



## Ein Bewerbungsbogen mit sehr persönlichen Fragen

Frau C wird zum Vorstellungsgespräch für eine Arbeitsstelle in einer Fahrschule eingeladen. Als sie den Bewerbungsbogen ausfüllt, stößt sie auf einige sehr persönliche Fragen.

### Situation

Frau C bewirbt sich um eine Arbeitsstelle in einer Fahrschule. Im Rahmen des Vorstellungsgesprächs wird sie dazu aufgefordert, einen Bewerbungsbogen auszufüllen. Als Frau C den Bogen aufmerksam durchliest, ist sie schockiert über die äußerst persönlichen Fragen. Da werden etwaige Vorstrafen, mögliche Krankheiten sowie persönliche Trinkgewohnheiten abgefragt, sie soll aber beispielsweise auch über ein bestehendes soziales Engagement Auskunft geben. Besonders entrüstet ist Frau C über die Frage, ob sie „Sympathisant oder Anhänger des Gedankengutes von Scientology“ sei. Obwohl sie selbst in keiner Verbindung zu Scientology steht, ist sie der Meinung, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung in einem Bewerbungsverfahren nicht thematisiert werden sollte.

### Verlauf der Beratung

Empört über die zahlreichen Fragen, die die Privatsphäre betreffen, wendet sich Frau C an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Sie möchte wissen, ob ArbeitgeberInnen tatsächlich solche Fragen stellen dürfen und welche Fragen BewerberInnen im Zuge eines Vorstellungsgesprächs beantworten müssen. Für sie stellt sich aber auch die Frage, ob private Fragen im Zuge eines Bewerbungsverfahrens zu einer Diskriminierung führen können.

Frau C ist es zwar wichtig, dass die Verantwortlichen der Fahrschule auf ihre gesetzlichen Verpflichtungen aufmerksam gemacht werden, sie möchte aber nicht im eigenen Namen auftreten. Frau C ersucht daher die Gleichbehandlungsanwaltschaft um Intervention beim Unternehmen. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft richtet ein Schreiben an die Leitung der Fahrschule und informiert darin über die relevanten Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG), dessen Schutzbereich sich in diesem Fall allerdings nur auf die Frage zu Scientology erstreckt.

Die rechtsfreundliche Vertretung der Fahrschule legt in ihrer Stellungnahme dar, dass es in der Vergangenheit zu negativen Erfahrungen mit einem Fahrlehrer gekommen sei, der



Mitglied von Scientology war. Es hätte damals massive Beschwerden wegen der missionarischen Tätigkeit dieses Fahrlehrers gegeben und vor allem im Hinblick auf die minderjährigen KundInnen der Fahrschule wolle man besonders vorsichtig vorgehen. Der standardisierte Fragebogen sei im Bewerbungsverfahren inzwischen nicht mehr in Verwendung.

Frau C ist mit dem Ergebnis der Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft zufrieden. In der Entscheidung der Fahrschule, den Bewerbungsbogen nicht mehr zu verwenden, sieht Frau C eine positive Bewusstseinsänderung, zu der sie beitragen konnte.

### **Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft**

ArbeitgeberInnen dürfen grundsätzlich immer dann Fragen zu persönlichen Belangen stellen, wenn diese in einem unmittelbaren, sachlichen Zusammenhang mit der zu vergebenden Arbeitsstelle stehen und darauf abzielen, die fachliche und persönliche Eignung von BewerberInnen zur Erfüllung der konkreten Tätigkeitsanforderungen einzuschätzen. Fragen nach der bisherigen Ausbildung, Berufserfahrung oder nach dem Besitz eines Führerscheins sind daher zulässig. Rechtlich bedenklich sind Fragen immer dann, wenn sie nichts oder nur am Rande mit der ausgeschriebenen Tätigkeit zu tun haben, vor allem, wenn sie die Privat- und Intimsphäre der BewerberInnen betreffen<sup>1</sup>.

Das Gleichbehandlungsgesetz schützt vor Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der Religion oder Weltanschauung und der sexuellen Orientierung in der privatwirtschaftlichen Arbeitswelt. Gemäß § 17 Abs 1 Z 1 GIBG sind Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses verboten. Nach Ansicht der AutorInnen des Kommentars zum Gleichbehandlungsgesetz soll dieser Tatbestand weit verstanden und ausgelegt werden<sup>2</sup>. In einer Entscheidung hat der Oberste Gerichtshof (OGH) festgehalten, dass es sich bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses um einen „zeitlich gedehnten Prozess“ handle und davon das Bewerbungs- und Auswahlverfahren umfasst sei<sup>3</sup>. Dementsprechend umfasst die Formulierung „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur die konkrete Entscheidung über die Einstellung von BewerberInnen, sondern auch die Phase der Vertragsanbahnung<sup>4</sup>.

Fragen zum Vorliegen einer Schwangerschaft im Bewerbungsverfahren greifen in die Privatsphäre der Bewerberinnen ein und sind daher unzulässig<sup>5</sup>. Der OGH hat bereits im Jahr 1968 entschieden, dass selbst das „bewusst wahrheitswidrige Ableugnen einer bestehenden Schwangerschaft beim Vertragsabschluss“ keinen Entlassungsgrund darstelle<sup>6</sup>. Ob die Frage nach der sexuellen Orientierung eines Bewerbers oder einer

<sup>1</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 84 und Sabara Bettina, Heikle Fragen im Bewerbungsgespräch: Antwortpflicht des Arbeitnehmers?, in: ARD 6400/5, 2014, S. 5-6.

<sup>2</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 3 Rz 13 und § 17 Rz 67.

