

Unzulässige und zulässige Fragen bei Vorstellungsgesprächen

Aktualisiert im März 2020 (Infos u. a. von: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, ver.di, DGB, Landesdatenschutzbeauftragter Ba-Wü, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt vor Diskriminierung in allen Phasen der Beschäftigung, d. h. auch beim Zugang zu einer Erwerbstätigkeit.

Stellenausschreibungen, Anforderungen an Bewerbungsunterlagen und Auswahlverfahren müssen somit grundsätzlich diskriminierungsfrei ausgestaltet sein (§§ 7 Abs. 1 und 11 AGG). Bewerbende dürfen somit nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes, also aufgrund

- der ethnischen Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

benachteiligt werden.

In Vorstellungsgesprächen sind somit Fragen nach oder im Zusammenhang mit den in § 1 AGG geschützten Merkmalen grundsätzlich unzulässig.

Nur in Ausnahmefällen ist die Arbeitgeberseite berechtigt, solche Fragen zu stellen (§§ 8 Abs. 1, 9, 10 und 5 AGG) – u. a. dann, wenn das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines bestimmten Merkmals wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt (§ 8 Abs. 1 AGG).

Meist unzulässig sind Fragen nach

- Vermögensverhältnissen
- Austritts- oder Kündigungsgrund im vorherigen Job
- Kinderwunsch, Schwangerschaft, Heirat, Familienverhältnissen
- Stammdaten: Geburtsort, Geburtsname, Alter und Nationalität
- Krankheiten
- Parteizugehörigkeit
- Öffentlichen Ämtern und Ehrenämtern
- Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Religionszugehörigkeit
- Vorstrafen

Schwangerschaft

Fragen nach der Familiensituation bzw. -planung sind nicht erlaubt. Viele Fragen in diesem Kontext können mittelbar geschlechtsspezifisch sein und/oder eine Benachteiligung von Frauen wegen Schwanger- oder Mutterschaft im Sinne von § 3 Abs. 1 S. 2 AGG darstellen. Insbesondere die Frage nach einer Schwangerschaft ist in jedem Fall unzulässig, selbst wenn aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen in dem gefragten Bereich Schwangere gar nicht

arbeiten dürfen. Dies führt die Rechtsprechung auf die bei Schwangerschaften immer nur vorübergehende Arbeitsverhinderung zurück (vgl. BAG vom 06.02.2003 – AZR 621/01). Zudem müssen Bewerbende eine Schwangerschaft auch dann nicht erwähnen und der Arbeitgeber darf sich nicht danach erkundigen, selbst wenn es sich bei der zu besetzenden Stelle um eine befristete Schwangerschaftsvertretung handelt (LAG Köln, Urteil vom 11.10.2012 – Az. 6 Sa 641/12).

Unzulässig sind außerdem Fragen nach der letzten Regel, nach der Einnahme empfängnisverhütender Mittel etc.

Heiratswunsch/Kinderwunsch

Unzulässig sind Fragen nach der Absicht zu heiraten oder nach dem Kinderwunsch. Das ist Privatsache und geht den Arbeitgeber nichts an. Außerdem verstößt eine Benachteiligung wegen Kinderwunsch und Erziehungsurlaub gegen geltende Gesetze.

Familienverhältnisse

Fragen zu den Familienverhältnissen (z. B. Familienstand, alleinerziehend, Zahl und Namen der Kinder) sind grundsätzlich unzulässig.

Auch die Frage nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist problematisch, da es sich dabei nicht um eine berufliche Anforderung handelt. Dagegen kann sich der Arbeitgeber sehr wohl danach erkundigen, ob der/die Bewerber*in beispielsweise auch für Abendtermine zur Verfügung stehen würde bzw. bereit wäre, Dienstreisen zu unternehmen, sofern dies für die ausgeschriebene Stelle notwendig ist.

