

Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

## Darf ein Arbeitnehmer die Frage nach einer Schwerbehinderung falsch beantworten?

erschienen in F.A.Z., am 27./28. August 2011,  
Seite C3, Rubrik „Mein Urteil“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hielt es lange für zulässig, den Arbeitnehmer im Einstellungsgespräch zum Vorliegen einer Schwerbehinderung zu befragen. Der Arbeitgeber müsse sich nämlich hierauf einstellen; schließlich seien mit einer Schwerbehinderung Pflichten verknüpft. 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 hierauf ausdrücklich hin. Angesichts dessen wurde die Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung überwiegend kritisch gesehen.

Erst vor kurzem musste sich das BAG wieder mit dieser Frage auseinandersetzen (Az.: 2 AZR 396/10). Einer Arbeitnehmerin war bei der Einstellung ein Personalfragebogen vorgelegt worden. Die Frage, ob sie als Schwerbehinderte anerkannt sei, verneinte die Frau unzutreffend. Erst als ihr später die betriebsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses nahegelegt wurde, teilte die Arbeitnehmerin ihre Anerkennung als Schwerbehinderte mit und berief sich auf ihren verstärkten Kündigungsschutz. Hierauf focht der Arbeitgeber, ein größeres Software-Unternehmen, 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, musste das Gericht aber nicht entscheiden. Mit seiner Anfechtung scheiterte der Arbeitgeber schon daran, dass die vermeintliche körperliche Gesundheit der Frau nicht ursächlich für die Einstellung war. Der Arbeitgeber hatte im Prozess erklärt, er hätte die Arbeitnehmerin auch eingestellt, wenn sie ihre Schwerbehinderung wahrheitsgemäß offengelegt hätte. Die Schwerbehinderung bildete also kein Hindernis für die Erbringung der Arbeitsleistung.

Aus diesem Grund wäre der Arbeitgeber auch dann mit der Anfechtung gescheitert, wenn er stattdessen erklärt hätte, dass er in Kenntnis der Schwerbehinderung die Frau nicht eingestellt hätte. 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. Deswegen lautet die Antwort auf die Frage, ob man die Frage nach einer Schwerbehinderung falsch beantworten darf: Ja, 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 auch schon der Grundsatz der Datensparsamkeit.

Norbert Pflüger ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Pflüger Rechtsanwälte