



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Was Arbeitgeber fragen (dürfen)

Ergebnisse einer Umfrage zu unzulässigen Fragen in
Vorstellungsgesprächen



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Forschungsstand und Beratungsanfragen	5
2.1 Bisherige Forschung	5
2.2 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes	6
3. Ergebnisse	7
3.1 Beschreibung der Stichprobe	7
3.2 Wissen über Unzulässigkeit von Fragen nach geschützten Merkmalen	9
3.3 Eigene Erfahrungen mit unzulässigen Fragen in Bewerbungsgesprächen	12
3.4 Meinungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren	14
4. Zusammenfassung	17
5. Literaturverzeichnis	19

1. Einleitung

Dem Bewerbungsgespräch kommt bei der Auswahl von Mitarbeiter_innen eine zentrale Bedeutung zu. Die Beteiligten können sich hier – in den meisten Fällen zum ersten Mal – ein persönliches Bild voneinander machen. Es vermittelt dem Arbeitgeber einen Eindruck über die Persönlichkeit und Kenntnisse der Bewerber_innen und gibt ihm die Möglichkeit, die in den Bewerbungsunterlagen gemachten Angaben zur Qualifikation und zu bisherigen Erfahrungen zu überprüfen. Aber auch die_der Arbeitsuchende kann sich über die angestrebte Tätigkeit, das Unternehmen und dessen Organisationskultur informieren (für einen Überblick über die Funktionen des Bewerbungsgesprächs siehe Schuler 2002, S. 3).

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, Einstellungsinterviews mit Sorgfalt vorzubereiten und durchzuführen. Dazu gehört auch, die Gespräche diskriminierungsfrei auszugestalten. Zum Erreichen dieses Ziels können verschiedene Faktoren beitragen, so z. B. eine grundsätzlich vielfaltsorientierte Personalpolitik und eine entsprechende Schulung der an Auswahlentscheidungen beteiligten Mitarbeiter_innen oder auch die Verwendung diskriminierungsfreier, insbesondere geschlechtsneutraler Sprache im Jobinterview. Die grundlegende Voraussetzung dafür ist jedoch, dass den Bewerber_innen keine diskriminierenden Fragen gestellt werden.

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). Bewerber_innen 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. Erkundigt sich der Arbeitgeber dennoch im Bewerbungsgespräch nach diesen Merkmalen, ist die_der Bewerber_in berechtigt, die Frage nicht oder wahrheitswidrig zu beantworten. So ist z.B. die Frage an eine Bewerberin nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft verboten. Dabei handelt es sich um eine Benachteiligung von Frauen wegen Schwanger- oder Mutterschaft im Sinne von § 3 Abs. 1 S. 2 AGG. Die Bewerberin muss eine solche Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten. Kommt ein Arbeitsverhältnis zustande, kann dieses nicht mit Verweis auf eine Lüge angefochten werden. Zudem gilt für abgewiesene Bewerber_innen – 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. 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).

Für die Wirksamkeit dieses Diskriminierungsverbotes ist es nicht nur wichtig, dass sich Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren daran halten. Auch Bewerber_innen müssen ihre Rechte kennen. Aus diesem Grund hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Meinungsforschungsinstitut Kantar EMNID mit der Durchführung einer telefonischen Kurzumfrage beauftragt, die der Frage nachging, inwieweit Bewerber_innen für die grundsätzliche Unzulässigkeit von Fragen nach oder im Zusammenhang mit AGG-Schutzgründen in Vorstellungsgesprächen sensibilisiert sind (Kapitel 3.2). Dabei wurde auch untersucht, ob die Befragten in zurückliegenden Vorstellungsgesprächen schon mit entsprechenden Fragen konfrontiert wurden (Kapitel 3.3). Schließlich wurde die Umfrage genutzt, um Einstellungen und Meinungen von Bewerber_innen zu sogenannten anonymisierten Bewerbungsverfahren zu erheben (Kapitel 3.4).

Informationen zur Umfrage

Die Erhebung wurde vom Meinungsforschungsinstitut Kantar EMNID als computergestützte telefonische Befragung (CATI) im Zeitraum vom 15. November bis 8. Dezember 2017 durchgeführt. Dazu wurden zunächst rund 4.000 Personen im Alter zwischen 15 und 71 Jahren (bevölkerungsrepräsentative Stichprobe) gefragt, ob sie in den zurückliegenden fünf Jahren mindestens ein Bewerbungsgespräch hatten, um die eigentliche Zielgruppe der Befragung zu identifizieren. Alle Befragten, auf die dies zutraf (n=976), wurden anschließend zu ihren Meinungen und Erfahrungen im Zusammenhang mit diesen Bewerbungsgesprächen und zu anonymisierten Bewerbungsverfahren befragt.

Neben dieser Kurzumfrage zu unzulässigen Fragen in Vorstellungsgesprächen hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein weiteres Forschungsprojekt zu Diskriminierung im Bewerbungsverfahren durchgeführt. Im Rahmen einer Inhaltsanalyse wurden 5.667 Stellenanzeigen aus Printmedien und Online-Jobportalen im Hinblick auf diskriminierende Formulierungen, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen untersucht. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht zusammengefasst, der ebenfalls auf der Website der Antidiskriminierungsstelle zum Download bereitsteht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018).

2. Forschungsstand und Beratungsanfragen

2.1 Bisherige Forschung

Mittlerweile liegen auch für Deutschland mehrere **experimentelle Studien** vor, die belegen, dass Diskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung vorkommt. In diesen Testing-Studien werden Lebensläufe von fiktiven Bewerber_innen mit jeweils identischer Qualifikation an Unternehmen gesendet, die Stellen ausgeschrieben haben. Die Bewerber_innen unterscheiden sich dabei nur hinsichtlich diskriminierungsrelevanter Merkmale wie beispielsweise des Namens („deutsch oder nicht deutsch klingender“ Name) oder sichtbarer religiöser Symbole (z. B. Foto von Bewerberin mit muslimischem Kopftuch und Bewerberin ohne Kopftuch). Mithilfe solcher Verfahren haben mehrere Studien nachgewiesen, dass Personen mit Merkmalen, die auf eine Migrationsgeschichte oder eine islamische Religionszugehörigkeit hindeuten, deutlich schlechtere Chancen haben, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (vgl. Weichselbaumer 2016, Kaas & Manger 2010, Schneider, Yemane & Weinmann 2014). Hinsichtlich einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zeigen Kübler, Schmid & Stüber (2017) mithilfe eines Survey-Experiments zudem, dass Personalentscheider_innen die Lebensläufe von Frauen im Durchschnitt schlechter bewerten als die Lebensläufe von Männern. Diese Forschungsprojekte konzentrieren sich alle auf die Untersuchung von Benachteiligungen durch Personalentscheider_innen bei der Sichtung schriftlicher Bewerbungsunterlagen.

