

# Lügen erlaubt?

Arbeitnehmende sind über ihre Rechte bei einem Bewerbungsgespräch oft nur ungenügend informiert. Der vorliegende Artikel widmet sich deshalb der Frage, wie man sich als Bewerber juristisch korrekt verhält.

Fragen, welche einen unmittelbaren Zusammenhang zur Arbeitstätigkeit oder zum Arbeitsplatz wie beispielsweise zur Ausbildung oder einem Konkurrenzverbot, haben, sind erlaubt und daher ehrlich zu beantworten. So auch die Frage nach einer aktuell vorliegenden Krankheit.

## Unzulässige Fragestellungen

Nicht erlaubt sind Erkundigungen nach dem Lebenspartner (ausgenommen leitende Angestellte), einer Vereins- oder Verbandszugehörigkeit sowie nach der politischen Ausrichtung. Ebenfalls dürfen der Wunsch, eine Familie zu gründen, oder eine bestehende Schwangerschaft nicht thematisiert werden. Geschieht es trotzdem, steht es jedem frei, bei unzulässigen Fragen die Antwort zu verweigern, indem man den Arbeitgeber auf die Unzulässigkeit hinweist. Doch dies wird meist mit einer Absage enden. Empfehlenswerter ist, eine derartige Frage offen und ehrlich zu beantworten. Man kann die beiden Ansätze aber auch verbinden, indem man sein Gegenüber höflich auf die Unzulässigkeit der Frage hinweist und dennoch auf die gestellte Frage Bezug nimmt: «Wie Sie als Fachperson wissen, darf diese Frage nicht gestellt werden. Aber ja, mein Lebenspartner ist wie ich in der Region aufgewachsen und arbeitet zu hundert Prozent in der Industrie.»

Eine weitere mögliche Reaktion auf unzulässige Fragen sind Notlügen. Der Vorteil besteht darin, dass das Gespräch unbeschwert weiterläuft. Wird die Interessentin nach ihrer Zukunft gefragt, kann sie die für sie günstigste Antwort geben wie: «Ich habe kein Interesse an einer Familie, sondern möchte mich die nächsten fünf Jahre voll auf meine Karriere konzentrieren.» Dies ist selbst dann erlaubt, wenn die Arbeitnehmerin bereits während des Bewerbungsgesprächs schwanger ist. Einzig wenn die Gesundheit der Bewerberin oder jene des Kindes gefährdet ist bzw. die in

Aussicht gestellte Arbeit voraussichtlich nicht geleistet werden kann, muss eine bestehende Schwangerschaft bekannt gegeben werden.

Macht die Bewerberin hingegen von sich aus Mitteilungen zu ihrer Person bzw. Lebensverhältnissen, so müssen diese – unabhängig davon, ob sie in unmittelbarem Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen oder nicht – wahr sein.

## Ansprüche bei einer Absage

Erhält die Arbeitnehmerin eine Absage, so hat sie einen Anspruch darauf, sämtliche Bewerbungsunterlagen zurückzuerhalten. Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die von ihm beschafften Unterlagen, wie beispielsweise Einstellungsfragebogen, grafologische Gutachten und Ähnliches, zu vernichten. Reist der Bewerber weite Strecken zum Gespräch, so sind die Reisekosten vom Bewerber zu übernehmen. Einzig wenn der Arbeitgeber – ohne vorangehende Bewerbung – diesen zu einem Vorstellungsgespräch gebeten hat, könnte er bei einer Absage zur Übernahme verpflichtet werden (keine gefestigte Praxis).

## Geschlechtsbezogene Diskriminierung

Besteht die Vermutung, dass eine Absage wegen geschlechtsspezifischer Merkmale erfolgte, so kann die betroffene Person eine schriftliche Begründung verlangen. Eine Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn die Bewerberin allein wegen einer bestehenden Schwangerschaft abgelehnt wurde – dies selbst dann, wenn sich auf diese Stelle nur Frauen beworben haben. Gelingt ihr der Beweis einer Diskriminierung, besteht Anspruch auf eine Entschädigung von maximal drei Monatslöhnen. Dieser Anspruch ist innert drei Monaten nach Ablehnung der Anstellung geltend zu machen; Schadenersatz- oder Genugtuungsansprüche bleiben vorbehalten.

*Regula Steinemann*



**Regula Steinemann**, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.