

Was darf mein Arbeitgeber mich alles im Vorstellungsgespräch fragen?

(Stand 09/2016)

Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	1
A. Einzelfälle	2
Bisheriges Gehalt.....	2
Schulden und Vermögensverhältnisse, Lohnpfändungen.....	2
Schwangerschaft.....	2
Familienplanung	2
(Schwer-)behinderung	3
Krankheit	3
Vorstrafen	3
Rasse und ethnische Herkunft.....	3
Alter.....	4
Sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Mitgliedschaft in politischen Parteien.....	4
B. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf eine unzulässige Frage	4

Einführung

Dieser Ratgeber gibt Ihnen einen Überblick, welche Fragen in Vorstellungsgesprächen zulässig sind. Bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber daran interessiert, sich ein möglichst umfassendes Bild vom einem potentiellen Arbeitnehmer zu machen. Grundsätzlich ist auch berechtigt, sich vor Abschluss eines Vertrages Informationen über die für ihn maßgeblichen Umstände durch Fragen an den Bewerber einzuholen. Wegen des Interesses des Arbeitnehmers am Schutz seines Persönlichkeitsrechts und an der Unverletzbarkeit seiner Individualsphäre sind jedoch Beschränkungen des Fragerechts erforderlich.

Ob eine Frage zulässig ist, wird letztlich von der Rechtsprechung im Rahmen einer Interessenabwägung im Einzelfall bestimmt. Eine Frage ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber an deren wahrheitsgemäßen Beantwortung ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat, auf Grund dessen die Belange des Bewerbers zurücktreten müssen (vgl. BAG, Urteil vom 05.10.1995, AP Nr. 40 zu § 123 BGB). Ein solches Interesse kann nur dann vorliegen, wenn die Beantwortung der Frage für den angestrebten Arbeitsplatz und/oder zu verrichtende Tätigkeit Bedeutung hat.

Im Rahmen der Interessenabwägung sind darüber hinaus insbesondere die Vorschriften des AGG („Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“) sowie seit dem 01.09.2009 des § 32 BDSG zu beachten. Letzterer sollte nach Auffassung der Bundesregierung lediglich die bisherige Rechtsprechung kodifizieren, jedoch keine neuen, abweichenden Regelungen schaffen.

Nach der derzeitigen Rechtslage gilt grundsätzlich Folgendes (*Beachten Sie bitte: Im Einzelfall kann auf Grund einer Interessenabwägung hiervon abgewichen werden*):

A. Einzelfälle

Bisheriges Gehalt

Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist unzulässig, wenn das bisherige Gehalt nicht aufschlussreich bezüglich der Qualifikation für den zu besetzenden Arbeitsplatz ist (vgl. Preis, Individualarbeitsrecht, § 20 III b, 3. Auflage, 2009). Das kann u.a. dann der Fall sein, wenn auf dem angestrebten Arbeitsplatz üblicherweise auf Provisionsbasis gearbeitet wird.

Schulden und Vermögensverhältnisse, Lohnpfändungen

Grundsätzlich ist die Frage nach den Vermögensverhältnissen der Bewerber/-innen unzulässig. Das gilt sowohl für bestehendes Vermögen als auch für bestehende Schulden. Mit Urteil vom 04.02.1981, Az. 2 Sa 207/80 hat das LAG Bremen entschieden, dass gegenüber dem Arbeitgeber keine Verpflichtung besteht, vorhandene Verbindlichkeiten zu offenbaren. Nach dem Vorliegen von Lohn- und Gehaltspfändungen darf ebenfalls grundsätzlich nicht gefragt werden. Zulässig ist die Frage nach den Vermögensverhältnissen und einer etwaigen Lohnpfändung jedoch dann, wenn für die zu besetzende Stelle ein besonderes Maß an Vertrauen erforderlich ist und der Arbeitgeber daher ein besonderes Interesse an den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers hat. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer entweder mit Geld umgehen muss oder die Gefahr der Bestechung besteht.

Schwangerschaft

Die Frage nach einer Schwangerschaft ist unzulässig, da Sie eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts gemäß § 3 Abs. 1 S.2 AGG ist. Die Unzulässigkeit der Frage wurde durch den EuGH bestätigt. Die ältere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist insoweit unbeachtlich.