Empirisch fundierte Studien, die sich explizit mit **Fragen in Vorstellungsgesprächen** beschäftigen, die nach Maßgabe des AGG unzulässig sind, konnten für Deutschland dagegen nicht gefunden werden. Eine der wenigen Studien aus anderen Ländern ist eine Umfrage in Großbritannien zur Benachteiligung in Beschäftigung und Beruf aufgrund von Schwanger- und Mutterschaft (Adams et al. 2016). Dazu wurden 3.254 Mütter zu ihren Erfahrungen gefragt, die sie während der Schwangerschaft an ihrem Arbeitsplatz, während des Mutterschutzes und bei der Rückkehr in den Beruf gemacht haben. Diejenigen Mütter, die während der Schwangerschaft auf Jobsuche waren und an Vorstellungsgesprächen teilgenommen haben, wurden auch danach gefragt, ob ihre Schwangerschaft während des Bewerbungsgesprächs thematisiert worden war. 35 Prozent der Befragten haben angegeben, dass sie die Schwangerschaft während des Gesprächs von sich aus erwähnt hatten. 8 Prozent berichteten davon, dass sie von der Arbeitgeberseite im Vorstellungsgespräch danach gefragt worden waren, ob sie schwanger seien. Interessant sind in diesem Zusammenhang auch die Ergebnisse einer Befragung, die im Rahmen des Forschungsprojektes unter 3.034 Arbeitgebern durchgeführt wurde. Demnach waren 70 Prozent der befragten Arbeitgeber der Meinung, dass Frauen den potenziellen Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsprozesses auf eine bestehende Schwangerschaft hinweisen sollten. Ein Viertel der Befragten (24 Prozent) vertrat überdies die Ansicht, dass Frauen mindestens ein Jahr für sie gearbeitet haben sollten, bevor sie sich dafür entscheiden, ein Kind zu bekommen (Adams et al. 2016, S. 152 f.). Bei Frauen, die nach der Geburt des Kindes auf Arbeitssuche gingen und Vorstellungsgespräche hatten, berichteten 23 Prozent davon, vom Arbeitgeber gefragt worden zu sein, ob sie ein kleines Kind bzw. ein Baby hätten (ebd., S. 157). Eine ähnliche Umfrage in Dänemark kommt zu dem Ergebnis, dass etwa ein Sechstel der befragten Frauen in einem Vorstellungsgespräch schon mal gefragt wurden, ob sie schwanger seien oder planten, ein Kind zu bekommen (Warming 2016, S. 4).

2.2 Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Im Zeitraum von Anfang 2013 bis Ende 2016 haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes insgesamt 3.757 **Beratungsanfragen** erreicht, die das Arbeitsleben betrafen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, S. 65 f.). Gegenstand der Beratung waren auch Fälle, bei denen der_dem Petent_in Fragen zur Person im Rahmen von Bewerbungsverfahren gestellt wurden (im Berichtszeitraum waren dies 374 Anfragen), wobei es sich hier um eine Vielzahl unterschiedlicher Fallkonstellationen handelt, bei denen den Ratsuchenden Fragen zu persönlichen Merkmalen in unterschiedlichen Phasen des Bewerbungsverfahrens gestellt wurden. Ein Teil davon betrifft aber auch Fragen zu AGG-Merkmalen im Rahmen von Vorstellungsgesprächen bzw. im Nachgang zu den Gesprächen. So kommt es beispielsweise immer wieder vor, dass Bewerberinnen bereits im Vorstellungsgespräch nach Schwangerschaft oder Kinderwünschen gefragt werden, was ein Indiz für Diskriminierung darstellt. Bei anderen Anfragen ging es darum, dass Bewerber_innen nach dem Alter ihrer Kinder gefragt worden waren oder ob die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeit gewährleistet sei. Neben solchen mittelbar geschlechtsspezifischen Fragen erreichen die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch vergleichsweise häufig Beschwerden wegen Fragen zu einer (Schwer-)Behinderung. Dabei ging es z.B. um Fälle, bei denen sich der Arbeitgeber bei der_dem Bewerber_in nach einer Behinderung, der Art der Behinderung oder nach der Häufigkeit aus der Behinderung resultierender Krankschreibungen erkundigt hatte. Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen berichtet zudem von Beratungsanfragen im Zusammenhang mit § 82 SGB IX, der öffentliche Arbeitgeber dazu verpflichtet, schwerbehinderte Bewerber_innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn die fachliche Eignung nicht offensichtlich fehlt. So beschwerten sich einige Bewerber_innen, dass der Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren offen zugegeben habe, dass die Einladung ausschließlich aufgrund dieser gesetzlichen Verpflichtung erfolgt sei, ohne dass eine reale Chance auf Einstellung bestanden hätte (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017, S. 73).

3. Ergebnisse

Zentrales Ziel der Kurzumfrage war es, erste Antworten auf die Fragen zu erhalten, inwieweit Bewerber_innen über die grundsätzliche Unzulässigkeit von Fragen im Zusammenhang mit den im AGG geschützten Merkmalen informiert sind und ob sie in zurückliegenden Bewerbungsgesprächen schon mal mit entsprechenden Fragen konfrontiert wurden. Dazu wurde aus einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe von über 4.000 Befragten zunächst die eigentliche Zielgruppe der Befragung rekrutiert. Dies waren alle Personen im Alter ab 15 Jahren, die in den zurückliegenden fünf Jahren ein oder mehrere Bewerbungsgespräche für eine Arbeitsstelle oder einen Ausbildungsplatz hatten. Insgesamt haben drei von zehn Befragten angegeben, in den letzten Jahren entweder an einem (16 Prozent) oder an mehreren (14 Prozent) Vorstellungsgesprächen teilgenommen zu haben. An diesen Personenkreis (Fallzahl ungewichtet: 976) richtete sich der Fragebogen der Umfrage.

3.1 Beschreibung der Stichprobe

Tabelle 1 liefert einen Überblick über die soziodemografische Zusammensetzung der Zielgruppe der Befragung. Die befragten Personen, die innerhalb der letzten fünf Jahre auf Jobsuche waren, sind – wenig überraschend – noch vergleichsweise jung: Das Durchschnittsalter liegt bei 35 und der Median bei 34 Jahren.¹ Damit geht einher, dass ein Großteil der Befragten in der Zielgruppe derzeit berufstätig ist (71 Prozent). Zudem fällt auf, dass relativ viele Befragte (38 Prozent) Abitur oder (Fach-)Hochschulreife haben und damit einen hohen formalen Bildungsstand aufweisen. Ansonsten entsprechen die Häufigkeitsverteilungen bei den meisten Merkmalen jedoch in etwa denen in der Gesamtbevölkerung.

