

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADEXA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 2 Fragerecht des Arbeitgebers im Rahmen des Vorstellungsgespräches

Der Arbeitgeber darf im Rahmen eines Vorstellungsgespräches nur solche Fragen stellen, die im Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle stehen und an deren Beantwortung er ein berechtigtes und schutzwürdiges Informationsinteresse hat. Stellt der Arbeitgeber eine unzulässige Frage, die in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreift, braucht der Arbeitnehmer weder vollständig noch wahrheitsgemäß zu antworten. Der Arbeitnehmer darf hier also lügen, ohne, dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen hätte

Welche Fragen darf also der Arbeitgeber zulässigerweise im Rahmen eines Vorstellungsgespräches stellen? Folgende Rechtssprechungsübersicht soll hierbei hilfreich sein:

Der Arbeitgeber darf nach den notwendigen Angaben zur Person fragen. Dies gilt auch für Fragen nach dem Ehegatten sowie nach Kindern, die für die Lohnsteuer und die Sozialversicherung von Bedeutung sind. Hingegen die Frage an weibliche Bewerberinnen, ob sie in absehbarer Zeit heiraten wollen, wird von der Rechtssprechung des Bundesarbeitsgerichtes als nicht zulässig gesehen. Ihre wahrheitswidrige Beantwortung hat daher keine Rechtsfolgen.

Der Arbeitgeber darf weiterhin nach Schule und Berufsausbildung des Bewerbers fragen. Er darf fragen, welche Abschlussprüfungen absolviert wurden und welche Noten erzielt wurden. Ebenso sind Fragen nach besonderen beruflichen Fähigkeiten oder sonstigen Kenntnissen zulässig.

Die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft ist nach der Rechtssprechung grundsätzlich unzulässig. Stellt der Arbeitgeber diese Frage dennoch, ist eine wahrheitswidrige Antwort der Stellenbewerberin, im Regenfalle, kein Grund für die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. Die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft verstößt gegen das Diskriminierungsverbot nach § 611a BGB und stellt daher eine unzulässige Benachteiligung von Frauen dar.

Der Arbeitgeber kann jedoch zulässigerweise nach einer Schwerbehinderteneigenschaft des Bewerbers fragen. Dies gilt auch für die Fälle, in denen die

Behinderung des Bewerbers für die auszuübende Tätigkeit ohne Bedeutung ist. Denn der Status als schwerbehinderter Mensch hat rechtliche Auswirkungen für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber hat damit ein uneingeschränktes Fragerecht.

Bei Fragen nach dem Gesundheitszustand des Bewerbers ist zu differenzieren. Der Arbeitgeber kann hier nur Fragen nach Krankheiten stellen, die im Zusammenhang mit dem einzugehenden Arbeitsverhältnis stehen. So darf der Arbeitgeber nach ansteckenden Krankheiten fragen, die die zukünftigen Kollegen oder Kunden gefährden würden. Er darf auch danach fragen, ob zum Zeitpunkt des Dienstantrittes mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen ist, ob eine geplante Operation bevorsteht oder eine Kur bewilligt wurde. Weiterhin darf er beim pharmazeutischen Personal nach dem Vorliegen von Allergien fragen, die gegen bestimmte chemische Substanzen bestehen. Die Frage nach dem Vorliegen einer HIV-Infektion ist unzulässig. Der Arbeitgeber darf lediglich danach fragen, ob der Bewerber an der Immunschwächekrankheit AIDS erkrankt ist.

Der Arbeitgeber darf weiterhin nach dem Vorliegen eines Wettbewerbsverbotes zugunsten eines früheren Arbeitgebers fragen.

Der Arbeitgeber darf nach der Höhe der bisherigen Vergütung fragen. Der Arbeitgeber darf auch danach fragen, ob gegen den Arbeitnehmer zurzeit Gehalts- oder Lohnpfändungen vorliegen. Nach früheren Gehalts- oder Lohnpfändungen darf sich der Arbeitgeber hingegen nicht erkundigen.

Nach Vorstrafen darf nur insoweit gefragt werden als die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes und die vorhergehende Stellung des Bewerbers in der Apotheke dies erfordern. Ein approbierter Apotheker, der den Apothekenleiter häufig vertreten soll, darf also grundsätzlich nach Vorstrafen gefragt werden, da es sich bei seiner Position um eine Vertrauensstellung handelt. Dagegen darf z.B. eine PTA oder PKA nur dann nach Vorstrafen gefragt werden, wenn diese im Zusammenhang mit der vorgesehenen Tätigkeit stehen. Dies ist der Fall, wenn es sich beispielsweise um Eigentums-, Vermögens- oder Betäubungsmitteldelikte handelt. Besteht jedoch keine Eintragung im Bundeszentralregister mehr, darf sich der Arbeitnehmer als nicht vorbestraft bezeichnen. Der Arbeitgeber kann immer dann die Vorlage eines Führungszeugnisses verlangen, wenn die zu besetzende Stelle eine leitende Position darstellt oder besonderes Vertrauen erfordert, z. B. bei der Position eines Filialapothekers.

Stand: Februar 2007