



Forschung der ADS auf einen Blick: Was Arbeitgeber fragen (dürfen) Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen

Die Umfrage im Überblick

Die Umfrage untersucht, inwieweit Bewerber_innen über die Unzulässigkeit von Fragen nach den in § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geschützten Merkmalen in Vorstellungsgesprächen sensibilisiert sind und ob sie in der Vergangenheit schon mal mit entsprechenden Fragen konfrontiert wurden. Zudem wurden Einstellungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren abgefragt. Grundlage bilden knapp 1.000 telefonische Interviews mit Personen ab 15 Jahren, die in den zurückliegenden fünf Jahren mindestens ein Bewerbungsgespräch für eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz hatten. Die Befragung wurde vom 15. November bis 8. Dezember 2017 vom Meinungsforschungsinstitut Kantar EMNID durchgeführt.

Autor_innen, Erscheinungsjahr und Titel der Studie

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Was Arbeitgeber fragen (dürfen). Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen. Berlin.

Ergebnisse

Wissen über Unzulässigkeit von Fragen nach geschützten Merkmalen

- Viele Bewerber_innen sind nicht ausreichend dafür sensibilisiert, dass Fragen des Arbeitgebers nach oder im Zusammenhang mit den in § 1 AGG geschützten Merkmalen grundsätzlich nicht zulässig sind.
- Jeweils eine deutliche Mehrheit der Befragten hält z. B. Fragen nach dem Lebensalter (86 Prozent), der Staatsangehörigkeit oder einer (Schwer-)Behinderung (jeweils 72 Prozent) für grundsätzlich zulässig, obwohl danach nur in Ausnahmefällen gefragt werden darf.
- Fast vier von zehn Befragten (39 Prozent) erachten zudem die Frage an eine Bewerberin nach einer bestehenden Schwangerschaft als zulässig, obwohl dies eindeutig verboten ist und von der Bewerberin auch nicht oder nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden muss.

Eigene Erfahrungen mit unzulässigen Fragen in Bewerbungsgesprächen

Fragen nach AGG-Merkmalen in Bewerbungsgesprächen scheinen in durchaus nennenswertem Umfang vorzukommen. Allerdings können die Ergebnisse der Umfrage hierzu nur als grobe Orientierung dienen, weil im Rahmen der Umfrage nicht geklärt werden konnte, wie genau in der konkreten Situation danach gefragt wurde und ob ausnahmesweise ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Information bestand.

- Die Befragten berichten insbesondere davon, in Bewerbungsgesprächen schon mal nach ihrem Alter (52 Prozent), ihrem Familienstand (37 Prozent) oder ihrer Staatsangehörigkeit (28

Prozent) gefragt worden zu sein – also nach Merkmalen, die mehr oder weniger offensichtlich sind oder häufig bereits in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen angegeben werden.

- Ob sie schwanger seien, wurden sechs Prozent der befragten Frauen schon mal in einem Vorstellungsgespräch von der Arbeitgeberseite gefragt.

Meinungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren

- Mit anonymisierten Bewerbungsverfahren haben bisher nur sehr wenige Befragte (6 Prozent) persönliche Erfahrungen gemacht.
- Solche Verfahren werden dennoch überwiegend positiv bewertet:
 - Dem Argument, dass bei anonymisierten Verfahren eher Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber_innen im Vordergrund stünden und nicht persönliche Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Herkunft, stimmten insgesamt 86 Prozent der Befragten zu.
 - Das von Kritiker_innen angeführte Argument, dass Unternehmen eben solche persönlichen Informationen benötigten, um möglichst passende Beschäftigte zu finden, findet dagegen etwas weniger Zustimmung (69 Prozent).
- Die Hälfte der Befragten (49 Prozent) gab zudem an, dass es für sie persönlich ein zusätzlicher Grund wäre, sich bei einem Unternehmen zu bewerben, wenn dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen würde.

Handlungsbedarfe

- Bewerber_innen brauchen mehr Informationen, welche Fragen in Bewerbungsgesprächen unzulässig sind und daher nicht oder nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen.
- Um mehr darüber zu erfahren, ob und v. a. wie genau Arbeitgeber nach AGG-Merkmalen in Vorstellungsgesprächen fragen oder diese thematisieren, ist weitere (qualitative) Forschung notwendig.
- Zudem sollten Arbeitgeber Ihre Auswahlverfahren – und damit auch das Vorgehen beim Bewerbungsgespräch – daraufhin untersuchen, ob das gesetzliche Diskriminierungsverbot gewahrt ist. Hier kann u. a. der Gleichbehandlungs-Check der ADS Orientierung bieten.

Die vollständigen Ergebnisse der Umfrage stehen => [hier](#) zum Download zur Verfügung.

Kontaktdaten: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Glinkastraße 24

10117 Berlin

Telefon: +49 (0) 3018 555 – 1855

Juristische Erstberatung - E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen - E-Mail: poststelle@ads.bund.de