Familienplanung

Die Frage nach der Familienplanung ebenfalls unzulässig, da Sie eine mittelbare Benachteiligung wegen der sexuellen Identität gemäß § 3 Abs. 1 S.2 AGG ist.

(Schwer-)behinderung

Bislang hat die Rechtsprechung die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft für uneingeschränkt zulässig erachtet, auch wenn die Behinderung keinen Einfluss auf die Erbringung der Arbeitsleistung hat (vgl. BAG v. 3.12.1998 – 2 AZR 754/97 –, EzA § 123 BGB Nr. 51). Die Frage nach der Zulässigkeit hinsichtlich einer Behinderung wurde unterschiedlich beurteilt. Nach dem nunmehr geltenden § 81 SGB IX ist eine Unterscheidung zwischen Behinderung und Schwebehinderung auf Grund des Verweises auf das AGG nicht mehr zulässig und auch die Frage nach einer (Schwer-)Behinderung ist grundsätzlich unzulässig. Sie kann allerdings gerechtfertigt sein, wenn die (Schwer-)Behinderung die vertragsgemäße Arbeitsleistung dauerhaft unmöglich macht und ihr Nichtvorliegen eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ (vgl. § 8 AGG) darstellt. Umstritten ist die Frage nach der Zulässigkeit der Frage insbesondere dann, wenn die Frage gerade der Förderung von Behinderten dient.

Krankheit

Die Frage nach einer Krankheit ist zulässig, wenn die Krankheit die Eignung des Bewerbers für die angestrebte Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen erheblich beeinträchtigt oder aufhebt, oder nach ansteckenden Krankheiten gefragt wird, die Kollegen oder Kunden gefährden könnten.

Vorstrafen

Die Frage nach Vorstrafen ist unzulässig, wenn die Strafen nicht mehr gemäß §§ 32f., 51 BZRG in ein polizeiliches Führungszeugnis aufzunehmen sind. Darüber hinaus ist die Frage nur dann zulässig, wenn die Straftaten betrifft, die im Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit stehen (BAG, Urteil vom 20.05.1999, AP Nr. 50 zu § 123 BGB). Fragen nach einem laufenden Ermittlungsverfahren sind unter den vorgenannten Voraussetzungen ebenfalls zulässig (vgl. BAG, a.a.O.).

Rasse und ethnische Herkunft

Die Frage nach der Rasse und der ethnischen Herkunft ist unzulässig. Jedoch ist zu beachten, dass Fragen nach Sprachkenntnissen zulässig ist, soweit sie für die Tätigkeit des Arbeitnehmers von

Belang sind. Auch die Frage nach einer Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis dürften zulässig sein, da sie für den Abschluss eines legalen Arbeitsverhältnisses erforderlich sind (umstritten).

Alter

Die Frage nach dem Alter eines Bewerbers ist grundsätzlich unzulässig.

Sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit, Mitgliedschaft in politischen Parteien

Die Frage nach den vorliegenden Themen ist grundsätzlich unzulässig. Lediglich in Tendenzbetrieben (z.B. der Kirche, Verdi) können solche Fragen zulässig sein.

B. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf eine unzulässige Frage

Der Bewerber hat nicht nur die Möglichkeit auf eine unzulässige Frage zu schweigen, sondern darf die Frage auch „unwahrheitsgemäß“ beantworten („Recht zur Lüge“, vgl. BAG, 05.10.1995, AP Nr. 40 zu § 123 BGB).

Der Arbeitgeber kann im Fall der wahrheitswidrigen Beantwortung einer zulässigen Frage zur Beendigung des Arbeitsvertrags durch Anfechtung berechtigt sein. Das Anfechtungsrecht setzt u.a. jedoch voraus, dass der Bewerber beim Arbeitgeber durch Vorspiegelung oder Entstellung von Tatsachen einen Irrtum erregt hat und dieser Irrtum ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags gewesen ist. Ist die Anfechtung berechtigt, endet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung, sodass weder eine Kündigungsfrist besteht noch eine Anhörung des Betriebsrats erforderlich ist.