

Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürogemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher Fachanwältin f. Familien-u. Sozialrecht	Werler Str. 113/115 59063 Hamm	Tel. 02381/4364499 www.kanzlei-mosbacher.de
Rechtsanwaltskanzlei Schrewe	Peter Schrewe Fachanwalt für Sozialrecht	Bahnhofstraße 3 59065 Hamm	Tel. 02381/20500 www.rechtsanwalt-schrewe.de

Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Minoggio Rechtsanwälte	Peter Wehn Fachanwalt für Straf- u. Steuerrecht	Südring 14/Ecke Goethestr. 59065 Hamm	Tel. 02381/92076-0 www.minoggio.de

Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
Rechtsanwälte HAKE	André Hochmann	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 kontakt@hake-rechtsanwaelte.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNE
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977

Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNE
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz Fachanwalt f. Verkehrsrecht	Schillerstr. 7 59065 Hamm	Tel. 02381/9 11 01 www.demnitz-bockel.de
Rechtsanwälte HAKE	K. Martin Hake Spezialist für Autorecht	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 kontakt@hake-rechtsanwaelte.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Heinz-Georg Mühlhling Vertrauensanwalt des AvD	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-211 kahlert-padberg.de
Kanzlei Günter Neumann	G. Neumann	Marker Allee 83 59071 Hamm	Tel. 02381/3 05 72 73 Fax 02381/3 05 72 75

Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann Fachanwalt für Verwaltungsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Denise Bußhoff	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-273 kahlert-padberg.de

Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof Fachanwalt f. Gewerblichen Rechtsschutz	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de
Rechtsanwälte Dominicus · Jersch	Dr. Ulrike Hädrich-Riedenklau	Südring 18 59065 Hamm	Tel. 02381/97312-0 rae@radj.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.
Medienberatung: Bettina Steube / Tel.: 023 81/105-253 / Fax 023 81/105-192 / E-mail: bsteube@wa.de

Westfälischer Anzeiger

Das Recht zur Lüge

Ihr gutes Recht

Rechtsanwälte und Kanzleien stellen sich vor

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in der Vergangenheit bereits oft über die Fragerechte von Arbeitgebern im Einstellungsverfahren zu entscheiden.

Grundlage für die Beurteilung einer Frage als zulässig ist, ob der Arbeitgeber ein berechtigtes, billiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage für das Arbeitsverhältnis hat.

Das Interesse des Arbeitgebers muss objektiv so stark sein, dass dahinter das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seines Persönlichkeitsrechtes und an der Unverletzbarkeit seiner Individualität zurück tritt. (BAG, Urteil vom 07.06.1984 – 2 AZR 270/83).

Diesen Maßstab legt das BAG auch bei einer aktuellen Entscheidung zum Fragerecht des Arbeitgebers zu Grunde (BAG, Urteil vom 15.11.2012 – 6 AZR 339/11).

Der 1961 geborene Kläger bewarb sich als so genannter Seiteneinsteiger im Sommer 2009 als Lehrer an einer Hauptschule in Nordrhein-Westfalen. Vor seiner Einstellung wurde er aufgefordert, auf einem Vordruck zu erklären, ob er vorbestraft sei, und zu versichern, dass gegen ihn kein Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft anhängig oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen sei. Der Kläger unterzeichnete den Vordruck, ohne Angaben zu etwaigen Ermittlungsverfahren zu machen. Er wurde zum 15.09.2009 eingestellt.

Im Oktober 2009 erhielt die zuständige Bezirksregierung einen anonymen Hinweis, der sie veranlasste, die Staatsanwaltschaft um Mitteilung strafrechtsrelevanter Vorfälle zu bitten. Die daraufhin übersandte Vorgangsliste wies mehrere nach §§ 153 ff. StPO eingestellte Ermittlungsverfahren aus. Das beklagte Land kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich, weil der Kläger die Frage nach Ermittlungsverfahren unrichtig beantwortet habe.



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt & Mediator
Fachanwalt für Arbeitsrecht

wortet habe.

