

## 8.4 Damit Sie in der Gesprächsführung fit sind

Als Interviewer führen und lenken Sie das Gespräch, indem Sie sowohl die **Gesprächsstruktur** als auch die **Gesprächsthemen** vorgeben. Auch die **Gesprächsatmosphäre** wird vor allem durch Sie als Interviewer beeinflusst.

Nur den Kandidaten den Sie zum Sprechen bringen, der kann auch wirklich beurteilt werden. Der Hauptanteil des Sprechens muss deshalb eindeutig beim Bewerber liegen. Dies wird Ihnen mittels gezielter Fragetechnik auch gelingen.

### **Fragetechniken erhöhen die Verlässlichkeit der erhaltenen Information**

Mit Fragen können Sie ein Gespräch hervorragend lenken. Gute Frage zu stellen ist weitaus schwieriger, als sie zu beantworten. Durch gute Fragen und vor allem durch positiv verpackte Fragen werden sich die meisten Bewerber verführen lassen, einerseits Dinge ausführlich darzustellen oder andererseits Dinge zu erzählen, die sie im Vorstellungsgespräch mit einem potentiellen Arbeitgeber eigentlich nicht erwähnten wollten.

### **Fragen durch den Kandidaten**

Je ausführlicher sich ein Bewerber bereits im Vorfeld mit dem Unternehmen beschäftigt, desto größer ist sein Engagement um die ausgeschriebene Stelle. Will der Kandidat Details wissen, die nicht angesprochen wurden, können Sie davon ausgehen, dass er sich mit der Stelle auseinandergesetzt hat.

Gerade an guten, klugen Fragen erkennt man einen „klugen Kopf“ sowie einen motivierten und kompetenten Bewerber.

### **Folgende generelle Frage-/Gesprächstechniken stehen zur Verfügung:**

- ✓ Offene und geschlossene Fragen
- ✓ Situative Fragen
- ✓ Zusammenfassen
- ✓ Konkretisieren
- ✓ Nicht oder Noch-nie Antworten
- ✓ Zirkuläre Fragen
- ✓ Mehrgliedrige Fragen
- ✓ Universalquantifizierungen
- ✓ Begriffsklärungen
- ✓ Stärken/Schwächen

## Sonstige Wahrnehmungen in der Gesprächsführung

Zusätzlich zu den Frage- und Gesprächstechniken gibt es verbale und nonverbale Elemente, auf die Sie ein besonderes Augenmerk legen sollten.

„Lügen kann man nur mit Worten – der Körper sagt immer die Wahrheit“. Ob aus der Gestik, Gangart, Fußstellung, Armhaltung, Haltung der Hände und Finger wirklich abgelesen werden kann, ob ein Kandidat die Wahrheit sagt, sei dahingestellt. Wichtig ist, ob die Körpersprache im Einklang mit dem steht, was der Kandidat gerade sagt.

### Kommunikationsarten:

#### Verbale Kommunikation:

Lautstärke, Modulation (Wechselhaftigkeit der Stimme), Sprechpausen, Sprechtempo, Ausdrucksvermögen, etc.

#### Nonverbale Kommunikation:

Blickkontakt, Gestik, Haltung (z.B. der Hände, Füße, ....), Bewegung (Ablauf und Geschwindigkeit), Mimik, Erscheinungsbild (Frisur, Kleidung), Bekleidung – die Bekleidung ist ein wichtiger Signalträger und Signalgeber.

#### Praxisbeispiel:

Stellt sich ein Bewerber als enorm kontaktfreudig dar und erläutert dies mit geringem Augenkontakt, leiser monotoner Stimme, verschränkten Armen – dann werden Sie von dieser „Kontaktfreudigkeit“ nicht gänzlich überzeugt sein.

## Auswertung der Beobachtungen

In einem Bewerbungsgespräch fallen sehr viele **Informationen** und **Beobachtungen** an. Häufig werden diese nur „intuitiv“ und unsystematisch bewertet oder gewichtet. Verzerrungen, Vernachlässigung bzw. sogar Unterschlagung einzelner durchaus wichtiger Aspekte sind die logische Folge derartiger Interviews.

