

## Unzulässige Fragen beim Vorstellungsgespräch

19.02.2017 Christina Gehrig, Rechtsanwältin für Arbeitsrecht  
© Photographee.eu - Fotolia.com



Jeder angestellte Arbeitnehmer kennt den Prozess, der dem Arbeitsverhältnis üblicherweise vorausgeht: die Bewerbung. Zunächst wird man möglicherweise durch Inserate auf eine Stelle aufmerksam, anschließend sendet man dem Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen zu und wird bei positivem Ausgang zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Hier kann es zu einigen juristischen Problemen kommen, die dem Arbeitnehmer als Laien vielleicht nicht bekannt sind. Dadurch kann der Arbeitnehmer häufig nicht von seinen eigenen, guten Rechten Gebrauch machen.

Der Arbeitgeber hat selbstverständlich besonderes Interesse daran, möglichst viel über seinen potenziellen Angestellten in Erfahrung zu bringen. Dafür wird in der modernen Welt von Social Media und Google häufig vorab recherchiert, um was für eine Person es sich bei dem Bewerber handelt. Im Bewerbungsgespräch hat man dann die Gelegenheit, ein genaueres Bild von dem Gegenüber zu bekommen. Häufig hat der Arbeitgeber auch an solchen Informationen Interesse, die ihn, rechtlich gesehen nicht zu interessieren haben. Denn jeder Arbeitnehmer hat auch eine schützenswerte Privatsphäre, deren Inhalte er mit dem Arbeitgeber nicht teilen muss.

Was gilt es also zu tun, wenn der Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsgesprächs besonders persönliche Fragen stellt? Muss der Arbeitnehmer antworten? Und hat der Bewerber möglicherweise selbst die Pflicht, den Arbeitgeber auf gewisse Umstände hinzuweisen?

Die Antworten auf diese Fragen hängen ganz individuell vom Einzelfall ab. Generell lässt sich sagen, dass ein Fragerecht des Arbeitgebers existiert, es in manchen Bereichen jedoch ausgeschlossen ist. Da die Nichtbeantwortung einer unzulässigen Frage des Arbeitgebers immer eine Benachteiligung im Bewerbungsprozess zur Folge haben kann, hat man hier das **Recht zur Lüge**; man darf dann also tatsächlich falsche Aussagen wider besseres Wissen machen. Wahrheitswidrige Aussagen auf unberechtigte Fragen haben keinerlei negative Folgen für den Bewerber, so das BAG. In manchen Fällen hat der Arbeitgeber hingegen ein so gesteigertes berechtigtes Interesse daran, Informationen über einen Bewerber zu erhalten, dass der Arbeitnehmer ihm gewisse Umstände ungefragt mitteilen muss (**Offenbarungspflicht**). Die Zulässigkeit einer Frage hängt von ihrem Inhalt ab. Diese Grundsätze gelten auch nach Antreten des Arbeitsverhältnisses laut BAG.

### 1. Schwangerschaft

Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwangerschaft einer Bewerberin ist eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Hier hat der Arbeitgeber kein rechtlich legitimes Interesse daran, diese Information einzuholen. Dies gilt selbst dann, wenn die Bewerberin auf eine befristete Stelle für wesentliche Zeit das Arbeitsverhältnis aufgrund von Schwangerschaft nicht antreten kann, so der EuGH. Ausnahmsweise ist eine solche Frage hingegen zulässig, wenn sich die Bewerberin auf eine Stelle bewirbt, die einzig und allein zur Schwangerschaftsvertretung eingerichtet wurde.

### 2. Familienstand

Die Frage nach dem Familienstand wird häufig vor allem Bewerberinnen gestellt und ist generell unzulässig. Derartige Fragen können dementsprechend auch falsch beantwortet werden.

### 3. Glauben & politische Überzeugung

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber niemals nach der Religion oder der politischen Überzeugung eines

Bewerbers fragen. Auch die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gewerkschaft überschreitet das rechtlich Erlaubte. Hier fragte beispielsweise der Markenchef von Volkswagen nach einer IG-Metall Mitgliedschaft, was als unzulässig bewertet werden muss. Hier dürfen unwahre Angaben gemacht werden. Ausnahmen ergeben sich jedoch bei konfessionellen oder parteipolitischen Arbeitgebern. Eine kirchliche Institution hat etwa berechtigtes Interesse daran, dass sich die Konfession des zukünftigen Arbeitnehmers mit der eigenen deckt.

#### **4. Behinderung**

Die Frage nach einer möglichen Behinderung ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber aufgrund der speziellen Anforderungen des Jobs berechnete Zweifel an der Eignung des Bewerbers hat. Ansonsten ist eine solche Frage unzulässig, dies folgt aus dem SGB IX und dem AGG.

#### **5. Krankheit**

Ganz allgemein muss der Arbeitnehmer keine Auskunft über seinen Gesundheitszustand geben. Wenn der Bewerber etwa eine ansteckende Erkrankung hat und somit andere Kollegen oder Kunden gefährden könnte, oder er aufgrund seiner schweren Krankheit seinen zukünftigen Job überhaupt nicht ausüben könnte, besteht sogar eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers, so das Urteil des BAG vom 7.2.1964. Dann ist der Arbeitnehmer unter Umständen auch Schadensersatzpflichtig. Hier muss der Bewerber dem Arbeitgeber also Auskunft darüber geben, auch ohne gefragt zu werden.

