

## Zulässige und unzulässige Fragen in Bewerbungsgesprächen

Ob Fragen des Arbeitgebers an die Bewerberin/den Bewerber in einem Vorstellungsgespräch zulässig sind oder nicht, ist gleich in doppelter Hinsicht relevant:

Der Arbeitgeber kann bei wahrheitswidriger Beantwortung von unzulässigen Fragen ein sich daran anschließendes Arbeitsverhältnis nicht mit der Begründung einer bewussten Lüge anfechten. Nach einschlägiger arbeitsrechtlicher Rechtsprechung braucht eine Bewerberin/ein Bewerber in einem Vorstellungsgespräch nur auf zulässige Fragen wahrheitsgemäß zu antworten. Beantwortet sie oder er unzulässige Fragen mit einer Lüge, so hat dies, entgegen der sonstigen Regel, keine Auswirkungen auf das sich u. U. anschließende Arbeitsverhältnis. Dieses kommt rechtmäßig zustande, obwohl es aufgrund falscher Tatsachenannahmen auf Arbeitgeberseite eingegangen worden ist.

Der Arbeitgeber setzt sich im Falle gestellter unzulässiger Fragen ggf. dem Risiko von Schadensersatzforderungen durch abgewiesene Bewerberinnen und Bewerber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus. Sofern die Fragen eines der in § 1 AGG aufgezählten Diskriminierungsmerkmale zum Inhalt haben (z. B. Geschlecht, Homosexualität, Religion oder Weltanschauung, Rasse, ethnische Herkunft einschließlich der Frage nach einem Migrationshintergrund), liegt eine direkte Diskriminierung der Bewerberin/des Bewerbers vor. Bei Ablehnung der Bewerberin/des Bewerbers kann dies zu einem Schadensersatzanspruch im Sinne des AGG (vgl. § 15 AGG) wegen Ablehnung aus diskriminierenden Gründen führen.

Vor Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, Informationen über die maßgeblichen Umstände einzuholen. Das Informationsrecht des Arbeitgebers ist jedoch durch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers begrenzt. Ein übergeordnetes Interesse des Arbeitgebers an Information ist regelmäßig nur dann anzunehmen, wenn die Beantwortung der Frage für den angestrebten Arbeitsplatz und für die zu verrichtende Tätigkeit selbst von Bedeutung ist. Als Regel gilt daher: Je stärker eine Frage Bezug zu der beruflichen Sphäre der Bewerberin/des Bewerbers hat, desto eher ist sie zulässig. Je stärker sie Bezug zu dem Privatbereich aufweist, desto eher kann sie als unzulässig qualifiziert werden.

Bestimmte konkrete Fragen sind darüber hinaus auch im Gleichstellungsgesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland (§ 7 Abs. 3 GleStG) als unzulässig qualifiziert.

Die folgende Auflistung von Beispielen für zulässige, unzulässige und begrenzt zulässige Fragen soll einen Überblick ermöglichen, erhebt aber nicht den Anspruch auf Vollständigkeit, zumal diese arbeitsrechtlichen Fragen sich im ständigen Wandel befinden.

## **1. Beispiele für zulässige Fragen:**

- die Frage nach Ausbildung, Qualifikationen und beruflichem Werdegang einschließlich Ausbildungs- und Weiterbildungszeiten;
- die Frage nach zeitlicher Flexibilität, Versetzungsbereitschaft und Bereitschaft zum Schichtdienst;
- die Frage nach Fremdsprachenkenntnissen, soweit sie für die Tätigkeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers von Belang sind;
- die Frage nach dem Vorliegen einer Arbeitserlaubnis ist trotz der Nähe zu den Merkmalen „ethnische Herkunft“ und „Rasse“ (siehe § 1 AGG) zulässig, da sie eine Voraussetzung für die legale Beschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist (vgl. § 3 Absatz 2 AGG) und damit von einem legitimen Interesse der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers getragen und gerechtfertigt wird;
- die Frage nach Vorbeschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber, wenn der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses geplant ist.
- Für die Evangelische Kirche als Arbeitgeberin ist die Frage nach der Religions- und Konfessionszugehörigkeit zulässig, wenn objektiv ein direkter Zusammenhang zwischen der Kirchengliederung und der Tätigkeit besteht. Das hat zur Folge, dass nicht von allen Bewerberinnen/Bewerbern pauschal die Angabe der Kirchengliederung verlangt werden darf.

## **2. Beispiele für unzulässige Fragen:**

- die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft;
- die Frage nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern, behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit. Auch die allgemeiner gehaltene Frage nach der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sollte in Bewerbungsgesprächen vermieden werden, weil sie der oben genannten unzulässigen Frage nach der Sicherstellung der Betreuung sehr ähnelt;
- die Frage nach der sexuellen Identität;
- die Frage nach dem Lebensalter;
- die Frage nach einer Schwerbehinderung ist immer unzulässig. Die Frage nach einer Behinderung kann zulässig sein, wenn die Behinderung die vertragsmäßige Arbeitsleistung dauerhaft unmöglich macht und ihr Nichtvorliegen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt;
- die allgemeine Frage nach dem Gesundheitszustand - ohne Bezug zu den Aufgaben der Stelle gestellt - ist unzulässig;
- die Frage nach der genetischen Veranlagung wird grundsätzlich für unzulässig gehalten;
- die Frage, ob die Bewerberin/der Bewerber raucht;
- die Frage nach dem Familienstand;
- die Frage nach der Staatsangehörigkeit. Achtung: Da jedoch das Interesse an einer Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis berechtigt ist, ist die Frage, ob die Bewerberin/der Bewerber einem EU-Mitgliedstaat angehört, zulässig;
- die Frage nach einer Gewerkschaftszugehörigkeit ist wegen Art. 9 III GG unzulässig;
- die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer politischen Partei.

### **3. Beispiele für begrenzt zulässige Fragen:**

- die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist begrenzt für die Konstellation zulässig, in der die Bewerberin/der Bewerber von sich aus das bisherige Gehalt zur Mindestgrenze für die Gehaltsverhandlungen erhebt. Daneben wird eine Zulässigkeit für den besonderen Fall anerkannt, dass das bisherige Gehalt Rückschlüsse auf die Eignung der Bewerberin/des Bewerbers ziehen lässt. Achtung: da letzterer Fall jedoch nur schwer zu begründen ist, sollte hier zurückhaltend gefragt werden;
- die Frage nach Vorstrafen darf ausnahmsweise nur dann gestellt werden, wenn die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies erforderlich macht (z. B. Vermögensdelikte bei der Buchhalterin/dem Buchhalter);
- die Frage nach Krankheit ist dann ausnahmsweise zulässig, wenn sie sich
  - (a) lediglich auf die Geeignetheit der Bewerberin/des Bewerbers für die konkrete Stelle bezieht oder sich
  - (b) auf eine schon zum Zeitpunkt des Gesprächs geplante Operation oder Kur bezieht und/oder
  - (c) soweit sie sich auf ansteckende Krankheiten bezieht, die Kolleginnen oder Kollegen konkret gefährden könnten.

Stand August 2019