Eine **analytische und systematische Entscheidungsfindung** steigert wesentlich die Qualität der Auswahl. Sie ist damit wesentlicher Teil eines professionellen Recruitings. Da es praktisch immer um mehrere Bewerber geht, sind insbesondere eine systematische Auswertung und ein entsprechender Vergleich aller Kandidaten letztlich entscheidend.

#### Praxisbeispiel Bewertungskatalog:

Bewerber	Nonverbale Kommunikation	Verbale Kommunikation
Mustermann 1	guter Augenkontakt Kleidung passend	Sprechtempo angemessen gutes Ausdrucksvermögen
Mustermann 2	guter Augenkontakt Kleidung passend	sehr leise gesprochen starker Dialekt

## Frage- und Gesprächstechniken im Detail

### A) Offenen (weite) und geschlossene Fragen

**Geschlossene (enge) Fragen** fordern auf, kurz und knapp beantwortet zu werden. Meistens läuft die Antwort auf **Ja oder Nein** hinaus.

*Praxisbeispiele:*

*Arbeiten Sie gerne im Team?*

*Sind Sie sofort verfügbar?*

*Haben Sie Erfahrung in diesem Fachgebiet?*

**Offene (weite) Fragen** schneiden den gewünschten Themenbereich meist nur an. Sie liefern jedoch zum Themenbereich aufgrund der breiten Antwortmöglichkeiten eine Vielzahl von Informationen. Mit offenen Fragen kann die Zahl der Fragen deutlich erhöht werden, ohne dass immer neue Themen auszudenken sind. Offene Fragen können kaum kurz und knapp beantwortet werden.

Offene Fragen beginnen immer mit einem „W“ und werden deshalb „**W-Fragen**“ genannt (wer, wie, was, wo, wann, warum etc.). Wenn der Redefluss bei zu kurzen Antworten des Bewerbers ins Stocken gerät, können zur „Rettung“ des Redeflusses „W-Fragen“ nachgeschoben werden. Jedoch ist darauf zu achten, dass es nicht zu einem Verhörstil kommt. Auf der Beziehungsebene könnte es dadurch zu einem „inneren Widerstand“ zur Beantwortung der Fragen kommen.

*Praxisbeispiele:*

*Was gefällt Ihnen an Ihrem derzeitigen Job am besten?*

*Womit haben Sie die größten Schwierigkeiten?*

*Warum haben Sie sich bei uns beworben?*

*Welche Arbeitsbedingungen sind für Sie wichtig?*

### B) Situative Fragen

Der Bewerber wird gefragt, wie er sich in **bestimmten Situationen** verhalten hat bzw. verhalten würde. Dabei lässt sich gut beobachten, welchen Einfluss die Situation auf die jeweiligen Aktivitäten des Bewerbers hat. Sie sehen dabei, welche Strategie der Bewerber zur Bewältigung der Situation verfolgt. Die Antworten auf situative Fragen zeigen einen hohen Zusammenhang mit dem später am Arbeitsplatz gezeigten Verhalten.

*Praxisbeispiele:*

*Wie haben Sie diese Zeitverzögerung bei Ihrem Projekt in den Griff bekommen?*

*Was tun Sie, wenn ein verärgertes Kunde anruft und Ihren Chef sprechen will?*

*Was haben Sie getan, um diesen Großkundenauftrag zu bekommen?*

### C) Zusammenfassen

Die Technik des Zusammenfassens dient primär dem Abgleich der erhaltenen bzw. aufgenommenen Informationen und der Steigerung des Informationsgehalts. Zusammenfassen ist auch ein effektives Mittel den Gesprächsfluss aufrechtzuerhalten. Durch das Wiederholen des Gesagten als Frage („Re-Formulierung als Frage“) können zusätzliche Erläuterung durch den Bewerber erhalten werden. Mittels Zusammenfassen kann auch die Stimmigkeit der Antworten überprüft bzw. nochmals hinterfragt werden. Man kann auch den Bewerber zusammenfassen lassen (max. 1 bis 2 Mal).

Bewusst falsches Zusammenfassen durch den Interviewer führt zur Korrektur und/oder Widerspruch beim Bewerber und damit zu zusätzlichen Informationen. Oder eben auch nicht!

