

Rechtsecke

Falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung

Nicht einheitlich entschieden ist die Thematik, auf welche Fragen der Arbeitnehmer bei der Einstellung wahrheitsgemäß antworten muss und bei welchen Fragen der Arbeitnehmer, ohne Nachteile zu erleiden, eine falsche Antwort geben kann.

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich im Rahmen der Entscheidung vom 7. Juli 2011 (2 AZR 396/10) damit zu befassen, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

Im streitgegenständlichen Sachverhalt hatte die Bewerberin bei der Einstellung die Frage nach dem Bestehen einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint.

Das BAG hat klargestellt, dass die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässiger Weise gestellten Frage den Arbeitgeber dazu berechtigen kann, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten.

Das setzt – so die Richter des BAG – allerdings voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrages ursächlich war. Wirkt sich die Täuschung – so das BAG weiter – im Arbeitsverhältnis überdies aus, kann zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Im zu entscheidenden Fall war die Täuschung jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrages.

Der Arbeitgeber vermochte Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf zu stützen, dass die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber zugleich über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe.

Im Gegenzug gab es für die Arbeitnehmerin auch keinen Anspruch auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung.

So gab es keine ausreichenden Indiztatsachen dafür, dass die Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber wegen ihrer Behinderung benachteiligt wurde.

Hinweis:

Im Einstellungsgespräch sollte der Arbeitgeber derartige Fragen mit Bedacht stellen.

Die Rechtsprechung zu dieser Thematik ist bisher nicht abschließend.

Nach herrschender Meinung sind Fragen erlaubt, die einen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis und der zu erbringenden Tätigkeit haben.

Ausgehend vom Sachverhalt in der vorgenannten Entscheidung konnte es das BAG offen lassen, unter welchen Umständen Arbeitgeber bei Einstellungen überhaupt noch nach einer Behinderung fragen dürfen.

Dies ist insbesondere seit Inkrafttreten des neuen Schwerbehindertenrechts im Jahr 2001 und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 rechtlich umstritten und nicht entschieden.