Stammdaten

Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mail-Adresse sind für den Arbeitgeber erforderlich, um mit der/dem Bewerbenden Kontakt aufnehmen zu können. Es reicht aus, eine Kontaktmöglichkeit anzugeben. Entsprechend des Stellenprofils kann die Angabe mehrerer Kontaktmöglichkeiten jedoch erforderlich sein, wenn die/der Bewerbende kurzfristig erreichbar sein muss, etwa als Pressesprecher*in. Regelmäßig nicht zur Identifizierung notwendig sind Geburtsort, Geburtsname, Alter und Nationalität. Solche Fragen können Indizien für eine Diskriminierung sein. Zulässig sind sie erst zur Einstellung (um den Anforderungen des Finanzamtes und der Sozialversicherung zu genügen bzw. um im Falle der Einstellung einer Person aus einem Nicht-EU-Land auch auf die Vorlage einer Arbeitserlaubnis bestehen zu können). Allerdings besteht die Möglichkeit für den Arbeitgeber, sich im Rahmen des Vorstellungsgesprächs den Personalausweis zur Identifizierung vorlegen zu lassen – damit ist aber nicht gesagt, dass eine Kopie hiervon zulässig ist.

Chronische Krankheiten und beantragte Kuren

Fragen nach Vorerkrankungen und dem Gesundheitszustand sind nur eingeschränkt zulässig. Der Arbeitgeber darf sich danach erkundigen, ob eine Krankheit oder eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustands vorliegt, durch welche die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist. Ein Beispiel hierfür sind Allergien gegen Stoffe, mit denen die/der Arbeitnehmende auf der zu besetzenden Stelle zwangsläufig in Berührung kommen würde.

Nach ansteckenden Krankheiten, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kolleg*innen oder Kundschaft gefährden könnten, darf gefragt werden. Ebenfalls in Erfahrung gebracht werden darf, ob es zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit zu einer Arbeitsunfähigkeit, z. B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zurzeit bestehende akute Erkrankung, kommen kann.

Der Arbeitgeber darf insbesondere nicht nach kleineren früheren Erkrankungen, nach Kinderkrankheiten etc. fragen.

HIV-Infektion

Sowohl eine – auch symptomlose – HIV-Infektion als auch eine HIV-Erkrankung sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Behinderung anzusehen, sodass danach im Regelfall nicht gefragt werden darf. (Deutsches Ärzteblatt 14/2019)

Ein Fragerecht vor allem bei sämtlichen Heilberufen (Ärztinnen/Ärzte, Pflegepersonal, Hebammen usw.) ist wegen des Blutkontakts umstritten. Laut deutscher Aidshilfe gibt es nur bei bestimmten chirurgischen Tätigkeiten, wenn die Viruslast des infizierten Mitarbeiters nicht unter der Nachweisgrenze (in diesem Fall 50 Kopien/ml) ist, Einschränkungen bei der Arbeit. Für alle anderen Berufe im Gesundheitswesen gibt es unabhängig von der Viruslast keine Einschränkungen.

(Schwer-)behinderung

Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist grundsätzlich unzulässig.

Ist eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit eine entscheidende Voraussetzung für einen konkreten Arbeitsplatz, so darf der Arbeitgeber fragen, ob die/der Bewerbende an gesundheitlichen, seelischen oder anderen Beeinträchtigungen leidet, durch die er für die Erfüllung der von ihr/ihm erwarteten arbeitsvertraglichen Pflichten ungeeignet ist. Wenn diese Voraussetzung nicht gegeben ist, so ist die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft unzulässig und stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar.

Besteht das Arbeitsverhältnis dagegen länger als sechs Monate, darf der Arbeitgeber jedenfalls dann nach einer Schwerbehinderung fragen, wenn er den entsprechenden Schutz des Schwerbehinderten gewährleisten möchte (BAG vom 16.2.2012 – 6 AZR 553/10).