*Praxisbeispiele:*

*Sie haben also umfangreiche Erfahrung mit dieser Kundengruppe und sind derzeit sowohl für Budget als auch Umsatz in diesem Gebiet verantwortlich?*

*Können Sie bitte die von mir beschriebenen Aufgaben der ausgeschriebenen Stelle in eigenen Worten zusammenfassen?*

### D) Konkretisieren (Konkret werden)

Es ist eine grundsätzliche Schwierigkeit in einem Interview von einer „Oberflächlichkeit“ auf eine möglichst konkrete Ebene zu kommen. Das Einfordern von Beispielen dient daher der weiteren oder vertiefenden Informationsgewinnung. **Permanentes Nachfragen** ist sicherlich eines der effizientesten Möglichkeiten „konkret“ zu werden.

Bei mangelnder Konsequenz in der Konkretisierung demonstriert der Interviewer, dass die Fragen nicht so ernst gemeint sind. Dadurch wird das „Unterlaufen“ von Fragen akzeptiert. Konkrete Antworten auf Fragen sind daher unbedingt einzufordern. Es ist ein legitimes Recht des Interviewers eine konkrete Antwort zu erhalten, selbst wenn diese dem Bewerber unangenehm ist.

Behauptungen des Bewerbers (z.B. ich bin durchsetzungsfähig), die ja leicht aufgestellt werden, können durch Nachfragen einigermaßen konkretisiert werden. TIP: Starten Sie mit gezielten/überlegten Einstiegsfragen und dann Fragen Sie nach / Fragen Sie nach / Fragen Sie nach ...

*Praxisbeispiele:*

*Erzählen Sie von einer Situation in der Sie sich durchsetzen konnten? Wie haben Sie das konkret erreicht?*

*Sie haben gesagt, dass Sie teamfähig sind. Wie haben Sie sich da verhalten? Wie hat das Team zusammengearbeitet? Wie haben Sie Schwierigkeiten im Team gelöst*

## E) Nicht oder Noch-Nie Antworten

Bewerber entziehen sich damit der Beantwortung bzw. Konkretisierung. Als Interviewer empfiehlt es sich, dies nicht so einfach zu akzeptieren, sondern **hypothetisch weiterfragen**

Entweder war es ein absichtliches Entziehen oder die Situation hat tatsächlich nicht oder noch nie vorgelegen. Selbst in diesen Fällen hat das Weiterfragen einen hohen Informationsgehalt. So kann z.B. sehr gut eine Einstellung eines Kandidaten zu diversen Themen und damit ein Verhaltenstypus festgestellt werden.

*Praxisbeispiele:*

*Was tun Sie, wenn Ihnen ein schwerwiegender Fehler unterlaufen ist? – „ist noch nie vorgekommen“ – Angenommen, es würde passieren: Wie gehen Sie dann vor?*

*Wie tun Sie, wenn Sie 3 Termine gleichzeitig wahrnehmen sollten? – „ist noch nicht passiert“ – Angenommen, es passiert versehentlich: Wie lösen Sie dieses Problem?*

## F) Zirkuläre Fragen

Der Bewerber wird nicht nur nach seiner persönlichen Selbsteinschätzung gefragt, sondern wie relevante **andere Personen** ihn einschätzen würden. Damit gelingt es, eine aufschlussreiche Außenperspektive in das Gespräch hineinzubringen, die unter Umständen neue Erkenntnisse und Sichtweisen zu dem Kandidaten liefern.

*Praxisbeispiele:*

*Wie schätzt Ihr derzeitiger Vorgesetzter Ihre Teamfähigkeit ein? (Nachfrage: Warum glauben Sie, dass Ihr Vorgesetzter Sie so einschätzt?)*

*Wie sieht ihr derzeitiger Arbeitskollege Ihre Verlässlichkeit?*

*Was schätzen Ihre Kunden besonders an Ihnen?*

## G) Mehrgliedrige Fragen

Das Ziel von mehrgliedrigen Fragen ist abzuklären, inwieweit der Bewerber mehrgleisig denken kann. Dabei gibt es zwei- oder dreigliedrige Fragestellungen.