¹ Das heißt, die Hälfte der befragten Bewerber_innen ist jünger als 34 Jahre, die andere Hälfte ist älter.

**Tabelle 1: Soziodemografische Beschreibung der gewichteten Stichprobe von Bewerber_innen
(Angaben in Prozent)**

		gültige Prozent
Alter	15 bis 29 Jahre	41,3
	30 bis 39 Jahre	23,0
	40 bis 49 Jahre	17,4
	50 bis 59 Jahre	14,9
	60 Jahre und älter	3,5
Geschlecht	weiblich	52,1
	männlich	47,9
Schulbildung	Volks-/Hauptschule	28,0
	mittlerer Bildungsabschluss	30,1
	Abitur, (Fach-)Hochschulreife	38,3
	Schüler_in	3,6
Religionszugehörigkeit	evangelisch	26,7
	katholisch	29,2
	andere Religionszugehörigkeit	8,8
	keine	30,2
Deutsche Staatsangehörigkeit	ja	94,0
	nein	5,5
Migrationshintergrund	ja	22,6
	nein	77,4
Behinderung/Beeinträchtigung	ja	11,9
	nein	87,1
Berufstätigkeit	ja	71,3
	nein	28,7
Berufliche Stellung	Arbeiter_in	13,8
	Angestellte_r	75,1
	verbeamtet	5,1
	freiberuflich/selbständig	4,6
Kinder unter 14 Jahren im Haushalt	ja	23,2
	nein	76,8

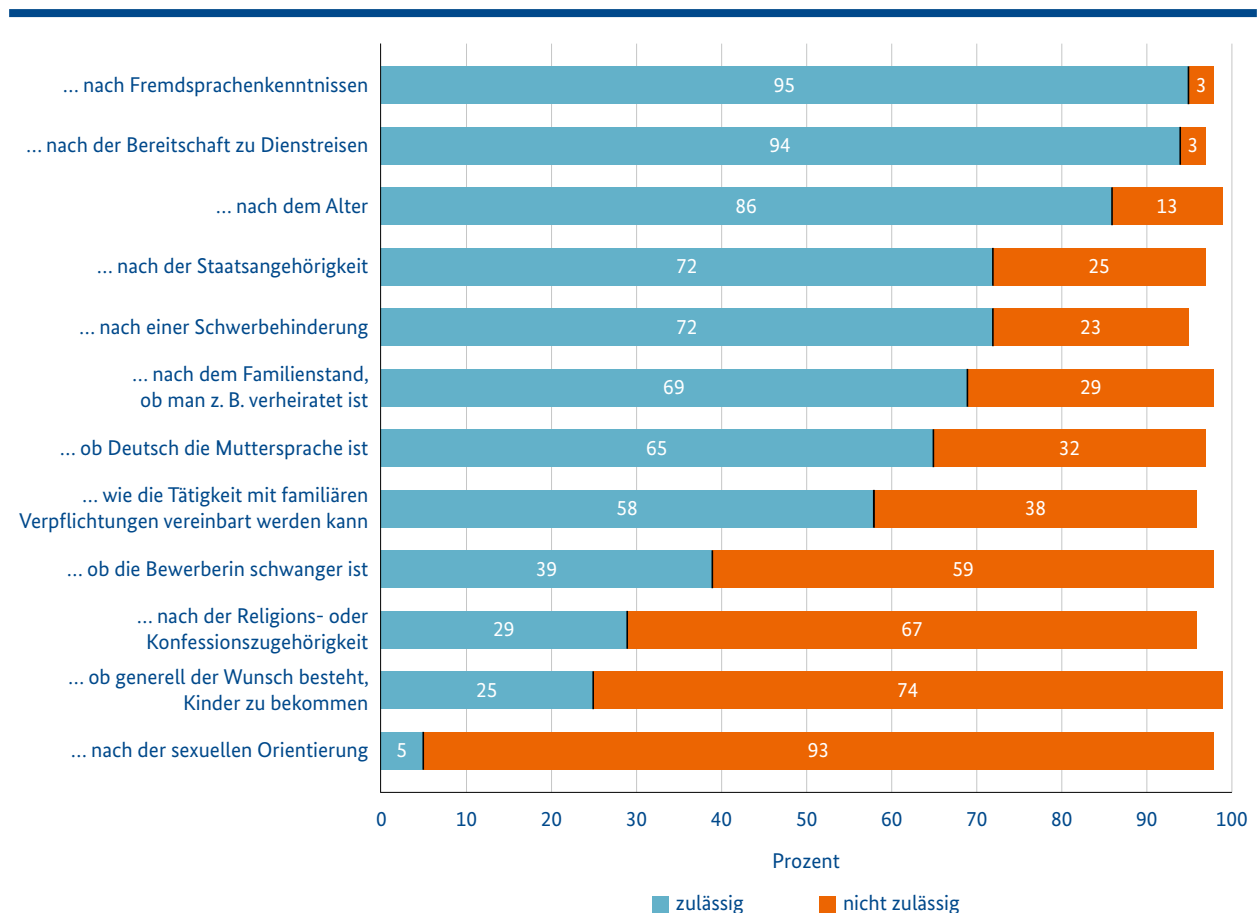
Basis: n=976 (ungewichtet), Fehlende Werte zu 100 Prozent: weiß nicht/keine Angabe

3.2 Wissen über Unzulässigkeit von Fragen nach geschützten Merkmalen

Um auf unterschiedliche Fragen in Bewerbungsgesprächen angemessen reagieren zu können, müssen sich die Bewerber_innen zunächst einmal darüber im Klaren sein, welche Fragen gerechtfertigt sind und daher wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen und welche Fragen nicht. In der Kurzumfrage wurden die Befragten deshalb gefragt, nach welchen Aspekten sich Arbeitgeber in einem Vorstellungsgespräch ihrer Ansicht nach erkundigen dürfen. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass diese Einschätzung mitunter schwerfällt und Fragen nach einer Reihe von AGG-relevanten Informationen nur von einem kleinen Teil der Befragten als problematisch eingestuft werden.

Fragen, die in aller Regel gerechtfertigt sein dürften, weil sie sich auf konkrete berufliche Anforderungen beziehen, werden von fast allen Befragten auch als solche erkannt: So halten 95 Prozent der befragten Bewerber_innen die Erkundigung nach **Fremdsprachenkenntnissen** im Allgemeinen für zulässig (Abbildung 1). 94 Prozent sind zudem der Ansicht, dass sich die Arbeitgeberseite auch erkundigen darf, ob die **Bereitschaft zu Dienstreisen** besteht.

