im Zuge des Bewerbungsverfahrens hat ein potenzieller Arbeitgeber den Schutz der Persönlichkeit bzw. der Privatsphäre eines Bewerbers zu wahren und wird dies in § 1173a Art. 27 bis 28a ABGB geregelt. Die Auskunftspflicht eines Bewerbers, d.h. die Pflicht auf Fragen des potenziellen Arbeitgebers zu antworten, fällt dabei unter § 1173a Art. 28a ABGB. Danach darf ein Arbeitgeber nur solche Fragen stellen, soweit dies für die Entscheidung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Eignung eines Bewerbers, erforderlich ist. Neben der Auskunftspflicht eines Bewerbers besteht auch die sog. Mitteilungspflicht, d.h. die Pflicht des Bewerbers, erforderliche Informationen bezüglich der Eignung für die konkrete Stelle von sich aus preiszugeben.

Ob eine Frage in einem Bewerbungsgespräch nun zulässig ist oder nicht, hängt somit insbesondere davon ab, ob sie geeignet ist, die Eignung des Bewerbers für die Stelle festzustellen, was wiederum stark vom Einzelfall bzw. der konkret zu besetzenden Stelle abhängig ist. So können Fragen, welche grundsätzlich unzulässig sind, ausnahmsweise doch zulässig sein, wenn es zur Eignungsabklärung erforderlich ist oder es sich um einen sog. Tendenzbetrieb handelt. Unter Tendenzbetrieben sind Betriebe

zu verstehen, die weltanschaulich ausgerichtet sind. Zu denken ist dabei in erster Linie an kirchliche Organisationen, politische Parteien, Presse und Rundfunk, aber auch an Vereine und dergleichen.

Ein klassisches Beispiel für eine grundsätzlich unzulässige Frage ist jene nach einer aktuellen Schwangerschaft einer Bewerberin. Jedoch kann diese Frage unter Umständen zulässig sein, wenn die Arbeit aufgrund der Schwangerschaft nicht oder nicht ordnungsgemäss ausgeführt werden kann (z.B. Schwerarbeit) oder durch die Arbeit die Gesundheit des Kindes oder der werdenden Mutter gefährdet würde. Auch Fragen nach der Religionszugehörigkeit sind grundsätzlich unzulässig. Allerdings kann die Frage nach der Religionszugehörigkeit durchaus legitim sein, wenn es sich beim potenziellen Arbeitgeber beispielsweise um eine kirchliche Organisation handelt. Weitere kritische Fragen können – abhängig vom jeweiligen Einzelfall – die Vermögenssituation, Vorstrafen, laufende Strafverfahren, den Gesundheitszustand, die politische Gesinnung oder das Privatleben des Bewerbers betreffen.

In engem Zusammenhang mit der Auskunfts- und Mitteilungspflicht des Bewerbers im Zuge eines Bewerbungsgesprächs steht die Wahrheitspflicht bzw. das Notwehrrecht der Lüge des Bewerbers. Damit ist gemeint, dass die von einem Bewerber gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber gemachten Angaben der Wahrheit zu entsprechen haben. Stellt ein potenzieller Arbeitgeber unzulässige Fragen, welche nicht darauf abzielen, die Geeignetheit des Bewerbers in persönlicher und fachlicher Hinsicht zu erfahren, kann ein Bewerber die Preisgabe der verlangten Information verweigern. Da eine solche Auskunftsverweigerung beim Bewer-

bungsgespräch jedoch regelmässig zur Folge hat, dass der Bewerber die Stelle nicht erhält und er auch sonst kein realistisches Abwehrmittel gegen unzulässige Fragen hat, wird ihm das sog. Notwehrrecht der Lüge zugestanden, d.h. der Bewerber darf unzulässige Fragen im Bewerbungsgespräch falsch beantworten, ohne dass dies dem Arbeitgeber in weiterer Folge, nach Bekanntwerden, ein Recht zur fristlosen Kündigung oder Geltendmachung eines Willensmangels gibt. Umgekehrt kann ein Arbeitgeber in schweren Fällen, in denen ein Bewerber auf eine zulässige Frage in ungegerechtfertigter Weise die Wahrheitspflicht verletzt, das zwischenzeitlich begründete Arbeitsverhältnis fristlos auflösen oder, wenn die falsche Angabe noch im Anstellungsstadium zum Vorschein kommt, die Unverbindlichkeit des Arbeitsvertrages geltend machen.



● Jürgen Tiefenthaler
Rechtsanwalt

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner Rechtsanwälte AG
Landstrasse 99
9494 Schaan
T +423 236 19 19
F +423 236 19 15
juergen.tiefenthaler@ospelt-law.li
info@ospelt-law.li