*Praxisbeispiel 2-gliedrige Frage:*

*Was ärgert Sie im Berufsleben (1) und wie reagieren Sie darauf (2)?*

*Welche Tätigkeit machen Sie am liebsten (1), wie oft können Sie diese ausführen (2)?*

*Praxisbeispiele 3-gliedrige Fragen:*

*Was ärgert Sie im Berufsleben (1), wie reagieren Sie darauf (2) und was tun Sie um den Ärger zu vermeiden (3)?*

*Welche Tätigkeit machen Sie (1), wie oft können Sie diese ausführen (2), was tun Sie wenn Sie diese Tätigkeit einem Kollegen übergeben müssen (3)?*

## H) Universalquantifizierungen

Es handelt sich um Formulierungen, die sich immer auf eine größere Art von Personen, Situationen etc. beziehen und daher wenig Information zum Bewerber liefern. Bsp.: Wir .....,Man ....., Immer ....., Generell ....., Keiner .....

Diese Universalquantifizierungen können geradezu als Stichworte dienen, die ein Nachfragen lohnenswert machen.

### *Praxisbeispiele:*

*Wenn Sie von mir sprechen - was haben Sie konkret dazu beigetragen?*

*Sie erwähnten, man sollte einen guten Projektablauf haben – wie würden Sie diesen gestalten?*

*Sie sagen, dass eine Teamfähigkeit generell sehr wichtig ist, was steuern Sie dazu bei?*

## I) Begriffsklärungen

Key Account, B-2-B, SCM, OEM, EBIT, DB, Cash flow, Vertriebssteuerung, Working-Capital-Management, etc.?

Die meisten Kandidaten besonders in höheren Funktionen verwenden alle möglichen Begriffe oder Abkürzungen, um Kompetenz bzw. Know-how vorzugeben. Die meisten Interviewer fragen dazu nicht nach; entweder weil dies als eigene Unkenntnis verstanden werden könnte oder weil sie die Begriffe wirklich als selbstverständlich verstehen.

Damit man herausfindet, ob der Kandidat wirklich schon einmal damit gearbeitet hat, lassen Sie sich den **Begriff erklären**.

### *Praxisbeispiele:*

*Was verstehen Sie unter Key Account Management?*

*Was bedeutet B-2-B?*

*Wie berechnet man einen Deckungsbeitrag (DB)?*

*Was ist Ihnen am SCM (Supply Chain Management) besonders wichtig?*

## J) Stärken/Schwächen

Es ist sehr beliebt, im Rahmen des Interviews nach den Stärken und Schwächen des Bewerbers zu fragen. Die Darstellung der behaupteten eigenen **Stärken** ist jedenfalls deutlich zu hinterfragen. Es gibt wohl auch kaum eine Frage, auf die Kandidaten so gut vorbereitet sind, wie auf diese.

---

Damit Sie in der Gesprächsführung fit sind

---

Die angeführten Stärken sagen jedoch einiges darüber aus, was dem Bewerber offensichtlich selbst wichtig ist oder wichtig erscheint.

Welche Aussagen zu den eigenen **Schwächen** sind, im Sinne von Eindrucksmanagement, denn wirklich zu erwarten? In der Regel werden vermeintliche Schwächen dargestellt, die tatsächlich wohl eher als Stärke bzw. zumindest „neutral“ zu werten sind (Bsp. Ich arbeite öfters zu viel, ich bin manchmal zu genau, ich mache viele Dinge gleichzeitig)

*Praxisbeispiele:*

*Wo sehen Sie ihre persönlichen Stärken? Antwort hinterfragen: Beschreiben Sie eine Situation, wo Sie so handelten.*

