

Artikel Siegestsäule 10/2006 : Bewerbung bei Tendenzbetrieben

Endlich! Nach wochenlangem Bewerbungsmarathon die erste Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und zwar bei der Evangelischen Kirche, d.h. einem konfessionellen Arbeitgeber, auch Tendenzbetrieb genannt. Jetzt heißt es, sich optimal auf das Gespräch mit dem potentiellen neuen Arbeitgeber vorzubereiten. U.a. von größter Wichtigkeit: Welche Fragen darf ein Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch stellen??

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber alles fragen!! Wichtig aber ist für den Arbeitnehmer zu wissen, welche Frage er wahrheitsgemäß beantworten muss. Diese Verpflichtung besteht nur dann, wenn die Frage zulässigerweise gestellt wurde. Auf unzulässige Fragen des Arbeitgebers darf mit einer (Not-) Lüge reagiert werden, ohne Gefahr zu laufen, dass, wenn die Wahrheit nach erfolgreicher Unterzeichnung des Arbeitsvertrages ans Licht kommt, das Arbeitsverhältnis „platzt“ und alles umsonst war.

Leider gibt es kein System, das eindeutig festlegt, welche Fragen zulässigerweise vom Arbeitgeber gestellt werden dürfen, d.h. vom Arbeitnehmer wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen. Einigkeit besteht lediglich, dass im Einzelfall eine Abwägung der Interessen des AG, Informationen über den Bewerber zu erhalten und der des Arbeitnehmers, seine Intimsphäre unangetastet zu erhalten, vorgenommen werden muss.

Sicher zulässig – soweit für den konkreten Arbeitsplatz von Bedeutung – sind Fragen nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen, wie z.B. Fragen nach früheren Arbeitgebern, Dauer der Beschäftigungsverhältnisse, beruflicher Werdegang, Mobilität des AN u.ä. Ebenfalls als allgemein zulässig angesehen wird die Frage nach einer akuten Aids-Erkrankung, Anerkennung als Schwerbehinderte oder einer Gleichstellung.

Was aber ist mit Fragen nach dem Bestehen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft, Lebenspartnerschaft, bevorstehender Heirat oder danach, ob der Arbeitnehmer geschieden ist? Was mit Fragen nach der Religionszugehörigkeit, Parteimitgliedschaft oder politischer Anschauung und Aktivität?? Grundsätzlich, d.h., wenn der Arbeitgeber nicht gerade ein eindeutiges betriebsbezogenes Interesse an der entsprechenden Auskunft hat, sind diese Fragen nicht zulässig, d.h. dürfen ohne spätere Reue falsch beantwortet werden.

Dies gilt allerdings nicht bei der Bewerbung um eine Beschäftigung bei einem sog. Tendenzbetrieb!! So darf im Bewerbungsgespräch um eine Beschäftigung bei einer kirchlichen Einrichtung sehr wohl die Frage nach der Religionszugehörigkeit, dem Familienstand oder bei einer Gewerkschaft die nach der politischen Anschauung gestellt werden. Intimbefragungen und Frage nach bestehender Schwangerschaft sind aber auch hier grundsätzlich unzulässig, ebenso die Frage nach einer bestehenden Aids-Infektion (es sei denn, es handelt sich um eine besonders infektionsgefährdete Tätigkeit).

Eine transsexuelle Person, deren Geschlechtsumwandlung nach §§ 8,10 Transsexuellengesetz noch nicht erfolgt ist, muss weder von sich aus, d.h. ungefragt, noch auf die entsprechende Frage hin ihr „wahres“ Geschlecht angeben, es sei denn, es kommt für die konkrete Tätigkeit grundlegend auf die weibliche bzw. männliche Identität an (so entschieden vom LAG Berlin 1990 für den Beruf der Arzthelferin bei einem Gynäkologen ...).

Vor dem Hintergrund, dass am 18.08.2006 das AGG mit einiger Verzögerung in Kraft getreten ist, wird auch das Fragerecht im Rahmen von Bewerbungsgesprächen an dieses anzupassen sein. Fragen nach Rasse, ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit, ja sogar die nach dem Alter bzw. Geburtsdatum sind zukünftig – wenn sie eine Rolle für die Einstellungsentscheidung spielen – unzulässig. Beruht die (konkret darzulegende und glaubhaft zu machende) Abweisung als Bewerberin darauf, Frau/zu jung/zu alt/ muslimisch /farbig/ homosexuell/ behindert etc. zu sein, kann dies künftig zu einer Schadenersatzforderung gegenüber dem Arbeitgeber führen. Eine Ausnahme gilt auch hier für Tendenzbetrieb, denen eine unterschiedliche Behandlung wegen Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung und damit auch entsprechende Fragen im Bewerbungsgespräch zugestanden worden sind.

Eine nicht zu unterschätzende Rolle dürfte dem AGG im Bereich des Kündigungsschutzes künftig zukommen, da Personen häufig aus Gründen gekündigt wird, die jetzt unter das AGG fallen und nun auch eine Diskriminierungsklage mit der Chance auf Schadenersatz und Schmerzensgeld erhoben werden kann. Auch im Bereich des Mobbing erhalten Betroffene durch das AGG mehr Rechte.

Sicher bleibt abzuwarten, welche Rolle das Gesetz im Alltag tatsächlich spielen wird ...
Bis dahin: Viel Glück & Erfolg bei der Bewerbung !!