



GESUNDHEITSFRAGEN DES ARBEITGEBERS

Alles erlaubt?

GRUNDSATZ

Erlaubt sind grundsätzlich nur Fragen, die in einem direkten Zusammenhang mit dem zukünftigen Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit stehen. Ansonsten hat der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Informationen über das Leben des Bewerbers (Art. 4, 12, 13 Datenschutzgesetz und Art. 328b OR).

GESUNDHEITSBEREICH

Gerade im Gesundheitsbereich ist es oft schwierig zu beurteilen, ob eine Frage in einem sachlichen Zusammenhang mit der Arbeit steht (und damit erlaubt ist) oder eben nicht. Bei körperlich belastenden Tätigkeiten ist es u.E. zulässig, wenn der Arbeitgeber sich diesbezüglich über den Gesundheitszustand erkundigt, um abzuklären, ob die Gefahr besteht, dass ein Arbeitnehmer wegen überdurchschnittlich vielen Absenzen oder Leistungsschwächen für die Stelle weniger tauglich ist.

Auskünfte über ausgeheilte Krankheiten und über solche, welche die Leistungsfähigkeit in keiner Weise beeinflussen (sofern es das überhaupt gibt), müssen vom Bewerber nicht erteilt werden. In der arbeitsrechtlichen Literatur werden denn auch pauschale Fragen nach dem allgemeinen Gesundheitszustand oder nach früheren Krankheiten, Operationen, Kuren etc. als unzulässig bezeichnet.

AUFNAHME IN VERSICHERUNG

Anders präsentiert sich die Situation, wenn es um die Aufnahme in die Krankentaggeldversicherung oder in den überobligatorischen Teil der Pensionskasse geht. Hier muss der Arbeitnehmer entsprechende Fragebögen wahrheitsgemäss und vollständig ausfüllen und Auskunft geben. **Der Arbeitgeber selber darf aber zu diesen Daten keinen Zugriff haben.**

PRAXIS

Von Arbeitgeberseite werden die beschriebenen rechtlichen Regelungen allgemein als zu streng eingestuft, da die finanziellen Belastungen bei Eintritt einer Krankheit erheblich sind.

Oft stellt daher der Arbeitgeber auch Fragen, die eigentlich unzulässig wären. Hier steht dem Kandidaten das sogenannte „Notwehrrecht der Lüge“ zu. Erfährt nun der Arbeitgeber nach einer erfolgten Anstellung von den falschen Angaben, so hat er grundsätzlich keine rechtliche Handhabe, etwas dagegen zu unternehmen.

MÖGLICHES VORGEHEN

Es empfiehlt sich daher, anhand einer *möglichst konkreten Arbeitsplatzbeschreibung mit den entsprechenden Belastungen* punktuelle Fragen zu stellen, um gegenüber dem Kandidaten im Bedarfsfall auch begründen zu können, warum man diese Frage stellen darf und muss.

Nach unserer Auffassung ist es aber - im Gegensatz zum arbeitnehmerfreundlichen Teil der Lehre - grundsätzlich zulässig, den Bewerber nach **gegenwärtigen** Krankheiten zu fragen.

Zulässig ist es auch, den Bewerber zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung anzubieten. Verweigert der Bewerber die Zustimmung, schmälert er wohl tendenziell seine Anstellungschancen. Es ist dann Sache des Arbeitgebers zu entscheiden, ob er lediglich Bewerber einstellen will, die einer vertrauensärztlichen Untersuchung zustimmen. Zu beachten ist aber auch hier, dass der Vertrauensarzt - vorausgesetzt, der Bewerber hat der Untersuchung zugestimmt - dem Arbeitgeber nur über Dinge Auskunft geben darf, die für die betreffende Anstellung von Bedeutung sind. Mit anderen Worten darf der Arbeitgeber auch auf dem Weg über den Vertrauensarzt nicht mehr erfahren, als er selber zu fragen berechtigt wäre.

Oktober 2007

impresum

SIZ Care AG
Verena Conzett-Strasse 11
CH-8004 Zürich
+41 44 496 63 00 Phone
+41 44 496 63 19 Fax
www.sizcare.ch / info@sizcare.ch

Als führender und langjähriger Anbieter unterstützt die SIZ Care AG Unternehmen in allen Bereichen des Gesundheits- und Absenzenmanagements. Ein eigens dafür entwickeltes System zur flächendeckenden Betreuung arbeitsunfähiger Personen hat Pioniercharakter. Dem Arbeitgeber werden Möglichkeiten aufgezeigt, durch eigenes Handeln die Gesundheit der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen.

Vom Erhalt der Leistungsfähigkeit und der professionellen Begleitung arbeitsunfähiger Mitarbeitender durch Experten der SIZ Care AG profitieren alle Beteiligten!



VITAMINE GEGEN ABSENZEN

since 1996