

Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Vorbereitung von Kündigungen

Arbeitgeber darf fragen: „Sind Sie schwerbehindert?“



Ein Arbeitgeber darf einen Angestellten fragen, ob er schwerbehindert ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) vor Kurzem entschieden (Urteil vom 16. Februar 2012, 6 AZR 553/10). Erlaubt ist dies insbesondere dann, wenn mehrere Mitarbeiter des Unternehmens gekündigt werden sollen. Allerdings muss der Betroffene dort schon mindestens sechs Monate beschäftigt sein.

Der verhandelte Fall: Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer (Grad der Behinderung von 60 Prozent) war bereits seit mehr als einem Jahr bei einem Unternehmen beschäftigt, als dieses Insolvenz anmelden musste. Während des Insolvenzverfahrens bat der vorläufige Insolvenzverwalter unter anderem den schwerbehinderten Arbeitnehmer um Angaben zu einer etwaigen Schwerbehinderung beziehungsweise Gleichstellung. Der Betroffene verneinte seine Schwerbe-

hinderung. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigte der Verwalter ihm, und der Arbeitnehmer klagte dagegen. In seiner Klageschrift teilte der Arbeitnehmer sodann mit, dass er schwerbehindert sei und rügte zugleich, dass die Integrationsbehörde vor Ausspruch der Kündigung keine Zustimmung dazu erteilt habe.

Das BAG vertrat in seiner Revisionsentscheidung die Auffassung, dass sich der schwerbehinderte Arbeitnehmer nicht auf den besonderen Kündigungsschutz berufen könne. Als Grund führten die Richter an, dass er auf die zuvor gestellte Frage wahrheitswidrig geantwortet habe und seine Klage widersprüchlich zu seinen vorherigen Angaben sei. Dem Arbeitgeber gaben die Richter dagegen Recht: Die Frage nach einer Schwerbehinderung vor einer beabsichtigten Kündigung stehe im Zusammenhang mit der Pflichtenbindung des Arbeitgebers zum einen bei der

Sozialauswahl und zum anderen bei der Berücksichtigung von besonderem Kündigungsschutz. Danach muss ein Arbeitgeber bei einer bestehenden Schwerbehinderung vor Ausspruch der Kündigung gegenüber der Integrationsbehörde eine Zustimmung beantragen. Nur so könne er sich rechtstreu verhalten. Die Frage nach einer Schwerbehinderung diskriminiere den Betroffenen auch nicht gegenüber nicht schwerbehinderten Kollegen. Aus datenschutzrechtlicher Sicht sei die Frage ebenfalls zulässig, so das Urteil.

Olaf Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Endriss und Kollegen, Freiburg