

FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS vor Beginn des Dienstverhältnisses

Was darf der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch fragen? Bei der Aufnahme von DienstnehmerInnen müssen die Persönlichkeitsrechte des/r StellenbewerberIn vom Dienstgeber respektiert werden. Nach ständiger Rechtsprechung darf eine Stellenbewerberin, auch wenn sie ausdrücklich danach gefragt wird, die Tatsache einer **Schwangerschaft** verschweigen. Fragen nach **Vorstrafen**, die bereits getilgt sind, sind ebenso unzulässig.

Die **Vermögensverhältnisse** der BewerberInnen darf der Dienstgeber nur insofern erfragen, als er durch die Rechtsordnung unmittelbar betroffen wird, insbesondere durch seine Pflichten im Zusammenhang mit der Lohnpfändung. Der Dienstgeber darf daher StellenbewerberInnen danach fragen, ob Gehaltspfändungen anhängig sind.

Der Dienstgeber hat allerdings auch ein sachliches Interesse an der Beantwortung von Fragen nach den Vermögensverhältnissen, wenn bei der in Aussicht stehenden Stelle **Vermögenswerte verwaltet** werden.

Auch bei Fragen, die den **Gesundheitszustand** betreffen, ist nach der Rechtsprechung die schon erwähnte **Interessenabwägung** vorzunehmen; besteht eine Gefahr für Leben und Gesundheit anderer im Betrieb Tätiger, hat der Dienstgeber ein Recht auf Auskunft.

Gemäß § 67 GTG (Gentechnikgesetz) ist es Dienstgebern untersagt, Ergebnisse von **Genanalysen** ihrer DienstnehmerInnen oder BewerberInnen zu erheben, zu verlangen, anzunehmen oder sonst zu verwerten.

Darf der Arbeitgeber eine Sicherheitsüberprüfung vornehmen? Mit Zustimmung der Betroffenen kann unter gewissen Voraussetzungen eine Sicherheitsüberprüfung durch die Polizei vorgenommen werden; dieses Instrument steht jedoch nur dann zur Verfügung, wenn der Dienstnehmer Tätigkeiten wahrnimmt oder anstrebt, bei denen er Zugang zu vertraulicher Information hat, deren Verwertung im Ausland eine Schädigung des Unternehmens bewirken würde. Die Sicherheitsüberprüfung steht daher in erster Linie dann zur Verfügung, wenn die Gefahr besteht, dass **Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse** im **Ausland** verwertet werden könnten.

Welche Auskünfte müssen ArbeitnehmerInnen freiwillig erteilen? Mit dem Eintritt in die Vertragsverhandlungen bis zum Abschluss des Arbeitsvertrages besteht das sogenannte **vorvertragliche Schuldverhältnis**. In diesem vertragsähnlichen Vertrauensverhältnis bestehen Aufklärungs-, Offenbarungs- und Mitteilungspflichten des Dienstnehmers. So haben DienstnehmerInnen beispielsweise eine akute oder leicht ansteckende Krankheit oder sonstige für die Anstellung relevante Informationen dem Dienstgeber mitzuteilen.

Was passiert, wenn BewerberInnen / ArbeitnehmerInnen lügen? Verschweigen DienstnehmerInnen bei seiner Anstellung bewusst und vorsätzlich eine für die Tätigkeit wesentliche Information und hat er den Arbeitgeber dadurch dazu gebracht, das Anstellungsverhältnis mit ihm zu schließen, so hat der Arbeitgeber – je nach Fallkonstellation – verschiedene Möglichkeiten:

Hat der/die ArbeitnehmerIn den Arbeitgeber bewusst getäuscht (beispielsweise durch Vorspiegelung falscher Tatsachen, wie akademischer Titel oder Ausbildungen) und hätte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ohne diese Täuschung nicht abgeschlossen, so kann er den Dienstvertrag wegen Irrtums rückwirkend anfechten. Dies bedeutet, dass der Dienstvertrag rückwirkend wegfällt. Bemerkt der Arbeitgeber die Täuschung zwar nach Unterzeichnung des Dienstvertrages, aber noch vor Dienstantritt, käme auch ein Rücktritt des Arbeitgebers vom Vertrag in Betracht. Darüber hinaus muss der/die ArbeitnehmerIn bei Täuschung des Arbeitgebers in wesentlichen Punkten mit einer sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung rechnen.

Ist dem Arbeitgeber durch das Verhalten des/r ArbeitnehmerIn ein finanziell messbarer Schaden entstanden (zB durch Kosten eines Headhunters etc), so kann er unter Umständen die/den ArbeitnehmerIn zusätzlich noch für diesen Schaden in Anspruch nehmen.

Dr Alexandra Knell

Rechtsanwältin

Operngasse 7/21, A-1010 Wien

T (+43 1) 890 26 43 F (+43-1) 890 26 43 43

mailto: office@knell.co.at www.knell.co.at