**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Dos und Don'ts für das Bewerbungsgespräch**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Was dürfen Arbeitgeber fragen und wann darf ein Bewerber lügen? Wir klären auf!**

**Hat der Arbeitgeber das Recht, alles zu erfahren oder darf der Arbeitnehmer bestimmte Dinge verschweigen? Was gilt es zu tun, wenn der Arbeitgeber im Rahmen des Bewerbungsgesprächs besonders persönliche Fragen stellt? Muss der Arbeitnehmer antworten? Und hat der Bewerber möglicherweise selbst die Pflicht, den Arbeitgeber auf gewisse Umstände hinzuweisen?**

Die Antworten auf diese Fragen hängen wie so oft vom Einzelfall ab. Wir klären auf!

Interesse des Arbeitgebers vs. Persönlichkeitsrechte des Bewerbers

Der Arbeitgeber hat selbstverständlich besonderes Interesse daran, möglichst viel über seinen potenziellen Angestellten in Erfahrung zu bringen. Häufig hat der Arbeitgeber auch an solchen Informationen Interesse, die ihn, rechtlich gesehen nicht zu interessieren haben. Denn jeder Arbeitnehmer hat auch eine schützenswerte Privatsphäre, deren Inhalte er mit dem Arbeitgeber nicht teilen muss.

**Doch welche Fragen darf ein Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch stellen?**

Zulässige Fragen:

**Berufliche Fähigkeiten:** Fragen nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen sowie nach bisherigem beruflichem Werdegang, nach Prüfungs- und Zeugnisnoten dürfen uneingeschränkt gestellt werden.

**Wettbewerbsverbote:** Der Arbeitgeber darf fragen, ob der Bewerber mit einem früheren Arbeitgeber ein rechtswirksames Wettbewerbsverbot geschlossen hat, das die Arbeit im Unternehmen des neuen Arbeitgebers einschränkt. Der Arbeitnehmer muss sogar von sich aus auf ein solches Wettbewerbsverbot hinweisen.

**Unzulässige Fragen:**

**Eheschließung:** Die Frage, ob die Bewerberin in absehbarer Zeit eine Ehe schließen werde, ist unzulässig.

**Höhe des bisherigen Gehalts:** Die Frage nach der bei dem früheren Arbeitgeber bezogenen Vergütung ist jedenfalls dann unzulässig, wenn die bisherige Vergütung für die erstrebte Stelle keine Aussagekraft und der Bewerber sie auch nicht von sich aus als Mindestvergütung für die neue Stelle gefordert hat.

**Religions- oder Parteizugehörigkeit:** Danach darf im gesamten Bewerbungsverfahren grundsätzlich nicht gefragt werden. Ausnahmen gelten aber für Tendenzbetriebe, zum Beispiel kirchliche Einrichtungen oder Partei-Zeitungsverlage.

**Schwangerschaft:** Bei Einstellungsverhandlungen ist die Frage nach einer Schwangerschaft grundsätzlich unzulässig. Die Frau darf die unzulässige Frage nach der Schwangerschaft wahrheitswidrig verneinen.

**Grundsätzlich unzulässige Fragen:**

Gesundheitszustand: Fragen nach früheren Erkrankungen sind nur zulässig, sobald an ihrer Beantwortung im Einzelfall für die Arbeit, für den Betrieb und für die übrigen Arbeitnehmer ein Interesse besteht.

**Gewerkschaftszugehörigkeit:** Der Arbeitgeber darf in aller Regel vor der Einstellung nicht danach fragen, auch nicht zur Feststellung einer etwaigen Tarifbindung – wobei letzteres umstritten ist. Die Frage der Tarifbindung kann jedenfalls nach der Einstellung gestellt werden, wenn dies für die Berechnung des Lohns oder zur Einhaltung sonstiger Tarifvorschriften unumgänglich ist. Die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit ist bei sogenannten Tendenzbetrieben bzw. kirchlichen Einrichtungen nach § 118 BetrVG zulässig.

**(Schwer-)Behinderung:** Weder nach einer Behinderung noch nach der Eigenschaft als Schwerbehinderter sollte gefragt werden. Das **Benachteiligungsverbot** des § 81 Abs. 2 SGB IX für Schwerbehinderte und Gleichgestellte ist mit einer **weitreichenden Entschädigungs- oder Schadensersatzpflicht verbunden**. Dies gilt insbesondere auch für Bewerber, die das – weitergehende – Merkmal der „Behinderung“ im Sinne von § 1 AGG erfüllen.

**Vermögensverhältnisse:** Danach darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht fragen. Etwas anderes gilt nur bei Arbeitnehmern, die in einem besonderen Vertrauensverhältnis beschäftigt werden sollen, bei denen der Arbeitnehmer entweder mit Geld umgehen muss oder die Gefahr der Bestechung oder des Geheimnisverrats besteht.

**Vorstrafen:** Der Arbeitgeber darf danach nur fragen, wenn und soweit die künftige Tätigkeit des Bewerbers dies erfordert. So kann zum Beispiel bei einem Kraftfahrer nach Vorstrafen wegen Verkehrsdelikten gefragt werden. Der Bewerber darf sich als unbestraft bezeichnen und braucht den der Verurteilung zugrunde liegenden Sachverhalt nicht zu offenbaren, wenn die Vorstrafen nicht (mehr) im Bundeszentralregister eingetragen oder nicht in das Führungszeugnis aufzunehmen sind

**Was tun, wenn im Bewerbungsgespräch besonders persönliche Fragen gestellt werden?**

Da die Nichtbeantwortung einer unzulässigen Frage des Arbeitgebers immer eine Benachteiligung im Bewerbungsprozess zur Folge haben kann, hat man hier das Recht zur Lüge; man darf dann also tatsächlich falsche Aussagen wider besseres Wissen machen. Wahrheitswidrige Aussagen auf unberechtigte Fragen haben keinerlei negative Folgen für den Bewerber.

**Wann Bewerber besser nicht lügen sollten**

*Den Lebenslauf verschönern, Lücken verschweigen, schlechte Noten kaschieren oder Skills dazu erfinden:* Während eines Bewerbungsgesprächs möchte man sich immer von der besten Seite zeigen und beschönigt sich und seine Fähigkeiten gerne einmal. Doch wo hört die positive Selbstdarstellung auf und wann sagt man als Bewerber die Unwahrheit?

**Fremdsprachentest**

Wenn Sie sehr gute Sprachkenntnisse angeben, sollten Sie sich fließend in dieser Sprache unterhalten können. Es kann Ihnen passieren, dass Sie sich im Vorstellungsgespräch mit einem Muttersprachler unterhalten müssen.

**Softskills**

Gerne gelogen wird auch bei den Softskills, die man nicht belegen kann. Aber Achtung: Spätestens in der Probezeit kommt die Wahrheit ans Licht und könnte dann ein Grund für den Arbeitgeber sein, sich von dem Mitarbeiter zu trennen.

Wenn Sie mit den fachlichen Kompetenzen weniger punkten können, ist es völlig legitim, andere Aspekte zu betonen – etwa soziale Kompetenzen.

Stellt sich später in der Praxis heraus, dass Sie den Arbeitgeber durch Lügen im Lebenslauf oder Vorstellungsgespräch getäuscht haben, riskieren Sie die fristlose Kündigung. Und das sogar lange nach der Probezeit!

Ihr Arbeitgeber hat das Recht, den Arbeitsvertrag auch nach Jahren wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Die Konsequenz: Sie verlieren Ihren Arbeitsplatz – und das Unternehmen darf sogar Schadenersatz verlangen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)