

Was darf ein Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch fragen?

I. Wie Sie sich auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten

Werden Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sollten Sie sich vorab mit den **Spielregeln von Frage und Antwort** vertraut machen - beispielsweise wenn es darum geht, was gefragt werden darf und was nicht.

Informieren Sie sich anhand des nachfolgenden »ABC des Fragerechts«, ob eine Frage im Bewerbungsgespräch oder im Personalfragebogen zu einem bestimmten Thema generell oder nur unter besonderen Voraussetzungen **zulässig** ist. Daneben sind bestimmte Themen tabu und Fragen dazu in jedem Fall **unzulässig**.

Die Übersicht hilft Ihnen, sich unter **rechtlichen Gesichtspunkten** zu entscheiden, ob Ihre Antwort wahrheitsgemäß ausfallen muss, ob Sie lügen dürfen oder ob Sie etwa von sich aus Ihren potenziellen Arbeitgeber über bestimmte Umstände aufklären müssen.

II. Das ABC des Fragerechts

Alkohol-/Drogenkonsum

Ihre Trinkgewohnheiten oder der Konsum von Drogen bleiben grundsätzlich Ihre **Privatsache**. Der Arbeitgeber darf also grundsätzlich nicht danach fragen. **Außer**: Das Suchtverhalten beeinträchtigt Ihre Gesundheit arbeitsplatzrelevant (z. B. bei einem alkoholabhängigen Kraftfahrer). Hier trifft Sie als künftiger Arbeitnehmer sogar eine Offenbarungspflicht.

Ausbildung und beruflicher Werdegang

Zulässig sind Fragen nach:

- Ihrer **Qualifikation** und **Ausbildung** (z. B. nach Ihren Schul-/Ausbildungsabschlüssen, nach dem Ausbildungsbetrieb),
- **Prüfungsergebnissen**,
- Ihrem **bisherigen Werdegang** bzw. Ihrer **Berufserfahrung** - insoweit ist auch die Frage nach früheren Arbeitgebern zulässig,
- Ihrer **Tätigkeit** (z. B. Art und Dauer der Vorbeschäftigung),
- **Fortbildungsmaßnahmen** (z. B. zusätzlich absolvierten Kursen und Seminaren).

Schließlich muss der Arbeitgeber entscheiden können, ob Sie auf die zu besetzende Stelle passen oder nicht.

Bisherige Vergütung

Ob die Frage nach dem bisherigen Gehalt gestellt werden darf, ist **umstritten**. Sofern die Antwort darauf für die angestrebte Tätigkeit jedoch von Bedeutung ist, darf danach gefragt werden (z. B. fordert der Bewerber das bisherige Gehalt als Mindestvergütung; BAG, Urteil v. 19. 5. 1983, DB 1984 S. 298).

Freizeitinteressen

Ihre Hobbys sind grundsätzlich Ihre **Privatsache**. In seltenen **Ausnahmefällen** dürfen Sie dennoch danach gefragt werden, wenn sich die Freizeitbeschäftigung nachteilig auf Ihre Tätigkeit auswirken kann. Dies gilt insbesondere für **besonders gefährliche Sportarten**. Auf ausdrückliche Nachfrage müssen Sie hier wahrheitsgemäß antworten. Was im Einzelfall eine »gefährliche Sportart« ist, beurteilen die Gerichte aber unterschiedlich. Skifahren, Drachensfliegen und Bergsteigen zählen wohl nicht dazu. Hingegen wird Kickboxen als gefährlich eingestuft (ArbG Hagen, Urteil v. 5. 9. 1989, NZA 1990 S. 311).

Auch **ehrenamtliche Tätigkeiten** und **Vereinstätigkeiten** haben den Arbeitgeber nicht zu interessieren. Fragen in diese Richtung sind deshalb in aller Regel unzulässig. Sie dürfen beispielsweise nicht nach einer Vorstandstätigkeit in einem Verein gefragt werden.

Gewerkschaftszugehörigkeit

Ob Sie in der Gewerkschaft sind oder nicht, geht den potenziellen Arbeitgeber nichts an. Die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ist deshalb **im Bewerbungsgespräch unzulässig**. Dies gilt auch für Fragen nach der entsprechenden Zugehörigkeit des Ehegatten.