Vermögensverhältnisse

Grundsätzlich ist die Frage nach den Vermögensverhältnissen der Bewerber/-innen unzulässig. Dies gilt sowohl für bestehendes Vermögen als auch für bestehende Schulden. Das LAG Bremen hat entschieden, dass gegenüber dem Arbeitgeber keine Verpflichtung besteht, vorhandene Verbindlichkeiten zu offenbaren (LAG Bremen vom 4.2.1981 – 2 Sa 207/80).

Nach dem Vorliegen von Lohn- und Gehaltspfändungen darf ebenfalls grundsätzlich nicht gefragt werden.

Eine Ausnahme von den dargestellten Grundsätzen gilt jedoch dann, wenn für die zu besetzende Stelle ein besonderes Maß an Vertrauen erforderlich ist und der Arbeitgeber daher ein besonderes Interesse an den wirtschaftlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers hat. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der/die Arbeitnehmende entweder mit Geld umgehen muss oder die Gefahr der Bestechung besteht.

Ein ganz besonderes Interesse an dem Vermögen besteht dann, wenn die/der Beschäftigte in der Auftragsvergabe tätig ist!

In all diesen Fällen darf der Arbeitgeber nach den Vermögensverhältnissen, insbesondere nach Schulden fragen, um eine mögliche Korruptionsanfälligkeit zu prüfen oder auszuschalten.

Vorstrafen

Nach Vorstrafen darf ein Arbeitgeber nur unter Beschränkung auf das für den jeweiligen Arbeitsplatz wichtige Strafrechtsgebiet fragen. Als einschlägig anzusehen sind dabei Vorstrafen, die nach der Art ihrer Begehung oder den betroffenen Rechtsgütern objektiv eine besondere Nähe zu der vorgesehenen Beschäftigung aufweisen. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit zwischen Vermögensdelikten (Bankkassierer*in), Verkehrsdelikten (Berufskraftfahrer*in), politischen Delikten (Mitarbeitende des Verfassungsschutzes) und Sittlichkeitsdelikten (Jugendpflegende) unterschieden. Der Arbeitgeber muss daher differenziert vorgehen. Ein*e Busfahrer*in darf nach Verkehrsdelikten gefragt werden, nicht aber nach begangenen Vermögensdelikten. Vorstrafen, die gemäß § 32 Abs. 2 des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) nicht in ein Führungszeugnis aufgenommen werden, der Tilgung unterliegen oder nur in ein Führungszeugnis für Behörden aufgenommen werden, brauchen gemäß § 53 Abs. 1 BZRG nicht offenbart zu werden, worauf die/der Bewerber*in hinzuweisen ist. Grob rechtswidrig ist es, den Bewerber eine Selbstauskunft aus dem BZRG vorlegen zu lassen.

Pfändungen und Lohnabtretungen

Bei der Besetzung von Vertrauenspositionen, mit denen beträchtliche finanzielle Spielräume verbunden sind, kann sich der Arbeitgeber erkundigen, ob der Bewerber in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen lebt oder überschuldet ist, ob Lohnpfändungen oder -abtretungen erfolgt sind, der Bewerber eine eidesstattliche Versicherung abgegeben hat oder ein privates Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Das gilt allerdings nicht für die Kassiererin im Supermarkt. Es gibt keine Belege dafür, dass arme Kassierer unehrlicher sind als reiche.

Religions-, Partei-, Gewerkschaftszugehörigkeit

Generelle Fragen nach der Religions-, Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit sind unzulässig. Dies gilt auch für Fragen nach der entsprechenden Zugehörigkeit der Ehegattin/des Ehegatten.

Die Frage nach der Religionszugehörigkeit kann allerdings zulässig werden, wenn die/der Beschäftigte eingestellt ist. In diesem Falle muss der Arbeitgeber abfragen, ob die/der Beschäftigte kirchensteuerpflichtig ist, d. h. ob sie/er in der katholischen oder einer protestantischen Kirche Mitglied ist, für die Kirchensteuer abgeführt werden muss.

