



## Fragen im Bewerbungsgespräch

Das Bewerbungsgespräch dient dem gegenseitigen Kennenlernen und zur Abklärung, ob ein Anstellungsverhältnis für Arbeitgebende und Stellenbewerbende infrage kommt. Arbeitgebende dürfen aber im Gespräch nicht alle Fragen stellen. Was zu weit geht, regelt – jedoch nur im Grundsatz – das Gesetz.

■ Von Sabine Taxer

### Das Bewerbungsgespräch als Eignungsabklärung

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages findet in der Regel (mindestens) ein persönliches Gespräch statt. Dieses soll dazu dienen, den potenziellen Vertragsparteien Aufschluss über die verschiedenen Aspekte des Arbeitsverhältnisses zu vermitteln.

Im Bewerbungsverfahren gilt noch kein Vertragsrecht. Arbeitgebende und Stellenbewerbende schulden einander jedoch ein Verhalten nach Treu und Glauben. Hieraus ergeben sich gegenseitige Auskunfts- und Mitteilungspflichten.

Stellenbewerbende trifft die Pflicht, die für die Eignungsabklärung erforderlichen und geforderten persönlichen Angaben wahrheitsgetreu preiszugeben. Dabei haben Stellenbewerbende die gestellten Fragen wahrheitsgemäss zu beantworten («Auskunftspflicht») und zudem von sich aus gewisse Informationen mitzuteilen («Mitteilungspflicht»). Aufgrund der Mitteilungspflicht müssen Stellenbewerbende von sich aus über Aspekte informieren, welche einen Arbeitsplatzbezug aufweisen.

Das Fragerecht der Arbeitgebenden ist allerdings begrenzt und unterliegt gewissen Schranken.

### Rechtliche Grundlagen

Arbeitgebende dürfen im Rahmen des Bewerbungsgesprächs nur Fragen stellen, die mit der zu besetzenden Arbeitsstelle in einem Zusammenhang stehen und an deren Antwort ein berechtigtes Interesse besteht. Nach dem Grundsatz aus Art. 320 OR haben Stellenbewerbende prinzipiell über alles Auskunft zu geben, was sich auf die Anstellung und die spezielle Eignung hierfür auswirken kann. Art. 328b OR hält weiter fest, dass Da-

ten über Arbeitnehmende nur so weit bearbeitet werden dürfen, als sie die Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder für die Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Obgleich die Bestimmung sich nur auf bereits bestehende Arbeitsverhältnisse zu beziehen scheint, gilt sie auch für das Bewerbungsverfahren.

Ebenfalls findet das Datenschutzgesetz Anwendung im Bewerbungsgespräch und verlangt generell die Verhältnis- und Zweckmässigkeit von Datenbearbeitungen (Art. 4 DSGVO). Gestützt auf die anwendbaren gesetzlichen Grundlagen ist zwischen zulässigen und unzulässigen Fragen zu unterscheiden.

### Zulässig sind Fragen, die für die Stelle relevant sind

Arbeitgebende haben nur Anspruch auf die Informationen, die für die konkret zu besetzende Arbeitsstelle relevant sind, mit dieser im Zusammenhang stehen oder die Eignung der Stellenbewerbenden betreffen. Fragen ohne einen Arbeitsplatzbezug dürfen grundsätzlich nicht gestellt werden.

Nicht zulässige Fragen stellen einen unzulässigen Eingriff in die Persönlichkeitssphäre der Stellenbewerbenden dar. Der Persönlichkeitsbereich der Stellenbewerbenden ist jedoch nicht umfassend geschützt. Arbeitgebende können durchaus ein berechtigtes Interesse an Informationen aus diesem Bereich haben, wobei auch hier ein direkter Bezug zwischen der Frage und der beruflichen Eignung vorausgesetzt wird. Nicht unüblich ist, dass Stellenbewerbende im Bewerbungsdossier ihre Freizeitaktivitäten auflisten. In der Folge ist es möglich, dieses freiwillig preisgegebene Thema angemessen zu erörtern.

Es ist deshalb im konkreten Einzelfall unter Würdigung aller Umstände zu entscheiden,

ob eine Frage den Persönlichkeitsschutz eines Stellenbewerbenden verletzt oder nicht. Der Umfang des Fragerechts richtet sich aber immer nach der vorgesehenen Position und Verantwortung – je höher die Stellung, desto umfassender das Fragerecht der Arbeitgebenden und die Auskunftspflicht der Stellenbewerbenden.

### «Schwindeln» ist bei unzulässigen Fragen ausnahmsweise erlaubt

Der Informationsaustausch bei einem Bewerbungsgespräch unterliegt den Regeln des redlichen und loyalen Verhaltens. Wer daher mit einer unzulässigen Frage konfrontiert wird, muss diese grundsätzlich nicht beantworten. Angesichts des Machtgefälles im Bewerbungsgespräch ist der Hinweis an Arbeitgebende, eine bestimmte Frage sei unzulässig, realitätsfern. Da sich dies negativ auf die Bewerbungschancen auswirken kann, hat die Rechtsprechung das sog. «Notwehrrecht der Lüge» entwickelt. Gemäss dem Bundesgericht dürfen Stellenbewerbende in solchen Situationen auf das Notwehrrecht zurückgreifen und ausnahmsweise lügen.

