

Was ist Privatsache – Fragerechte des Arbeitgebers und Offenbarungspflichten des Arbeitnehmers

Von Tobias Fischer, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

In Zusammenhang mit Vorstellungsgesprächen, aber auch bei Kündigungen taucht regelmäßig die Frage auf, ob Arbeitnehmer dazu verpflichtet sind, über eine Schwerbehinderung oder Schwangerschaft Auskunft zu geben. In den eNews 36 wurde die Auskunftspflicht bei Schwerbehinderung erörtert, in dieser Ausgabe geht es nun um Offenbarungspflichten bei einer Schwangerschaft. Auch hier hängt ein Fragerecht des Arbeitgebers bzw. eine Offenbarungspflicht der Arbeitnehmerin davon ab, inwieweit das Interesse der Arbeitnehmerin auf Wahrung ihrer Privatsphäre und ihres Persönlichkeitsrechts hinter dem Informationsinteresse des Arbeitgebers im konkreten Fall zurückzutreten hat. Ein Fragerecht des Arbeitgebers kann nur dann bestehen, wenn ein berechtigtes und schutzwürdiges Interesse an den Antworten besteht.

Die Frage nach der Schwangerschaft im Einstellungsgespräch

Die Frage nach der Schwangerschaft war bereits vor Inkrafttreten des AGG, unabhängig davon, ob sich nur Frauen oder auch Männer auf den Arbeitsplatz beworben haben, grundsätzlich unzulässig. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) gilt dies sowohl bei befristeten als auch bei unbefristeten Arbeitsverträgen. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht über die Zulässigkeit der Frage nach der Schwangerschaft im Einstellungsgespräch bei befristeten Arbeitsverhältnissen noch nicht entschieden.

Wann muss eine Schwangerschaft im bestehenden Arbeitsverhältnis mitgeteilt werden?

Im laufenden Arbeitsverhältnis spielt weniger die Frage des Arbeitgebers nach einer bestehenden Schwangerschaft eine Rolle. Viel interessanter ist, ob die schwangere Arbeitnehmerin eine Pflicht zur Offenbarung ihrer Schwangerschaft trifft. Gemäß § 5 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sollen werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag ihrer Entbindung mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Fraglich ist, ob es sich bei dieser Vorschrift hinsichtlich des „sollen“ um eine Mitteilungspflicht oder lediglich um eine Soll-Vorschrift handelt, deren Nichtbeachtung folgenlos bleibt.

Mitteilung der Schwangerschaft geschieht im eigenen Interesse

Der entsprechende § 5 des MuSchG statuiert grundsätzlich keine Rechtspflicht der Arbeitnehmerin, dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitzuteilen. Es handelt sich vielmehr um eine Soll-Vorschrift und eine dringende gesetzliche Empfehlung an die betroffene Arbeitnehmerin im Sinn einer im eigenen

Interesse liegenden Verhaltenspflicht, denn die Schutzpflichten des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) können nur bei Kenntnis des Arbeitgebers erfüllt bzw. deren Nichterfüllung sanktioniert werden.

Eine Rechtspflicht zur unverzüglichen Mitteilung durch die schwangere Arbeitnehmerin besteht jedoch dann, wenn berechnigte Arbeitgeberinteressen berührt sind. Dies ist bei Beschäftigungsverboten im Sinn der §§ 4, 8 MuSchG der Fall. Dann besteht sogar die Gefahr, dass sie sich bei unterlassener Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber schadensersatzpflichtig macht.

Eigene Vermutungen der Arbeitnehmerin über das Bestehen der Schwangerschaft lösen die Mitteilungspflicht nicht aus, auch wenn sie auf einem selbst durchgeführten Test basieren. Der Zustand der Schwangerschaft ist im Sinn des Gesetzes der Arbeitnehmerin erst dann bekannt, wenn er ärztlich bestätigt ist.

Wie erfolgt die Mitteilung und wer ist zu informieren?

Die Mitteilung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin kann zunächst formlos erfolgen. Häufig geschieht sie durch Aushändigung einer ärztlichen Bescheinigung, auch ohne dass der Arbeitgeber eine solche Bescheinigung oder die Bescheinigung einer Hebamme verlangt, vgl. § 5 Absatz 1 Satz 2 MuSchG. Verlangt der Arbeitgeber eine solche Bescheinigung, so trägt er die anfallenden Kosten. Nur die Personen in einem Betrieb sind über die Schwangerschaft zu informieren, die die Art und Weise der Beschäftigung organisieren bzw. darauf zu achten haben, dass schwangere Arbeitnehmerinnen ausschließlich mit zulässigen Arbeiten beschäftigt werden. Die Mitteilung der werdenden Mutter darf der Arbeitgeber Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

Mit der Pflicht zur Mitteilung über das Bestehen einer Schwangerschaft korrespondiert auch die Pflicht zur unverzüglichen Unterrichtung des Arbeitgebers, wenn eine Schwangerschaft aufgrund einer Fehlgeburt vorzeitig endet.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de
www.k44.de