



RA lic. iur. Markus Stadelmann
Marktstrasse 28
8570 Weinfelden

Tel: 071 620 26 20

www.advo-weinfelden.ch

Zulässige Fragen und Antworten beim Vorstellungsgespräch

Grundsätzlich gilt, dass Fragen des Arbeitgebers zulässig sind, soweit sie mit der vorgesehenen Arbeitsleistung in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Fragen, die in keinem Zusammenhang zur späteren Arbeitstätigkeit stehen, müssen vom Bewerber nicht beantwortet werden.

Etwas konkreter heisst dies, dass Fragen z.B. zu Ausbildung, Werdegang, Berufskennnissen und früheren Arbeitsstellen auf jeden Fall zulässig sind und vom zukünftigen Arbeitnehmer wahrheitsgemäss beantwortet werden müssen. Fragen zum persönlichen Bereich (z.B. Familienplanung, Schwangerschaft, Religion, Parteizugehörigkeit etc.) sind hingegen in der Regel nicht zulässig, was bedeutet, dass der Bewerber derartige Fragen nicht nur nicht zu beantworten braucht, sondern dass ihm sogar ein sog. Notwehrrecht der Lüge zusteht. Zudem besteht grundsätzlich keine Pflicht des Bewerbers, den Arbeit-

geber von sich aus über bestimmte Umstände aufzuklären. Eine Mitteilungspflicht besteht jedoch dann, wenn Umstände vorliegen, welche die vertragsgemässe Arbeitsleistung praktisch ausschliessen oder zumindest erheblich behindern (z.B. fehlende Fähigkeiten, schwere Krankheit etc.). Verschweigt der Bewerber derartige wesentliche Umstände, kann der Arbeitgeber sich im Nachhinein auf einen wesentlichen Irrtum beim Vertragsschluss berufen und den Vertrag einseitig für unverbindlich erklären (vgl. BGE 132 II 161).

Als Faustregel gilt somit, dass der Bewerber berufsspezifische Fragen wahrheitsgemäss zu beantworten hat; auf persönliche oder gar intime Fragen darf er hingegen ausweichend oder sogar mit einer Notlüge reagieren. Ausserdem hat der Bewerber von sich aus nur auf Tatsachen hinzuweisen, die die vertragsgemässe Arbeitsleistung geradezu ausschliessen oder sie zumindest stark beeinträchtigen, ansonsten muss der Bewerber von sich aus nichts preisgeben.