Nach erfolgter Einstellung darf der Arbeitgeber auch nach der Gewerkschaftszugehörigkeit fragen, falls der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes ist und dadurch verpflichtet ist, Tariflohn zu zahlen. Bei Gewerkschaftszugehörigkeit muss dann Tariflohn gezahlt werden. Zahlt der Arbeitgeber ohnehin Tariflohn, besteht kein Anlass zu dieser Frage.

Die Frage nach einer Parteizugehörigkeit bzw. früherer Stasi-Tätigkeit ist in der Regel in einem heutigen, normalen Arbeitsverhältnis für die Durchführung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ohne Bedeutung. Ausnahmen von den genannten Regeln gibt es dann, wenn ein*e Arbeitnehmer*in sich für ein „Tendenzunternehmen“ bewirbt, z. B. für die

Tätigkeit in einer kirchlichen Organisation, für die Tätigkeit in einer Partei oder einer Gewerkschaft oder für die Tätigkeit in einem Sicherheitsdienst, beim Militär, oder einem anderen sicherheitsrelevanten Bereich.

Ehrenamtliche Tätigkeiten/Privatleben

Ehrenamtliche Tätigkeiten, Vereinstätigkeiten, das Privatleben und die entsprechenden Gepflogenheiten, sexuelle Vorlieben, Freizeitbetätigungen etc. gehen den Arbeitgeber generell nichts an. Solche Fragen sind in der Regel unzulässig.

Es ist deshalb insbesondere unzulässig z. B. nach einer Vorstandstätigkeit in einem Verein zu fragen.

Auch die Frage nach Wehrdienstzeiten/Zivildienst ist unzulässig. Es ist nicht von Belang für das Arbeitsverhältnis und würde männliche Bewerber mittelbar diskriminieren.

Bezug von Renten

Fragen zum Bezug von Sozialversicherungsrenten und/oder von Betriebsrenten und Pensionen können wichtig sein im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung, aber *erst*, wenn die/der Beschäftigte eingestellt ist. Hier könnten eventuell schon bestehende Ansprüche verrechnet werden.

Durch vorangegangenen Arbeitgeber erhaltener Urlaub

Die Frage nach bisher im Urlaubsjahr durch den vorangegangenen Arbeitgeber erhaltener Urlaub ist ebenfalls *nach* der Einstellung zulässig. Sofern die/der Arbeitnehmer*in schon ihren/seinen Jahresurlaub erhalten hat, braucht der neue Arbeitgeber diesen Urlaub nicht noch einmal zu gewähren.

Beispiele weiterer unzulässiger Fragen:

- Wie viele Liebschaften hatten Sie in den letzten 10 Jahren?
- In welchem Alter hatten Sie Ihren ersten Geschlechtsverkehr? Wie oft pro Jahr?
- Wie vielen Vereinen gehören Sie an? Aktiv oder passiv?
- Welche Ämter in kirchlichen Vereinen oder Parteien hatten Sie in den letzten 10 Jahren inne?
- Wie hoch ist Ihre Sparquote und Ihr Sparvermögen?
- Leben Sie über Ihre Verhältnisse, wie hoch sind Ihre monatlichen Lebenshaltungskosten?
- Wie viele Autos besitzen Sie, wie viel Kilometer pro Jahr fahren Sie?
- Wer hat in Ihrer Familie das Sagen bei wichtigen Entscheidungen?
- Waren Sie im Verhältnis zu Ihren Geschwistern oft krank?
- Wie viele Stunden am Tag sehen Sie fern, telefonieren Sie?
- Lieben Sie das Nachtleben? Wie oft gehen Sie durchschnittlich aus pro Woche/Monat?
- Gehen Sie oft ins Kino? Welche Filme bevorzugen Sie?
- Wie viele Stunden pro Woche sind Sie in der Kneipe?
- Ist Ihr*e Ehepartner*in Alkoholiker*in?
- Wie hoch ist das Einkommen Ihres Ehepartners/Ihrer Ehepartnerin?
- Wie viele Lebensversicherungen bestehen und in welcher Höhe?
- Halten Sie einen Hund oder ein anderes Haustier?