Abbildung 1: „Was denken Sie: Ist es im Allgemeinen zulässig oder nicht zulässig, dass der Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch die folgenden Fragen stellt? Wie ist es mit der Frage ...?“ (n=976)



Fehlende Werte zu 100 Prozent: kommt auf die ausgeschriebene Stelle an (spontan)/weiß nicht/keine Angabe

Jeweils eine deutliche Mehrheit der Bewerber_innen hält aber auch Fragen des Arbeitgebers nach dem **Alter**, der **Staatsangehörigkeit**, einer **Schwerbehinderung** und dem **Familienstand** für grundsätzlich zulässig – ebenso die Frage, ob die_der Bewerber_in **Deutsch als Muttersprache** spricht: Erkundigungen nach diesen Merkmalen schätzen jeweils zwischen 65 und 86 Prozent der Befragten als im Allgemeinen zulässig ein. Dabei handelt es sich um Informationen, die oftmals bereits in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen von den Bewerbenden selbst angegeben werden und auch in entsprechender Ratgeberliteratur für Bewerber_innen nur selten unter Diskriminierungsgesichtspunkten problematisiert werden. Dies könnten mögliche Gründe dafür sein, dass viele Bewerber_innen Fragen danach für grundsätzlich zulässig halten, obwohl diese nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt sind.

So ist z.B. die Frage nach einer Behinderung bzw. Schwerbehinderung nur dann erlaubt, wenn das Nichtvorliegen einer Behinderung eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ darstellt (vgl. LAG Hessen, Urteil vom 24.03.2010 – Az. 6/7 Sa 1373/09). Dies ist z.B. bei Beschäftigten im Polizeivollzugsdienst der Fall, die besonderen gesundheitlichen Anforderungen genügen müssen (vgl. OLG Nordrhein-Westfalen, 6. Senat, Urteil vom 17.11.2011 – Az. 6 B 1241/11). Die Staatsangehörigkeit und die Muttersprache werden zwar in § 1 AGG nicht als geschützte Merkmale genannt, bei Fragen danach kann es sich aber dennoch um eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft handeln. Zulässig ist dagegen die Frage nach sehr guten deutschen Sprachkenntnissen, aber nur wenn diese für die ausgeschriebene Stelle tatsächlich erforderlich sind (ArbG Hamburg, Urteil vom 26.01.2010 – Az. 25 Ca 282/09).

Fragen des Arbeitgebers nach der Familiensituation bzw. -planung sind ebenfalls 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 Bewerber_innen 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).²

Insofern ist es durchaus überraschend, dass fast vier von zehn Befragten (39 Prozent) die Frage an eine Bewerberin, ob sie **schwanger** sei, für grundsätzlich zulässig halten. Und auch die Erkundigung nach einem **generellen Kinderwunsch** bei der_dem Bewerber_in hält immerhin ein Viertel der Befragten (25 Prozent) für unproblematisch. Hier bedarf es eindeutig mehr Aufklärung und Information für Bewerber_innen über ihre Rechte im Bewerbungsverfahren. Schließlich wurden die Befragten um ihre Einschätzung gebeten, ob sich die Arbeitgeberseite im Bewerbungsgespräch danach erkundigen darf, wie die angestrebte Tätigkeit mit **familiären Verpflichtungen** vereinbart werden kann. Das Interesse des Arbeitgebers an dieser Information halten 58 Prozent der befragten Bewerber_innen für berechtigt. Dabei ist die Frage zumindest dann als problematisch einzustufen, wenn konkret nach der Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gefragt wird, da es sich dabei nicht um eine berufliche Anforderung

² Im entsprechenden Fall ging es um eine Bewerberin, die sich auf eine befristete Schwangerschaftsvertretung bewarb und im Vorstellungsgespräch ihre Schwangerschaft verschwie. Der Arbeitgeber wollte in der Folge den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten und machte deutlich, dass keine Schwangere als Schwangerschaftsvertretung gewollt war. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Köln gibt es für die Arbeitnehmerin jedoch keine Verpflichtung, ihre Schwangerschaft zu offenbaren. In der Frage nach einer möglichen Schwangerschaft sah das Gericht generell eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts im Sinne des § 3 Abs. 1 S. 2 AGG und zwar mit „unmittelbar diskriminierender Wirkung“.

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.

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich bei allen drei Fragen zur Familiensituation bzw. -planung (Schwangerschaft, Kinderwunsch, Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen) im Hinblick auf die Einschätzung der Zulässigkeit **keine Unterschiede zwischen den befragten Frauen und Männern** ergeben: Bewerberinnen scheinen also nicht stärker als Männer für die Problematik solcher Fragen sensibilisiert zu sein. Unterschiede ergeben sich jedoch in Abhängigkeit vom Alter: Während die jüngsten (15 bis 29 Jahre) und die ältesten (60 bis 71 Jahre) Befragten überdurchschnittlich häufig davon ausgehen, dass die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft zulässig ist, ist dies bei den mittleren Jahrgängen seltener der Fall.

Die Abfrage der **Religions- oder Konfessionszugehörigkeit** durch den Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch halten rund drei von zehn Befragten (29 Prozent) für zulässig. Die Berechtigung, sich danach zu erkundigen, ist ausnahmsweise bei Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordneten Einrichtungen (z. B. kirchliche Wohlfahrtsverbände wie Caritas und Diakonie) gegeben, da diese die Zugehörigkeit zur jeweiligen Konfession zur Bedingung für die Beschäftigung machen dürfen, wenn dies nach dem kirchlichen Selbstverständnis und Selbstbestimmungsrecht zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist (§ 9 Abs. 1 AGG). Umstritten war bisher die Reichweite und Europarechtskonformität dieser Ausnahmenvorschrift. Dazu hatte das Bundesarbeitsgericht am 27.07.2016 den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im Wege einer Vorabentscheidung angerufen. Im Kern ging es in der Vorlage um die Frage, ob ein kirchlicher Arbeitgeber „verbindlich selbst bestimmen kann, ob eine bestimmte Religion eines Bewerbers nach der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung“ darstellt (Rs. C-414/16 (Egenberger)). In dieser Rechtssache hat der EuGH am 17.04.2018 nunmehr entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber von ihren Beschäftigten künftig nicht mehr pauschal eine bestimmte Religionszugehörigkeit verlangen können und ein solches Erfordernis ggf. gerichtsfest begründen müssen.