Aber: Wurden Sie **eingestellt**, darf die Tarifbindung geprüft werden und der Arbeitgeber nach Ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit fragen. Vorausgesetzt, er ist selbst Mitglied des Arbeitgeberverbandes und muss deshalb Tariflohn zahlen. Denn sind Sie Gewerkschaftsmitglied, erhalten Sie Tariflohn. Zahlt der Arbeitgeber ohnehin Tariflohn, besteht kein Anlass zu dieser Frage.

Krankheit/Gesundheitszustand

Fragen nach Ihrem **aktuellen Gesundheitszustand** sind **zulässig**, sofern eine Erkrankung Ihre Arbeitsfähigkeit stark beeinträchtigt (BAG, Urteil v. 7. 6. 1984, DB 1984 S. 2706). In diesem Fall müssen Sie Ihren Arbeitgeber auch von sich aus auf eine aktuelle Erkrankung hinweisen, wenn wegen der Art oder Schwere der Krankheit Ihre Arbeitsleistung dauerhaft gefährdet ist.

Ihr neuer Chef darf sich auch nach Ihrer **Arbeits(un)fähigkeit im Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme** erkundigen, beispielsweise wenn ein Kuraufenthalt, eine Operation oder Reha-Maßnahme anstehen. Er muss wissen, ob Sie zum vereinbarten Arbeitsantritt verfügbar sind.

Gefragt werden darf weiter nach **chronischen Erkrankungen**, sofern Ihr Einsatz auf dem vorgesehenen Arbeitsplatz davon berührt wird, oder nach **ansteckenden Krankheiten**. Die Frage danach ist zulässig, wenn dadurch Arbeitskollegen oder Dritte gefährdet sind. Entsprechend trifft Sie als Bewerber eine Offenbarungspflicht gegenüber dem neuen Arbeitgeber (z. B. sind Sie an TBC oder Salmonellen erkrankt).

Die Frage nach **Erkrankungen in der Vergangenheit** (z. B. nach Kinderkrankheiten, zurückliegenden Operationen oder der Häufigkeit der Erkrankungen in den letzten drei Jahren) ist grundsätzlich **unzulässig**. Sie ist nur dann arbeitsrechtlich relevant, wenn die Krankheit wieder ausbrechen könnte (z. B. leiden Sie an Malaria). Andernfalls brauchen Sie keine Auskunft geben.

Die Frage nach einer **AIDS-Infizierung** ist **generell unzulässig**. **Ausnahme:** Aus der Art Ihrer Tätigkeit ergibt sich eine erhöhte Ansteckungsgefahr für Dritte, etwa wenn Sie sich um eine Stelle im Gesundheitswesen bewerben und bei Ihrer Tätigkeit Patienten- bzw. Blutkontakt haben.

Nach einer **AIDS-Erkrankung** darf hingegen uneingeschränkt gefragt werden, da die Arbeitsleistung bereits durch leichte Infektionen eingeschränkt sein kann (z. B. eine Erkältung).

Lohn- und Gehaltspfändungen

Ihr Arbeitgeber darf fragen, ob gegen Sie Pfändungstitel vorliegen – insbesondere wenn konkrete Anhaltspunkte für umfangreiche Lohn- und Gehaltspfändungen im vorangegangenen Arbeitsverhältnis vorliegen. Die Frage ist also **zulässig**. Denn der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse daran, weil mit Lohn- und Gehaltspfändungen zusätzlicher Arbeitsaufwand und Buchhaltungskosten verbunden sind.

Unser Rechtstipp

Für Sie als Arbeitnehmer kann es sogar sinnvoll sein, von sich aus das Thema Gehaltspfändung anzusprechen. So können Sie beispielsweise im Arbeitsvertrag eine entsprechende Kostenbeteiligung ausdrücklich regeln.

Parteizugehörigkeit

Die Frage, ob Sie Mitglied in einer Partei sind, ist **unzulässig**. Dies gilt auch für Fragen nach der entsprechenden Zugehörigkeit des Ehegatten. **Ausnahme** wird sie als zulässig erachtet, wenn Sie sich in sogenannten **Tendenzbetrieben** bewerben (z. B. für die Tätigkeit in einer Parteiorganisation).

