

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Vertragliche Rücksichtnahmepflicht
3. Konsequenzen bei Verletzung der Rücksichtnahmepflicht

Information

1. Allgemeines

Damit sich der Betrieb einen ausreichenden Eindruck von dem Bewerber machen kann, dürfen ihm unter Beachtung des Persönlichkeitsrechts Fragen gestellt werden, die im berechtigten Interesse des künftigen Arbeitgebers liegen. Auf negative Umstände, die die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich machen oder erheblich erschweren könnten, muss der Bewerber sogar ungefragt hinweisen (siehe auch Bewerbung – zulässige Fragen). Umgekehrt hat auch der Arbeitgeber die Pflicht, auf Umstände hinzuweisen, die von erheblicher Bedeutung für den Bewerber sein können. Lesen Sie, was dabei zu beachten ist.

2. Vertragliche Rücksichtnahmepflicht

Gesetzlich ist festgelegt, dass bei Schuldverhältnissen jede Vertragspartei nicht nur die Leistungspflicht, sondern auch die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Vertragspartners hat (§ 241 Abs. 2 BGB). Zu den Schuldverhältnissen in diesem Sinne gehören auch Arbeitsverträge. Die in § 241 Abs. 2 BGB festgelegte vertragliche Rücksichtspflicht besteht nicht nur während des Vertragsverhältnisses, sondern auch bereits in der Anbahnungsphase des Rechtsgeschäfts, bei Arbeitsverträgen also im Rahmen des Bewerbungsverfahrens.

Nach der Rechtsprechung gehört zu dieser Pflicht, dass jede Vertragspartei die andere unaufgefordert über die Umstände informieren muss, die dieser nicht bekannt, aber für ihre Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Durchführung des Arbeitsvertrages erheblich sind (BAG, 24.02.2011 – 6 AZR 626/09). Der Arbeitgeber darf daher Umstände, gleich welcher Art, die die vollständige Durchführung des Arbeitsvertrages in Frage stellen können, nicht verschweigen, soweit sie ihm bekannt sind oder bekannt sein müssen (BAG, 14.07.2005 – 8 AZR 300/04). Die Aufklärungspflicht besteht insbesondere, wenn ungewiss ist, ob der Betrieb seiner Leistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag nachkommen kann.

Der Umfang der Offenbarungspflicht des Betriebes kann sich dabei auch aus den subjektiven Wünschen und Erwartungen des Bewerbers ergeben: Der Arbeitgeber muss über Verhältnisse aufklären, die den geäußerten oder erkennbaren Interessen des Partners entgegenstehen. Insbesondere darf er nicht den Eindruck erwecken, der Arbeitnehmer könne ohne weiteres Risiko sein bisheriges Arbeitsverhältnis kündigen, um sich für die neue Tätigkeit frei zu machen (BAG, 07.09.1995 – 8 AZR 695/94).

Praxistipp:

Von der Aufklärungspflicht werden insbesondere erfasst:

- besonders gefährliche Aufgaben und überdurchschnittliche Anforderungen
- von der angestrebten Tätigkeit ausgehende gesundheitliche Belastungen, die nicht offensichtlich sind
- geplante Betriebsübergänge
- Versetzungen an andere Arbeitsorte
- häufige Dienstreisen
- Rationalisierungs- oder Umstrukturierungsmaßnahmen, durch die der Arbeitsplatz des Bewerbers möglicherweise wegfallen kann
- sonstige Umstände, die zu einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages führen können oder durch die er seinen Sinn verliert (BAG, 02.12.1976 – 3 AZR 401/75)

- erzielbares Einkommen bei provisionsabhängiger Vergütung
- noch bestehende Vorbehalte gegen die Einstellung, wie insbesondere die fehlende Zustimmung des Betriebsrates (§ 99 BetrVG)
- wirtschaftliche Schwierigkeiten, die sich negativ auf die Auszahlung der Vergütungen der Arbeitnehmer auswirken können
- drohende Insolvenz

Kennt der Arbeitgeber bestimmte gesundheitliche Einschränkungen des Arbeitnehmers und weiß er, dass bestimmte Arbeitsabläufe aufgrund dessen nicht zu bewältigen sind, hat er ebenfalls eine Aufklärungspflicht (LSG Berlin-Brandenburg, 11.03.2016 – 9 Sa 2236/15). Keine Unterrichtungspflicht besteht hinsichtlich von Tatsachen, die sich aus der Sachlage von selbst ergeben. Auch über Kurzarbeit in einzelnen Betriebsteilen, die die zu besetzende Stelle nicht unmittelbar betreffen, muss nicht informiert werden (LAG Rheinland-Pfalz, 09.10.2012 – 3 Sa 247/12).

