

ANFECHTUNG DES ARBEITSVERTRAGS

Frage nach Vorstrafe und Ermittlungen bei der Einstellung?

| Es besteht beim Einstellungsverfahren kein allgemeines Fragerecht des ArbG nach Vorstrafen und Ermittlungsverfahren jedweder Art. Der ArbG darf vielmehr nur Informationen zu solchen Vorstrafen und Ermittlungsverfahren einholen, die für den zu besetzenden Arbeitsplatz relevant sein können. Dies gilt auch im Bewerbungsverfahren für den öffentlichen Dienst. |

Sachverhalt

Der Auszubildende steht beim ArbG seit dem 1.8.18 in einem Ausbildungsverhältnis zur Fachkraft für Lagerlogistik. Im Rahmen seiner Tätigkeit hat er Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter des ArbG. Im Rahmen seines Einstellungsverfahrens füllte er ein „Personalblatt“ aus. Dort hatte er bei den Angaben zu „Gerichtlichen Verurteilungen/schwebende Verfahren“ die Antwortmöglichkeit „Nein“ ausgewählt. Tatsächlich war ihm zu diesem Zeitpunkt jedoch bekannt, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte. Im Juli 2019 wandte er sich an seinen Vorgesetzten und teilte ihm mit, dass er eine Haftstrafe antreten müsse. Zudem benötige er eine Erklärung der ArbG, dass er seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen könne. Der ArbG hat daraufhin mit Schreiben vom 20.11.19 den Ausbildungsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht Bonn (20.5.20, 5 Ca 83/20, Abruf-Nr. 216244) gab der Klage statt. Der ArbG konnte den Ausbildungsvertrag nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten.

Grundsätzlich dürfe der ArbG im Einstellungsverfahren beim Bewerber Informationen zu Vorstrafen einholen, wenn und soweit diese für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes relevant seien können. Bei einer Bewerbung um ein öffentliches Amt dürfe sich der ArbG nach anhängigen Straf- und Ermittlungsverfahren erkundigen, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen könne. Sei die Frage nach gerichtlichen Verurteilungen und schwebenden Verfahren bei einer Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers zu weit, sei diese unzulässig. Dann müsse der Bewerber nicht wahrheitsgemäß antworten.

Die vom ArbG im Personalblatt gestellte unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art sei bei einer Bewerbung um eine Ausbildung als Fachkraft für Lagerlogistik zu weitgehend und damit unzulässig. Es könne nicht jede denkbare Straftat Zweifel an der Eignung des ArbN für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik begründen. Dies gelte auch, wenn die Ausbildung durch einen öffentlichen ArbG erfolge. Damit könne der ArbG den Ausbildungsvertrag nicht wegen arglistiger Täuschung anfechten.



ENTSCHEIDUNG
Arbeitsgericht Bonn

**Azubi verschwieg
Ermittlungsverfahren
wegen Raubes**



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 216244

**Zu weitgehende
Frage nach jedweden
Ermittlungsverfahren
unzulässig**

Relevanz für die Praxis

Vorsicht bei der Formulierung der Fragen im Einstellungsbogen. Zu weitgehende Fragen nach Ermittlungen, Vorstrafen ohne Stellenbezug sind unzulässig. Falsche Antworten bleiben also ohne Konsequenzen.

ArbG muss sorgfältig prüfen

■ Ausgewählte Beispiele zum Fragerecht bei Einstellungen

zulässig	unzulässig
Ausbildung, Qualifizierung, beruflicher Werdegang, Erfahrungen	Gewerkschaftszugehörigkeit
Person und Ausbildung	Familienstand, Absicht einer Eheschließung
Gegenwärtige Krankheiten, wenn Verbindung zum Beruf	frühere Krankheiten
Körperbehinderungen, wenn berufsrelevant und ab 50% Behinderung	Religionszugehörigkeit (außer bei Tendenzbetrieben)
Vermögensverhältnisse bei sogenannten Vertrauensstellungen	Vermögensverhältnisse (ansonsten)
Lohn- und Gehaltspfändungen, wenn noch aktuell	Parteizugehörigkeit (außer bei Tendenzbetrieben)
Zeugnis und Prüfungsnoten	Schwangerschaft, auch geplante
Wehrdienst	Höhe der bisherigen Vergütung
Wettbewerbsverbote	Sexuelle Ausrichtung
Sprachkenntnisse (auch Muttersprache)	Alter
Bereitschaft zum Schichtdienst	Rauchereigenschaft
Führerschein (sofern Mobilität für die Stelle erforderlich ist)	Herkunft
Vorstrafen, sofern diese in Bezug zur besetzenden Stelle relevant sind	Polizeiliches Führungszeugnis (Ausnahme: öffentlicher Dienst oder Sicherheitsdienste)
Motivation für den Jobwechsel (zur Ermittlung der Karriereplanung und Selbsteinschätzung des Bewerbers)	Tätigkeit des Partners
Akute, bereits ausgebrochene Infizierungserkrankung? Wohl schon!	Schwere Krankheiten in der Familie
Scientology (bei Führungspositionen und Tendenzbetrieben)	Frage nach Kopftuch