Personenstand/persönliche Verhältnisse

Ob Sie alleinstehend sind, in nicht ehelicher Lebensgemeinschaft oder in einer Lebenspartnerschaft leben, verheiratet sind oder heiraten wollen oder geschieden sind, ist Ihre **Privatsache**. Unzulässig sind insbesondere auch Fragen an weibliche Bewerber nach **Heiratsplänen** oder **Kinderwunsch**. Da auch Väter Elternzeit beanspruchen können, dürfen solche Fragen auch männlichen Bewerbern nicht gestellt werden.

Eine **Ausnahme** gilt für **Tendenzbetriebe**, beispielsweise bewerben Sie sich auf eine Stelle bei der Caritas oder in der Diakonie. Hier darf nach dem Personenstand gefragt werden, insbesondere auch, ob Sie geschieden oder wieder verheiratet sind. Denn nach der katholischen Glaubenslehre ist die Ehe unauflöslich. Deshalb dürfen Arbeitgeber in Tendenzbetrieben Bewerber nach dem Personenstand fragen und müssen beispielsweise geschiedene oder wieder verheiratete Mitarbeiter nicht einstellen.

Polizeiliches Führungszeugnis

Ein polizeiliches Führungszeugnis müssen Sie regelmäßig nur bei Bewerbungen im **öffentlichen Dienst** vorlegen. In der Privatwirtschaft ist dies nicht zulässig. Das Führungszeugnis wird direkt Ihrem zukünftigen Dienstherrn überlassen. Sie können jedoch **vorherige Einsichtnahme** beim Amtsgericht beantragen.

Religionszugehörigkeit

Die Frage, ob Sie einer Religionsgemeinschaft angehören oder nicht, ist in der Regel **unzulässig**. Dies gilt auch für Fragen nach der entsprechenden Zugehörigkeit des Ehegatten. Etwas **anderes** gilt **ausnahme**weise, wenn Ihr Glaube im neuen Job eine Rolle spielt, Sie also in einem **Tendenzbetrieb** arbeiten werden (z. B. Tätigkeit in Kircheninstitutionen, konfessionellen Schulen, Verlagen oder Krankenhäusern). Hier dürfen Sie beispielsweise gefragt werden, ob Sie kirchensteuerpflichtig sind (d. h., ob Sie in der katholischen oder einer protestantischen Kirche Mitglied sind, für die Kirchensteuer abgeführt werden muss).

Beachten Sie weiter: Hat der mögliche neue Arbeitgeber eine eindeutige religiöse Tendenz, ist die Frage nach der Religionszugehörigkeit nach der Rechtsprechung **stets zulässig** - unabhängig davon, ob Ihre konkrete Tätigkeit tendenzrelevant ist oder nicht, das heißt, ob Sie sich beispielsweise als Lehrerin, Sekretärin oder Putzfrau in einer Bekenntnisschule bewerben.

Schwangerschaft

Die Frage nach der Schwangerschaft im Bewerbungsverfahren ist **generell verboten**. Sie stellt eine unzulässige Diskriminierung der Frau dar (EuGH, Urteil v. 14. 7. 1994, DB 1994 S. 1522). Unzulässig sind in jedem Fall auch die Frage nach der letzten Regel, nach der Einnahme empfängnisverhütender Mittel oder generell nach dem Kinderwunsch.

Fragt der Arbeitgeber trotzdem, ob Sie schwanger sind, dürfen Sie **lügen** (BAG, Urteil v. 6. 2. 2003, NZA 2003 S. 848). Das gilt auch für den Fall, dass Sie den Job gar nicht ausüben dürfen und Sie dies auch wissen, beispielsweise weil ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht (EuGH, Urteil v. 27. 2. 2003, NJW 2003 S. 1107).

Eine Schwangerschaft müssen Sie auch **nicht** von sich aus **offenbaren**, wenn Sie sich um eine neue Stelle **bewerben**. Das gilt grundsätzlich auch für befristete Einstellungen.

