

Auch die Frage nach **Vorstrafen** ist nur zulässig, wenn die Verurteilung nicht tätigkeitsneutral ist. So sind z.B. für die Tätigkeit als Kraftfahrer/in oder Kraftfahrer Vorstrafen wegen Verkehrsstraftaten auf Nachfrage mitzuteilen. Verurteilungen, die nicht im polizeilichen Führungszeugnis aufgeführt sind, müssen grundsätzlich nicht durch die Bewerberin oder den Bewerber offenbart werden.

Dagegen sind selbstverständlich alle Fragen nach dem beruflichen **Werdegang**, nach **Zeugnis- und Prüfungsnoten**, **Qualifikationen** und **Sprachkenntnissen** zulässig. Unrichtige oder unvollständige Antworten auf Fragen zum beruflichen Werdegang etc. berechtigen den Arbeitgeber im Fall der späteren Kenntnis zur Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung. Folge einer erfolgreichen Anfechtung ist die Nichtigkeit des Arbeitsvertrages.

### Was muss ich preisgeben?

#### Offenbarungspflicht für Bewerber

Soweit der Arbeitgeber nicht nach bestimmten Sachverhalten fragt, besteht für Stellenbewerber nur dann eine Offenbarungspflicht, wenn eine Tatsache die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistung unmöglich macht oder sonst für den angestrebten Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung ist. Grundsätzlich unterliegt die Offenbarungspflicht von Stellenbewerbern engeren Grenzen als das Fragerecht des Arbeitgebers.

Soweit eine erste, sensibilisierende Einführung zu dem Thema „Fragerecht des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren“. Ohne eine arbeitsrechtliche Schulung sollte allerdings kein Beschäftigter an Bewerbungsgesprächen oder Berufungsverfahren teilnehmen! Nicht nur wegen möglicher rechtlicher Folgen für die Hochschule, etwa Schadensersatzzahlungen, sondern auch, weil unprofessionell geführte Vorstellungs- und Berufungsverfahren bei den Bewerberinnen und -bewerbern einen schlechten Eindruck über die THM hinterlassen.

Bei Fragen zu diesem Thema können sich THM-Beschäftigte gerne an den Datenschutzbeauftragten oder die Leiterin der Personalabteilung der THM wenden.

### Kontakte und Informationen

Technische Hochschule Mittelhessen  
Wiesenstraße 14 | 35390 Gießen



#### Datenschutzbeauftragter der Hochschule

Hajo Köppen, Assessor jur.  
Fon: 0641 309-1030  
Fax: 0641 309-2907  
Gebäude B10 | Raum 1.02 | Ostanlage 39  
E-Mail: hajo.koepfen@verw.thm.de

#### Homepage des Datenschutzbeauftragten

[www.thm.de/datenschutz](http://www.thm.de/datenschutz)

#### Weitere Informationsquellen

[www.datenschutz.de](http://www.datenschutz.de)  
[www.datenschutzzentrum.de](http://www.datenschutzzentrum.de)  
[www.bfdi.bund.de](http://www.bfdi.bund.de)  
[www.datenschutz.hessen.de](http://www.datenschutz.hessen.de)  
[www.bsi.de](http://www.bsi.de)  
[www.datenschutzverein.de](http://www.datenschutzverein.de)  
[www.digitalcourage.de](http://www.digitalcourage.de)  
[www.bigbrotherawards.de](http://www.bigbrotherawards.de)  
[www.bvdnet.de](http://www.bvdnet.de)  
[www.gdd.de](http://www.gdd.de)  
[www.zaftda.de](http://www.zaftda.de)  
[www.zendas.de](http://www.zendas.de)

#### Für THM-Beschäftigte

Wenn Sie Zweifel oder Fragen haben, wenden Sie sich an den Datenschutzbeauftragten der Technischen Hochschule Mittelhessen. Bei Verstößen gegen Datenschutzgrundsätze haben Sie auch das Recht, sich ohne Einhaltung des Dienstweges direkt an den Hessischen Datenschutzbeauftragten zu wenden. Ihre dienstrechtlichen Pflichten bleiben im Übrigen unberührt, § 28 Abs. 2 HDSG.

#### Bildnachweise

© Nikolai Sorokin - Fotolia.com | © fotomek - Fotolia.com  
© Hans-Peter Reichartz - Fotolia.com | © THM



## DATENSCHUTZ-TIPP 9

Vorstellungsgespräch -  
Fragen wollen überlegt sein!

Das Fragerecht des  
Arbeitgebers im  
Bewerbungsverfahren

# DATENSCHUTZ



## Privatsphäre verletzt? Recht auf Lüge!

Du sollst nicht lügen. So steht es in den 10 Geboten; eine durchaus sinnvolle Empfehlung. Die Arbeitsgerichte, vorneweg das Bundesarbeitsgericht (BAG), sehen das aber anders. Zumindest in der Situation eines Bewerbungsverfahrens, in dem die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung Stellenbewerberinnen und -bewerber ein „Recht auf Lüge“ zubilligt für den Fall, dass der Arbeitgeber mit seinen Fragen die Intim- oder Privatsphäre der Stellenbewerberin oder des -bewerbers verletzt. Bereits 1957 hat das BAG in seiner ersten Entscheidung zum Fragerecht festgehalten, dass „indiskrete Befragungen“ als „Einbruch in die rechtlich zu schützende Individualsphäre des Arbeitnehmers“ anzusehen und daher nicht zulässig sind. Auf unzulässige Fragen des Arbeitgebers, egal ob in einem Personalfragebogen oder im Bewerbungsgespräch gestellt, dürfen Stellenbewerberinnen oder -bewerber die Unwahrheit sagen, ohne dass dies später arbeitsrechtliche Folgen für sie haben darf.

