

# Ehrlich währt am längsten? Psychische Erkrankungen im Vorstellungsgespräch

Von Alexander Engel

► Wenn Menschen nach einer längeren Erkrankungsphase wieder oder erstmalig in das Erwerbsleben einsteigen wollen, haben sie eine zentrale Frage: »Wie kann ich mit einer krankheitsbedingten Lücke im Lebenslauf umgehen und wie kann ich reagieren, wenn ich auf die Lücke in meinem Lebenslauf angesprochen werde – soll ich meine Erkrankung offenlegen?«

## Die Fragen im Bewerbungsgespräch – nicht alles ist erlaubt

Generell ist es so, dass der Arbeitgeber im Bewerbungsprozess Fragen stellen darf, an deren Beantwortung er ein berechtigtes Interesse besitzt. Im Rahmen des Bewerbungsprozesses bezieht sich dieses Interesse auf die Arbeitskraft und Qualifikation der Bewerber. So kann der potenzielle Arbeitgeber den Bewerber z. B. nach seinen bisherigen beruflichen Erfahrungen, seinen Fähigkeiten, Kenntnissen usw. befragen. Hier wird in der Regel ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers unstrittig und anzuerkennen sein.

Auf Fragen des Arbeitgebers, an deren Beantwortung er ein berechtigtes Interesse besitzt, müssen Bewerber ehrlich antworten. Wenn sie dies nicht tun, dann kann dies dazu führen, dass der geschlossene Arbeitsvertrag ungültig wird. Hingegen dürfen sie bei Fragen, an denen kein berechtigtes Interesse besteht, auch wahrheitswidrig antworten, ohne eine Sanktion fürchten zu müssen. Doch welche Fragen sind nicht gerechtfertigt?

Fragen, die nicht in einem Bewerbungsgespräch gestellt werden dürfen, sind solche, die einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Privatsphäre des Bewerbers bedingen oder den Bewerber diskriminieren. Dies sind z. B. Fragen nach:

- der Konfession der Bewerber (jedoch nicht, wenn es sich um einen konfessionsgebundenen Betrieb handelt z. B. die Caritas oder die Diakonie),
- dem Bestehen einer Schwangerschaft,
- dem Vorliegen einer Schwerbehinderung,
- der Mitgliedschaft in einer Partei oder Gewerkschaft.

## Krankheit und Behinderung im Bewerbungsprozess

Doch wie sieht es mit Fragen aus, die sich auf den Gesundheitszustand eines Bewerbers beziehen? Potenzielle Arbeitgeber dürfen zum Glück nicht alle Informationen erheben, die sie interessieren. Fragen nach dem Gesundheitszustand oder Erkrankungen des Bewerbers steht der Schutz des Persönlichkeitsrechts gegenüber. Daher dürfen mögliche Arbeitgeber nur nach Krankheiten oder Behinderungen fragen, die dauerhaft oder regelmäßig wiederkehrend die Arbeitsleistung des Bewerbers beeinträchtigen und dazu führen, dass er seine arbeitsvertraglichen Pflichten nicht erbringen kann.

## Ehrlich bleiben oder lieber nicht?

Doch was bedeutet dies nun für Ihren Bewerbungsprozess? Kurz gesagt sind im Bewerbungsgespräch Fragen des Arbeitgebers nach dem Gesundheitszustand nur dann zulässig, wenn die körperliche und psychische Verfassung eine wesentliche Vorausset-

zung für die Ausführung der geplanten Tätigkeit ist (sog. tätigkeitsbezogene Fragen i. S. V. § 8 AGG). Sie sollten sich daher vor einem Bewerbungsgespräch die Frage stellen, ob die anvisierte Tätigkeit durch Ihre gesundheitliche Situation erheblich beeinträchtigt wird oder eine erhöhte Unfallgefahr besteht oder es zu einer Fremd- oder Eigengefährdung kommen kann wie z. B. durch die Nebenwirkung von Medikamenten oder Gedächtnis- oder Konzentrationsstörungen.

Des Weiteren müssen Sie die Lücke im Lebenslauf nicht wahrheitsgemäß benennen. Jedoch sollten Sie die Lücke im Lebenslauf in der Bewerbung und im Bewerbungsgespräch erklären können. Bestimmte Erkrankungen werden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalabteilungen leider noch immer als Indikator für hohe Krankenstände und mangelnde Leistung gewertet – dies sind insbesondere psychische Erkrankungen wie Depressionen oder Burnout sowie chronische Beschwerden, wie z. B. Rückenprobleme oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen – aus diesem Grund ist es immer noch schwierig, diese als Ursache einer längeren Krankheitsphase im Lebenslauf anzugeben.

Eine Möglichkeit besteht darin, eine längere Lücke im Lebenslauf als eine berufliche Auszeit aus privaten Gründen auszuweisen. Diese Formulierung lässt viel Spielraum und kann neben einer krankheitsbedingten Genesungszeit auch die Versorgung eines pflegebedürftigen Angehörigen oder eines Kindes bedeuten. Der Vorteil besteht darin, dass im Lebenslauf keine unerklärte Lücke entsteht, die vielleicht dazu führt, dass Sie zum Vorstellungsgespräch gar nicht erst eingeladen werden.

Wenn Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, dann haben sie noch genug Zeit, sich eine Strategie zu überlegen, wie Sie sich im Gespräch positionieren möchten. Denn eins ist sicher: die Frage nach der Lebenslückelücke wird wahrscheinlich kommen. Wie Sie mit dieser Frage schlussendlich umgehen, liegt bei Ihnen. Sie sollten das Vorgehen wählen, mit dem Sie sich selbst am wohlsten fühlen und deshalb auch am überzeugendsten auftreten können.

Eine klare Empfehlung, wie Sie handeln sollten, kann ich Ihnen daher an dieser Stelle nicht geben. Zu viel hängt von der Einstellung des Arbeitgebers und Ihrem eigenen Genesungsprozess ab. Auch wenn Sie bestimmte Aspekte ihrer gesundheitlichen Vergangenheit nicht wahrheitsgemäß beantworten müssen, so ist es doch für vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem potenziellen Arbeitgeber förderlich, die Karten offen zu legen, Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen bestmöglich darzustellen und ihre Genesung zu betonen. Vielleicht währt ehrlich also doch am längsten? Insbesondere wenn Sie die Bedeutung eines guten, vertrauensvollen Arbeitsklimas für Ihren Recoveryprozess bedenken.

Und nun, Hand aufs Herz, wenn Sie ein Arbeitgeber nicht einstellen möchte, weil Sie vor einiger Zeit krank waren – möchten Sie dann wirklich bei ihm arbeiten? ◀

Alexander Engel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften der TH Köln.