

Checkliste: Erlaubte und unerlaubte Fragen im Vorstellungsgespräch

Nicht alles, was der Arbeitgeber gerne vom Bewerber wissen möchte, darf er auch erfragen und nicht alle Fragen müssen vom Bewerber wahrheitsgemäß beantwortet werden. Die Rechtsprechung stellt hier den Persönlichkeitsschutz des Bewerbers über das Informationsbedürfnis des Arbeitgebers. Das bekannteste Beispiel ist wohl die Frage nach einer Schwangerschaft.

Im August 2006 ist das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten und seitdem regelmäßig angepasst worden. Es beschränkt das Fragerecht des Arbeitgebers noch weiter. Nach dem AGG gibt es acht besonders geschützte Diskriminierungsmerkmale:

1. Rasse
2. Ethnische Herkunft
3. Geschlecht
4. Religion
5. Weltanschauung
6. Behinderung
7. Alter
8. Sexuelle Identität

Die Frage danach ist unzulässig. Wird eine solche Frage dennoch gestellt, kann dies vom Bewerber im Fall einer streitigen Auseinandersetzung nach der Ablehnung als Indiz für Diskriminierung herangezogen werden.

Hernach muss der Arbeitgeber beweisen, dass andere sachliche Gründe die Absage rechtfertigen oder die Frage nach den Vorgaben des AGG ausnahmsweise zulässig war.

Das kann dann der Fall sein, wenn das nachgefragte Kriterium (bzw. das nicht Vorhandensein) wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Schwangerschaft

Fragen nach der Schwangerschaft einer Bewerberin (ob bestehend oder geplant) sind generell unzulässig. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Frage danach auch dann unzulässig ist, wenn einer Beschäftigung von vornherein ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot entgegensteht. Nach dem AGG stellt eine ungünstigere Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft eine Diskriminierung des Geschlechts dar.

Krankheiten

Fragen nach dem Gesundheitszustand sind nur insofern zulässig, wie sie die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf den vorgesehenen Arbeitsplatz betreffen. Wenn dies nur der allgemeinen Abfrage des Gesundheitszustandes dient, sind Fragen nach Krankheiten grundsätzlich unzulässig.

Schwerbehinderung/Behinderung

Fragen nach der Schwerbehinderung sind nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig. Jedoch wird zunehmend gefordert, die zulässigen Fragen nach Schwerbehinderung auf die Fälle zu beschränken, in denen der Arbeitgeber aufgrund des arbeitsplatzbezogenen Anforderungsprofils ein besonderes Informationsbedürfnis hat.

Unzulässig ist die Frage nach einer Behinderung, die keine Schwerbehinderung ist. Sie ist ausnahmsweise dann zulässig, wenn sie eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung für die vorgesehene Tätigkeit betrifft.

Alter/Geburtsdatum

Die Frage nach dem Alter stellt eine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG dar; nur ausnahmsweise ist diese Frage nach dem Gesetz zulässig (vgl. §10 AGG).

Sexuelle Identität

Die Frage nach der sexuellen Identität stellt eine Benachteiligung dar und ist unzulässig (Ausnahme unter Umständen bei Kirchen und Religionsgemeinschaften).

Religion und Weltanschauung

Fragen danach sind grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen gelten gemäß § 9 AGG für Kirchen, Religionsgemeinschaften und Vereinigungen, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige oder gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Rasse/ethnische Herkunft

Die Frage nach der „Rasse“ stellt stets eine Diskriminierung dar und ist unzulässig, da es nach dem Verständnis sowohl des europäischen als auch des deutschen Rechts keine Menschenrassen gibt. Auch die Zulässigkeit einer Frage nach der ethnischen Herkunft ist nur in seltenen Fällen denkbar.

Vermögensverhältnisse

Fragen über die Vermögensverhältnisse des Bewerbers sind nur zulässig, wenn ein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers aufgrund der Eigenart der zu besetzenden Stelle besteht, z. B. beim Kassierer einer Bank oder bei Arbeitnehmern in sonstigen Vertrauenspositionen. Ansonsten ist die Frage aber grundsätzlich unzulässig.

Vorstrafen

Auch nach Vorstrafen darf der Arbeitgeber nur fragen, soweit dies für die Art der Arbeitsleistung von Bedeutung ist – beispielsweise Vermögensdelikte bei Banken, Verkehrsdelikte bei Berufsfahrern. Das gleiche gilt für sonstige Fälle, wenn eine Vorstrafe oder ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers aufkommen lassen.

Offenbarungspflicht des Bewerbers

Eine Offenbarungspflicht ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers trifft einen Bewerber nur in Ausnahmefällen. Grundsätzlich ist es nämlich Sache des Arbeitgebers, die für die Einstellung maßgeblichen Umstände aufzuklären.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist daher Voraussetzung für eine selbstständige Auskunftspflicht des Arbeitnehmers, dass die fraglichen Umstände dem Arbeitnehmer die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder jedenfalls sonst für die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Bejaht wurde beispielsweise eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers in Bezug auf bestehende einschlägige Wettbewerbsverbote. Auch wenn der Arbeitnehmer demnächst eine Haftstrafe antreten muss und aus diesem Grund am Arbeitsantritt voraussichtlich gehindert sein wird, muss er dies offenbaren.