Wenig umstritten unter den Befragten ist die Frage nach der **sexuellen Orientierung** der Bewerber_innen: Hier ist sich die ganz überwiegende Mehrheit von 93 Prozent bewusst, dass Fragen danach nicht erlaubt sind. Eine Ausnahme ergibt sich auch hier wiederum im Zusammenhang mit kirchlichen Arbeitgebern. Nach noch herrschender Rechtsprechung wäre eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der sexuellen Identität wohl gemäß § 9 Abs. 2 AGG gerechtfertigt (ArbG Stuttgart, Urteil vom 28.04.2010 – Az. 14 Ca 1585/09). Nach dieser Vorschrift dürfen Religionsgemeinschaften von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen. Das Praktizieren von Homosexualität und das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft können demnach einen schwerwiegenden Verstoß gegen dieses Loyalitätsgebot darstellen.

3.3 Eigene Erfahrungen mit unzulässigen Fragen in Bewerbungsgesprächen

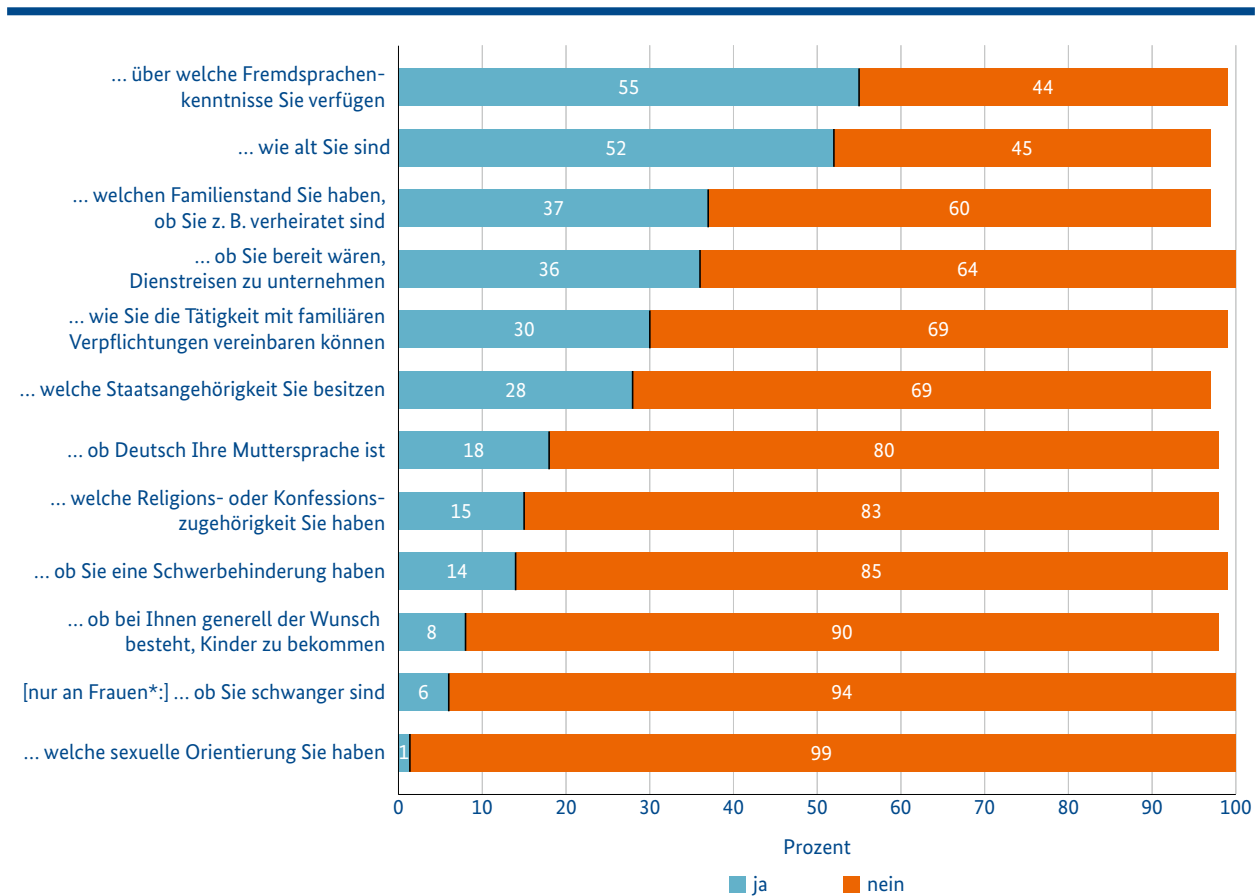
Mithilfe der Umfrage sollte auch ermittelt werden, wie häufig Bewerber_innen in Vorstellungsgesprächen mit unzulässigen oder zumindest strittigen Fragen konfrontiert werden. An dieser Stelle sei zunächst **auf die Grenzen hingewiesen, inwieweit dies im Rahmen einer kurzen standardisierten Abfrage möglich ist**. Wie bei allen Fragen zu zurückliegenden Erfahrungen setzt dies zunächst einmal voraus, dass die_der Befragte sich noch an das Ereignis erinnern kann. Dem sollte damit begegnet werden, dass sich die Umfrage auf Bewerbungsgespräche in den zurückliegenden fünf Jahren und damit auf einen überschaubaren Zeitraum bezog. Dennoch ist zu vermuten, dass sich viele Befragte wohl nicht mehr an den exakten Wortlaut der Frage der Arbeitgeberseite im Vorstellungsgespräch erinnern dürften, was in manchen Fällen aber wichtig für die (rechtliche) Einordnung der Situation sein kann. Zudem ist es in einer kurzen, standardisierten telefonischen Befragung nicht möglich, eine komplexe Situation wie ein Bewerbungsgespräch detailliert zu erfassen. Somit lässt sich auf Basis der Ergebnisse nicht klären, ob ein Indiz für eine Diskriminierung vorliegt, da unklar ist, ob es sich im Einzelfall um eine unzulässige Frage handelte oder ob eine Ausnahme vorlag und der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Frage hatte. Zudem ist das Ergebnis des Auswahlprozesses unklar, also ob es im konkreten Fall zu einer Ablehnung gekommen ist und ob dies möglicherweise in Zusammenhang mit unzulässig gestellten Fragen stand. Die Ergebnisse sind damit nur als ein erster Überblick zu verstehen, wie häufig bestimmte Aspekte in Bewerbungsgesprächen thematisiert werden.

