

Leitfaden

Das Vorstellungsgespräch: die besten Fragen und die größten Tabus!

Dieser Leitfaden hilft Ihnen, das Vorstellungsgespräch so effizient wie möglich zu führen, um vor allem aussagekräftige und entscheidungsrelevante Informationen über Ihren Bewerber zu erfahren, ohne dabei in lauernde Fettnäpfchen zu treten, die Sie laut Allgemeinem Gleichstellungsgesetz (AGG) besser vermeiden hätten.

Diese Fragen an den Bewerber machen Ihnen den Auswahlprozess garantiert leichter!

- + **Selbstdarstellung:** Erzählen Sie uns doch einfach erstmal etwas über sich und schildern Sie uns dann kurz Ihren bisherigen Werdegang. Wo sehen Sie Ihr größtes Talent?
- + **Berufliche Entwicklung:** Was haben Sie während Ihrer beruflichen Entwicklung gelernt, von dem Sie heute noch profitieren? Worauf freuen Sie sich bei Ihrem anstehenden Jobwechsel am meisten?
- + **Fachliche Kompetenzen:** Berichten Sie uns von Ihrem größten beruflichen Erfolg. Haben Sie konkrete berufliche Ziele, die Sie mit uns erreichen möchten?
- + **Soziale Kompetenzen:** Was würden Sie tun, wenn Sie merken, dass Sie mit einem Ihrer Kollegen nicht klarkommen? Gab es schon so einen Fall und wenn ja, wie sind Sie damit umgegangen?
- + **Führung:** Was erwarten Sie von Ihrem Chef? Was haben Sie an Ihrem letzten Chef besonders geschätzt? Und er an Ihnen?
- + **Persönliche Fragen:** Warum wollen Sie sich verändern und warum wollen Sie gerade zu uns?

Achtung: Diese Themen sind im Vorstellungsgespräch tabu!

- ✗ **Familienstand/Familienplanung:** Die Frage nach der Familienplanung ist unzulässig. Klar ist, dass Betriebe so herausfinden wollen, ob die potenzielle neue Mitarbeiterin demnächst bedingt durch den Mutterschutz ausfallen könnte. Darin liegt aber eine Diskriminierung der sexuellen Identität. Ebenso ist die Frage nach einer Schwangerschaft grundsätzlich unzulässig. Die Frau darf die unzulässige Frage nach der Schwangerschaft deshalb wahrheitswidrig verneinen.
- ✗ **Gesundheitszustand:** Fragen nach früheren Erkrankungen sind nur insoweit zulässig, wenn an ihrer Beantwortung im Einzelfall für die Arbeit, für den Betrieb und für die übrigen Arbeitnehmer ein Interesse besteht.
- ✗ **Religions- oder Parteizugehörigkeit:** Danach darf im gesamten Bewerbungsverfahren grundsätzlich nicht gefragt werden, wie sich für die Religionszugehörigkeit schon aus der Verfassung ergibt. Ausnahmen gelten nur für sog. Tendenzbetriebe, wie z. B. kirchliche Einrichtungen.
- ✗ **Höhe des bisherigen Gehalts:** Die Frage nach der Vergütung beim letzten Arbeitgeber 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.

- ✘ **Vermögensverhältnisse:** Danach dürfen Arbeitgeber grundsätzlich nicht fragen. Außer 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 (Fahrer eines Geldtransporters, Filialleiter). Die Forderung nach einer SCHUFA-Auskunft ist umstritten und noch nicht höchstrichterlich entschieden, also lieber davon absehen.

Tipp:

Sie wollten immer schon wissen, wie sich Ihre Bewerber auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten? Dann empfehlen wir Ihnen das [Lexware eBook „Vorstellungsgespräche“](#). Darin finden Sie alle Tipps und Tricks.

Autor: Lexware Redaktion

Quelle: www.lexware.de/wissen-tipps