#### **6. Bisherige Berufsstationen und Qualifikation**

Jeder Arbeitgeber hat besonderes und auch berechtigtes Interesse daran, wahrheitsgemäß von dem bisherigen beruflichen Werdegang und etwa Zeugnissen oder Abschlüssen zu erfahren. Hier muss der Bewerber stets wahre Aussage machen, da der Arbeitgeber andernfalls den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten könnte. Es entstehen dann auch Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, die unter Umständen hoch ausfallen können. Daher wird von falschen Aussagen bezüglich des bisherigen beruflichen Werdegangs generell streng abgeraten.

#### **7. Vermögensverhältnisse**

Nur bei Stellenausschreibungen für Führungskräfte muss dem Arbeitgeber ein Einblick in die privaten Vermögensverhältnisse gewährt werden. Hier besteht besonderes und auch berechtigtes Interesse an einer wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage. Der Arbeitgeber nutzt diese Information, um von den persönlichen Vermögensverhältnissen auf eine generelle Zuverlässigkeit im Umgang mit Vermögen schließen zu können, sodass man dem Bewerber auch das gebührende Vertrauen entgegenbringen kann.

#### **8. Lohnpfändungen**

Nach anstehenden Lohnpfändungen der Arbeitgeber nur fragen, wenn die in Aussicht stehenden Pfändungen ein solches Ausmaß haben, dass dem Arbeitgeber erheblicher zusätzlicher Arbeitsaufwand droht. Sollte es sich allerdings nur um geringfügige Pfändungen handeln, ist die Frage unzulässig und darf dann auch mit einer Lüge beantwortet werden.

#### **9. Wettbewerbsverbote**

Sollte es dem Bewerber rechtlich untersagt sein, in einem bestimmten Bereich tätig zu werden, so muss er dies dem Arbeitgeber ungefragt offenbaren. Ein solches Wettbewerbsverbot kann etwa auf dem alten Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers beruhen. Hier besteht also eine echte Offenbarungspflicht des Bewerbers gegenüber dem potenziellen Arbeitgeber.

#### **10. Vorstrafen**

Sollte der Arbeitgeber nach einer Vorstrafe fragen, darf er das nur, wenn die Vorstrafe für den entsprechenden Arbeitsplatz relevant ist. So darf ein LKW-Fahrer etwa nach Verkehrsdelikten gefragt

werden, eine sich bewerbende Ärztin jedoch nicht. Nach aktuell laufenden Ermittlungsverfahren darf nur dann gefragt werden, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers aufkommen lässt.

**Beispiel:** Bei einem Kindergärtner etwa hat der Arbeitgeber berechtigtes Interesse daran zu erfahren, ob gegen den Bewerber ein Ermittlungsverfahren wegen sexuellen Missbrauchs von Minderjährigen läuft.

### **11. Drohende Haftstrafe**

Wurde der Bewerber zu einer Haftstrafe verurteilt, so muss er dies dem Arbeitgeber ohne danach gefragt zu werden mitteilen. Auch hier besteht also eine Offenbarungspflicht des Bewerbers.

### **12. Alter**

Generell wird Arbeitgebern dazu geraten, nicht nach dem Alter eines Bewerbers zu fragen. Denn das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet ausdrücklich die Diskriminierung aus Gründen des Alters. Daher sind Fragen nach dem Alter generell unzulässig. Zulässig sind aber natürlich Fragen nach der beruflichen Erfahrung des Bewerbers, die entsprechend auch Rückschlüsse auf das Alter zulassen.

### **13. Herkunft**

Fragen nach der ethnischen Herkunft sind generell unzulässig. Das AGG verbietet eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft. Davon losgelöst sind allerdings Fragen nach der Muttersprache bzw. allgemein nach den Sprachkenntnissen des Arbeitnehmers.

### **14. Fazit**

- Der Arbeitgeber hat ein weitreichendes Fragerecht, welches allerdings bei privaten bzw. sachfremden Inhalten eingeschränkt ist; hier hat der Arbeitnehmer das Recht zur Lüge.
- In manchen Bereichen obliegt dem Arbeitnehmer sogar eine Offenbarungspflicht, sodass er auch ungefragt auf entsprechende Umstände hinzuweisen hat.

Wahrheitswidrige Aussagen auf berechtigte Fragen haben unter Umständen die Anfechtbarkeit des Arbeitsverhältnisses und Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer zur Folge.

### **15. Praxistipp**

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses sollte sich der Arbeitnehmer zunächst über das Fragerecht informieren und bei spezifischen Fragen einen Fachanwalt für Arbeitsrecht um Rat ersuchen. Dem Arbeitgeber wird empfohlen, aus Gründen der Beweisbarkeit neben der für Personalfragen zuständige Person immer eine weitere Person zum Bewerbungsgespräch hinzuziehen. Idealerweise wird Protokoll über den Verlauf des Gesprächs geführt, um später mit eventuellen Missverständnissen aufräumen zu können.

<https://www.kanzlei-hasselbach.de/2017/unzulaessige-fragen-vorstellungsgespraech/02/> [letzter Zugriff 16.03.2021]