



Das Recht des Arbeitgebers, sich über den Gesundheitszustand eines Bewerbers/Arbeitnehmers zu informieren (2001)

Die Privatwirtschaft unterliegt momentan weltweit einem enormen Konkurrenzkampf, der massgeblich vom Faktor des „Kosten-Leistungs-Verhältnis“ bestimmt wird. In diesem Spannungsverhältnis spielen unter anderem die Lohnkosten eine zentrale Rolle. Entsprechend gross ist das Bedürfnis der Arbeitgeber, durch eine sorgfältige Selektion unter den Arbeitnehmern bzw. den Bewerbern eine Optimierung bezüglich des „Kosten-Leistungs-Verhältnisses“ zu erreichen. Dazu gehört auch das Bestreben, gesundheitlich bedingte Absenzen der Arbeitnehmer möglichst klein zu halten, da diese die Produktivität und die Organisation der Betriebsabläufe belasten. Der Arbeitgeber hat ein verständliches Interesse, Bewerber, die ein entsprechendes Risiko darstellen, erst gar nicht einzustellen oder solchen Arbeitnehmern zu kündigen. Er möchte möglichst umfassende Kenntnisse über den Gesundheitszustand der Bewerber/Arbeitnehmer erhalten. Dem steht der Anspruch der Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Privat- und Intimsphäre gegenüber. Wie weit geht nun das Auskunftsrecht des Arbeitgebers?

Die Auskunftspflicht des Arbeitnehmers

Die Auskunftspflicht ist durch Art. 328b OR sowie die Bestimmungen des Datenschutzgesetzes beschränkt. Danach ist der Arbeitgeber zur Datenerhebung nur soweit berechtigt, als diese erforderlich ist, um die Eignung des Bewerbers zur Erbringung der vorgesehenen Arbeitsleistung und zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses abzuklären. Der Arbeitgeber darf also konkrete, auf die Eignung für die spezifische Funktion bezogene Fragen zur Gesundheit stellen. Selbst die Frage nach vergangenen gesundheitlichen Problemen ist gerechtfertigt, wenn die vorgesehene Arbeit einen Rückfall oder Spätfolgen auslösen könnte. Der Bewerber/Arbeitnehmer seinerseits ist auch ohne entsprechende Frage des Arbeitgebers verpflichtet über seinen Gesundheitszustand Mitteilung zu machen, wenn sich dieser negativ auf die Erfüllung und Durchführung des Arbeitsverhältnisses auswirken könnte. Stellt





ein Arbeitgeber Fragen, die über das Zulässige hinausgehen, so wird heute ein Recht des Arbeitnehmers auf eine „Notlüge“ anerkannt.

Die vertrauensärztliche Untersuchung

Der Arbeitgeber kann einen Bewerber auch zu einer ärztlichen Untersuchung auffordern. Diese kann vom Vertrauensarzt des Arbeitgebers oder vom Hausarzt des Bewerbers durchgeführt werden. Allerdings hat sich diese ärztliche Untersuchung auf die Frage zu beschränken, ob der Bewerber für den zur Diskussion stehenden Arbeitsplatz aus gesundheitlicher Sicht geeignet ist. Entsprechend auferlegen die Richtlinien der FMH den Ärzten die Pflicht, nur die für den Arbeitsplatz notwendigen Abklärungen vorzunehmen und die Schlussfolgerung in der Form „für den Arbeitsplatz geeignet ... nicht geeignet ... geeignet unter Vorbehalt“ dem Arbeitgeber weiterzuleiten.

Einholen von Auskünften und Referenzen

Das Einholen von Referenzen bei früheren Arbeitgebern ist nur mit ausdrücklicher Einwilligung des Bewerbers erlaubt. Auskünfte über den Gesundheitszustand dürfen nur erteilt werden, soweit sie für die künftige Arbeitsstelle relevant sind. Weitergehend Auskünfte darf der angefragte Arbeitgeber nicht geben; er muss seiner Schweigepflicht gemäss Art. 12 des Datenschutzgesetzes nachkommen und solche Fragen zurückweisen. Natürlich ist nicht zu übersehen, dass ein Bewerber diese Einschränkungen aufgrund der schwierigen Beweislage nur schwer durchsetzen kann.

