

# Täuschung führt zur Kündigung

Zulässige Fragen im Vorstellungsgespräch muss der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

**Grundsätzlich darf der Arbeitgeber dem Stellenbewerber nur Fragen stellen, an deren Beantwortung er unter Berücksichtigung der zu leistenden Arbeit ein berechtigtes Interesse hat.**

Nach einer chronischen Erkrankung darf gefragt werden, wenn durch sie die verlangte Arbeit nicht erbracht werden kann; zum Beispiel die Sehenscheidenentzündung einer Stenotypistin.

Jedenfalls vor einer unbefristeten Einstellung ist die Frage nach einer Schwangerschaft unzulässig, unzulässig ist weiterhin die Frage nach der letzten Periode oder der Einnahme empfängnisverhütender Mittel.

Fragen nach der Vorbildung sind zulässig. Nicht gefragt werden darf nach der Religions- und Gewerkschaftszugehörigkeit oder einer Parteimitgliedschaft. Nach Vorstrafen darf jedenfalls bei objektiv berechtigtem Interesse des Arbeitgebers aufgrund der zu leistenden Tätigkeit gefragt werden; so darf ein Bewerber für eine Buchhalterstelle nach Eigentums- oder Vermögensdelikten befragt werden.

Seit Inkrafttreten des § 81 Absatz 2 des Neunten Sozialgesetzbuches (Rehabilitation und Teilhabe behinderten Menschen) zum 1. Juli 2001 und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zum 18. August 2006 ist die Frage umstritten, ob sich der Arbeitgeber vor der Einstellung nach einer Schwerbehinderung erkundigen darf.



Nach seiner Religionszugehörigkeit darf ein Bewerber nicht gefragt werden – nach einer chronischen Erkrankung schon, wenn diese seine Arbeit beeinträchtigen würde.  
Archivfoto: Barbara Benstem

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

Auf dieser Grundlage hat das

Bundesarbeitsgericht (BAG) – ebenso wie die Vorinstanzen – entschieden, dass die von einem Softwareunternehmen erklärte Anfechtung und Kündigung des Arbeitsvertrages einer Außendienstmitarbeiterin unwirksam sind.

Die Frau hatte bei der Einstellung die Frage nach einer Schwerbehinderung unzutreffend verneint. Die Täuschung war jedoch nicht ursächlich für den Abschluss des Arbeitsvertrages. Die beklagte Firma hat

ausdrücklich erklärt, sie hätte die Klägerin auch dann eingestellt, wenn diese die Frage wahrheitsgemäß beantwortet hätte.

Die Beklagte vermochte Anfechtung und Kündigung auch nicht darauf zu stützen, dass die Klägerin sie zugleich über ihre Ehrlichkeit getäuscht habe. Die Annahme der Beklagten, die Klägerin sei ehrlich, beruhte nicht auf deren falscher Antwort.

BAG, Urteil vom 7. Juli 2011, Aktenzeichen 2 AZR 396/10