Schwerbehinderung

Ein zukünftiger Arbeitgeber darf nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässigerweise nach dem **Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft** fragen (z. B.: Liegt eine Erkrankung oder Schwerbehinderung i. S. d. SchwbG vor?). Das gilt auch dann, wenn die Behinderung, auf der die Anerkennung beruht, **tätigkeitsneutral** ist, das heißt, die Schwerbehinderung nicht zu einer Minderung der Arbeitsleistung führt (BAG, Urteil v. 5. 10. 1995, NZA 1996 S. 371). Denn der Arbeitgeber muss wissen, welche Pflichten ihn im laufenden Arbeitsverhältnis nach den Vorgaben des SchwbG treffen (z. B. bedarf eine Kündigung stets der Zustimmung des Integrationsamtes).

Außerdem darf der Arbeitgeber fragen, ob eine **Behinderung** besteht (z. B. ob ein Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt wurde). Allerdings ist diese Frage nur **arbeitsplatzbezogen zulässig**. Vorausgesetzt wird, dass die Behinderung erfahrungsgemäß die Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit beeinträchtigt.

Aber: Möglicher Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz

Ob diese Rechtsprechung vor dem Hintergrund der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs weiterhin Bestand hat, ist fraglich. Folgt man der Diskriminierungsargumentation des EuGH, die dieser zur Schwangerschaftsfrage angelegt hat, ist die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft oder einer Behinderung unzulässig.

Als Bewerber trifft Sie aber eine **Offenbarungspflicht**, wenn Ihre gesundheitlichen Probleme erfahrungsgemäß für die geforderte Arbeitsleistung von Bedeutung sind (z. B. können Sie schwere körperliche Arbeiten nicht verrichten; BAG, Urteil v. 1. 8. 1985, DB 1986 S. 2238). Das gilt auch, wenn die Behinderungsquote weniger als 50 % beträgt.

Scientology-Mitgliedschaft

Die Frage, ob Sie Scientologe sind, ist **zulässig**, sofern Sie sich auf eine **Vertrauensposition** bewerben.

Sicherheitsprüfung

Bewerben Sie sich um eine Stelle im **öffentlichen Dienst**, ist eine Sicherheitsprüfung **stets zulässig** - gegebenenfalls auch unter Einbeziehung des Verfassungsschutzes (BAG, Urteil v. 17. 5. 1983, DB 1984 S. 139), in der Privatwirtschaft nur bei Einstellungen in sicherheitsempfindlichen Bereichen.

Stasi-Tätigkeit

Die Frage nach einer früheren Stasi-Tätigkeit ist zulässig, sofern Sie sich um eine Stelle im **öffentlichen Dienst** bewerben. Beachten Sie aber folgende **zeitliche Begrenzung**: Fragen nach Stasi-Vorgängen, die **vor 1970** abgeschlossen waren, sind **unzulässig**. Werden sie unzutreffend beantwortet, dürfen daraus keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen gezogen werden (BAG, Urteil v. 6. 7. 2000, NZA 2001 S. 317).

Auch wenn Sie sich um eine Stelle in der **Privatwirtschaft** bewerben, kann unter Umständen nach einer früheren MfS-Tätigkeit gefragt werden. Allerdings ist hier eine **sorgfältige Interessensabwägung** zwischen den betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und dem Schutz Ihrer Persönlichkeitsrechte vorzunehmen (BAG, Urteil v. 13. 6. 2002, NZA 2003 S. 265).

Urlaub

Die Frage nach **gewährten Urlaubstagen beim vorherigen Arbeitgeber** ist **zulässig**, da der neue Arbeitgeber den Urlaubsanspruch kürzen kann, wenn schon im vorherigen Beschäftigungsverhältnis Urlaub gewährt wurde (§ 6 Abs. 1 BUrlG).

Vermögensverhältnisse

Fragen nach Vermögensverhältnissen (z. B. Schulden, Schufa-Auskunft) sind **grundsätzlich unzulässig** - Geldangelegenheiten sind Ihre Privatsache. Etwas **anderes** gilt, wenn Sie sich um eine **besondere Vertrauensposition** oder als **leitender Angestellter** bewerben und bei der neuen Tätigkeit insbesondere mit finanziellen betrieblichen Mitteln umgehen werden (z. B. bewerben Sie sich als Buchhalter, Bankkassierer, Geschäftsführer). Dann hat Ihr Arbeitgeber ein gesteigertes Interesse daran, zu wissen, ob Sie in Geldnöten sind oder nicht. Außerdem darf der Arbeitgeber nach Lohn- und Gehaltspfändungen fragen.