Die Revision des beklagten Landes gegen die Entscheidung des LAG Hamm, welches beide Kündigungen als unwirksam ansah, blieb vor dem Sechsten Senat des BAG ohne Erfolg.

Bei einer unspezifizierten Frage nach Ermittlungsverfahren handelt es sich um eine Erhebung von Daten. Diese ist nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen in Nordrhein-Westfalen nur zulässig, wenn sie durch eine Rechtsvorschrift erlaubt ist oder der Betrof-

fene einwilligt.

Laut BAG bedarf es bei der Bewerbung um eine Stelle als Lehrer nicht der Information über bereits abgeschlossene Ermittlungsverfahren. Eine Frage diesbezüglich ist daher nicht durch § 29 des Datenschutzgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen gestattet. Der Arbeitgeber hat folglich kein berechtigtes Interesse an der Beantwortung der Frage.

Auf unzulässige Fragen des Arbeitgebers braucht der Arbeitnehmer nicht wahrheitsgemäß zu antworten. Ihm steht daher faktisch ein Recht zur Lüge zu (BAG, Urteil vom 22.09.1961 – 1 AZR 241/60).

Neben dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 GG wird das Fragerecht des Arbeitgebers auch durch die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und nunmehr auch durch den Entwurf zu einem Gesetz zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes (BDSG-E) eingeschränkt.

Eine Frage nach den in § 1 AGG genannten Merkmalen der Rasse, ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist grundsätzlich unzulässig.

Ein berechtigtes Interesse an der wahrheitsgemäßen Beantwortung einer solchen Frage liegt erst dann vor, wenn die Beantwortung für den angestrebten Arbeitsplatz und die zu verrichten-

de Tätigkeit von Bedeutung ist.

So ist eine sonst unzulässige Nachfrage nach der Religionszugehörigkeit bei kirchlichen Tendenzbetrieben (Krankenhäusern, Kindergärten, Schulen, Pflegeheimen) zulässig.

Bei Fragen nach dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers ist zwischen Krankheit, Behinderung und Schwerbehinderung zu unterscheiden.

Die Rechtsprechung stellt bei der Unterscheidung zwischen einer Krankheit und Behinderung auf die Dauer der Erkrankung ab. Ab einem Erkrankungszeitraum von sechs Monaten wird für die Bewertung des Fragerechts eine Behinderung angenommen.

In der Regel können Fragen bezüglich einer Krankheit nur dann zulässig gestellt werden, wenn die Eignung des Arbeitnehmers für die Tätigkeit eingeschränkt ist, bei ansteckenden Krankheiten die künftigen Kollegen oder Kunden gefährdet werden oder der Arbeitnehmer in absehbarer Zeit arbeitsunfähig wird.

Liegt hingegen eine Behinderung vor, ist eine darauf zielende Frage nur zulässig, wenn dies zur Ausübung der Tätigkeit zwingend er-

forderlich ist.

Die Frage nach einer Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 2, 3 SGB IX ist zur Zeit ebenfalls unter der gleichen Voraussetzung zulässig. Sollte das BDSG-E in Kraft treten, darf der Arbeitgeber von dem Beschäftigten dann allerdings keine Auskunft mehr darüber verlangen, ob eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einer Schwerbehinderung vorliegt.

Ist der Arbeitnehmer bereits vorbestraft, sind Fragen hiernach nur dann zulässig, wenn diese Vorstrafen wesentlichen und entscheidenden beruflichen Anforderungen widersprechen.

Folglich muss es sich dabei stets um einschlägige Vorstrafen handeln. Ein Berufskraftfahrer kann beispielsweise nach Vorstrafen im Bereich der Straßenverkehrsdelikte befragt werden.

Bei einer Bankangestellten besteht bei Vermögensdelikten ein berechtigtes Interesse.

Arbeitgeber sind damit im Ergebnis gut beraten, sich vor einem Bewerbungsgespräch Gedanken darüber zu machen, welche Fragen dem Bewerber gestellt werden dürfen.

Kahlert
Padberg

Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notare