

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	15
Erstes Kapitel	
Die Fragen des Arbeitgebers in ihrer praktischen Bedeutung	17
§ 1. Der Bewerbungsfragebogen	17
I. Begriff	17
II. Bedeutung	18
III. Zulässigkeit	19
IV. Inhalt	21
1. Die Fragen	21
2. Allgemeine Stellungnahme	23
a) Differenzierung nach Personengruppen	23
b) Umfang der Befragung	24
c) Freistellung der Beantwortung	26
d) Auflösungsklausel und Schadensersatzklausel	27
aa) Auflösungsklausel	27
bb) Schadensersatzklausel	30
e) Laufende Überprüfung der Fragen	31
V. Das Interview	31
§ 2. Fälle aus der Rechtsprechung	33
Zweites Kapitel	
Die dogmatischen Grundlagen des Fragerechts	36
§ 3. Bisherige Lösungsversuche in kritischer Sicht	36
I. Die These von der Offenbarungspflicht	37
1. Begriff der Offenbarungspflicht	37
a) Umfang der Verwendung	38
b) Konkretisierungsversuche	39

2. Die Lehre von der Offenbarungspflicht und der Grundsatz der Vertragsfreiheit	40
a) Offenbarungspflicht als Ausnahmetatbestand	40
b) Vertragsfreiheit des Arbeitgebers	41
3. Ergebnis	42
II. Die allgemeine These von den zulässigen und unzulässigen Fragen	42
1. Die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts	42
2. Vertreter in der Lehre	44
III. Die These von der sozialen Macht	45
1. Grundlagen der These	45
2. „Soziale Macht“	45
a) Soziale Macht bei der Befragung als Regelfall	45
b) Soziale Macht und § 94 BetrVG	46
3. Ergebnis	47
IV. Die These vom Recht auf Arbeit	47
1. Ausgangspunkt	47
2. Das Recht auf Arbeit	47
a) Stand der Meinungen	48
b) Differenzierungsverbot und Frageverbot	49
V. Die These von den verkehrswesentlichen Eigenschaften des Bewerbers	49
1. Stützen der These	49
2. Analogieschluß aus § 33 Abs. 1 EheG	50
a) Objektiver Gehalt	50
b) § 33 Abs. 1 EheG als Sonderregelung	50
c) Kongruenz beider Fallgruppen	51
3. Fragerecht und § 119 Abs. 2 BGB	52
4. Ergebnis	53
VI. Die These vom unbegrenzten Informationsrecht	53
1. Die Zulässigkeit jeder Frage	53
a) Begründungsversuche	54
b) Eigene Meinung	54
aa) Fragen als Rechtsbeeinträchtigung	54
bb) Unzulässigkeit von Fragen und Rechtssicherheit	55
cc) Zusammenfassung	56
2. Die Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung jeder Frage	57
a) Begriff des Rechts zur Lüge	57
b) Bedenken gegenüber dem Recht zur Lüge	57
c) Ergebnis	59
Zusammenfassung	59