<sup>3</sup> OGH vom 23.04.2009, 8 ObA 11/09i.

<sup>4</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 67.

<sup>5</sup> EuGH vom 04.10.2001, Rs C-109/00, Tele Danmark; Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 3 Rz 40.

<sup>6</sup> OGH vom 05.11.1968, 4 Ob 57/68.



Bewerberin im Auswahlverfahren ebenfalls nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden muss, ist durch die Rechtsprechung noch nicht geklärt. Nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft wäre eine Anlehnung an die Judikatur zur Frage nach einer Schwangerschaft rechtlich konsequent und auch wünschenswert.

Fragen nach dem Alter oder der ethnischen Zugehörigkeit von BewerberInnen können gemäß § 20 Abs 1 GIBG ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn es sich um eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung handelt. Das betrifft beispielsweise die Frage nach dem Alter für Tätigkeiten, für die ein gesetzliches Mindestalter gilt oder die Frage nach der ethnischen Zugehörigkeit bei der Suche nach MitarbeiterInnen für einen Kulturverein zur Brauchtumspflege<sup>7</sup>.

Fragen nach der Religionszugehörigkeit oder der Weltanschauung sind nur in engen Grenzen zulässig. So können sogenannte Tendenzbetriebe gemäß § 20 Abs 2 GIBG, das sind Kirchen, Religionsgemeinschaften oder Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, als ArbeitgeberInnen ein legitimes Interesse am religiösen oder weltanschaulichen Bekenntnis von BewerberInnen haben, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, für deren Ausübung die Existenz bestimmter religiöser oder weltanschaulicher Werte als wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesehen werden kann. Dies ist beispielsweise bei seelsorgerischer oder unterrichtender Tätigkeit der Fall. Bei rein administrativen oder technischen Arbeiten hingegen, in der Verwaltung oder bei Reinigungstätigkeiten, stellt die religiöse oder weltanschauliche Überzeugung keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung dar und kann daher eine Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen<sup>8</sup>.

Die deutsche Rechtsprechung geht davon aus, dass sich Mitglieder von Scientology nicht auf die Zugehörigkeit zu einer Religion berufen können, obwohl sie sich selbst als Angehörige einer Religion sehen<sup>9</sup>. In Österreich ist Scientology nach überwiegender Rechtsmeinung jedenfalls vom Schutzbereich des GIBG erfasst, unabhängig von der Einordnung als Religion oder Weltanschauung<sup>10</sup>. Der OGH hat in einer Entscheidung festgehalten, dass eine Benachteiligung bei der Obsorge für ein Kind allein wegen der Zugehörigkeit zu Scientology gegen das Benachteiligungsverbot des Art 14 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) verstößt, weil Benachteiligungen auf Grund der Religion oder wegen politischer oder sonstiger Anschauungen diskriminierend sind<sup>11</sup>.

Im vorliegenden Fall wurde im Bewerbungsbogen explizit nach der Mitgliedschaft bei Scientology oder Sympathie für das Gedankengut von Scientology gefragt. In seiner Stellungnahme auf das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat das Unternehmen, das als Fahrschule kein Tendenzbetrieb ist, die Frage mit dem negativen Anlassfall eines ehemaligen Mitarbeiters begründet, der Mitglied von Scientology war.

<sup>7</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 90f.

<sup>8</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 20 Rz 16f.

<sup>9</sup> Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 22.03.1995, ARB 21 /94.

<sup>10</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 17 Rz 44ff.

<sup>11</sup> OGH vom 13.08.1996, 2 Ob 2192/96h.



Im Einzelfall können nachteilige Konsequenzen für MitarbeiterInnen wegen ihres Verhaltens im Zusammenhang mit ihrer Zugehörigkeit zu einer religiösen oder weltanschaulichen Gruppe gerechtfertigt und notwendig sein. Vor generalisierenden Annahmen hinsichtlich eines geschützten Merkmals, wie beispielsweise Religion oder Weltanschauung, soll das GIBG aber schützen.

Es gibt daher keine Rechtfertigung dafür, Personen mit einer bestimmten religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vom weiteren Bewerbungsprozess auszuschließen. Die Frage an sich stellt noch zwar keine Diskriminierung dar, ist aber ein gewichtiges Indiz für eine Diskriminierung bei der Ablehnung einer Bewerbung.

Ähnlich ist die Situation beim Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung. Eine Verletzung dieses Gebotes stellt ein Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses dar<sup>12</sup>. Ist ein Arbeitsverhältnis wegen einer Diskriminierung nicht zustande gekommen, so steht der Stellenwerberin oder dem Stellenwerber ein Schadenersatzanspruch im Ausmaß von mindestens zwei Monatsentgelten zu, wenn sie oder er ohne die diskriminierende Vorgehensweise die Stelle erhalten hätte (§§ 12 Abs 1 Z 1, 26 Abs 1 Z 1 GIBG). Gemäß § 12 Abs 1 Z 2 bzw. § 26 Abs 1 Z 2 GIBG besteht ein Schadenersatzanspruch von bis zu € 500,--, wenn die Stelle bei diskriminierungsfreier Auswahl zwar nicht an die Person vergeben worden wäre, die den Anspruch geltend macht, dieser Person jedoch die Berücksichtigung ihrer Bewerbung verweigert wurde. Die Frist für eine gerichtliche Geltendmachung dieser Ansprüche beträgt in beiden Fällen sechs Monate und beginnt mit dem Zeitpunkt der Ablehnung der Bewerbung.

---

<sup>12</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, Kommentar zum GIBG, 2009, § 23 Rz 8.