

Checkliste für zulässige Fragen im Bewerbungsprozess

Personalverantwortliche sollten im Vorstellungsgespräch keine unzulässige Fragen stellen, um Klagen wegen eines Verstoßes gegen das AGG zu vermeiden.

§§ 1 und 7 AGG regeln, dass Benachteiligungen „aus Gründen

- der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität“

zu verhindern oder zu beseitigen sind. Daraus folgt, dass der gesamte Bewerbungsprozess an diesem Grundsatz zu orientieren ist und man scharf nach zulässigen und unzulässigen Fragen im unterscheiden muss.

1. Zulässige Fragen zu:

- beruflichen Qualifikationen, Ausbildung
- dem beruflichen Werdegang
- der zuletzt ausgeübten Tätigkeit
- der körperlichen und gesundheitlichen Verfassung (nur soweit für die Tätigkeit erforderlich, z.B. relevant bei Pilot:in, bei Bauarbeiten)
- Vorstrafen oder laufenden Ermittlungsverfahren (nur soweit für die Tätigkeit erforderlich; z.B. Verkehrsdelikte relevant bei Kraftfahrern, Eigentumsdelikte bei Buchhaltern/Kassierern, Sittlichkeitsdelikte bei Ausbildern)
- Schulden (nur soweit für die Tätigkeit relevant, z.B. bei Bankangestellten, Finanzfunktionen oder bei Bestechungsgefahr)
- sonstige persönliche Merkmale, soweit sie mit der konkreten Tätigkeit in Verbindung stehen

2. Unzulässige Fragen

- Geschlecht und sexuelle Orientierung
- Bisherige Einkünfte der Bewerber:innen
- Alter
- Absicht zu heiraten oder Familienplanung
- Religionszugehörigkeit, politische Gesinnung
 - Ausnahme bei kirchlichen Einrichtungen und Tendenzbetrieben, z.B. Partei oder Gewerkschaft
- Schwangerschaft: unzulässig (Recht auf Lüge)
 - umstrittene Ausnahme: wenn Arbeit wegen eines generellen Beschäftigungsverbots nach dem "Mutterschutzgesetz" (z.B. Nachtarbeit) nicht ausgeübt werden kann (gilt nicht bei unbefristeter Beschäftigung)
 - strittiger Ausnahmefall: Arbeit kann wegen Unmöglichkeit der vertraglich vereinbarten Tätigkeit nicht ausgeübt werden (z.B. eine Tätigkeit als Model) (gilt nicht bei unbefristeter Beschäftigung)

Folgen bei un-/zulässigen Fragen:

Wenn der/die Bewerber:in eingestellt wird und auf eine **unzulässige Frage** (z.B. über seine sexuelle Orientierung) gelogen hat:

- “Recht auf Lüge” ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen

Wenn der/die Bewerber:in eine Absage erhält, aber ihm/ihr im Bewerbungsprozess eine unzulässige Frage (z.B. über seine sexuelle Orientierung) gestellt wurde:

- Mögliche Klage wegen eines Verstoßes gegen das AGG
 - Arbeitgeber können gemäß § 15 AGG zu einer **Entschädigungszahlung** in Höhe von **bis zu drei Monatsgehältern** an benachteiligte Bewerber verpflichtet werden. Einen Anspruch auf Beschäftigung haben abgelehnte Bewerber dadurch jedoch nicht

Lügt der/die Arbeitnehmer:in im Rahmen des Interviews auf eine **zulässige Frage** und findet der Arbeitgeber dies nach der Einstellung heraus:

- Der Vertrag kann innerhalb eines Jahres nach Bekanntwerden angefochten (arglistige Täuschung) oder außerordentlich gekündigt werden (2-Wochen-Frist)