

Die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorstellungsgespräch

Immer wieder werde ich gefragt, ob die Frage im Vorstellungsgespräch nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung wahrheitsgemäß zu beantworten ist. Muss ich antworten, denke ich dann oft. Das Bundesarbeitsgericht lässt die Antwort auf die Frage nach der Frage in der Entscheidung vom 7. Juli 2011 (2 AZR 396/10) ausdrücklich offen.

In der Entscheidung ging es um eine Arbeitnehmerin, die bei einem größeren Softwareunternehmen beschäftigt war. Im Einstellungsverfahren hatte das Unternehmen ihr einen Personalfragebogen vorgelegt und sich danach erkundigt, ob sie als Schwerbehinderte anerkannt oder gleichgestellt sei. Die Arbeitnehmerin verneinte die Frage, obwohl bei ihr bereits neun Jahre zuvor ein Grad der Behinderung von 50 anerkannt wurde. Als sie einige Zeit später ihren Arbeitgeber von dem Vorliegen der Schwerbehinderung unterrichtete, erklärte dieser die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen arglistiger Täuschung und kündigte das Arbeitsverhältnis mit Zustimmung des Integrationsamtes außerordentlich fristlos und hilfsweise ordentlich zum nächst möglichen Zeitpunkt. Das BAG hatte nun über die Wirksamkeit der Anfechtung und der Kündigungen zu entscheiden und stellte vorab klar, dass die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der

Einstellung zulässigerweise gestellten Frage den Arbeitgeber dazu berechtigen könne, den Arbeitsvertrag anzufechten oder zu kündigen. Dies setze jedoch vor allem voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrages ursächlich gewesen sei. In dem Gerichtsverfahren hatte der Arbeitgeber – vermutlich um dem Vorwurf einer Diskriminierung zu entgehen – erklärt, dass er die Arbeitnehmerin auch bei Kenntnis von der Schwerbehinderung eingestellt hätte. Das BAG stellte daraufhin fest, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrages nicht ursächlich gewesen sei. Auch eine Täuschung über die Ehrlichkeit mit der falschen Beantwortung der Frage sah das BAG nicht. Die Annahme des Arbeitgebers, die Arbeitnehmerin sei ehrlich, beruhe nicht auf deren falscher Antwort über das Vorliegen einer Schwerbehinderung. Im Ergebnis kam es somit nicht darauf an, ob das Unternehmen die Frage überhaupt im Einstellungsver-



fahren zulässigerweise stellen durfte. Wahrheitsgemäß – und dies ist ein wichtiger Unterschied – müssen jedoch Fragen nach dem Vorliegen konkreter Erkrankungen beantwortet oder sogar ungefragt offenbart werden, wenn diese für die Arbeitsstelle von ausschlaggebender Bedeutung sind.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach Ablauf von sechs Monaten die Frage nach einer Schwerbehinderung wahrheitsgemäß zu beantworten, wenn der Arbeitnehmer den besonderen Kündigungsschutz später in Anspruch nehmen möchte (BAG vom 16. Februar 2012, 6 AZR 553/10). Wenigstens hier eine klare Aussage des BAG.

RA Carsten Paulini
Kooperationsanwalt der ASBH

Aktuelle Publikation der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e.V. (BAR)

Arbeitshilfe Arbeitsplatzgestaltung durch Technik

Eine Arbeitsplatzgestaltung durch Technik kann Menschen mit Behinderung unterstützen ihre funktionalen Fähigkeiten zu erhalten, zu verbessern oder auszubauen und ihre Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsplatz z. B. durch die herbeigeführte Produktionssteigerung zu sichern. Die Broschüre gibt zudem einen guten Überblick über die allgemeinen Grundlagen für Leistungen zur Teilhabe Rehabilitation (ICF, Behindertenrechtskonvention, Sozialrecht und zuständige Träger).

Die Broschüre erhalten Sie als PDF-Download auf der Homepage der BAR www.bar-frankfurt.de oder über die ASBH-Selbsthilfe gGmbH.