Nachteile dürfen Stellenbewerbenden durch die wahrheitswidrige Beantwortung von unzulässigen Fragen nicht entstehen. Demgegenüber berechtigen zu Unrecht unterschlagene Informationen sowie Lügen auf zulässige Fragen Arbeitgebende dazu, das Arbeitsverhältnis infolge Willensmangels aufzulösen oder, je nach Umständen, fristlos zu kündigen.

### Beispiele für zulässige Fragen

Als zulässige Fragen im Bewerbungsgespräch gelten im Allgemeinen die Fragen zur Person wie Vor- und Nachname, Nationalität, Wohnadresse und Arbeitsbewilligung bei Ausländern. Fragen zur Ausbildung, zu besuchten Schulen, zum beruflichen Werdegang, zur Arbeitserfahrung sowie zu Qualifikationen und Berufsbewilligungen (z.B. Führerausweis, Kapitans- und Pilotenlizenzen oder Anwaltspatente) sind ebenfalls zulässig.

### Beispiele für unzulässige Fragen

**Religion oder Gewerkschaftszugehörigkeit**  
Fragen hinsichtlich Partei-, Religions- oder Gewerkschaftszugehörigkeiten sind grundsätzlich unzulässig.



## Vorstrafen

Fragen nach eventuellen Vorstrafen, laufenden Strafverfahren und das Verlangen eines Auszuges aus dem Strafregister sind im Regelfall unzulässig. Solche Fragen sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn sie einen Bezug zum Arbeitsplatz aufweisen können (z.B. die Frage nach Verkehrsdelikten bei einem Chauffeur).

## Familienplanung und Schwangerschaft

Fragen zu den persönlichen Familienverhältnissen, zur Partnerschaft und zur zukünftigen Familienplanung greifen in die Intimsphäre der Stellenbewerbenden ein und müssen daher nicht beantwortet werden. Fragen zu einer bestehenden oder geplanten Mutterschaft sind ebenfalls nicht zulässig, da Bewerberinnen gegenüber ihrer männlichen Konkurrenz nicht benachteiligt werden dürfen. Stellen Arbeitgebende dennoch solche Fragen, setzen sie sich der Gefahr aus, das Diskriminierungsverbot gemäss Gleichstellungsgebot zu verletzen.

## Gesundheitliche Probleme

Bei einem Bewerbungsgespräch müssen sämtliche Fragen, die den Gesundheitszustand, eventuelle Beschwerden sowie Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeiten betreffen, grundsätzlich nicht beantwortet werden.

Wenn gesundheitliche Probleme oder körperliche Behinderungen jedoch die Arbeitstaug-

lichkeit direkt beeinträchtigen, haben Arbeitgebende hierauf ein Informationsrecht.

## Sexuelle Orientierung

Fragen zur sexuellen Orientierung oder zu sexuellen Präferenzen gehören nicht in ein Bewerbungsgespräch und sind unzulässig.

## Finanzielle Verhältnisse

Arbeitgebende dürfen prinzipiell nicht nach den persönlichen Vermögensverhältnissen, dem bisherigen Einkommen (die Unzulässigkeit ist allerdings umstritten), bezogener Sozialhilfe oder einer allfälligen Überschuldung fragen.

## Freizeitgestaltung

Unzulässig sind persönliche Fragen, die in keinem Zusammenhang mit der offenen Arbeitsstelle stehen. Dazu gehören beispielsweise Fragen zur Freizeitgestaltung, zur Wohnsituation oder zur Zugehörigkeit in Vereinen und Verbänden. Diese Fragen sind ohne einen vorliegenden Arbeitsplatzbezug nicht zulässig.

## Heikle Fragen in Tendenzbetrieben

Unzulässige Fragen können ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn es um eine Bewerbung auf eine Arbeitsstelle in einem Tendenzbetrieb geht, d.h., wenn Arbeitgebende überwiegend politische, religiöse oder auch karitative Ziele (z.B. Kirche oder politische

Partei) verfolgen. Das Fragerecht geht dann erheblich weiter, weil Mitarbeitende bis zu einem gewissen Grad diese Weltanschauung der Arbeitgebenden teilen müssen.

## Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nur nach Informationen, welche für die Berufsausübung relevant sind und in einem direkten Zusammenhang mit der Eignung für die Arbeitsstelle stehen, gefragt werden darf. Die Zulässigkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch ist nicht isoliert, sondern immer im Kontext mit der ausgeschriebenen Arbeitsstelle zu beurteilen.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass unzulässige Fragen gestellt werden. Rechtslehre und Praxis anerkennen deshalb in solchen Situationen ein sogenanntes «Notwehrrecht der Lüge». Eine klar unzulässige Frage im Bewerbungsgespräch darf mangels wirksamer Alternative wahrheitswidrig beantwortet werden. Wer nicht lügen möchte, sollte unzulässigen Fragen diplomatisch ausweichen oder die Antwort möglichst generell und unverfänglich formulieren.



## AUTORIN

**Sabine Taxer** ist vorwiegend in den Bereichen des Arbeits- und Ausländerrechts sowie im allgemeinen Gesellschafts- und Handelsrecht in der Anwaltskanzlei Wenger & Vieli AG tätig.



## Wie attraktiv sind Sie als Arbeitgeber?

Entdecken Sie Ihre Stärken  
und entwickeln Sie Ihr  
Potenzial.

Nehmen Sie teil an der grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz und profitieren Sie vom Benchmarking.



JETZT ANMELDEN!  
[www.swissarbeitgeberaward.ch](http://www.swissarbeitgeberaward.ch)