

Was in Bewerbungsgesprächen gefragt werden darf – und was nicht.

Tipps und Infos zum diskriminierungsfreien Job-Interview

Gleichstellungsstelle der Jade Hochschule



- Chancengleichheit
- Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Präsentation:

„Was in Bewerbungsgesprächen gefragt werden darf – und was nicht. Tipps und Infos zum diskriminierungsfreien Job-Interview“

1. Bewerbungsprozess
2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
3. Beispiele: Unzulässige und zulässige Fragen
4. Umgang mit unzulässigen Fragen
5. Die Situation elegant lösen

Der klassische Einstellungsprozess besteht aus **drei Phasen**:

- die Stellenausschreibung
- die Auswahl der Bewerber_innen
- das Vorstellungsgespräch



→ In jeder Phase sollte immer die **fachliche Qualifikation und Eignung** im Vordergrund stehen, private Lebensumstände sollten keine Rolle spielen.

Das **Bewerbungsgespräch** spielt im Einstellungsprozess eine besonders wichtige Rolle:

Personalverantwortliche

- a) überprüfen die **Qualifikationen** der Bewerber_innen
- b) verschaffen sich einen Eindruck von der **Persönlichkeit**

Bewerber_innen

- a) erfahren Details über **Tätigkeit und Arbeitsumfeld**
- b) verschaffen sich einen Eindruck über das **Unternehmen und dessen Organisationskultur**

Aber...

... laut Umfragen der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** sind Diskriminierungen im Einstellungsverfahren immer noch präsent

und

... viele Bewerbende wissen oft nicht darüber Bescheid, welche Fragen erlaubt sind und welche nicht

Beispiel: Frage nach Schwangerschaft

- 6% der Frauen wurden tatsächlich nach einer Schwangerschaft gefragt
- 39% der Befragten glauben, dass diese Frage zulässig ist

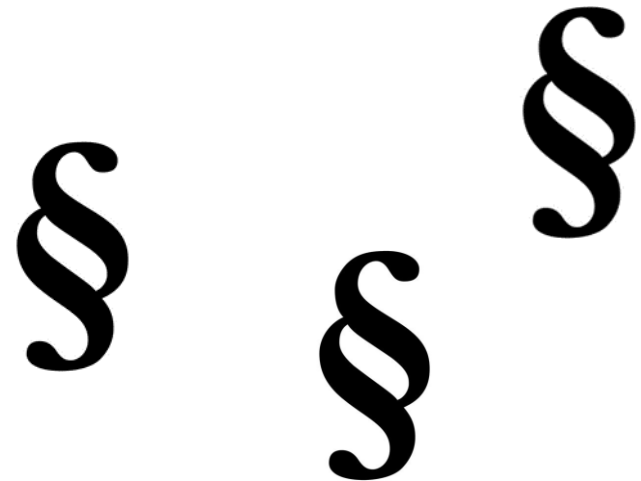
Diese Frage ist aber eindeutig nicht zulässig!



Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** gibt es seit 2006.

Es schützt allgemein alle Menschen vor Diskriminierung, und zwar auf der Basis von sechs verschiedenen Merkmalen:

- Alter
- Behinderung
- ethnischen Herkunft
- Geschlecht
- sexuellen Orientierung
- Religion/Weltanschauung



→ Das AGG verbietet somit auch Diskriminierung in allen Phasen des Arbeitslebens, d. h.

- bei der Einstellung
- im Arbeitsalltag
- beim beruflichen Aufstieg

„[...] die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie beruflichem Aufstieg [...]“ § 2 Abs. 1 AGG

Diese gesetzliche Regelung wird als „**Diskriminierungsverbot**“ bezeichnet.

Was passiert bei einem Verstoß dagegen?

Personen, die glauben, dass sie aufgrund eines AGG-Merkmals benachteiligt wurden, können sich entweder

- a) an die Beschwerdestelle der entsprechenden Arbeitsstelle wenden oder
- b) auf Schadensersatz und Entschädigung klagen (→ einen einklagbaren Anspruch auf Einstellung gibt es nicht)

✓ **Tipp:** Beratung Antidiskriminierungsstelle (antidiskriminierungsstelle.de)

Grundsätzlich gilt



- Arbeitgeber_innen dürfen keine Fragen stellen, die sich direkt oder indirekt auf ein AGG-Merkmal beziehen.
- Wird doch eine unzulässige Frage gestellt, haben Bewerber_innen das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß darauf zu antworten.