*Was gelingt Ihnen besonders gut?*

*Wo können Sie sich noch verbessern?*

*Wo haben Sie Ihre gesetzten Ziele einmal nicht erreicht?*

## **Arbeitsrechtliche Begleitung,,Gesprächsführung“**

### **Sie wollen ALLES über den Bewerber wissen**

Ihrem Bedürfnis nach möglichst umfangreicher Information als zukünftiger Arbeitgeber sind in bestimmten Bereichen rechtliche Grenzen gesetzt. Nicht alles, was Sie gerne wissen möchten, dürfen Sie auch tatsächlich fragen. Bestimmte Fragen dürfen Sie nur dann stellen, wenn eine besondere und eindeutige Beziehung zur auszuübenden Tätigkeit besteht. Und nicht alle Fragen müssen vom Bewerber wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Dementsprechend braucht der Bewerber nur zulässige Fragen wahrheitsgemäß und vollständig beantworten. Eine generelle Auskunftspflicht gibt es auch für zulässige Fragen nicht. Grundsätzlich muss kein Bewerber dem Arbeitgeber während des Bewerbungsgesprächs ihm nachteilige Umstände mitteilen.

Hierzu gibt es aber eine grundsätzliche Ausnahme:

So muss der Bewerber auf solche Umstände hinweisen, hinsichtlich derer der Arbeitgeber nach Treu und Glauben, einen Hinweis erwarten kann. Hierzu gehört z.B. der bevorstehende Antritt einer Gefängnisstrafe, da dem Bewerber die Aufnahme des Arbeitsverhältnisses unmöglich wäre. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages wäre deshalb dem Arbeitgeber unzumutbar.

Im Vorstellungsgespräch sind sowohl Bewerber als auch Sie angehalten, vorhandene Hindernisse offen zu legen, die dem erstrebten Arbeitsverhältnis entgegenstehen oder seine vertragsmäßige Einhaltung schon zum Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs in Frage stellen können. Es bestehen also Aufklärungs- und Offenbarungspflichten soweit im Folgenden nicht anderes ausgeführt wird.

### **Was dürfen Sie nicht fragen?**

Grundsätzlich sind all jene Fragen unzulässig, die nicht "arbeitsbezogen" sind, d.h. die in keinem direkten Zusammenhang mit dem zu besetzenden Arbeitsplatz stehen. Dazu gehören Fragen nach: Parteizugehörigkeit, Heiratsabsicht, Kinderwunsch, Austritts- oder Kündigungsgrund im früheren Unternehmen, Öffentlichen Ämtern und Ehrenämtern, Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden, Religionszugehörigkeit, Vorstrafen, Schwangerschaft, Gewerkschaftszugehörigkeit und Vermögensverhältnissen.

Bedenken Sie aber, dass für bestimmte Positionen nach solchen Tatsachen gefragt werden darf: Beim Kassierer spielen die Vermögensverhältnisse tatsächlich eine Rolle, in der kirchlichen Organisation darf man Sie nach der Religionszugehörigkeit fragen und falls Sie mit Giften umgehen, muss der Arbeitgeber fragen, ob Sie schwanger sind.

## Arbeitsrechtliche Begleitung, „Gesprächsführung“

### Praxisrelevante Themen

#### Schwangerschaft

Die Frage nach einer bestehenden Schwangerschaft ist generell unzulässig, da damit der Mutterschutz umgangen werden würde und eine verbotene Diskriminierung der Frau darstellt.

Die Frage nach der Schwangerschaft könnte höchstens dann noch zulässig sein, wenn die betroffene Frau Arbeiten verrichten soll, die von einer Schwangeren nicht ausgeführt werden dürfen oder können. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot für Schwangere besteht oder Gefahr für Leib oder Leben für Mutter und Kind. Hier könnte aber auch schon eine Hinweispflicht der Schwangeren bestehen, ohne dass der Arbeitgeber gefragt hat (z.B. weil Lasten gehoben werden müssen; Arbeiten in gefährlichen Labors, etc.). Die Frage nach der Schwangerschaft, sofern dies unabdingliche Einstellungsvoraussetzung ist (z.B. Mannequin, Sportlehrerin), ist zulässig.

Achtung: in Deutschland hat das BAG aber auch entschieden, dass die Frage nach einer Schwangerschaft selbst dann unzulässig ist, wenn einer Beschäftigung der Frau von vornherein ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot entgegensteht.

#### Behinderteneigenschaft

Die Frage nach der **Behinderteneigenschaft** eines Bewerbers und auch nach dem Grad der Behinderung wird als unzulässig angesehen. Wohl aber wird es zulässig sein, nach Beeinträchtigungen der Gesundheit, die für die Erfüllung der übernommenen Aufgaben relevant sind, zu fragen.

