

Diese Fragen dürfen 2010 in Vorstellungsgesprächen nicht gestellt werden

Der Fall:

Ein Arbeitgeber (Arzt und Inhaber einer in der Forschung und Entwicklung im Medizinbereich tätigen Firma) suchte einen neuen Mitarbeiter. Im Vorstellungsgespräch fragte er einen Bewerber, ob dieser sich psychiatrisch oder psychotherapeutisch behandeln lasse - und forderte den Bewerber auf, zu unterschreiben, dass dies nicht der Fall sei. Außerdem äußerte der Arbeitgeber, dass bestimmte Anzeichen beim Kläger auf Morbus Bechterew (eine chronisch verlaufende entzündlich-rheumatische Erkrankung) schließen ließen. Nachdem der Bewerber die Stelle nicht bekam, klagte er wegen Diskriminierung bei der Stellenbesetzung aufgrund einer vermuteten Behinderung.

Die Entscheidung:

Ein Arbeitgeber diskriminiert schon nach § 7 Abs. 1 Halbsatz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), wenn er ein Diskriminierungsmerkmal auch nur annimmt, sprich: vermutet, dass bei einem Arbeitnehmer zum Beispiel eine Behinderung vorliegen könnte. Da die Fragen des Arbeitgebers hierauf schließen lassen, kann ein Anspruch auf eine Entschädigungszahlung nach § 15 Abs. 2 AGG entstanden sein (das muss jetzt wieder die Vorinstanz prüfen, an die der Fall zurückverwiesen wurde - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Dezember 2009, Az. 8 AZR 670/08).

Was dieses Urteil bedeutet:

Kommt es zum Bewerberinterview, kann es für den Arbeitgeber schnell schwierig werden. Denn nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sind die Rechte des Arbeitgebers, speziell beim Fragerecht, enorm eingeeengt worden. Doch um sich ein Bild von dem Bewerber machen zu können, ist der Arbeitgeber auf eigene Fragen angewiesen. Wichtig ist vor allem Folgendes: Er darf nach allen Umständen fragen, die für die ausgeschriebene Position objektiv wichtig sind und mit deren Anforderungen in Zusammenhang stehen. Auch weiterhin gilt: Der Bewerber ist verpflichtet, diese Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Kritisch wird es, wenn es um persönliche Fragen geht. Diese Art von Fragen sollten nur sehr spärlich eingesetzt werden, denn hier muss der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers beachten. Insbesondere Fragen über den intimsten Bereich des Bewerbers sind nur eingeschränkt oder gar nicht zulässig.

Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, welche Fragen in einem Bewerbungsgespräch zulässig sind und deshalb wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen und bei welchen (unzulässigen) Fragen der Bewerber lügen darf:

Zulässige und unzulässige Fragen von A-Z

Frage zulässig unzulässig

Beruflicher Bereich:

| | | |
|---|----|--|
| früherer Arbeitgeber: | Ja | |
| Dauer der bisherigen Arbeitsverhältnisse: | Ja | |
| Zeugnis- und Prüfungsnoten: | Ja | |
| Beurteilungen und Qualifikationen: | Ja | |
| Nebentätigkeit: | Ja | |
| Wettbewerbsverbote: | Ja | |

Persönlicher Bereich:

| | | |
|---|----|------|
| Vor- und Zunamen sowie Wohnort: | Ja | |
| Betriebsratstätigkeit: | | Nein |
| Heiratsabsicht: | | Nein |
| Homosexualität: | | Nein |
| Staatsangehörigkeit: | | Nein |
| Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit: | | Nein |
| geplante oder derzeitige Schwangerschaft: | | Nein |
| Schwerbehinderteneigenschaft: | | Nein |
| Uneingeschränkte körperliche Belastung: | | Nein |
| Wehr- oder Zivildienst: | | Nein |

Hinweis: Der vorstehende Katalog gilt natürlich nicht nur für Fragen im persönlichen Bewerbungsgespräch, sondern auch im Personalfragebogen. Unterziehen Sie deshalb Ihre Personalfragebogen jetzt einem Sicherheitscheck und streichen Sie unzulässige Fragen!

Die BWR Media hat zusätzlich auch noch die Frage nach dem Geburtsdatum und nach dem Familienstand verneint.

