

Drum prüfe, wer sich bindet

Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers – Teil 1: Einstellungsverfahren. Was bereits vor der Jobvergabe zu beachten ist

von KATHLEEN KUNST

Ein neuer Job – das ist eine wichtige Entscheidung, sowohl für den, der sich bewirbt, als auch für den, der ihn zu vergeben hat. Im besten Fall ist es der Beginn einer langen Zusammenarbeit. Die kann jedoch nur gelingen, wenn sich beide Seiten schon im Stellenbesetzungsverfahren respektvoll, korrekt und ehrlich verhalten. Auch wenn die Beteiligten noch nicht vertraglich verhandelt sind, gibt es bereits rechtliche Vorgaben und Pflichten, die zu beachten sind.

Die Stellenausschreibung und die Bewerberauswahl dürfen hinsichtlich Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder der sexuellen Identität der Jobsuchenden nicht diskriminierend sein. Insbesondere ist auf eine neutrale Formulierung hin- sichtlich des Alters und auf eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung zu achten. Es darf also nicht nur nach „jungen, dynamischen Krankenschwestern“ oder nach „Physiotherapeuten mit mehrjähriger Berufserfahrung“ gesucht werden. Liegt eine Diskriminierung vor, kann der Bewerber eine Entschädigung verlangen.

Bevor ein Arbeitsvertrag geschlossen wird, sitzen sich beide Seiten im Be- bewerteratungsgespräch gegenüber. Hier ist Ehrlichkeit wichtig. Der Arbeitgeber muss dem Bewerber über die Einzelheiten des Arbeitsplatzes wahrheitsgemäß unterrichten. In den Gesprächen darf er zudem keine falschen Erwartungen beim Bewerber wecken, weder dadurch, dass leichtfertig unberechtigte Hoffnungen auf besondere Leistungen, etwa eine spätere Altersversorgung, gemacht werden, noch dadurch, dass er den Eindruck erzeugt, der Jobkandidat sei quasi schon eingestellt. Verletzt der Arbeitgeber diese Pflichten, muss er dem Arbeitnehmer den Schaden er-

setzen. Der kann darin bestehen, dass der Bewerber seine bisherige Stelle aufgegeben oder besondere Aufwendungen gemacht hat. Obacht ist bei den Fragen an den Jobanwärter gehoben, denn dessen Persönlichkeitsrechte dürfen nicht verletzt werden. Ein Fragerrecht wird dem potenziellen Chef nur insoweit zugewilligt, als er ihm Hinblick auf das Arbeitsverhältnis ein berechtigtes Interesse an der Beantwortung seiner Fragen hat. Re spektiert der Arbeitgeber das nicht und stellt unzulässige Fragen, zum Beispiel nach einer Schwangerschaft, darf der Befragte lügen.

Die Bewerbungsunterlagen bleiben Eigentum des Bewerbers. Der Arbeitgeber muss sie vertraulich behandeln und dafür sorgen, dass möglichst wenig Leute die Unterlagen in die Hände bekommen. Über die Speiche rung von Daten ist der Bewerber zu informieren. Wenn fest steht, dass das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt, müssen die Daten gelöscht und Papierunterlagen zurückgesandt werden.

Off wird von Bewerbern ein Gesundheitstest oder eine Untersuchung durch den Betriebsarzt verlangt. Das dürfen die jobinteressenten ablehnen. Die Frage ist, ob sie dann noch eingestellt werden. Im Lebensmittelbereich gelten die besonderen Vorschriften des Infektionsschutzgesetzes. Personen dürfen in diesem Bereich nur dann beschäftigt werden, wenn bestimmte Krankheiten ausge schlossen sind und sie eine aktuelle Beschei ning vom Gesundheitsamt haben. Sie müssen vor der Einstellung zum Amtsamt.

Die Autorin Kathleen Kunst ist Rechtsanwältin in der Kanzlei Dr. Juta und Partner im Berliner Stadtteil Charlottenburg. Sie arbeitet dort als Fachanwältin für Arbeitsrecht.

