



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:

- Alter
- Ethnische Herkunft
- Behinderung
- Religion
- Weltanschauung
- Geschlecht
- Rasse
- 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.