Durch die vertragliche Rücksichtnahmepflicht ist der Arbeitgeber nicht gehindert, laufende Vertragsverhandlungen abzubrechen, auch wenn der Arbeitnehmer subjektiv auf einen erfolgreichen Abschluss vertraut hat.

3. Konsequenzen bei Verletzung der Rücksichtnahmepflicht

Eine Verletzung der Aufklärungspflicht kann einen Schadenersatzanspruch aus Verschulden bei Vertragsanbahnung begründen (§ 311 Abs. 2 BGB i.V.m. § 280 Abs. 1 BGB). Voraussetzung dafür ist, dass sich die verschwiegene Gefahr später realisiert und zur Beendigung des Arbeitsvertrages führt. Außerdem muss dem Arbeitgeber ein Verschulden bei der Verletzung der Aufklärungspflicht anzulasten sein, d.h. Vorsatz oder Fahrlässigkeit vorliegen. In der Regel muss der Arbeitnehmer beweisen, dass der Arbeitgeber seine Aufklärungspflicht verletzt hat (BAG, 02.12.1976 – 3 AZR 401/75). Bei dem Schadenersatzanspruch geht es in der Regel um das Erfüllungsinteresse, d.h. um die ausgefallene Vergütung. Der Arbeitgeber hat also den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre (§ 249 Abs. 1 BGB).

Beispiel:

Frau A., Mutter von zwei schulpflichtigen Kindern, arbeitet seit Jahren als Sekretärin bei Firma B. in München; ihr Monatsgehalt beträgt 2.500 EUR. Aufgrund einer Stellenanzeige bewirbt sie sich bei der Firma C. als Direktionsassistentin. Im Bewerbungsgespräch macht sie deutlich, dass sie aus familiären Gründen ortsgebunden ist. Obwohl bereits seit mehreren Monaten die Verlagerung des Betriebsteils an den Hauptsitz des Unternehmens in Hamburg beschlossen ist, wird sie im Bewerbungsgespräch nicht darauf hingewiesen. Sie kündigt das Arbeitsverhältnis mit der Firma B. und schließt mit Firma C. einen Arbeitsvertrag, der die Frage des Arbeitsortes offen lässt. Bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Firma C. wird die Verlagerung vollzogen. Frau A. kündigt daraufhin ihr Arbeitsverhältnis wieder und ist trotz intensiver Bemühungen drei Monate arbeitslos, bis sie wieder eine adäquat bezahlte Stelle findet. Statt der mit der Firma C. vereinbarten Vergütung von 3.000 EUR erhält sie monatlich nur 1.300 EUR Arbeitslosengeld.

Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen des Bewerbungsverfahrens bestand, da die Betriebsverlagerung der Entscheidung von Frau A., einen Arbeitsvertrag mit der Firma C. abzuschließen, offensichtlich zuwiderläuft. Dies gilt insbesondere auch, weil sie auf die familiäre Situation hingewiesen hat. Daher muss der Betrieb Schadenersatz leisten.

Der zum Ersatz verpflichtende Umstand im Sinne des § 249 Abs. 1 BGB ist das Verlagern des Betriebsteils. Wäre dies nicht erfolgt, hätte Frau A. ihr Arbeitsverhältnis mit der Firma C. nicht gekündigt. Der Erfüllungsschaden ist daher für die Zeit der Arbeitslosigkeit die Differenz zwischen ihrem Verdienst bei der Firma C. von 3.000 EUR und dem Arbeitslosengeld.

Über das Erfüllungsinteresse hinaus kann aber auch ein Ersatz des Vertrauensschadens in Betracht kommen. Durch den Schadenersatz ist der geschädigte Arbeitnehmer dann so zu stellen, wie er stünde, wenn

er auf die ordnungsgemäße Durchführung des Vertrages nicht vertraut hätte und daher kein Arbeitsvertrag zustande gekommen wäre (BAG, 17.07.1997 – 8 AZR 257/96). Dies kann in Betracht kommen, wenn die Vergütung in der früheren, aufgegebenen Beschäftigung höher war als in der Tätigkeit, auf die sich das Einstellungsverfahren bezogen hat. Der Arbeitnehmer wird also dann so gestellt, als wenn das Arbeitsverhältnis nie zustande gekommen wäre.