Die Befragten berichten vergleichsweise häufig davon, dass sie in zurückliegenden Bewerbungsgesprächen schon mal nach ihrem **Alter** (52 Prozent), ihrem **Familienstand** (37 Prozent) oder ihrer **Staatsangehörigkeit** (28 Prozent) gefragt wurden (Abbildung 2). Ob **Deutsch die Muttersprache** sei, wollte der Arbeitgeber bei immerhin 18 Prozent der Bewerber_innen wissen. Damit sind wiederum diejenigen Informationen vergleichsweise häufig genannt, die entweder mehr oder weniger offensichtlich sind (z.B. Alter) und/oder häufig bereits in schriftlichen Bewerbungsunterlagen angegeben werden (z.B. Alter, Staatsangehörigkeit, Muttersprache, Familienstand). Wegen der bereits angesprochenen Grenzen der Befragung muss an dieser Stelle offenbleiben, wie genau im Einzelfall danach gefragt wurde. Zudem wäre auch denkbar, dass zumindest ein Teil der Befragten davon ausging, dass es sich dabei um Informationen handelt, die der Arbeitgeberseite ohnehin bekannt waren, ohne dass direkt danach gefragt werden musste.³

Zudem lohnt sich bei manchen Merkmalen der **Blick in die Teilgruppen**: So geben die jüngsten (15 bis 29 Jahre) und die ältesten Befragten (60 bis 71 Jahre) am häufigsten an, bei Bewerbungsgesprächen in den letzten fünf Jahren nach ihrem Alter gefragt worden zu sein. Bei diesen Altersgruppen dürften Arbeitgeber tatsächlich häufiger Interesse am genauen Alter der Bewerber_innen haben. Die mittleren Jahrgänge, die einerseits meist schon einige Jahre Berufserfahrung mitbringen und die andererseits noch nicht kurz vor dem Eintritt ins Rentenalter stehen, berichten dagegen signifikant seltener davon. Die Frage nach der Staatsangehörigkeit wird deutlich häufiger an Personen mit Migrationshintergrund gestellt als an Personen ohne Migrationsgeschichte. Vor dem Hintergrund, dass in Deutschland etwa die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügt (Statistisches Bundesamt 2017), ist davon auszugehen, dass zumindest teilweise Merkmale wie ein „nicht deutsch“ klingender Nachname, Hautfarbe oder Akzent zum Anlass genommen wurden, um die Staatsangehörigkeit zu erfragen.

³ Die Befragten hatten auch die Möglichkeit, spontan anzugeben, dass ein bestimmtes Merkmal offensichtlich war oder dass sie es von sich aus angesprochen bzw. angegeben haben. Von dieser Möglichkeit wurde jedoch kaum Gebrauch gemacht.

Abbildung 2: „Wurden Ihnen von der Arbeitgeberseite in diesem oder in mindestens einem dieser Bewerbungsgespräche Fragen zu den folgenden Themen gestellt? Wurden Sie danach gefragt, ...?“ (n=976)



Fehlende Werte zu 100 Prozent: habe es von mir aus angesprochen oder angegeben (spontan)/nicht direkt im Bewerbungsgespräch, aber davor oder danach (spontan)/weiß nicht mehr/keine Angabe

* Anzahl Frauen in der Stichprobe: n=534

Relativ weit verbreitet ist auch die Frage, wie die ausgeschriebene Stelle **mit familiären Verpflichtungen vereinbart** werden kann: 30 Prozent der Befragten berichten, dass sie danach schon mal gefragt wurden. Am häufigsten wurde diese Frage Personen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren gestellt – und damit einer Altersgruppe, die tatsächlich häufig Betreuungsaufgaben übernehmen dürfte.⁴ Die direkteren Fragen nach einem **generellen Kinderwunsch** (8 Prozent aller Befragten) bzw. nach einer **bestehenden Schwangerschaft** (6 Prozent der weiblichen Befragten) kommen zwar im Vergleich deutlich seltener vor. Die Anteile der Personen, die damit schon mal konfrontiert wurden und sich während einer ohnehin herausfordernden Situation wie einem Bewerbungsgespräch dazu verhalten mussten, sind aber auch nicht verschwindend gering. Auffällig ist, dass Männer nach eigener Aussage ungefähr genauso häufig nach Kinderwunsch und

⁴ Im Jahr 2015 lag das durchschnittliche Alter der Mutter bei der Geburt des ersten Kindes bei 29,6 Jahren. Insgesamt – also unabhängig davon, ob es sich um die Geburt des ersten Kindes oder um Geburten weiterer Kinder handelte – lag das Durchschnittsalter der Mutter bei 31,0 Jahren (Statistisches Bundesamt 2018). Insofern ist davon auszugehen, dass Frauen (und auch Männer) im Alter zwischen 30 und 39 Jahren häufiger als Personen in anderen Altersgruppen Kinder zu betreuen haben. Dafür spricht auch, dass die befragten Bewerber_innen in dieser Altersgruppe überdurchschnittlich häufig angeben, dass in ihrem Haushalt Kinder unter 14 Jahren leben.

der Möglichkeit der Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen gefragt werden wie Frauen. Hier wäre interessant zu wissen, ob sich die erfragten Informationen auf die Auswahlentscheidung unterschiedlich auswirken, je nachdem welches Geschlecht die Bewerber_innen haben.

Nach der **Religions- bzw. Konfessionszugehörigkeit** wurden 15 Prozent der Personen mit Bewerbungsgesprächen in den letzten fünf Jahren gefragt. Personen ohne Konfessionszugehörigkeit berichten dabei weit seltener davon, in Bewerbungsgesprächen nach diesem Merkmal gefragt worden zu sein, als Personen, die einer der beiden christlichen Kirchen angehören. Das könnte auch damit zusammenhängen, dass sich Konfessionsfreie aufgrund schlechterer Einstellungschancen von vornherein seltener bei Religionsgemeinschaften oder ihnen zugeordneten Einrichtungen bewerben und damit bei Arbeitgebern, die danach fragen dürfen. Ob eine Schwerbehinderung vorliege, wurden 14 Prozent in der Zielgruppe gefragt. Personen, die tatsächlich eine lang anhaltende gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung haben, berichten davon sehr viel häufiger als Personen ohne Beeinträchtigung. Eine Erklärung könnte sein, dass eine **Schwerbehinderung** in manchen Fällen auch offensichtlich ist oder von Bewerber_innen häufig bereits in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen angegeben wird – insbesondere wenn die Stellenanzeige den Hinweis auf eine besondere Berücksichtigung schwerbehinderter Bewerber_innen bei gleicher Eignung im Sinne des § 5 AGG enthält – und dies dann von der Arbeitgeberseite auch im Bewerbungsgespräch thematisiert wird.

Von Fragen nach der **sexuellen Orientierung** berichtet im Rahmen der Umfrage unter Bewerber_innen dagegen kaum jemand (1 Prozent).

