

## **FRAGERECHT DES ARBEITGEBERS und AUSKUNFTSPFLICHT DES ARBEITNEHMERS vor Beginn des Dienstverhältnisses**

### **Was darf der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch fragen?**

Bei der Aufnahme von Dienstnehmern müssen die Persönlichkeitsrechte des Stellenbewerbers 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** des Arbeitnehmers 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 einen Stellenbewerber danach fragen, ob bei ihm 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 Dienstnehmer oder Arbeitssuchender 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 muss der Arbeitnehmer 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 hat der Dienstnehmer beispielsweise eine akute oder leicht ansteckende Krankheit oder sonstige für die Anstellung relevante Informationen dem Dienstgeber mitzuteilen

### **Was passiert, wenn der Arbeitnehmer lügt?**

Verschweigt der Dienstnehmer 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer bei Täuschung des Arbeitgebers in wesentlichen Punkten mit einer sofortigen Beendigung des Dienstverhältnisses durch Entlassung rechnen.

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

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: [office@knell.co.at](mailto:office@knell.co.at) [www.knell.co.at](http://www.knell.co.at)