

## Gesetzliche Grundlagen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

# WAS DARF EIN ARBEITGEBER SEINE ARBEITNEHMER FRAGEN UND WAS NICHT?

In Bewerbungs-, Qualifikations- oder Beförderungsgesprächen werden dem Arbeitnehmer viele Fragen gestellt. Dabei muss der Arbeitgeber beachten, dass (zu) persönliche Fragen – etwa zum Privatleben oder zur politischen Einstellung – meist nur in Ausnahmefällen zulässig sind. Es lohnt sich deshalb, sich vorgängig zu informieren, welche Fragen überhaupt gestellt werden dürfen.

Text: Elisabeth Glättli, Rechts- und Fachanwältin für Arbeitsrecht

«Beabsichtigen Sie, in Bälde eine Familie zu gründen?» Eine solche Frage anlässlich des Bewerbungsgesprächs scheint nicht ungewöhnlich. Ist sie aber gesetzeskonform?

Erkundigt sich der Arbeitgeber nach bestimmten persönlichen Umständen auf der Arbeitnehmerseite, so beschafft er sich persönliche Daten über den Arbeitnehmer. Eine solche Datenerhebung ist nicht schrankenlos zulässig, sondern wird (für den kantonalen Arbeitgeber) durch die kantonalen Datenschutzgesetze und Personalgesetze eingegrenzt.

Das Datenschutzrecht ist Teil des Persönlichkeitsrechts. Dazu gehört auch die Geheim- und Privatsphäre des Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer daher nicht schrankenlos ausfragen. Das Fragerecht des Arbeitgebers ist vielmehr auf Fragen beschränkt, welche die Eignung des Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis betreffen oder für die Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind (vgl. auch Art. 328b OR).

### Fragen zur Eignung erlaubt

Zulässig sind Fragen nach der persönlichen und beruflichen Qualifikation des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit seiner Arbeit. Erlaubt sind daher Erkundigungen nach der Aus- und Weiterbildung, den bisherigen Anstellungen, den Qualifikationen, den Karriereplänen und zu gültigen Konkurrenzverboten. Fragen nach der persönlichen Belastbarkeit gehören zu den beruflichen Qualifikationen. Je nach der

zu verrichtenden Arbeit, der Art des Betriebs sowie der zukünftigen Stellung des Arbeitnehmers muss dieser auch Auskunft geben, wenn Krankheiten bestehen, welche die Arbeitsfähigkeit beeinflussen, etwa chronische Leiden bzw. schwere oder ansteckende Krankheiten. Ein Arbeitnehmer hat allerdings bereits von sich aus Umstände bekannt zu geben, welche ihn zur Arbeitsübernahme als (absolut) ungeeignet erscheinen lassen, die vertragsgemässe Arbeitsleistung ausschliessen oder erheblich behindern.

Zulässig sind zudem Fragen, welche der Arbeitgeber benötigt, um den Arbeitnehmer ordnungsgemäss zu versichern oder zu entlohnen (z. B. Zivilstand, Anzahl Kinder, Lohnpfändung) oder welche den Einsatz der Mitarbeitenden im Betrieb (z. B. bestehende Schwangerschaft, bevorstehender Militärdienst) betreffen.

### Heikle und unzulässige Fragen

Fragen zu besonderen Personendaten wie Gesundheit, religiöse, weltanschauliche, politische oder gewerkschaftliche Ansichten oder Tätigkeiten, Massnahmen der sozialen Hilfe, administrative oder strafrechtliche Verfolgungen oder Sanktionen sind grundsätzlich verboten und nur unter besonderen Umständen erlaubt. Dasselbe gilt für das Privatleben. So müssen hängige Strafverfahren nur angegeben werden, falls durch das Verfahren die absehbare Gefahr einer Arbeitsverhinderung droht. Ebenso darf nicht nach Vorstrafen gefragt

werden, es sei denn, die Eignung des Bewerbers wäre beeinträchtigt (z. B. Veruntreuung bei Treuhändern, Pädophilie bei Kita-Angestellten) und die Strafe wäre noch im Zentralstrafregister registriert. Auch Fragen zum Privatleben und zur persönlichen Einstellung (weltanschaulich oder politisch) sind nur erlaubt, wenn sie für die Ausübung des Amtes eine Rolle spielen (z. B. bei Tätigkeit in einem politischen Umfeld). Bei Schwangerschaft besteht eine Offenbarungspflicht, wenn wegen der Schwangerschaft nicht mehr gearbeitet werden kann oder wenn eine gesundheitliche Gefährdung von Mutter und Kind besteht.

Die eingangs gestellte Frage nach den Plänen für eine Familiengründung gehört zur Privatsphäre und ist daher unzulässig. Erlaubt ist hingegen die Frage, ob auf längere Sicht eine vollzeitliche Anstellung verfolgt wird und wie die Karrierepläne des fraglichen Arbeitnehmers aussehen.

Erwähnt sei, dass infolge des auf das Arbeitsverhältnis beschränkten Fragerechts (ohne ausdrückliche Erlaubnis des Arbeitnehmers) auch keine Informationen mittels Suchmaschinen und mittels privaten sozialen Netzwerken eingeholt werden dürfen. Unzulässig ist auch der Anspruch, den Arbeitgeber als Kontakt oder Freund zu akzeptieren. Ausnahmen können unter bestimmten Voraussetzungen für Mitarbeitende mit besonders ausgeprägter Vorbildfunktion oder bei Tätigkeit im unmittelbaren Umfeld von hohen Entscheidungs- oder wichtigen Geheimnisträgern bestehen.