



Unzulässige Fragen beim Einstellungsgespräch

Unzulässige Fragen beim Einstellungsgespräch

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Stellt der Arbeitgeber die Frage trotzdem, muss der Arbeitnehmer die Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten. Mit Urteil vom 15.11.2012 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) (AZ: 6 AZR 339/11) die Entscheidung der Vorinstanz, dass eine Kündigung des Arbeitnehmers unwirksam sei, wenn sie mit der Begründung erfolge, dass der Arbeitnehmer beim Einstellungsgespräch die Frage nach einem eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren falsch beantwortet habe, bestätigt.

Eine solche Frage verstoße gegen das Datenschutzrecht und die Wertentscheidungen des § 53 Bundeszentralregistergesetz (BZRG). Bei unzulässigen Fragen eines Arbeitgebers während eines Einstellungsgesprächs besteht für den Arbeitnehmer grundsätzlich ein notstandsähnliches Recht zur Lüge. Der Arbeitnehmer muss eine unzulässige Frage damit regelmäßig nicht wahrheitsgemäß beantworten. Dieses Recht ergibt sich aus dem Interessenkonflikt zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dem Interesse des Arbeitgebers entspricht es möglichst viel über den Arbeitnehmer zu erfahren, während der Arbeitnehmer möglichst wenig von sich preisgeben möchte. Wird der Schutz des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers über das Informationsinteresse des Arbeitgebers gestellt, liegt unter Umständen eine unzulässige Frage während des Einstellungsgesprächs vor. Mit dem vorgenannten Urteil hat das BAG die Rechtsprechung zu den unzulässigen Fragen während eines Einstellungsgesprächs erweitert. Kündigungen, die mit der Begründung erfolgen der Arbeitnehmer habe eine solche Frage falsch beantwortet, könnten demnach unwirksam sein.

Die meisten Fehler im Arbeitsrecht passieren bei Abmahnung und Kündigung. Zunächst kommt es auf den richtigen Rechtsanwalt an. Neben Detailwissen im Arbeitsrecht sind Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen gefragt. Im Kündigungsschutzprozess entscheidet die richtige Prozessstrategie. Ein im Arbeitsrecht tätiger Rechtsanwalt vertritt Ihre Interessen bei Abmahnung und Kündigung kompetent und konsequent bei dem Arbeitsgericht.

Der Streit um Arbeitsvertrag und Kündigung lässt sich allerdings auch oft im gegenseitigen Einvernehmen vermeiden. Ob Abfindung, Aufhebungsvertrag oder Abwicklungsvertrag, ein im Arbeitsrecht tätiger Rechtsanwalt achtet bei Abfindung und Aufhebungsvertrag auf Ihre Interessen.

Im Arbeitsrecht müssen Sie mit kurzen Fristen rechnen. Bei einer Kündigung sollten Sie sich umgehend von einem Anwalt beraten lassen. Die Klagefrist lässt dem Arbeitnehmer nur drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Zeit, die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage anzufechten. Wer vertragliche Ansprüche durchsetzen will, muss an die Ausschlussfrist in Arbeitsvertrag und Tarifvertrag denken.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, München, Stuttgart berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

w w w . g r p r a i n e r . c o m