



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (175)

Auf Herz und Nieren

Krankheitsbedingte Ausfälle stellen für den einen oder anderen Arbeitgeber ein großes Ärgernis dar. Doch selbst wenn eine Erkrankung nicht unbedingt ein rotes Tuch für den Chef darstellt, muss dieser stets einen Notfallplan parat haben, um einen Ausfall in der Belegschaft zu kompensieren. Es ist daher nicht verwunderlich, dass bei der Besetzung einer vakanten Stelle auch die „Vitalität“ der Bewerber eine nicht unwesentliche Rolle spielt. In der Regel wird sich die Geschäftsleitung – bei gleichwertiger Qualifikation – für den robusten, belastbaren Aspiranten entscheiden und dem chronisch kranken Mitbewerber den Laufpass geben. Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs wird daher gelegentlich versucht, die gesundheitliche Situation des Jobinteressenten auszuloten. Hierbei handelt es sich jedoch um eine juristische Gratwanderung, da nicht jede Frage nach dem körperlichen Befinden zulässig ist.

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung wird dem Arbeitgeber nur ein Fragerecht zugestanden, sofern dieser ein berechtigtes, billigenwertes und schützenswertes Interesse an der Beantwortung seiner Fragen für das Arbeitsverhältnis hat. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist ein solches berechtigtes Interesse nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber schwerwiegende Gründe hat, die wichtiger sind als das Interesse des Arbeitnehmers, seine persönlichen Lebensumstände zum Schutz seines Persönlichkeitsrechts und zur Sicherung der Unverletzlichkeit seiner Individual-sphäre geheim zuhalten. Demnach darf man sich mit anderen Worten nach Krankheiten erkundigen, die Ausfallerscheinungen zur Folge haben und somit Gefahren für den Bewerber oder andere Personen verursachen können. Ist beispielsweise die Position eines Chirurgen zu besetzen, kann die Frage nach einer Epilepsie nicht zu beanstanden sein. Demgegenüber sind pauschale Erkundigungen nach dem allgemeinen Gesundheitszustand des Bewerbers nicht erlaubt. Derartige wie „Welche Erkrankungen hatten Sie in der Vergangenheit?“ oder „Wie oft waren Sie krank?“, die keinen Bezug zur angebotenen Stelle haben, müssen daher nicht (wahrheitsgemäß) beantwortet werden.

In diesem Zusammenhang wird auch häufig die Frage nach AIDS diskutiert. Diese Diskussion wurde noch nicht höchstrichterlich abschließend geklärt. Die Juristen sind sich jedoch mehr oder weniger darüber einig, dass man hier wohl zwischen der AIDS-Erkrankung und der AIDS-Infektion unterscheiden muss. Bislang uneingeschränkt zulässig ist die Frage nach erstgenannter, da aufgrund der Schwere der Erkrankung unmittelbare Auswirkungen auf Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu befürchten

sind. Bei der Frage nach der HIV-Infektion muss wie in anderen Fällen von Gesundheitsbeeinträchtigungen nach den Auswirkungen auf die geschuldete Tätigkeit unterschieden werden. Handelt es sich um eine Arbeit aus dem Bereich der Heil- und Pflegeberufe, bei der eine erhöhte Infektionsrisiko wegen Blutkontakts bestehen kann, ist eine Nachfrage erlaubt. In dem Bereich von nicht-medizinischen Berufen, bei der keine Ansteckungsgefahr besteht, ist diese Frage allerdings nicht legitim.

Für die Geschäftsleitung stellt natürlich auch eine Schwerbehinderung eines Bewerbers ein nicht unerhebliches Entscheidungskriterium dar. Denn aus der Beschäftigung eines Schwerbehinderten gehen besondere Verpflichtungen für den Arbeitgeber einher. Die Frage nach einer Schwerbehinderung war und ist wohl immer noch eine sehr beliebte, die nach der Rechtsprechung (bisher) grundsätzlich zulässig war. Diese Rechtsauffassung ist seit einer Änderung im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch und der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach überwiegender Meinung der Juristen nicht mehr haltbar. Denn nach der aktuellen Gesetzeslage dürfen Arbeitgeber schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Das Erkundigen nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung in der Bewerbungssituation ist demzufolge grundsätzlich unzulässig. Eine derartige Frage dient zunächst der Vorbereitung eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot und somit einer Ungleichbehandlung von Behinderten. Nur ausnahmsweise ist eine solche legitim, z.B., wenn die „körperliche Einschränkung“ eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die Tätigkeit ist oder Ziel der Frage die Förderung der Beschäftigung Behinderter ist. Ansonsten darf weder nach der Schwerbehinderteneigenschaft noch nach einer (einfachen) Behinderung gefragt werden. Statthaft ist allenfalls die Nachfrage, ob der Stellenbewerber an gesundheitlichen, seelischen oder ähnlichen Beeinträchtigungen leidet, durch die er zur Verrichtung der beabsichtigten vertraglichen Tätigkeit ungeeignet ist. Tröstlich dürfte für den Dienstherrn sein, dass die betreffende Person auch ungefragt ihren Gesundheitszustand offenbaren muss, wenn diese aufgrund ihrer Erkrankung oder Behinderung nicht in der Lage ist, die vorgesehene Arbeit zu leisten.

Dennoch kann man festhalten: Dem Arbeitgeber ist es nicht erlaubt, Bewerber auf Herz und Nieren zu prüfen!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.

Heberer & Coll. Rechtsanwälte

Wir sind schwerpunktmäßig tätig im

Familienrecht • Erbrecht • Arbeitsrecht
Strafrecht • Mietrecht • Verkehrsrecht

Auch in allen anderen Rechtsfragen beraten wir Sie kompetent
in der Waldstr. 60, Karlsruhe

Tel.: 07 21 - 2 29 61 • Fax: - 2 29 63 • Mail: raheberer@t-online.de