3.4 Meinungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren

Die Umfrage wurde auch dazu genutzt, um Personen in der Zielgruppe zu ihrer Meinung zu anonymisierten Bewerbungsverfahren zu fragen. Bei solchen Verfahren sind die Bewerber_innen aufgefordert, in ihren schriftlichen Bewerbungsunterlagen keine Angaben zu ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft oder ähnlichen Merkmalen zu machen und auch auf ein Bewerbungsfoto zu verzichten. Der Arbeitgeber erhält diese Informationen erst, nachdem die Bewerber_innen zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.⁵ Solche Verfahren schützen zwar nicht vor unzulässigen Fragen in Auswahlgesprächen, sie können aber die Arbeitgeberseite dafür sensibilisieren, dass bestimmte persönliche Merkmale nicht zur Grundlage für Personalentscheidungen gemacht werden sollen, und auch die Bewerber_innen daran erinnern, nur solche Informationen preiszugeben, die für die ausgeschriebene Stelle in fachlicher Hinsicht relevant sind.

Der Großteil der befragten Bewerber_innen hat jedoch noch **keine eigenen Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren** gemacht. Nur 6 Prozent haben sich schon mal auf eine Ausschreibung beworben, bei der ein solches Verfahren zur Anwendung kam. Dies verwundert nicht, da anonymisierte Bewerbungsverfahren auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland relativ neu sind und bisher nur von wenigen Unternehmen bzw. Organisationen verwendet werden. Das IAB-Betriebspanel, eine jährliche Wiederholungs-

⁵ Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat im Jahr 2010 ein Pilotprojekt zur Erprobung anonymisierter Bewerbungsverfahren gestartet. Auf Basis der Erfahrungen des Projekts wurde ein Leitfaden für Arbeitgeber erstellt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012).

befragung von Betrieben, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist, kommt für das Jahr 2016 zu dem Ergebnis, das nur 2 Prozent der Betriebe in Deutschland anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen (Frei, Kriwoluzky, Putzing & Prick 2017, S. 39).

Trotz der begrenzten Erfahrungen mit dem Einsatz dieser Verfahren gibt es immer wieder öffentliche Diskussionen über ihre Sinnhaftigkeit und Wirksamkeit. Im Rahmen der Umfrage wurden nun die **Meinungen zu zwei gegensätzlichen Argumenten** ermittelt. Von den Befürworter_innen solcher Verfahren wird häufig ins Feld geführt, dass diese dazu beitragen, dass bei Personalentscheidungen die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber_innen im Vordergrund stünden und nicht persönliche Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Herkunft der Bewerber_innen. Kritiker_innen sind hingegen oftmals der Ansicht, dass Arbeitgeber diese Informationen benötigten, um Arbeitskräfte zu finden, die möglichst gut zur ausgeschriebenen Stelle und zum Unternehmen passen. Beide Argumente stoßen bei jeweils der Mehrheit der Befragten auf überwiegende Zustimmung, wobei das Pro-Argument nochmals deutlich mehr Befürworter_innen unter den Befragten findet (Tabelle 2). So stimmen der ersten Aussage 54 Prozent voll und ganz und 32 Prozent eher zu (Summe: 86 Prozent). Überdurchschnittlich viel Zustimmung findet das Argument demnach bei Frauen (im Vergleich zu Männern), jüngeren Befragten im Alter bis 49 Jahre (im Vergleich zu Personen im Alter 50+) und Personen mit mittlerem oder höherem Bildungsniveau (im Vergleich zu Befragten mit niedriger formaler Bildung). Dem Argument der Kritiker_innen stimmen dagegen 25 Prozent voll und ganz und 44 Prozent eher zu (Summe: 69 Prozent).

Neben diesen beiden Pro- bzw. Kontra-Argumenten zu Sinnhaftigkeit bzw. Effektivität von anonymisierten Bewerbungsverfahren wurde auch gefragt, **wie sich die Anwendung solcher Verfahren auf die persönliche Motivation auswirken würde**, sich auf eine ausgeschriebene Stelle zu bewerben. Hier stimmt immerhin die Hälfte der befragten Bewerber_innen voll und ganz (21 Prozent) bzw. eher (28 Prozent) zu, dass es für sie persönlich ein zusätzlicher Grund wäre, sich bei einem Unternehmen zu bewerben, wenn dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzt. Vor dem Hintergrund, dass die Art des Bewerbungsverfahrens in aller Regel nicht der ausschlaggebende Grund für eine Bewerbung sein dürfte (sondern vielmehr Passgenauigkeit hinsichtlich Qualifikation, Interessen und Arbeitsbedingungen), sprechen diese Ergebnisse jedenfalls nicht gegen die Anwendung solcher Verfahren. Zudem fällt auf, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren für Frauen signifikant häufiger als für Männer eine zusätzliche Motivation für eine Bewerbung darstellen würden – und damit für eine Gruppe, die von struktureller Benachteiligung im Arbeitsleben betroffen ist.

Tabelle 2: Meinungen zu anonymisierten Bewerbungsverfahren (n=976; Angaben in Prozent)

Stimme ...	voll und ganz zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Pro und Kontra von anonymisierten Bewerbungsverfahren				
Solche Verfahren tragen dazu bei, dass bei Auswahlentscheidungen die Kenntnisse und Fähigkeiten der Bewerber_innen im Vordergrund stehen und nicht persönliche Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Herkunft der Bewerber_innen.	54	32	10	3
Arbeitgeber benötigen diese Informationen z. B. über Alter, Geschlecht oder Herkunft der Bewerber_innen, um Arbeitskräfte zu finden, die möglichst gut zur ausgeschriebenen Stelle und zum Unternehmen passen.	25	44	22	8
Auswirkungen auf persönliche Motivation				
Wenn ein Arbeitgeber anonymisierte Bewerbungsverfahren anwendet, wäre das für mich persönlich ein zusätzlicher Grund, mich dort zu bewerben.	21	28	27	21

Fehlende Werte zu 100 Prozent: weiß nicht/keine Angabe

4. Zusammenfassung

Die Ergebnisse der Kurzumfrage zeigen, **dass viele Bewerber_innen nicht ausreichend dafür sensibilisiert sind**, dass Fragen des Arbeitgebers nach oder im Zusammenhang mit den in § 1 AGG geschützten Merkmalen – von Ausnahmen einmal abgesehen – nicht zulässig sind. Selbst bei der Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft, die eindeutig verboten ist und bei der auch keine Ausnahmen bestehen, gehen 39 Prozent der befragten Personen mit Bewerbungsgesprächen in den letzten fünf Jahren davon aus, dass sich der Arbeitgeber danach erkundigen darf. Damit wird das Interesse der Arbeitgeberseite, durch diese Frage Planungssicherheit zu erlangen und Ausfälle zu vermeiden, von einem beachtlichen Teil der Befragten als gerechtfertigt gesehen und letztlich höher bewertet als der Schutz der Bewerberin vor Diskriminierung. Hier bedarf es mehr Aufklärung für Arbeitsuchende und Beschäftigte über ihre im AGG verbrieften Rechte im Bewerbungsgespräch.

