

1 Infoblätter zum Handlungsbereich Personalrekrutierung

Frage 1.5 Fragen im Vorstellungsgespräch

Wird in Vorstellungsgesprächen danach gefragt, wie Bewerbende berufliche und familiäre Pflichten miteinander vereinbaren oder wie sie ihre Zukunft im Hinblick auf Beruf und Familie sehen?

Worum geht's?

Beim Vorstellungsgespräch möchte sich ein Arbeitgeber ein möglichst umfassendes Bild von den Bewerbenden machen, um eine fundierte Auswahlentscheidung treffen zu können. Von Interesse sind für viele Arbeitgeber nicht nur die beruflichen Qualifikationen und sozialen Kompetenzen, sondern – insbesondere bei weiblichen Bewerbenden – auch private Aspekte zur Lebensgestaltung und Familienplanung. Es besteht nämlich die Vermutung, sie könnten die Arbeitstätigkeit sowie die Einsatzfähigkeit beeinflussen und möglicherweise Kosten verursachen.

Doch bestimmte Fragen sind beim Vorstellungsgespräch tabu oder müssen von den Bewerbenden nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. Denn die Antworten könnten zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Einstellung oder beim Aufstieg führen. Diskriminierend wäre es bspw., wenn eine Bewerberin nicht eingestellt wird, weil vermutet wird, sie könne bald heiraten, schwanger werden und familiäre Verpflichtungen für die Erziehung der Kinder übernehmen.

Fühlen sich Bewerbende gedrängt, Auskunft über private Angelegenheiten zu geben, kann außerdem schnell der Eindruck eines unprofessionellen Umgangs mit Personalfragen entstehen.

Wie ist die Rechtslage?

Der Arbeitgeber darf im Vorstellungsgespräch nicht alles fragen, was ihn interessiert. Es gibt Grenzen des Fragerechts. Rechtlich unzulässige Fragen müssen von den Bewerberinnen und Bewerbern nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden. So darf z.B. nicht nach einer bestehenden oder „geplanten“ Schwangerschaft gefragt werden. Denn nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AGG liegt eine verbotene Benachteiligung vor, wenn eine Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft ungünstiger behandelt wird als ihre Mitbewerberinnen und -bewerber. Dies gilt selbst dann, wenn eine Vertretung für eine schwangere Arbeitnehmerin gesucht wird. Der Arbeitgeber kann den geschlossenen Arbeitsvertrag jedenfalls dann nicht anfechten, wenn die Frage rechtlich zulässig nicht wahrheitsgemäß beantwortet wurde.



Was können Sie tun?

- Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels geht es darum, die Bewerbenden für das Unternehmen zu gewinnen. Positiv wirkt ein professionell geführtes Interview auf Bewerbende, das sich sachlich am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle orientiert und männliche und weibliche Bewerbende unvoreingenommen und anhand des gleichen Maßstabs beurteilt.
- Stellen Sie sicher, dass alle Personen, die Vorstellungsgespräche führen, keine diskriminierungsanfälligen Fragen stellen, also keine Fragen:
 - zum Familienstand oder zu Heiratsplänen
 - zur sexuellen Orientierung
 - zu einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft
 - zu Kindern, zu deren Betreuungssituation oder allgemein zum Kinderwunsch
 - zur Tätigkeit der Partnerin oder des Partners
 - zu anderen Familienmitgliedern oder Verwandten
- Zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch können Sie entweder selbst ein Gesprächskonzept erstellen, das wichtige Informationen zum Unternehmen sowie eine Liste der klärungsbedürftigen Sachfragen berücksichtigt. Oder Sie informieren sich bei der ADS, die entsprechende Leitfäden zur Verfügung stellt.
- Fertigen Sie nach dem Gespräch ein kurzes Gesprächsprotokoll an. Dadurch können spätere Missverständnisse vermieden werden.



Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen – Auszubildende nicht mitgezählt –, bekommen ihre Aufwendungen bei Mutterschaft von Arbeitnehmerinnen (insb. Mutterschutzlohn und Arbeitgeberzuschuss) in vollem Umfang ausgeglichen. Sie nehmen dafür nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) an einem allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen (dem sog. U2-Verfahren) teil. Weiterführende Informationen enthält der Arbeitgeberleitfaden zum Mutterschutzgesetz ab Seite 51: <https://www.bmfsfj.de/blob/121856/cc7fb75a1c-9fb964117dce8f797f953b/mutterschutz---arbeitgeberleitfaden-data.pdf>

Weiterführendes

- Mit dem Instrumentarium „Verfahrensanalyse Personalauswahl“ von gbcheck.de kann u. a. das betriebliche Einstellungsverfahren auf mögliche Benachteiligungen geprüft werden: https://www.gb-check.de/SharedDocs/downloads/gb-check/Personalauswahl_Verfahrensanalyse.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Fair in den Job! – Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_fair_in_den_job.html
- Was Arbeitgeber fragen (dürfen): https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/was_arbeitgeber_fragen_duerfen.html
- Einen Erklärfilm zu Rechten im Bewerbungsgespräch gibt es auf der Seite der ADS unter dem Titel „Meine Rechte im Bewerbungsgespräch“: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/videos/erklaerfilm-jobsuche.html>