



Krebserkrankung: Ihre Rechte und Pflichten bei einer Bewerbung

Wenn Sie sich als krebsbetroffene Person auf eine neue Arbeitsstelle bewerben, sollten Sie wissen, was Sie im Vorstellungsgespräch einem potentiellen Arbeitgeber über Ihre Krankheit preisgeben müssen. Dieses Informationsblatt unterstützt Sie bei dieser Frage.

Vergleichen Sie nicht nur Ihre beruflichen Qualifikationen, sondern auch Ihren aktuellen Gesundheitszustand mit dem Stellenprofil. Welche Qualifikationen und welche körperlichen, psychischen und mentalen Fähigkeiten (z.B. Konzentrationsfähigkeit und Motivation) verlangt die gewünschte Arbeitsstelle? Für die Frage, welche Informationen Sie über Ihre Erkrankung weitergeben müssen, ist der Vergleich zwischen Ihren zukünftigen Aufgaben und Ihrem Gesundheitszustand entscheidend. Um eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, ist eine realistische Einschätzung wichtig. Sprechen Sie mit Ihrer Ärztin oder Ihrem Arzt, falls Sie nicht sicher sind, wie leistungsfähig Sie sind. Informationen, die Ihnen bei der Selbsteinschätzung helfen, finden Sie auch auf der Internetseite www.compasso.ch. Falls nötig, unterstützt die Invalidenversicherung Sie nach einer Krebserkrankung mit Berufsberatung, Arbeitsvermittlung und Integrationsmassnahmen.

Menschen, die eine Krebserkrankung überstanden haben, sogenannte Cancer Survivors, dürfen bei der Bewerbung selbstbewusst auftreten und ihre beruflichen Qualitäten hervorheben. Viele Cancer Survivors haben keinerlei Leistungseinschränkungen.

Welche Fragen sind am Vorstellungsgespräch zulässig?

Um Ihre Angaben im Bewerbungsschreiben zu überprüfen, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber im Vorstellungsgespräch Fragen stellen können. Aber Angaben über Ihren Gesundheitszustand gehören zu den besonders geschützten Personendaten, daher sind nicht alle Fragen zur Gesundheit im Vorstellungsgespräch erlaubt.

Folgende Grundsätze gelten:

- Informationen über Ihren Gesundheitszustand, welche Sie im Gespräch ungefragt preisgeben, müssen immer der Wahrheit entsprechen.
- Verboten sind Fragen des Arbeitgebers nach früheren oder bestehenden Krankheiten oder Behinderungen, die keinen Zusammenhang mit den Aufgaben aufweisen, welche bei der Arbeitsstelle erfüllt werden müs-

sen. Hat die Krankheit oder Behinderung keinen Einfluss darauf, ob die Aufgaben erfüllt werden können, muss die Antwort nicht der Wahrheit entsprechen (Siehe unten: Notwehrrecht der Lüge).

- Falls der Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die Arbeit für den Bewerber nicht gesundheitsgefährdend ist, darf er gewisse Fragen zur Gesundheit stellen. So darf er zum Beispiel fragen, ob Sie eine sehr hohe Arbeitslast bewältigen können.
- Wenn Sie sich um eine Stelle bewerben, müssen Sie nicht von sich aus auf Gesundheitsprobleme aufmerksam machen. Von dieser Regel gibt es aber Ausnahmen. In seltenen Fällen besteht eine sogenannte Offenbarungspflicht. Diese Ausnahmen sind die folgenden:
 - Sie erkennen klar, dass Sie aufgrund der Krankheit oder Behinderung die geforderten Arbeitsaufgaben ganz und gar nicht erfüllen können.
 - Es besteht ein Gesundheitsrisiko für den Arbeitgeber oder Dritte (z.B. Infektionsrisiko).
 - Erhebliche Absenzen sind zu erwarten.
 - Wenn Sie gerade beim Stellenantritt aller Voraussicht nach krankheitshalber abwesend oder zur Kur sein werden.
 - Möchte der Arbeitgeber sicherstellen, dass Sie zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt einsatzfähig sind (z.B. Herbstmesse, Sommerferien) und besteht bereits Kenntnis darüber, dass Sie genau dann krankheitshalber abwesend oder in Kur sind, so müssen Sie dies dem Arbeitgeber mitteilen.
- Ganz allgemeine Fragen wie: «Leiden Sie an Krankheiten?» sind unzulässig. Solche Fragen dürfen Sie auch dann verneinen, wenn eine Krankheit besteht (Siehe weiter unten: Notwehrrecht der Lüge).
- Bei einer Arbeit mit Gefahrenpotential (z.B. Chauffeur oder Lokomotivführer) hat der Arbeitgeber unter Umständen die Pflicht, eine Eintrittsuntersuchung zu veranlassen. Die untersuchenden Ärzte dürfen nur Auskunft darüber geben, ob der Bewerber für die Stelle geeignet ist, ob er nicht geeignet ist oder ob er nur mit bestimmten Einschränkungen geeignet ist. Eine darüberhinausgehende Information wie eine Diagnose ist unzulässig.