Vorstrafen

Nach **einschlägigen Vorstrafen** darf Ihr künftiger Chef sich erkundigen, sofern dies für die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes eine Rolle spielt, etwa weil das frühere Fehlverhalten sich auf die auszuübende Tätigkeit negativ auswirken könnte. Das gilt auch für Bewerbungen im öffentlichen Dienst!

Beispiel:

Bei einer Bewerbung als Bankkassierer müssen etwaige Vermögensdelikte (z. B. Diebstahl, Unterschlagung, Betrug) angegeben werden, eine Trunkenheitsfahrt jedoch nicht. Umgekehrt muss ein Kraftfahrer die Frage nach Verkehrsdelikten wahrheitsgemäß beantworten, muss aber über einen Diebstahl keine Auskunft geben.

Nicht gefragt werden darf nach **getilgten Straftaten** oder nach **Delikten**, die wegen **Geringfügigkeit** nicht in das Strafregister eingetragen wurden.

Auch die Frage nach einem **laufenden Ermittlungs- bzw. Strafverfahren** ist grundsätzlich unzulässig. Damit verstößt der Arbeitgeber gegen die allgemeine Unschuldsvermutung (Art. 6 Abs. 2 EMRK). **Ausnahmsweise** ist die Frage zulässig, wenn ein Ermittlungsverfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers begründen kann (z. B. Einstellung in den Polizeivollzugsdienst; BAG, Urteil v. 20. 5. 1999, DB 1999 S. 1859). Als Bewerber müssen Sie dies von sich aus offenlegen.

Darüber hinaus müssen Sie auch von sich aus **offenbaren**, wenn Sie demnächst eine **Haftstrafe** antreten müssen und deshalb beispielsweise die neue Stelle nicht zum vereinbarten Termin antreten können. Das gilt unabhängig vom Grund der Strafe.

Weltanschauung

Die weltanschauliche Überzeugung ist **Privatsache**. Nur unter strengen Voraussetzungen darf im **Einzelfall** danach **gefragt** werden, sofern die Frage im Zusammenhang mit der persönlichen oder fachlichen Eignung des Bewerbers steht oder bei Besonderheiten wie etwa in Tendenzbetrieben.

Beispiele:

- Frage nach der politischen Überzeugung bei der Besetzung der Position des Chefredakteurs bei einer Tageszeitung.
- Fragen nach der Religionszugehörigkeit bei der Einstellung als Lehrer in einer Konfessionsschule.

Wehr-/Zivildienst

Ob Ihre Einberufung bevorsteht, Sie Wehrdienst geleistet haben oder Reserveoffizier sind, dürfen Sie grundsätzlich nicht gefragt werden. Eine solche Frage ist nach der neueren Rechtsprechung **geschlechterdiskriminierend** und deshalb **unzulässig**. Das gilt für Fragen nach dem Zivildienst entsprechend.

Ist Ihnen zum Zeitpunkt des Bewerbungsgesprächs schon bekannt, dass Sie zu einer **Wehrübung** einrücken müssen und deshalb zu Arbeitsbeginn oder während des laufenden Arbeitsverhältnisses nicht verfügbar sind, sollten Sie Ihren Arbeitgeber von sich aus darauf aufmerksam machen.

Wettbewerbsverbot

Die Frage Ihres zukünftigen Arbeitgebers, ob Sie im Verhältnis zu Ihrem ehemaligen Arbeitgeber einem Wettbewerbsverbot unterliegen und deshalb unter Umständen in Ihrer Tätigkeit beschränkt sind, ist **zulässig**.

Aber auch wenn nicht danach gefragt wird, trifft Sie als Bewerber eine **Offenbarungspflicht**. Sie müssen dem neuen Arbeitgeber von sich aus anzeigen, dass ein einschlägiges Wettbewerbsverbot besteht und Sie sich vertraglich verpflichtet haben, für einen gewissen Zeitraum nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht bei der Konkurrenz zu arbeiten.

Dieser Beitrag ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung sowie Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Alle Angaben in diesem Beitrag wurden nach genauen Recherchen sorgfältig verfasst. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben ist jedoch ausgeschlossen.