Neben der fehlenden Kenntnis dieser Rechte dürfte es Bewerber_innen aber oftmals tatsächlich **schwerfallen einzuschätzen, ob eine bestimmte Frage in einem bestimmten Kontext nicht ausnahmsweise doch zulässig sein könnte**. Hier ist es sinnvoll, sich bereits bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch auch über solche Themen Gedanken zu machen: Ist es beispielsweise gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber nach einer körperlichen Behinderung oder Beeinträchtigung erkundigt, weil für die ausgeschriebene Stelle besondere körperliche Anforderungen Voraussetzung sind? Handelt es sich um einen Arbeitgeber in kirchlicher Trägerschaft, der nach der Religionszugehörigkeit fragen darf? Bei Unsicherheiten, ob eine bestimmte Frage zulässig ist oder nicht, besteht für die den Bewerber_in aber immer auch die Möglichkeit der Gegenfrage, inwiefern die gewünschte Information für die ausgeschriebene Stelle relevant ist und ob es sich dabei um eine berufliche Anforderung handelt.

Zudem legen die Ergebnisse nahe, **dass Fragen nach oder im Zusammenhang mit AGG-Merkmalen in Bewerbungsgesprächen in durchaus nennenswertem Umfang vorkommen** und Bewerber_innen sich damit konfrontiert sehen. Dies gilt insbesondere für Merkmale, die mehr oder weniger offensichtlich sind oder häufig bereits in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen angegeben werden (z.B. Alter, Familienstand oder Staatsangehörigkeit), in geringerem Umfang aber auch für Fragen nach der Konfession, einer Behinderung oder für Fragen nach der Familienplanung. An dieser Stelle muss jedoch noch einmal auf die Grenzen der zugrunde liegenden Befragung verwiesen werden. So bleibt für den Einzelfall offen, wie genau nach diesen Aspekten gefragt wurde, ob möglicherweise ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Information bestand und ob die Frage nach einem bestimmten Merkmal Einfluss auf die Auswahlentscheidung hatte. Hier ist weitere Forschung notwendig, die auch mithilfe von qualitativen Verfahren diesen und weiteren Fragen nachgeht. In jedem Fall sollten Arbeitgeber ihre Auswahlverfahren – und damit auch das Vorgehen beim Bewerbungsgespräch – daraufhin überprüfen, ob das gesetzliche Diskriminierungsverbot gewahrt ist. Im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Geschlechter kann dabei der gb-check weiterhelfen (siehe Infobox).

Gleichbehandlungs-Check der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Mit dem Gleichbehandlungs-Check (gb-check) können Unternehmen und Verwaltungen ihre betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen und Praktiken im Hinblick auf die Gleichbehandlung der Geschlechter überprüfen. Das Instrument zielt auf die Analyse der folgenden Bereiche des Arbeitslebens ab:

- Stellenausschreibung,
- Personalauswahl: Einstellungen und beruflicher Aufstieg (u.a. Führen von Bewerbungsgesprächen),
- Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen,
- betriebliche Weiterbildung,
- Beurteilung von Leistungen, Potenzialen und Kompetenzen,
- Arbeitszeit.

Weitere Informationen unter www.gb-check.de.

Eine Möglichkeit, Diskriminierungsrisiken im Bewerbungsprozess entgegenzuwirken, ist die **Nutzung von anonymisierten Bewerbungsverfahren**. Von den befragten Personen mit Bewerbungsgesprächen innerhalb der letzten fünf Jahre haben bisher nur sehr wenige persönliche Erfahrungen mit diesen Verfahren gemacht. Eine deutliche Mehrheit von über 80 Prozent ist jedoch prinzipiell der Ansicht, dass solche Verfahren dazu beitragen können, dass bei Personalentscheidungen die Qualifikation der Bewerber_innen im Vordergrund steht und nicht persönliche Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft. Immerhin die Hälfte der Befragten gibt an, dass es für sie ein zusätzlicher Grund wäre, sich auf eine Stelle zu bewerben, wenn der potenzielle Arbeitgeber solche anonymisierten Verfahren nutzt. Dabei fällt auf, dass Frauen die Vorzüge anonymisierter Bewerbungsverfahren im Vergleich zu Männern deutlich höher bewerten.

5. Literaturverzeichnis

Adams, L., Winterbotham, M., Oldfield, K., McLeish, J., Large, A., Stuart, A., Murphy, L., Rossiter, H. & Selner, S. (2016). Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage: Experiences of Mothers. Report on behalf of the Department for Business, Innovation and Skills and the Equality and Human Rights Commission. Verfügbar unter: <https://www.equalityhumanrights.com/en/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/pregnancy-and-maternity-discrimination-research-findings>.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018). Diskriminierung in Stellenanzeigen. Studie zur Auswertung von Stellenanzeigen im Hinblick auf Diskriminierung, Ausschlussmechanismen und positive Maßnahmen. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Stellenanzeigen.pdf?__blob=publicationFile.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). Diskriminierung in Deutschland – Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Verfügbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html;jsessionid=D32940D6C7B18675A9BBA8B605226D8A.1_cid350?nn=6570946.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012). Leitfaden für Arbeitgeber. Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Verfügbar unter: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.html?nn=6573626>.

Frei, M., Kriwoluzky, S., Putzing, M. & Prick, S. (2017). Betriebspanel Berlin 2016. Ergebnisse der 21. Welle. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hrsg.). Verfügbar unter: <https://www.berlin.de/sen/ias/presse/pressemitteilungen/2017/pressemitteilung.658983.php>.

Kaas, L. & Manger, C. (2010). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741. Verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>.

Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017). Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions. WZB Discussion Paper SP II 2017–201. Verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf>.

Schneider, J., Yemane, R. & Weinmann, M. (2014). Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.). Verfügbar unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf.

Schuler, H. (2002). Das Einstellungsinterview. Göttingen: Hogrefe.

Statistisches Bundesamt (2018). Alter der Mutter. Durchschnittliches Alter der Mutter bei der Geburt des Kindes 2015 (biologische Geburtenfolge) nach Bundesländern. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenMutterAlterBundeslaender.html>.

Statistisches Bundesamt (2017). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile.

Warming, K. (2016). Diskrimination af forældre – Oplevelsen af diskrimination i forbindelse med graviditet og barselsorlov. Institut for Menneskerettigheder (Hrsg.). Verfügbar unter: https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2016/diskrimination_af_foraeldre_2016.pdf.

Weichselbaumer, D. (2016). Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Discussion Paper No. 10217. Verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>.

Impressum

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49(0) 30 18555-1855

Fax: +49(0) 30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo., 13–15 Uhr, Mi. und Fr., 9–12 Uhr

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.zweiband.de

Stand: August 2018