

Arbeitnehmer müssen die Frage nach einer Schwerbehinderung nicht korrekt beantworten

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hielt es lange generell für zulässig, Arbeitnehmer im Einstellungsgespräch zum Vorliegen einer Schwerbehinderung zu befragen. Schließlich seien mit einer Schwerbehinderung Pflichten verknüpft und der Arbeitgeber müsse sich hierauf einstellen. Dass andererseits die Tatsache einer Schwerbehinderung auch zur Ablehnung eines Bewerbers führen kann, liegt auf der Hand. Nicht ohne Grund sind Behinderte heute gesetzlich vor Benachteiligung geschützt. Auch Artikel 3 des Grundgesetzes weist darauf ausdrücklich hin. Angesichts dessen wurde die Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung überwiegend kritisch gesehen. Das BAG hat hier im Sommer 2011 mit seinem Entscheid deutlich gemacht, dass Fragen nach einer Schwerbehinderung nicht korrekt beantwortet werden müssen.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall (Urteil vom 07.07.2011, Aktenzeichen 2 AZR 396/10) war einer Arbeitnehmerin bei der Einstellung ein Personalfragebogen vorgelegt worden. Sie verneinte die Frage, ob sie als Schwerbehinderte anerkannt sei, unzutreffend. Erst als ihr später die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahe gelegt wurde, teilte die Arbeitnehmerin ihre Anerkennung als Schwerbehinderte mit und berief sich auf ihren verstärkten Kündigungsschutz. Hierauf focht der Arbeitgeber den Vertrag wegen arglistiger Täuschung an.

Das BAG geht davon aus, dass die Falschbeantwortung einer zulässigen Frage den Arbeitgeber grundsätzlich zur Anfechtung des Arbeitsvertrags berechtigt. Ob die Frage im konkreten Fall zulässig war, ließ das Gericht offen. Dennoch scheiterte der Arbeitgeber mit seiner Anfechtung, weil die Antwort der Arbeitnehmerin – ob zutreffend oder unzutreffend – für den Arbeitsvertrag nicht ursächlich gewesen sei. Denn der Arbeitgeber hatte im Prozess erklärt, er hätte die Arbeitnehmerin auch eingestellt, wenn sie ihre Schwerbehinderung wahrheitsgemäß offen gelegt hätte. Die Schwerbehinderung bildete also kein Hindernis für die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung.

Denkt man die Erwägungen des Gerichts zu Ende, hätte der Arbeitgeber allerdings auch dann mit der Anfechtung scheitern müssen, wenn er erklärt hätte, er hätte die Arbeitnehmerin bei zutreffender Angabe der Schwerbehinderung nicht eingestellt. Es stellt nämlich eine ungerechtfertigte Diskriminierung behinderter Menschen dar, wenn diese allein wegen ihrer Schwerbehinderung nicht eingestellt werden, obwohl sie zur ordnungsgemäßen Arbeitsleistung imstande sind. Mit anderen Worten: Die Falschbeantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung bleibt stets ohne Konsequenzen, wenn die Schwerbehinderung kein Hindernis für die Erbringung der Arbeitsleistung darstellt.

Die BAG-Entscheidung macht im Übrigen deutlich, dass bei der Gestaltung eines Personalfragebogens die Betriebsräte gefordert sind. Die Arbeitnehmervertreter bestimmen nämlich dabei mit, welche Fragen überhaupt in einen solchen Fragebogen aufgenommen werden dürfen. Die Betriebsräte sollten dafür sorgen, dass Einstellungsfragen nur auf das absolut Nötige beschränkt werden. Das gebietet schon der Grundsatz der Datensparsamkeit.

Quelle:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de

www.k44.de