

Begrüßung

" Recht auf Lüge? "

besser: wahrheitswidrige Antwort auf unzulässige Fragen im Arbeitsrecht

Oder muss man bei einem Vorstellungsgespräch /bei den Bewerbungsunterlagen die Alkoholerkrankung angeben?

EINFÜHRUNG

AG und AN sind Abkürzungen, die aus Vereinfachungsgründen in der männlichen Form benutzt werden.

IDEE-Vortrag

Bei einem TN (= Teilnehmer) in der Gruppe tauchte die Frage nach einer Lücke im Lebenslauf während der nassen Zeit auf und sein aktueller AG fragte nach über einem Jahr, wie es zu dieser abrupten Beendigung des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses kam.

Der TN (= Teilnehmer) gab wahrheitswidrig " familiäre Probleme " an und verschwieg fristlose Kündigung des vorherigen Beschäftigungsverhältnisses und die Entzugstherapie.

Diskussion mit dem TN und in der Folge hiervon Vorschlag an Norbert für den Vortrag.

Finanzdienstleister darf nach Überschuldung fragen wegen finanziell notwendiger Zuverlässigkeit, Alkoholerkrankung fraglich?

Aber hier war der TN bei der Bewerbung weniger als ein Jahr trocken, so dass er unter Umständen seine Alkoholerkrankung hätte offenbaren müssen.

Rechtsfolgen bei wahrheitswidrigen Antworten

Relevanz der Frage nach Drogen -und Alkoholkonsum und / oder -abhängigkeit

- Einstellung kann scheitern bei unzulässiger Frage und ehrlicher Antwort oder zulässiger Frage und unehrlicher Antwort
- oft Lücken Lebenslauf, vorheriger Verlust des Arbeitsplatzes und Notwendigkeit der Wiederaufnahme nach der Abstinenzentscheidung bzw. Trockenheit
- Risiko, den neuen Arbeitsplatz wieder zu verlieren.

Scherben des Lebens zusammenkehren und wegkippen, denn jeder fürchtet die Konsequenzen aus der nassen Zeit, falls Sie nicht sowieso noch nachwirken.

Zulässige Fragen

Der AG hat ein Fragerecht und der AN hat grundsätzlich auf Fragen Rede und Antwort zu stehen.

Grundsätzlich sind **Fragen nach dem Gesundheitszustand** nur insoweit zulässig, als die Eignung für den Arbeitsplatz festgestellt werden soll.

Es gibt bekanntermaßen unzulässige Fragen, wie zum Beispiel die Frage nach einer Schwangerschaft im Bewerbungsgespräch oder nach einer Schwerbehinderung, soweit diese keinen Bezug zur Tätigkeit hat.

Eine **zulässige gestellte Frage** vom AG muss jedoch wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Unzulässige Fragen in puncto Alkohol:

Allgemeine Fragen nach Alkoholgewohnheiten sind nicht zulässig z.B. welche Art von Alkohol , wann, wo wie und wie oft konsumiert wird, soweit **keine Abhängigkeit entstanden ist**, da der Privatsphäre zuzuordnen.

Die Frage nach einer **Alkohol- oder Drogenabhängigkeit ist nur zulässig**, wenn die vom Bewerber angestrebte Tätigkeit **zwingend** voraussetzt, dass dieser nicht alkohol- oder drogenabhängig ist.

Betroffen sind bestimmte Berufsgruppen mit erhöhten Sicherheitsanforderungen oder Risiken:

Beispiele: Berufskraftfahrer, Gerüstbauer, Piloten, Waffentragende, Chirurgen, Betreuende in Therapiezentren

Zeitliche Unterscheidung

Bewerbung/laufendes Arbeitsverhältnis

aa) bei der Bewerbung:

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrags hat der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung von Fragen, die für den angestrebten Arbeitsplatz und die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind. Grundsätzlich sind solche Fragen zulässig, bei denen das Interesse des Arbeitgebers an Informationen über den Bewerber das Interesse des Arbeitnehmers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts und an der Unverletzbarkeit seiner Individualität überwiegt. Das sind u.a. Fragen über Ausbildung, Berufserfahrung und frühere Tätigkeiten des Bewerbers. (BAG v. 7.6.1984 - 2 AZR 270/83).

= Alkoholabhängigkeit darf nur bei zwingend notwendigem überwiegendem Interesse des AG abgefragt werden.

Nicht pauschal, sonst Recht zur Lüge des AN

Beantwortet der Bewerber eine zulässige Frage wahrheitswidrig (oder offenbart er einen Umstand trotz entsprechender Pflicht nicht von sich aus) und wird er aufgrund seiner Lüge eingestellt, so stellt dies eine arglistige Täuschung im Sinne des **§ 123 BGB** dar mit der Konsequenz der Anfechtungsmöglichkeit und damit fristlosen Beendigung des Arbeitsvertrages.

