



Unzulässige Fragen in einem Bewerbungsverfahren

Frau P, seit längerer Zeit auf der Suche nach einer Arbeitsstelle, wird zu einem Vorstellungsgespräch bei einer Lebensmittel-Handelskette eingeladen. Ihre Freude verwandelt sich in Irritation, als ihr ein Bewerbungsbogen ausgehändigt wird, der einige sehr persönliche Fragen enthält. Unter anderem wird nach dem religiösen Bekenntnis, nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft und nach gesundheitlichen Einschränkungen gefragt. Frau P ist über diese Fragen empört und möchte das Bewerbungsverfahren nicht fortsetzen. Sie zieht ihre Bewerbung zurück und wendet sich mit der Bitte um Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Sachverhalt

Nachdem sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, fährt Frau P zum vereinbarten Zeitpunkt in die Filiale einer Lebensmittel-Handelskette. Während sie in einem Vorraum auf das Bewerbungsgespräch wartet, wird ihr ein Bewerbungsbogen übergeben. Dieser Bewerbungsbogen führt bei Frau P zu zunehmender Verärgerung. Er enthält Fragen sehr persönlicher Natur, die die Privatsphäre von Frau P betreffen, wie beispielsweise nach der Staatsangehörigkeit, dem Religionsbekenntnis, dem Familienstand, der Anzahl der Kinder, dem Bestehen einer Schwangerschaft und nach vorliegenden Krankheiten.

In dem Bewusstsein, wohl kaum eine Chance auf die Stelle zu haben, wenn sie den Fragebogen nicht ausfüllt, fühlt sich Frau P zu diesem Zeitpunkt sehr unter Druck gesetzt. Dieses Gefühl wird noch durch die Tatsache verstärkt, dass andere BewerberInnen, mit denen während ihrer Wartezeit Bewerbungsgespräche stattfinden, den Bewerbungsbogen offensichtlich beantwortet haben.

Frau P entscheidet sich trotzdem gegen die Beantwortung des Fragebogens und verlässt die Filiale. Da Frau P aufgrund der persönlichen Fragestellungen, die aus ihrer Sicht nichts mit der angestrebten Tätigkeit zu tun haben, eine Benachteiligung bestimmter BewerberInnen vermutet, wendet sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.



Verlauf der Beratung

Frau P wird von der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu einem persönlichen Beratungsgespräch eingeladen. Dabei wird sie über die Möglichkeit informiert, ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission einzuleiten, zur Prüfung, ob in ihrem Fall eine Diskriminierung bei der Bewerbung für eine Arbeitsstelle vorliegt. Frau P ist es aber vor allem ein Anliegen, dass sich die Praxis des Unternehmens ändert. Daher nimmt die Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Lebensmittel-Handelskette Kontakt auf.

In der Folge kommt es zu einem Gespräch zwischen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und dem Personalleiter des Unternehmens. Die mit der Beratung befasste Gleichbehandlungsanwältin erläutert dem Personalleiter die gleichbehandlungsrechtliche Problematik der Fragestellungen im Bewerbungsbogen. Der Personalleiter zeigt sich sehr einsichtig und kooperativ und erklärt, dass das Unternehmen benachteiligende Fragestellungen jedenfalls vermeiden möchte. Andererseits stellt für ihn die Effizienz des Bewerbungsprozesses angesichts der großen Zahl von Bewerbungen einen wichtigen Wert dar. Bereits während des Gesprächs sichert der Personalleiter zu, auf die Fragen nach dem Bestehen einer Schwangerschaft sowie nach der Religionszugehörigkeit künftig zu verzichten. Inwieweit Angaben über den Gesundheitszustand der BewerberInnen weiterhin Bestandteil des Bewerbungsverfahrens bleiben sollen, will der Personalleiter mit der Geschäftsführung klären, da in der Lebensmittelbranche gewisse gesundheitliche Beschränkungen beachtet werden müssen. Hinsichtlich weiterer ungeklärter Punkte wird vereinbart, dass das Unternehmen den Fragebogen überarbeitet und mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Kontakt bleibt.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die Vorgangsweise, mit der Frau P konfrontiert wurde, stellt leider keinen Einzelfall dar. Es kommt immer wieder vor, dass potentielle ArbeitgeberInnen BewerberInnen Fragen stellen, die persönlicher oder privater Natur sind und die auf Diskriminierungsgründe im Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes Bezug nehmen. Das kann zu einer Benachteiligung im Bewerbungsverfahren führen.

Jedenfalls unbedenklich sind Fragen, die in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit der zu vergebenden Arbeitsstelle stehen, beispielsweise nach Schul- und Berufsausbildungen, Qualifikationen oder Arbeitszeitwünschen.

Problematisch sind Fragen, die keinen sachlichen Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit haben und die die Privat- oder Intimsphäre der BewerberInnen betreffen. In diesen Fällen ist eine Interessenabwägung durchzuführen, bei der das Informationsbedürfnis des künftigen Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und die Wahrung der Privatsphäre der potenziellen ArbeitnehmerInnen angemessen zu berücksichtigen sind.



Besonders kritisch sind Fragen, die Merkmale betreffen, die in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fallen, also beispielsweise Fragen nach einer Schwangerschaft, nach Kindern oder nach der Religionszugehörigkeit.

Solche Fragen können Indizien für eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz sein, etwa eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit. Sofern sich durch solche Fragen Vorurteile gegenüber bestimmten ethnischen Gruppen manifestieren oder fremdenfeindliche Einstellungen äußern, können diese StellenwerberInnen abschrecken. Dies wurde vom Europäischen Gerichtshof bereits in der Rechtssache Feryn¹ festgestellt, in der über die öffentliche Äußerung eines Arbeitgebers geurteilt wurde, keine Angehörigen einer bestimmten ethnischen Gruppe einzustellen. Die Entscheidung hat bestätigt, dass Fragen nach der ethnischen Zugehörigkeit, die BewerberInnen in einem Bewerbungsverfahren gestellt werden, in den meisten Fällen unzulässig sind.

Es gibt allerdings Ausnahmen, die bestimmte Fragen, auch solche nach der ethnischen Zugehörigkeit oder nach dem religiösen Bekenntnis, rechtfertigen können². So ist es beispielsweise in sogenannten „Tendenzbetrieben“, das sind gemäß Gleichbehandlungsgesetz Kirchen oder andere private oder öffentliche Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, sehr wohl möglich, in Bewerbungsverfahren für Schlüsselpositionen eine bestimmte Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung zu erwarten. Ähnlich verhält es sich beispielsweise bei Kulturvereinen zur Brauchtumpflege, die eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit voraussetzen können.

Bestimmte persönliche Fragen, die von ArbeitgeberInnen im Bewerbungsverfahren häufig gestellt werden, dürfen falsch beantwortet werden. Unbedenklich ist die Falschangabe bezüglich des etwaigen Bestehens einer Schwangerschaft. Das entspricht sowohl der Rechtsprechung des OGH als auch jener des EuGH.

Anders verhält es sich, wenn zum Beispiel nach dem religiösen Bekenntnis gefragt wird. Eine falsche Beantwortung könnte in diesem Fall arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen könnten. Das vorrangige Ziel der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist es daher, zu erreichen, dass in Bewerbungsverfahren von vornherein nur gefragt wird, was im Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit erforderlich ist.

¹ C-54/07.

² Siehe § 20 Absatz 1-4 GIBG.