Ein sog. „begünstigte Behinderung“ (über 50%) ist nach aktueller Rechtsprechung jedoch verpflichtet seine Eigenschaft als begünstigter Behinderter bekannt zu geben. Dies gilt auch für die Frage nach der Schwerbehinderung, die nach der Rechtsprechung des BAG (noch) zulässig sind.

#### Religions-, Partei- und Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Frage nach Partei-, Religions-, Gewerkschaftszugehörigkeit ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um eine Tätigkeit bei politischen Organisationen oder Interessenvertretungen, wenn die Mitgliedschaft für die konkrete Tätigkeit von entscheidender Bedeutung ist (z.B. bei politischen Parteien oder Religionsgemeinschaften).

## **Arbeitsrechtliche Begleitung, „Gesprächsführung“**

### **Vorstrafen**

Diese Frage darf weder in einem Fragebogen oder in einem persönlichen Gespräch gestellt werden, es sei denn, es handelt sich um eine Tätigkeit, die mit einer besonderen Vertrauensstellung verbunden ist (z.B. Kassier in einer Bank, Geldbote usw.). Die Frage darf gestellt werden, wenn dies für den Arbeitsplatz erforderlich ist, z.B. bei einem Kraftfahrer wegen Verkehrsdelikten. In einem solchen Fall würde umgekehrt eine wahrheitswidrige Antwort auch eine Entlassung rechtfertigen.

Muss der Bewerber einen Auszug aus dem **Strafregister/polizeiliches Führungszeugnis** vorlegen? Grundsätzlich ist er dazu nicht verpflichtet. Ein Arbeitgeber darf auch nicht generell ein Führungszeugnis verlangen, da aus dem Führungszeugnis mehr Angaben enthalten sein können als der Arbeitgeber berechtigterweise erfahren darf.

Fragen nach Vorstrafen dürfen nur dann unrichtig beantwortet werden, wenn die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes die korrekte Beantwortung der Fragen nicht erfordert.

### **Frühere Tätigkeiten**

Müssen alle früheren Tätigkeiten (Arbeitgeber) bekannt gegeben werden? Nein, Bewerber können sich auch nur auf solche Beschäftigungen berufen, von denen sie glauben, dass sie günstig für die Bewerbung sind. Nur wenn Sie dies für das Zustandekommen des Arbeitsvertrages ausdrücklich zur Bedingung machen, werden die letzten Tätigkeiten wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen. Ist dies nicht der Fall, muss auf nachteilige Tätigkeiten nicht hingewiesen werden.

### **Krankheiten**

Fragen nach Krankheiten oder sonstige, die Gesundheit betreffende Angelegenheiten müssen nicht beantwortet werden. Bewerber müssen sich auch keiner ärztlichen Untersuchung unterziehen, soweit dies nicht gesetzlich festgelegt ist oder sich aus der Art der Tätigkeit (z.B. Arbeit im Gesundheitsbereich) ergibt.

Bei Ausübung von Tätigkeiten, bei denen erfahrungsgemäß die Gefahr besteht, dass die Gesundheit des Betroffenen beeinträchtigt wird bzw. werden kann, wird sich der Bewerber auf seine Eignung von einem Arzt untersuchen lassen müssen. Der Arzt darf Ihnen in diesem Zusammenhang lediglich bekannt geben, ob der Bewerber für eine bestimmte Tätigkeit geeignet ist oder nicht. Die Kosten sind von Ihnen zu tragen.

Frühere Erkrankungen oder solche, die den täglichen Betrieb nicht stören, dürfen den Interviewer nicht interessieren. Eine Ausnahme stellt das Interesse nach der gesundheitlichen Fähigkeit, einen Job auszuüben, dar. Diese Frage ist berechtigt, hängt doch davon ab, ob der zukünftige Mitarbeiter in der Lage sein wird, die Arbeit entsprechend auszuführen.

