



## 02.8 MERKBLATT FRAGERECHT DER ARBEITGEBERIN/DES ARBEITGEBERS

### 1. Bedeutung im Auswahlgespräch

Rechtsprechung und Literatur unterscheiden zwischen zulässigen und unzulässigen Fragen im Verlauf eines Bewerbungsgesprächs. Unzulässige Fragen müssen von Bewerber\*innen nicht beantwortet werden oder können bewusst mit unwahren Hinweisen beantwortet werden. Zu empfehlen ist hier jedoch ein freundlicher Hinweis des/der Bewerber\*in darauf, dass diese Frage in einem Bewerbungsverfahren unzulässig ist.

### 2. Unzulässige Fragen

Die gesetzlichen Bestimmungen selbst enthalten nur eingeschränkt Regelungen zu diesem Themenkomplex. Ein gesetzliches Verbot enthält indirekt Art. 33 Abs. 2 GG, wonach eine Einstellung von Arbeitnehmern\*innen und Beamt\*innen im öffentlichen Dienst primär auf der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung beruhen muss.

Im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) sind in § 9 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Abs. 4 folgende drei Aspekte gelistet, nach denen bei einem Bewerbungsgespräch nicht gefragt werden darf:

- **Familienstand**  
Fragen nach den persönlichen Lebensumständen waren bisher unzulässig, dies gilt unter Geltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) uneingeschränkt weiter.
- **Bestehende bzw. künftige Schwangerschaft**  
Für öffentliche Arbeitgeber\*innen gilt ein ausdrückliches Frageverbot nach einer Schwangerschaft. Dies gilt nach der Rechtsprechung des EuGH auch für Fälle, in denen eine Beschäftigte befristet eingestellt wird und feststeht, dass sie während der ganzen Vertragslaufzeit nicht arbeiten darf.
- **Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder behinderten/pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit**  
Fragen nach den persönlichen Lebensumständen waren bisher unzulässig, dies gilt unter Geltung des AGG uneingeschränkt weiter.

Das AGG regelt in § 1 das Diskriminierungsverbot in Bezug auf die Merkmale

- „Rasse“ oder ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter
- Sexuelle Identität

Fragen, die sich auf diese Themenkomplexe beziehen, sind daher in einem Bewerbungsgespräch unzulässig – es gibt jedoch begründete Ausnahmen, die nachfolgend aufgeführt sind:

- **Ethnische Herkunft**  
Die Frage nach der ethnischen Herkunft ist grundsätzlich unzulässig. Ausnahmen können durch § 8 AGG gerechtfertigt sein, wenn die Herkunft z.B. auf besonders gute Fremdsprachenkenntnisse schließen lassen könnte etc.
- **Religion oder Weltanschauung**  
Die Frage nach Religion, Zugehörigkeit zu anderen derartigen Gemeinschaften oder Formen der Weltanschauung ist prinzipiell unzulässig.
- **Mitgliedschaft in Scientology**  
Bislang wurde diese Frage als zulässig angesehen. Nach der Rechtsprechung des BAG dienen hier (bei Scientology) religiöse oder weltanschauliche Lehren als Vorwand für die Verfolgung wirtschaftlicher Interessen. Dies sei menschenverachtend und totalitär. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat es im Jahre 2007 als denkbar erachtet, Scientology als Religionsgemeinschaft gem. Art. 9 und 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention einzustufen. Ob sie tatsächlich als schützenswerte Religionsgemeinschaft einzuordnen ist, wurde bislang nicht abschließend geklärt.
- **(Schwer-)Behinderung**  
Die/Der Arbeitgeber\*in darf nach § 81 SGB IX und den §§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 AGG nur dann nach einer Behinderung fragen, wenn ihr Nichtvorliegen für die Tätigkeit wesentlich und entscheidend ist.
- **Krankheiten**  
Grundsätzlich sind nur Fragen erlaubt, die für die in Frage stehende Position relevant sind und in einem Bezug zur Beschäftigung stehen. Fragen nach Krankheiten darf die/der Arbeitgeber\*in nur stellen, wenn durch eine gesundheitliche Beeinträchtigung die Fähigkeit, den Beruf auszuüben, dauerhaft eingeschränkt ist. Das Interesse der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers muss so stark sein, dass das grundrechtlich gewährleistete

Persönlichkeitsrecht der Bewerberin/des Bewerbers zurücktritt.  
Die Zulässigkeit einer entsprechenden Frage hängt davon ab, welche Krankheiten einen Einsatz auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz einschränken bzw. ausschließen. Dies könnten z.B. das Vorhandensein von Beeinträchtigungen des Seh- oder Hörvermögens für Einstellung als Kraftfahrer\*in, die Einschränkung der Bewegungsfähigkeit für die Einstellung als Lagerarbeiter\*in. Nur bei solchen speziellen Fallkonstellationen sind Fragen zu vorliegenden Krankheiten zulässig.

- **Alter**  
Die Frage nach dem Alter ist nur eingeschränkt möglich (siehe §10 AGG). Sie ist unstrittig und erlaubt, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der erfragten Information hat (spezielle berufliche Anforderungen, Höchstaltersgrenzen für die Einstellung; Betriebszugehörigkeit, Lebenserfahrung)

Fragen, die im Interesse einer ordentlichen Personalverwaltung notwendig sind z. B. zum Familienstand wegen der Zahlung von familienbezogenen Vergütungsbestandteilen, dürfen nicht im Bewerbungsgespräch, sondern erst nach dem Auswahlverfahren gestellt werden.

### **3. Zulässige Fragen**

Dazu gehören alle arbeitsplatzbezogenen Fragen, die nicht an Diskriminierungsmerkmale anknüpfen und bei denen das Interesse des Arbeitgebers an einer Beantwortung das Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an einer Geheimhaltung überwiegt:

- Ausbildung
- Beruflicher Werdegang
- Erwartungen bezüglich des angebotenen Arbeitsplatzes
- Berufliche Entwicklung
- Zeugnisse und Prüfungsnoten
- Vorstrafen, sofern beruflich relevant; Ermittlungsverfahren sofern Zweifel an Eignung entstehen können
- Art und Umfang von Nebentätigkeiten
- Zeitpunkt eines möglichen Arbeitsbeginns