- Fühlen Sie sich durch Ihre Eltern, durch Ihren Arbeitgeber, durch Ihre Arbeitskolleg*innen oder auf andere Weise vom Leben benachteiligt?
- Sind Sie homosexuell/bisexuell?

Offenbarungspflicht der/des Bewerbenden

Eine Offenbarungspflicht ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers trifft eine*n Bewerber*in nur in Ausnahmefällen. Grundsätzlich ist es nämlich Sache des Arbeitgebers, die für die Einstellung aus seiner Sicht maßgeblichen Umstände aufzuklären. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist daher Voraussetzung für eine selbstständige Auskunftspflicht der/des Arbeitnehmenden, dass die fraglichen Umstände der/dem Arbeitnehmenden die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder jedenfalls sonst für die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Bejaht wurde beispielsweise eine Offenbarungspflicht in Bezug auf bestehende einschlägige Wettbewerbsverbote. Auch wenn die/der Arbeitnehmende demnächst eine Haftstrafe antreten muss und aus diesem Grund am Arbeitsantritt voraussichtlich gehindert sein wird, muss sie/er dies offenbaren.

Anfechtungsrecht des Arbeitgebers

Sofern eine zulässige Frage von der Bewerberin/vom Bewerber gegenüber dem Arbeitgeber oder dem Personalfragebogen falsch beantwortet wurde, hat der Arbeitgeber das Recht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung. In diesem Falle endet das Arbeitsverhältnis sofort, ohne Kündigungsschutz und ohne Kündigungsfrist! Auch ein Schutz durch den Betriebsrat/Personalrat existiert nicht.

Das Anfechtungsrecht besteht, wenn:

- die Frage des Arbeitgebers rechtmäßig und zulässig war und
- die/der Bewerbende gelogen, d. h. vorsätzlich falsch geantwortet hat und
- die/der Bewerbende wusste oder wissen musste, dass die von ihr/ihm verschwiegene oder falsch beantwortete Tatsache für den Arbeitgeber von Wichtigkeit war und
- die Lüge oder das Verschweigen für die Einstellung kausal, d. h. mitursächlich oder gar entscheidend war.

Es ist also zu prüfen, ob der Arbeitgeber bei richtiger Antwort die/den Arbeitnehmenden nicht eingestellt hätte.

Das Anfechtungsrecht wirkt lange nach! Es geht nicht nach Wochen oder Monaten der erfolgreichen Zusammenarbeit unter. Eine Anfechtung kann selbst nach Jahren noch erfolgen, wenn dem Arbeitgeber dann die falsche Beantwortung der Frage bekannt wurde. Achtung: Das Anfechtungsrecht des Arbeitgebers entfällt, wenn die falsche Beantwortung der Fragen mittlerweile für das Arbeitsverhältnis ohne Bedeutung ist.

Zulässige Fragen

- a. Als oberster Grundsatz gilt für alle Bewerbende, dass der Arbeitgeber die Fragen stellen darf, die für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses und für die ordnungsgemäße Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung von Bedeutung

sind. Dabei muss der Arbeitgeber einerseits mit dem notwendigen Takt vorgehen. Andererseits aber ist er berechtigt, gerade im fachlichen Bereich die/den Arbeitnehmenden ausreichend zu testen.

Soweit persönliche Bereiche für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses eine Rolle spielen, dürfen auch diese in den Fragenkatalog einbezogen werden.