### **Arbeitsrechtliche Begleitung, „Gesprächsführung“**

Bei bestimmten Einschränkungen wie schwerer Behinderung oder epileptischen Anfällen unterliegt der Bewerber sogar der Wahrheits- und Offenbarungspflicht, auch wenn der Arbeitgeber nicht danach fragt. Die Begründung liegt darin, dass sich das Unternehmen bei Einstellung eines solchen Mitarbeiters dazu verpflichtet, bestimmte Sicherheitsvorkehrungen zu treffen und Gesetze zu befolgen. Verschweigt ein Bewerber solche Informationen, kann das Unternehmen den Arbeitsvertrag anfechten und für nichtig erklären. Im schlimmsten Fall können Sie sogar aufgrund der Fehlbesetzung der Stelle Schadenersatzansprüchen gegenüber dem Bewerber stellen.

#### **HIV-Infektion**

Fragen nach einer HIV-Infektion (also vor Ausbruch der Krankheit) sind ebenfalls nur dann zulässig, wenn sie auf die sachgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten Auswirkung haben können. Hier besteht ein Fragerecht vor allem bei sämtlichen Heilberufen (Ärzte, Krankenschwestern, Hebammen usw.) und zwar wegen des Blutkontakts.

Wenn die körperliche Arbeitsbelastung in dem geplanten Arbeitsgebiet hoch ist, darf diese Frage gestellt werden. Der Arbeitgeber darf nach dem Vorliegen ansteckender Krankheiten fragen, um z.B. im Gastronomiebereich die Ansteckungsgefahr zu vermeiden

Ansteckende Krankheiten dürfen nicht verschwiegen werden. Wenn sich aus der Erkrankung ergibt, dass man in absehbarer Zeit (auch nur zeitweise) arbeitsunfähig werden könnte, so muss man dies auf Nachfrage ebenfalls zugeben.

#### **Heiratswunsch/Kinderwunsch**

Auch wenn der Arbeitgeber sich dafür interessiert, ist diese Frage diskriminierend und nicht zulässig. Da mittlerweile Männer auch in den Erziehungsurlaub gehen können, dürfen solche Fragen auch nicht gegenüber Männern gestellt werden. Das ist Privatsache und geht den Arbeitgeber nichts an. Außerdem verstößt eine Benachteiligung wegen Kinderwunsch und Erziehungsurlaub gegen die geltenden Gesetze.

#### **Sexuelle Neigungen**

Die Frage nach der sexuellen Orientierung des Bewerbers steht Ihnen in keiner Phase zu. Es darf keine Rolle spielen, welchen sexuellen Neigungen ein Bewerber nachgibt. Keinesfalls darf dem Bewerber aufgrund seiner Orientierung ein Nachteil entstehen. Nach Angelegenheiten, welche die Intimsphäre des Bewerbers betreffen, darf grundsätzlich nicht gefragt werden.

## **Arbeitsrechtliche Begleitung, „Gesprächsführung“**

### **Lohn- und Gehaltspfändungen**

Ohne besondere Anhaltspunkte dürfen Sie nicht generell nach Pfändungen von Arbeitsvergütungen beim Bewerber in den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen fragen. Liegen dagegen konkrete Anhaltspunkte für umfangreiche Lohn- und Gehaltspfändungen in vorangegangenen Arbeitsverhältnissen vor, so hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, zu erfahren, ob in seinem Arbeitsverhältnis es so weitergehen soll. Sie müssen sich ja darauf einstellen können, was an ihn an zusätzlichen Arbeiten und an Kosten im Buchhaltungsbereich wegen solcher Pfändungen auf Sie zukommt.

### **Finanzielle Verhältnisse**

Auch die finanzielle Situation unterliegt der Privatsphäre. Relevant wird die Frage dann, wenn es um die Besetzung einer Vertrauensposition z.B. Positionen im Finanzbereich oder mit Zugang zu vertraulichen Daten (Betriebsgeheimnissen) geht. Generell gehen also die Vermögensverhältnisse den Arbeitgeber nichts an. Dies gilt sowohl für das Vermögen, möglichen Grundbesitz, wie auch für Schulden.

Ein ganz besonderes Interesse an dem Vermögen besteht dann, wenn der Bewerber in der Auftragsvergabe tätig ist. In all diesen Fällen dürfen Sie nach den Vermögensverhältnissen, insbesondere nach Schulden fragen, um eine mögliche Korruptionsanfälligkeit des Bewerbers zu prüfen oder auszuschalten.