1. Merkmal „Geschlecht“

Fragen zum Geschlecht und in diesem Zusammenhang zu familiären Verhältnissen sind nicht zulässig:

- „Sind Sie ein Mann oder eine Frau?“
- „Sind Sie schwanger?“
- „Wie sieht Ihre Familienplanung aus?“
- „Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?“

Fragen nach der Einsatzbereitschaft, die in Zusammenhang mit der Tätigkeit stehen, sind zulässig:

- „Sind Sie bereit, Dienstreisen zu machen / Abendtermine wahrzunehmen?“
- „Sind Sie bereit, in Ausnahmefällen Überstunden zu machen?“

3. UNZULÄSSIGE FRAGEN: BEISPIELE

- Fragen nach der **familiären Situation** werden in Vorstellungsgesprächen immer wieder genutzt, um die Flexibilität und Einsatzbereitschaft von Bewerber_innen zu erfragen.
- **Persönliche Merkmale** werden vergleichsweise häufig thematisiert, wenn diese zuvor in den Bewerbungsunterlagen angegeben wurden.
- ✓ **Tipp:** Bewerber_innen sollten daher im Vorfeld bewusst entscheiden, welche Informationen sie aus ihrem Privatleben angeben möchten. (Bsp. Familienstand und Kinder im Lebenslauf)
- Fragen nach einer **Schwangerschaft** sind unzulässig, unabhängig davon, ob es sich um eine befristete oder unbefristete Arbeitsstelle handelt.
- Urteil LAG Köln 2012: weder „Fragerecht des Arbeitgebers“ noch „Offenbarungspflicht der Arbeitnehmerin“

2. Merkmal „Sexuelle Orientierung“

Fragen nach Lebenspartner_innen und in diesem Zusammenhang nach familiären Verhältnissen sind nicht zulässig:

- „Mit wem leben Sie zusammen?“
- „Was macht Ihr_e Partner_in beruflich?“
- „Sind Sie verheiratet / geschieden / alleinstehend“?

3. Merkmal „Ethnische Herkunft“

Fragen mit direktem oder indirektem Bezug zur ethnischen Herkunft sind nicht zulässig:

- „Sind Sie in Deutschland geboren?“
- „Sie haben einen interessanten Namen. Woher kommen Sie ursprünglich?“

Fragen mit Bezug zu sachlichen Kriterien sind zulässig:

- „Welche Deutschkenntnisse besitzen Sie in Wort und Schrift?“
- „Welche Sprachen sprechen Sie?“
- „Besitzen Sie eine Arbeitserlaubnis?“

4. Merkmal „Behinderung und chronische Krankheit“

Pauschale Fragen zum Gesundheitszustand ohne Bezug zur Tätigkeit sind nicht zulässig:

- „Wie steht es um Ihre Gesundheit?“
- „Sind Sie oft krank oder haben Sie körperliche Leiden?“
- „Haben Sie Alkohol- oder Drogenprobleme?“

Fragen, die darauf hinweisen, dass ein bestimmter Gesundheitszustand für die Tätigkeit erforderlich ist, sind zulässig:

- „Können Sie folgende Tätigkeiten ausführen? [Beschreibung der Tätigkeiten]“
- „Gibt es bestimmte Stoffe, gegen die Sie stark allergisch sind?“

Wie geht man mit unzulässigen Fragen um?

**Vorbereitet sein,
die Situation berücksichtigen,
handeln.**

- Wie ist die Atmosphäre des Gesprächs?
- Werden mehrere unzulässige Fragen gestellt oder gibt es nur einen „Ausrutscher“?
- Besteht der Eindruck, dass bewusst unzulässige Fragen gestellt werden, um Stress auszulösen oder handelt es sich eher um Unwissenheit?

✓ **Tipp:** Frage ablehnen, höflich und souverän reagieren

z.B. bei Frage nach Ehepartner_in oder sexueller Orientierung

- „Das ist eine sehr private Frage, darauf möchte ich hier und jetzt nicht so gerne antworten.“
- „Ich fürchte, ich muss Ihnen die Antwort schuldig bleiben. Das ist wirklich eine sehr private Frage.“
- „Das Thema spielt für mich in Hinblick auf die Aufgaben, die mich erwarten würden, eigentlich keine Rolle.“

✓ **Tipp:** Unkonkrete Antwort, die das Thema beendet

z.B. bei Nachfrage zu Betreuung von Familienangehörigen

- „Das ist alles geregelt / organisiert.“
- „Das stellt für mich kein Problem dar.“



- ✓ **Tipp: Klare Grenzen ziehen und sachlich bleiben**
- Im Vorfeld überlegen, welche privaten Lebensumstände man preisgeben möchte und wie man ggf. auf unzulässige Fragen reagieren möchte.
- ✓ **Tipp: Notfalls das Gespräch beenden und sich verabschieden**
- Sollte das Gespräch aufgrund von unzulässigen Fragen ausufern und richtig unangenehm werden, darf es natürlich beendet werden. (Dort möchten Sie vermutlich nicht arbeiten.)

Beratung und mehr Infos unter www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Fair_in_den_Job.html (Zugriff Oktober 2020)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bewerbungsgespraechе.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff Oktober 2020)

LAG Köln, Urteil vom 11.10.2012 –6 Sa 641/12. Verfügbar unter: <https://openjur.de/u/579387.html> (Zugriff Oktober 2020)