- b. Erforderlich sind Angaben zur Schulbildung, Vorlage der Schulabschlüsse. Die/der Bewerber muss auch seine Berufsausbildung darlegen und den Berufsabschluss. Berufserfahrung, Lehrgänge, Spezialkenntnisse und Spezialausbildungen, beruflicher Werdegang sind für den Arbeitgeber wichtig. Nicht erforderlich ist dagegen z. B. die Vorlage sämtlicher Schulzeugnisse aus allen Schuljahren. Für den Arbeitgeber ist es in der Regel uninteressant und damit unzulässig, zu überprüfen, ob ein Arbeitnehmer in der Schule sitzengeblieben ist oder nicht.
- c. Fremdsprachen: Im Zuge der EU und der Internationalisierung sind Fremdsprachen mittlerweile von enormer Bedeutung. Die Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers erhöht sich, ggf. auch des Anspruchs auf höheren Lohn. Diese Angabe dient auch dem Fortkommen des Arbeitnehmers in der Firma. Die Frage nach der Muttersprache ist allerdings unzulässig, da es sich um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft handeln kann.
- d. Fragen nach dem beruflichen Werdegang, insbesondere Zeugnisse aus den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen.
- e. Die Frage nach laufenden Ermittlungsverfahren ist nur zulässig, wenn sie in dem angestrebten Arbeitsverhältnis für den Arbeitgeber, für andere Beschäftigte oder für Dritte das Risiko der Begehung weiterer Straftaten deutlich erhöhen. Entscheidend ist also auch in diesem Fall, ob das laufende Ermittlungsverfahren einen Bezug zum konkret angestrebten Arbeitsverhältnis hat.
- f. Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses oder Bewerbung aus der Arbeitslosigkeit, Dauer der Arbeitslosigkeit.
- g. Existenz einer Konkurrenzklausel. Geheimnisträger*innen oder besonders wichtige Arbeitnehmende haben manchmal im Arbeitsvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Dies untersagt ihnen für einen bestimmten Zeitraum in derselben Branche direkt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu arbeiten. Dadurch könnte der Einsatz des Bewerbers im neuen Betrieb eingeschränkt sein.
- h. Andere, zusätzlich zum Hauptarbeitsverhältnis noch ausgeübte Nebentätigkeiten, wenn sie Einfluss auf die pflichtgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten hat. Insbesondere muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Arbeitszeitgrenzen des Arbeitszeitgesetzes gewahrt werden. Allerdings darf der Arbeitgeber nicht jede Nebentätigkeit generell verbieten. Ein Nebentätigkeitsverbot ist nur dann zulässig, wenn durch die Nebentätigkeit das Arbeitsverhältnis in massiver oder unzumutbarer Weise beeinträchtigt wird.
- i. Frage nach Krankheiten können im Einzelfall zulässig sein, soweit dadurch die generelle Arbeits- und Einsatzfähigkeit betroffen sind. Fragen nach bestimmten Krankheiten, die stark ansteckend und gefährdend sind, können ebenfalls zulässig sein, soweit damit die Gesundheit der Arbeitskolleg*innen gefährdet wird. Weitere Fragen nach einer Erkrankung sind aber unzulässig.

Allgemeines zur Beantwortung

Unzulässige Fragen müssen grundsätzlich nicht beantwortet werden. Das Unterlassen einer Antwort führt jedoch regelmäßig dazu, dass für diese*n Bewerbenden die Vorstellungsrunde beendet ist. Aus diesem Grunde darf die/der Bewerbende nach ständiger Rechtsprechung bei rechtswidrigen Fragen auch lügen, d. h. die Fragen bewusst falsch beantworten. In diesem Falle besteht kein Recht des Arbeitgebers auf Anfechtung des Arbeitsvertrages.

Zudem gilt für abgewiesene Bewerbende – soweit eine unzulässige Nachfrage gestellt wurde – die Vermutung einer Benachteiligung, was in einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung eine Beweislastumkehr nach § 22 AGG auslöst. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass trotz der unzulässigen Frage keine Diskriminierung vorliegt.

Das Problem besteht jedoch darin, festzustellen, welche Frage rechtswidrig und unzulässig und welche Frage zulässig ist. Dies genau einzuordnen fällt in der Praxis oft schwer.