### **Bisherige Vergütung**

Umstritten ist, ob der Arbeitgeber nach der Vergütung im vorangegangenen Arbeitsverhältnis fragen darf: Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage differenziert beantwortet. Die Frage nach dem bisherigen Verdienst ist generell unzulässig, soweit die bisherige Vergütung für die neue Arbeitsstelle ohne Aussagekraft ist. Das ist bei den meisten Bewerbungen so. Die Frage nach dem bisherigen Gehalt ist deshalb in den meisten Fällen unzulässig. Allerdings darf der Arbeitgeber den Bewerber nach seinen Gehaltsvorstellungen fragen.

### **Antwortpflicht des Bewerbers? Was der Bewerber nicht verraten muss?**

#### **Was, wenn der Bewerber falsch antwortet?**

Unzulässige Fragen muss der Bewerber grundsätzlich nicht beantworten. Der Schutz der Persönlichkeit geht sogar so weit, dass unzulässige Fragen nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen, also ganz bewusst falsch beantwortet werden dürfen. Eine falsche Antwort hat für den Bewerber - von wenigen Ausnahmen abgesehen - keine rechtlichen Folgen. Da das Unterlassen einer Antwort auch regelmäßig dazu führt, dass für diesen Bewerber die Vorstellungsrunde beendet ist, darf der Bewerber nach ständiger Rechtsprechung bei rechtswidrigen Fragen auch lügen.

### **Arbeitsrechtliche Begleitung, „Gesprächsführung“**

Eine Offenbarungspflicht ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers trifft einen Bewerber 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 des Bewerbers, dass die fraglichen Umstände dem Arbeitnehmer die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht unmöglich machen oder jedenfalls sonst für die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen von ausschlaggebender Bedeutung sind.

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

Beantwortet ein Bewerber zulässige Fragen nicht wahrheitsgemäß oder nur unvollständig und kommt es daraufhin zum Abschluss eines Arbeitsvertrages, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechten oder das Arbeitsverhältnis (außerordentlich) kündigen bzw. beenden..

### **Haftung aus Diskriminierung in der Gesprächsführung**

Sie sind auch als potentieller Arbeitgeber grundsätzlich nicht berechtigt, den Arbeitnehmer über private Angelegenheiten zu befragen.

Jedenfalls sollten Sie bereits im Bewerbergespräch jede Art der Diskriminierung wegen z.B. des Alters, des Geschlechts, der Religion, etc. vermeiden.

Das könnte zu Haftungsfragen wegen der Nichteinstellung kommen. Also Positionieren Sie sich dazu keineswegs in dem Gespräch.

Letztlich wird ja ohnedies die Qualifikation entscheiden.

Damit Sie in der Gesprächsführung fit sind

### Arbeitsrechtliche Begleitung, Gesprächsführung“

Ob eine Frage im Einzelfall zulässig ist, hängt entscheidend davon ab, um welchen konkreten Arbeitsplatz es geht. Nur dann, wenn die Frage in Bezug auf diesen Arbeitsplatz von Bedeutung ist, darf sie von Ihnen gestellt werden.

**Checkliste: Zulässige und unzulässige Fragen im Vorstellungsgespräch – nochmals eine schneller Überblick-**

Frage	Zulässig	Im Ausnahme- fall zulässig	Unzulässig
AIDS/HIV		x	
Beruflicher Werdegang	x		
Betriebliche Altersversorgung	x		
Gehaltshöhe		x	
Gesundheitszustand		x	
Gewerkschaftszugehörigkeit		x	
Heiratsabsicht			x
Nebenbeschäftigungen	x		
Persönliche Verhältnisse	x		
Religions- und Parteizugehörigkeit		x	
Schulabschluss/Bildungsweg	x		
Schwangerschaft		x	
Schwebende Strafverfahren		x	
Schwerbehinderung	x		
Verfügbarkeit des Bewerbers	x		
Vermögensverhältnisse		x	
Vorstrafen		x	
Wehr- und Zivildienst	x		
Wettbewerbsverbote	x		