Offenbarungspflicht des " trockenen " Alkoholabhängigen

Wenn es sich bei der Tätigkeit um eine Tätigkeit im sicherheitsrelevanten Bereichen (s.o.) handelt , kann die Frage des AG vor Einstellung nach einer Alkohol-/Drogenabhängigkeit zulässig sein. Dann ist zu unterscheiden, ob der Bewerber weniger als 1 Jahr oder 1-2 Jahre oder mehr als 2 Jahre bereits trocken ist.

Da die Alkoholabhängigkeit auch nach der gefestigten Rechtsprechung des BAG eine nicht heilbare Krankheit darstellt, sondern eine Krankheit, deren Verlauf nur zum Stillstand gebracht werden kann, ist nach h.M. eine Frage nach einer überwundenen Suchterkrankung regelmässig **unzulässig**, wenn der Bewerber seit 2 Jahren trocken ist (auch in den sicherheitsrelevanten Bereichen)

Damit muss die **Alkoholabhängigkeit sicher nach 2 - jähriger Trockenheit** nicht mehr offenbart werden.

Da sich die meisten Rückfälle im 1. Jahr nach einer Alkoholtherapie ereignen, wird der Bewerber während dieses Zeitraums eine zulässige Frage nach der Alkoholabhängigkeit wohl auch wahrheitsgemäß beantworten müssen. Dieser Zeitraum kann auf das 2.Jahr der Trockenheit ausgeweitet werden, da auch dann noch eine höhere Rückfallgefahr besteht.

Zulässige Frage < 1 Jahr Trockenheit muss wahrheitsgemäß beantwortet werden

Zulässige Frage bei 1-2 Jahren Trockenheit wohl auch

Zulässige Frage > 2 Jahre darf gelogen werden.

bb.) Zulässige Fragen im laufenden Arbeitsverhältnis.

Im laufenden Arbeitsverhältnis gilt zwischen AG und AN die gegenseitige Rücksichtspflicht gem.§ 241 BGB d.h. der AG ist zum Gesundheitsschutz der AN's während der Tätigkeit verantwortlich und der AN hat dafür Sorge zu tragen, dass er die geschuldete Tätigkeit auch ausüben kann.

Aus dieser Verantwortung kann sich für den AG ein Recht auf Auskunft und Information ergeben, wenn sich für ihn **konkrete Anhaltspunkte** ergeben, dass ein Alkohol bzw. Drogenproblem vorliegt.

Hier können bei wahrheitswidrigen Antworten von zulässigen Fragen eine Abmahnung oder Kündigung das Arbeitsverhältnis bedrohen. So z.B. eine fristlose Kündigung unter Umständen auch ohne Abmahnung , wenn ein **grober, vorsätzlicher Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten vorliegt.**

Bsp. Rückfall mit Lüge und resultierender Arbeitszeitmanipulation verursacht Vertrauensbruch zwischen AG und AN
(Entscheidung des Landesarbeitsgericht Hamm vom 27. Januar 2023 (13 Sa 1007/22)).

Zusammenfassung:

Lüge besser wahrheitswidrige Antwort grds. zulässig unter der Voraussetzung, dass:

- bei unzulässigen Fragen des AG (für konkrete Tätigkeit nicht erforderlich)
- keine Offenbarungspflicht der Alkoholerkrankung, da nicht sicherheitsrelevant
- keine Offenbarungspflicht, wenn länger als 1-2 Jahre Trockenheit

Immer Einzelfallbetrachtung

Nach der Rspr. muss immer eine Einzelfallbetrachtung vorgenommen werden, deswegen bei Zweifeln angesichts der immensen existenziellen Bedeutung des Arbeitsplatzes im Ernstfall idealerweise einen Fachanwalt für Arbeitsrecht konsultieren.

- **Immer hilfreich Rechtsschutzversicherung und meist als Paket mit Miete und Verkehr nicht so teuer.**

Beratungsmöglichkeiten für AN's :

- Gewerkschaften beraten Ihre Mitglieder kostenlos

- <https://www.arbeitnehmerhilfe-muenchen.de>
- <https://www.arbeitnehmerschutz-bayern.de/>
- Über das **Bürgertelefon Arbeitsrecht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)** können Sie unter der Telefonnummer 030- 221 911 004 kostenlos rechtliche Auskünfte bekommen: Bürgertelefon Arbeitsrecht auf der Website des BMAS.
- im Falle der Klage gegen Kündigung kann beim Arbeitsgericht Prozesskostenhilfe beantragt werden, wenn der AN nach seinen wirtschaftlichen Verhältnissen nicht in der Lage ist die Prozesskosten zu tragen, denn beim Arbeitsgericht trägt jeder sein Kosten selbst , auch wenn er gewinnt.