



Was ist erlaubt beim Bewerbungsgespräch?

Zulässig sind in einem Auswahlgespräch alle Fragen, die auf Ausbildung, Berufssituation, Erfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten usw. abzielen und helfen, ein möglichst aussagefähiges Bild von Bewerbern zu erhalten.

Diese Fragen dürfen Sie stellen:

- nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, nach dem beruflichen Werdegang und nach Zeugnisnoten
- nach dem Gesundheitszustand, sofern ein berechtigtes Interesse besteht (z. B. dauerhafte oder akute Krankheiten, so weit sie für den Arbeitsplatz von Bedeutung sind)
- nach einer aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändung, wenn die auszuübende Tätigkeit eine besondere Vertrauenswürdigkeit erfordert
- nach Vorstrafen, sofern diese für die künftige Tätigkeit bedeutsam sind (z. B. bei einem Kassierer wegen Eigentums- und Vermögensdelikten)
- nach einem rechtswirksamen Wettbewerbsverbot mit dem früheren AG des Bewerbers, das die künftige Arbeit einschränken könnte

Diese Fragen dürfen Sie nicht stellen:

- nach einer Eheschließung und/oder Kinderwunschin absehbarer Zeit
- nach einer bestehenden Schwangerschaft
- nach einer Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit (Ausnahme: Tendenzbetriebe)
- im sexual-medizinischen Bereich
- nach den Vermögensverhältnissen (es sei denn arbeitsplatzrelevant)

Übrigens: Die Lohnsteuerkarte, aus der die Religionszugehörigkeit hervorgeht, braucht erst nach Abschluss des Vertrages vorgelegt zu werden. Die Einstellung eines Arbeitnehmers darf nicht von seinem Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden.

Darüber müssen Sie den Bewerber u.a. informieren:

- über besondere gesundheitliche Belastungen
- über überdurchschnittliche Anforderungen
- über beabsichtigte organisatorische Änderungen, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes führen
- über Löhne und Gehälter, die zukünftig gefährdet sind

Außerdem dürfen Sie keine falschen Erwartungen wecken, die den Bewerber zur Kündigung seiner bisherigen Stelle verleiten

Dafür müssen Sie sorgen:

- Bewerbungsunterlagen sorgfältig aufbewahren und, wenn kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sofort zurückgeben und grundsätzlich den Personalfragebogen vernichten
- über alle Informationen schweigen
- Vorstellungskosten für Fahrt, Übernachtung, Verpflegung oder Verdienstaufschlag ersetzen, wenn Sie den Bewerber zur Vorstellung aufgefordert und den Ersatz dieser Aufwendungen nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben, und zwar unabhängig davon, ob ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder nicht.



Dazu ist der Bewerber verpflichtet:

- berechnete und begründete Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten
- mitzuteilen, welche Bedingungen des Arbeitsvertrages er nicht erfüllen kann

Unzulässige Fragen muss er nicht beantworten:

- Der Bewerber braucht nicht auf eine Behinderung (anders Schwerbehinderung) hinzuweisen, solange er die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann.
- Er bzw. Sie muss die bisherige Vergütung nicht nennen.
- Er bzw. Sie muss nicht auf Vorstrafen hinweisen.
- Die Bewerberin – braucht von sich aus nicht auf ihre Schwangerschaft hinzuweisen, jedenfalls solange sie die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann.