

Neues aus der Rechtsprechung

Schwerbehinderung nicht offenbart – Arbeitgeber kann weder kündigen noch anfechten

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 16. April 2026 (Az. 6 SLa 574/25) bestätigt, dass eine Schwerbehinderung weder bei Vertragsschluss noch im bestehenden Arbeitsverhältnis ungefragt offenbart werden muss. Selbst die bewusst unwahre Beantwortung einer – hier nicht einmal gestellten – Frage nach der Schwerbehinderung wäre als sog. „erlaubte Lüge“ kein Anfechtungsgrund nach § 123 BGB. Arbeitgeberseitige Kündigungen ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes sind nach § 168 SGB IX i.V.m. § 134 BGB unwirksam – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung von der Schwerbehinderung Kenntnis hatte. Der Fall zeigt eindrücklich, wie wichtig eine proaktive und regelmäßige Abfrage des Schwerbehindertenstatus im bestehenden Arbeitsverhältnis ist.

Der Sachverhalt

Die mit einem GdB von 60 schwerbehinderte Klägerin war seit dem 01.09.2021 als Raumpflegerin in der Kanzlei des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte sprach ihr insgesamt vier Kündigungen aus – eine ordentliche Kündigung vom 08.09.2023 sowie eine fristlose Kündigung vom 27.09.2023 und zwei weitere Kündigungen vom 02.11.2023 und 20.11.2023. Zu keiner dieser Kündigungen lag eine Zustimmung des Integrationsamtes vor. Bei Ausspruch der ersten Kündigung hatte der Beklagte keine Kenntnis von der Schwerbehinderung; die Klägerin informierte ihn jedoch innerhalb von drei Wochen. Die Klägerin hatte ihre Schwerbehinderung bei Vertragsschluss nicht offenbart. Eine entsprechende Frage war vom Beklagten nicht gestellt worden.

Am 01.12.2023 erklärte der Beklagte zudem die Anfechtung des Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung. Er vertrat die Auffassung, die Klägerin sei zur Offenbarung ihrer Schwerbehinderung verpflichtet gewesen. Das Arbeitsverhältnis endete letztlich durch Eigenkündigung der Klägerin vom 15.01.2024 zum 29.02.2024. Das

Arbeitsgericht Aachen gab der Klage weitgehend statt. Die Berufung des Beklagten blieb ohne Erfolg.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Köln bestätigte, dass sämtliche vier Kündigungen gemäß § 168 SGB IX i.V.m. § 134 BGB unwirksam seien. Hinsichtlich der ersten Kündigung vom 08.09.2023 habe der Beklagte zwar im Zeitpunkt des Ausspruchs noch keine Kenntnis von der Schwerbehinderung gehabt. Die Klägerin habe ihn aber innerhalb von drei Wochen informiert, sodass der Sonderkündigungsschutz greife. Bei Ausspruch der drei weiteren Kündigungen habe der Beklagte die Schwerbehinderung bereits gekannt, gleichwohl keine Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt.

Die Anfechtungserklärung vom 01.12.2023 sei wirkungslos. Bis zum Jahre 1995 sei ein schwerbehinderter Mensch noch verpflichtet gewesen, auf die Frage nach der Schwerbehinderung wahrheitsgemäß zu antworten. Spätestens seit dem Inkrafttreten des § 81 Abs. 2 SGB IX (heute § 164 Abs. 2 SGB IX) im Jahr 2001 und dem Inkrafttreten der §§ 1, 7 AGG im Jahr 2006 dürfe auf eine entsprechende Frage jedoch „gelogen“ werden. Eine solche erlaubte Lüge komme als Anfechtungsgrund nach § 123 BGB nicht in Betracht.

Auf diese Erkenntnis komme es im vorliegenden Fall aber nicht einmal an: Nach dem eigenen Vortrag des Beklagten habe er der Klägerin beim Vertragsschluss nicht einmal eine entsprechende Frage gestellt. Ohne eine zuvor gestellte Frage ergebe sich eine Offenbarungspflicht aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt.

Praxishinweis

Die Entscheidung liegt auf der Linie der gefestigten Rechtsprechung. Im Bewerbungsverfahren und bei Vertragsschluss ist die Frage nach einer Schwerbehinderung unzulässig; eine unwahre Antwort bleibt folgenlos und berechtigt nicht zur Anfechtung. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist die Frage nach der Schwerbehinderung hingegen jedenfalls nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit des § 173 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB IX zulässig (BAG, Urteil vom 16.02.2012, Az. 6 AZR 553/10). Der Arbeitnehmer ist dann aufgrund seiner Rücksichtnahmepflicht aus § 241 Abs. 2 BGB zur wahrheitsgemäßen Beantwortung verpflichtet. Verneint er die Frage wahrheitswidrig, kann er sich im Kündigungsschutzprozess unter dem Gesichtspunkt

widersprüchlichen Verhaltens (§ 242 BGB) nicht auf seinen Sonderkündigungsschutz berufen.

Allerdings ist eine gezielte Abfrage unmittelbar vor Ausspruch einer Kündigung aus taktischen Gründen nicht immer ratsam. Sie kann den betroffenen Arbeitnehmer auf eine bevorstehende Kündigung aufmerksam machen und ihm die Möglichkeit eröffnen, sich auf die Kündigung vorzubereiten oder alternative Verteidigungsstrategien aufzubauen.

Empfehlenswert ist stattdessen eine regelmäßige, anlassunabhängige Abfrage des Schwerbehindertenstatus bei sämtlichen Mitarbeitern – etwa im Rahmen eines jährlichen Personalfragebogens. Die Ergebnisse sollten ordnungsgemäß dokumentiert und in der Personalakte hinterlegt werden. Auf diese Weise verfügt der Arbeitgeber im Kündigungsfall bereits über die erforderlichen Informationen, ohne durch eine kurzfristige Einzelabfrage die geplante Personalmaßnahme zu gefährden. Beantwortet ein Arbeitnehmer die Frage wahrheitswidrig, ist er an dieser Erklärung festzuhalten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de