

Das Fragerecht des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderteneigenschaft im bestehenden Arbeitsverhältnis

Änderung der bisherigen Rechtsprechung

Der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zufolge (Urteil vom 16.02.2012 – 6 AZR 553/10) darf der Arbeitgeber bei einem mindestens 6 Monate bestehenden Arbeitsverhältnis im Vorfeld einer beabsichtigten Kündigung nach der Schwerbehinderung fragen. Die Frage diskriminiere behinderte Arbeitnehmer nicht gegenüber solchen ohne Behinderung, sondern stehe im Zusammenhang mit der Pflichtenbindung des Arbeitgebers durch die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes und des Schwerbehindertengesetzes. So müsse der Arbeitgeber die Schwerbehinderung bei der Sozialauswahl berücksichtigen und infolge des Sonderkündigungsschutzes nach dem Schwerbehindertengesetz bei einer Kündigung die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes einholen. Die Frage soll es dem Arbeitgeber also ermöglichen, sich rechtstreu zu verhalten. Hat der Arbeitnehmer die Frage im Vorfeld einer beabsichtigten Kündigung wahrheitswidrig verneint, ist das Recht, sich nachträglich noch auf die Schwerbehinderteneigenschaft zu berufen, verwirkt

Natürlich bleibt die Frage des Arbeitgebers nach Krankheit oder Behinderung bei Bewerbung, Einstellung und im bestehenden Arbeitsverhältnis weiterhin grundsätzlich diskriminierend und damit unerlaubt. Ausgenommen hiervon sind nachvollziehbar tätigkeitsbezogene Fragen nach bestimmten Behinderungen, wenn also offensichtlich ist, dass konkrete körperliche Einschränkungen die Arbeitsausführung erheblich beeinträchtigen würden. In jedem Falle trifft dies zu, wenn eine Eigen- und Fremdgefährdung durch körperliche oder seelische Einschränkungen zu befürchten sind. Als Beispiel kann hier eine Sehbehinderung oder eine Epilepsieerkrankung genannt werden, die einen Berufskraftfahrer zu einer entsprechenden Offenbarung sogar geradezu verpflichten würden. Von diesen Ausnahmefällen abgesehen bleibt es weiterhin dem Arbeitnehmer überlassen, ob er Krankheiten oder Behinderungen mitteilt. Dem Arbeitgeber bleiben also arbeitsrechtliche Konsequenzen in aller Regel verwehrt, wenn er auf die Frage nach einer Behinderung angeschwunden wird.

Beitrag von: Harald Schuster
ZBFS Regionalstelle Schwaben,
Hauptvertrauensperson für die schwerbehinderten Menschen
im Geschäftsbereich des StMAS