Inhaltsverzeichnis	9
§ 4. Vertragsfreiheit des Arbeitgebers und Persönlichkeitsrecht des Bewerbers	60
I. Das Spannungsverhältnis zwischen Vertragsfreiheit und Persönlichkeitsrecht	60
1. Die Vertragsfreiheit	60
2. Das Allgemeine Persönlichkeitsrecht	61
a) Rechtsgrundlage	61
b) Grundgehalt	63
aa) Inhalt und Grenzen des Persönlichkeitsrechts des Bewerbers	64
bb) Arbeitssphäre, Privatsphäre und Geheimsphäre als Bestandteile des Persönlichkeitsbereichs des Bewerbers	65
cc) Allgemeines und besonderes Persönlichkeitsrecht ..	67
II. Die Bedeutung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	68
1. Der Theorienstreit	68
a) Die Lehre vom personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis	69
b) Die Lehre vom schuldrechtlichen Austauschverhältnis ..	70
c) Die Lehre von der organisationsbezogenen Rolle	70
2. Die Austauschtheorie und die Zweier-Disparität der Arbeitsverhältnisse	72
a) Arbeitgeberneutrale Arbeitsverhältnisse	73
b) Arbeitgeberbestimmte Arbeitsverhältnisse	74
aa) Arbeitsverhältnisse in Kleinbetrieben	74
bb) Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer mit Arbeitgeberfunktion	76
c) Vereinbarkeit der Zweier-Disparität mit § 613 a BGB ..	77
d) Ergebnis	79
3. Das Fragerecht beim arbeitgeberbestimmten Arbeitsverhältnis	79
a) Grundlagen der Interessenabwägung	80
b) Abwägung der beiderseitigen Interessen	81
c) Umfang des Fragerechts	83
III. Das Fragerecht beim arbeitgeberneutralen Arbeitsverhältnis — Gesichtspunkte zur Interessenabwägung	85
1. Tätigkeitsbereich	85
2. Dauerarbeitsverhältnis und Aushilfsarbeitsverhältnis	87
3. Finanzielles Risiko des Arbeitgebers	88
4. (Begrenzt) offenkundige Umstände	89
5. Bürotechnisch bedeutsame Umstände	90
6. Drittbezogene Umstände	90
7. Pflicht zur Befragung	90
8. Gesetzliches Recht zur Lüge	92
9. Gesetzliches Differenzierungsverbot	93

IV. Einzelprobleme	96
1. Die Rechtswidrigkeit unzulässiger Fragen	96
2. Das Recht zur Lüge	97
a) Voraussetzungen	97
b) Auswirkungen, insbesondere auf den Täuschungstatbestand des § 123 BGB	99
3. Die Verschwiegenheitspflicht des Arbeitgebers	102
4. Das Fragerecht im öffentlichen Dienst	105

Drittes Kapitel

Die Bewertung einzelner Fragen	107
§ 5. Die Frage nach Vorstrafen	107
I. Die Regelung des Bundeszentralregistergesetzes	107
II. Die Bedeutung der Einschlägigkeit der Vorstrafe	108
1. Alte Rechtslage	108
2. Neue Rechtslage	109
a) Bedenken gegenüber einem Verzicht auf die Einschlägigkeit	109
b) § 51 BZRG als abschließende Regelung des Fragerechts des Arbeitgebers nach Vorstrafen	110
aa) Der Ermessensraum des Gesetzgebers	110
bb) Der Wille des Gesetzgebers des Bundeszentralregistergesetzes	111
3. Ergebnis	114
III. Der Umfang des Fragerechts	114
IV. Die Frage nach Strafverfahren	116
1. Eingestellte Strafverfahren	116
2. Schwebende Strafverfahren	116
§ 6. Die Frage nach den Vermögensverhältnissen	117
I. Die unbegrenzte Frage nach Schulden	117
II. Die Frage nach bestimmten Schulden	118
1. Gefahr der Lohnpfändung und -abtretung	118
2. Gefahr der Minderung der Arbeitsmoral	119
3. Gefahr der unrechtmäßigen Bereicherung	119
III. Der Umfang des Fragerechts	120

Inhaltsverzeichnis	11
§ 7. Die Frage nach einer Schwangerschaft	121
I. Die Interessenlage	121
II. Der Umfang des Fragerechts	123
III. Ergänzende Fragen	124
§ 8. Die Frage nach dem Gesundheitszustand	126
I. Augenblickliches Befinden	126
II. Frühere Beschwerden	128
III. Die Einstellungsuntersuchung	128
IV. Der Umfang des Fragerechts	130
§ 9. Die Frage nach Partei-, Gewerkschafts- und Religionszugehörigkeit	130
I. Parteizugehörigkeit	130
II. Gewerkschaftszugehörigkeit	133
III. Religionszugehörigkeit	135
§ 10. Die Fragen nach bisherigen Beschäftigungen und familiären Verhältnissen	135
I. Bisherige Beschäftigungen	135
II. Familiäre Verhältnisse	137
Schlußbetrachtung	139
Literaturverzeichnis	140