**Das Notwehrrecht der Lüge:
Auf eine unzulässige Frage dürfen Sie im Vorstellungsgespräch eine unwahre Antwort geben.**

Diese Art des täuschenden Verhaltens entfaltet keine Folgen. Sie dürfen Ihre Persönlichkeit schützen. Die Anrufung des Notwehrrechts der Lüge darf aber nicht in einem ausufernden Lügenkonstrukt enden.

Es ist aber wichtig zu wissen, dass es sich im Sinne einer vertrauensvollen, zukünftigen Zusammenarbeit lohnt, so transparent und offen wie möglich im Bewerbungsverfahren Auskunft zu geben.

Achtung:

Wenn Sie Gesundheitsfragen für die Pensionskasse oder für die Krankentaggeldversicherung beantworten, müssen Ihre Antworten immer der Wahrheit entsprechen!

**Mögliche Konsequenzen einer Lüge
im Bewerbungsverfahren**

Bestand das Notwehrrecht der Lüge, so ist der Arbeitsvertrag gültig zustande gekommen und eine fristlose Kündigung aufgrund des Verschweigens der Krankheit wäre missbräuchlich. Eine bestehende Erkrankung hat in so einem Fall keinen rechtlichen Einfluss auf den Arbeitsvertrag.

Wären Sie als Bewerber verpflichtet gewesen, die Wahrheit zu sagen oder von sich aus auf Ihre Krankheit hinzuweisen, ist unter Umständen auch eine fristlose Kündigung rechtens und die Erstattung des Schadens kann von Ihnen verlangt werden (z.B. Kosten für ein neues Stelleninserat). Der Arbeitgeber kann auch geltend machen, dass der Vertrag nicht gültig zustande gekommen ist.

Ausserhalb der Sperrfrist (Kündigungsschutz z.B. bei Krankheit) kann Ihnen als Arbeitnehmer durch einen privaten Arbeitgeber jederzeit gekündigt werden. Personen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis

sind oft besser gegen Kündigung geschützt. Eine Kündigung wegen einer Krankheit ist nicht missbräuchlich, wenn ein Zusammenhang zur Arbeit besteht. Dies ist dann der Fall, wenn die Person aufgrund der Krankheit objektiv ungeeignet ist, die verlangte Leistung nicht erbringen kann oder wiederkehrende Abwesenheiten zu Verzögerungen in den Arbeitsabläufen führen.

Hat die Krankheit keinen Einfluss auf die Arbeitsleistung oder das Verhalten und kündigt der Arbeitgeber trotzdem mit der Begründung der Erkrankung, dann handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. Auch eine missbräuchliche Kündigung bleibt jedoch eine gültige Kündigung (Ausnahmen sind nur im Gleichstellungsgesetz vorgesehen). Das Gericht kann aber eine Entschädigung von bis zu maximal sechs Monatslöhnen aussprechen.

Weitere Informationsblätter zu juristischen Fragen rund um das Thema Krebs finden Sie unter www.krebsliga.ch/rechtlicheberatung.

Für weitere Auskünfte, Fragen

- Krebstelefon: 0800 11 88 11, helpline@krebsliga.ch
- www.krebsliga.ch/region
- Medien: media@krebsliga.ch

Impressum

Krebsliga Schweiz, Effingerstrasse 40, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 389 91 00
info@krebsliga.ch, www.krebsliga.ch

Dieses Informationsblatt ist unter www.krebsliga.ch/shop in Deutsch/Französisch/Italienisch erhältlich.

© 2019, Krebsliga Schweiz, Bern