

Die falsche Beantwortung der Frage nach einer Schwerbehinderung kann zur Anfechtung des Arbeitsvertrages berechtigen
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2011 - 2 AZR 396/10 -

Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage zur Schwerbehinderteneigenschaft kann nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts den Arbeitgeber dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten. Das setzt voraus, dass die Täuschung für den Abschluss des Arbeitsvertrags ursächlich war. Wirkt sich die Täuschung im Arbeitsverhältnis weiterhin aus, könne zudem eine Kündigung gerechtfertigt sein.¹

Bislang wird ein solches Anfechtungsrecht mit Hinweis auf das verfassungsrechtlich verankerte Verbot der Benachteiligung wegen einer Behinderung (Art 3 Abs. 2 GG) und der Regelung des § 81 Abs. 2 Nr. 1 SGB IX nur für eingeschränkt zulässig gehalten. Jedenfalls folgte die obergerichtliche Rechtsprechung und Rechtsliteratur nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht mehr der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts, die generelle Zulässigkeit der Frage nach der Schwerbehinderung folge aus den aus der anerkannten Schwerbehinderung resultierenden Verpflichtungen des Arbeitgebers. Diese Argumentation ist folgerichtig, da das sich aus dem § 7 AGG abzuleitende Benachteiligungsverbot auch auf den Bereich der vorvertraglichen Pflichten des Arbeitsverhältnisses erstreckt. Diskriminierungen mit Blick auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit sind unzulässig. Dies ist nicht erst eine Frage der Kausalität, d.h. des Ursachenzusammenhang zwischen einer Täuschung über die Schwerbehinderteneigenschaft und der ausgeübten Tätigkeit.

Das LAG Hamm hatte in seiner Entscheidung vom 19. Oktober 2006 (AZ. 15 Sa 740/06) mit der hier aufgeführten Argumentation zu Recht die Frage nach der Schwerbehinderung im Allgemeinen für unzulässig gehalten. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung sei (nur) zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwerbehinderten Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben, so ist die Frage nach der Schwerbehinderung bzw. Schwerbehinderteneigenschaft nach Ansicht des LAG Hamm als unzulässig anzusehen, weil sie unmittelbar und direkt an die von § 81 SGB IX geschützte Eigenschaft "Schwerbehinderung" anknüpft und damit eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. Das bedeutet, dass vernünftige Gründe in den beruflichen Anforderungen der Tätigkeit liegen müssen, die eine solche Frage nach der Schwerbehinderung ermöglichen. Hier wäre der Arbeitgeber im Vorgriff auf die Ausschreibung einer Arbeitsstelle in der Pflicht, sich Gedanken über das Anforderungsprofil der potentiellen Bewerber zu machen.

Im konkreten Fall wurde vom Bundesarbeitsgericht die Anfechtung des Arbeitsverhältnisses bereits als unwirksam angesehen, da die Täuschung nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrags geworden sei. Die Beklagte hatte ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet worden wäre.

Eine andere Darstellung des Arbeitgebers war angesichts des drohenden Entschädigungsanspruchs nach § 15 AGG im konkreten Fall auch nicht zu erwarten.

Nicht entscheiden wurde, ob die generelle Frage zur Schwerbehinderteneigenschaft zulässig ist, da sich das Bundesarbeitsgericht sich mit dieser Frage nicht abschließend zu befassen brauchte. Es bleibt spannend, wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung in diesem Bereich entwickeln wird.

Rechtsanwalt Martin Goege LL.M., Fachanwalt für Verwaltungsrecht

¹ Pressemitteilung Nr. 58/11 des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Juli 2011