Kurz skizziert ergibt sich aus der Rechtsprechung deutscher Arbeitsgerichte und auch der des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) folgende Systematik für Fragen im Bewerbungsverfahren:

- es gibt zulässige und unzulässige Fragen,
- auf eine zulässige Frage muss wahrheitsgemäß geantwortet werden,
- auf eine unzulässige Frage darf eine falsche, wahrheitswidrige Antwort gegeben werden,
- zulässig ist eine Frage, wenn für den Arbeitgeber im Hinblick auf die Tätigkeit an dem ausgeschriebenen Arbeitsplatz ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung der Frage besteht, oder einfacher ausgedrückt,
- die Frage in konkreter Beziehung zum angestrebten Arbeitsplatz steht, den Menschen nicht in seiner ganzen Persönlichkeit erfassen will und nicht in den Intimbereich eindringt (so z.B. das BAG 1984).

## Ausgestaltung des Fragerechts durch Gesetz und Gerichte

Neben die Entscheidungen der Arbeitsgerichte sind im Laufe der Jahre noch einige gesetzliche Regelungen getreten, die das Fragerecht von Arbeitgebern einschränken bzw. regeln. So sind Befragungen von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs im rechtlichen Sinne als Datenerhebung nach dem Hessischen Datenschutzgesetz (HDSG) anzusehen. § 34 HDSG legt fest, dass der Dienstherr oder Arbeitgeber Daten seiner Beschäftigten nur verarbeiten darf, wenn dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses (...) erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung es vorsieht. Darüber hinaus wird das Fragerecht des Arbeitgebers durch Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGLG) für hessische Behörden eingeschränkt.

In diesem Flyer werden Rechtsprechung und Gesetzgebung zu diesem Thema insbesondere für all jene THM-Beschäftigten dargestellt, deren „täglich Brot“ arbeitsrechtliche Fragstellungen nicht sind, aber dennoch in die Situation kommen, an Auswahlgesprächen teilnehmen zu müssen.

Bei den folgenden Ausführungen ist unbedingt zu beachten, dass es sich um eine knappe Darstellung der Rechtslage handelt und daher lediglich als erste Sensibilisierung für das Thema angesehen werden kann. Sie ersetzen in keinem Fall eine Schulung zu dem Thema für den Fall, dass man an Auswahlgesprächen aus dienstlichen Gründen teilnehmen muss. Schon deshalb nicht, weil eine falsche, also unzulässige Frage für die Hochschule weitreichende Folgen haben kann. Wird das Persönlichkeitsrecht von Stellenbewerbern durch Überschreiten der Grenzen des Fragerechts verletzt, ist der Arbeitgeber unter Umständen einer Bewerberin oder einem Bewerber gegenüber schadensersatzpflichtig. Vom Imageschaden für die Hochschule ganz abgesehen.



## „Sind Sie schwanger?“ Zulässige und unzulässige Fragen

Grundsätzlich unzulässig sind „Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft und danach, wie die **Betreuung von Kindern** neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann“, so § 9 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGLG). Die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft vor der geplanten Einstellung einer Frau stellt auch eine Benachteiligung nach dem AGG dar.

Unzulässig sind auch die Fragen nach **Partei-, Religions- und Gewerkschaftszugehörigkeit**.

Ferner verbieten sich Fragen nach **Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Vermögensverhältnissen, Anzahl der Kinder oder Kinderwunsch, Familienstand und -planung sowie familiäre Situation und Heiratswunsch**. Auch wenn eine Reihe dieser Informationen, etwa Alter oder Kinder, nicht selten in Bewerbungsunterlagen zu finden sind, danach fragen bzw. sie fordern darf der Arbeitgeber nicht. Aus solchen Fragen könnte auf eine Diskriminierung nach dem AGG geschlossen werden.

Auch Fragen nach **Hobby und Freizeitgestaltung** sind nicht zulässig.

Die Frage nach einer **Körper- oder Schwerbehinderung** ist ebenfalls unzulässig. Diese ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn Personen mit einer Behinderung für den konkreten Arbeitsplatz objektiv ungeeignet sind. Dann sind Bewerberinnen und Bewerber zu wahrheitsgemäßen Angaben verpflichtet. Ist eine Körper- oder Schwerbehinderung „tätigkeitsneutral“, besteht keine Offenbarungspflicht.

Nach bestehenden **Erkrankungen**, die die Bewerberin oder den Bewerber wegen einer Ansteckungsgefahr oder der Schwere der Erkrankung an der Erbringung der Arbeitsleistung dauerhaft hindern, darf gefragt werden.