

BAG: Fragerecht des öffentlichen Arbeitgebers bei der Einstellung

BGB §§ 119, 123; KSchG § 1

Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt sind, braucht ein Stellenbewerber auf die pauschale Frage nach dem Vorliegen von Vorstrafen auch dann nicht anzugeben, wenn er sich um eine Stelle im Justizvollzugsdienst bewirbt. (amtl. Leitsatz)

BAG, Urteil vom 20.3.2014 – 2 AZR 1071/12 (LAG Köln 10.10.2012 – 2 Sa 389/12), BeckRS 2014, 72525

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Anfechtung und einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der 1982 geborene Kläger bewarb sich im Januar 2010 um eine Stelle im allgemeinen Justizvollzugsdienst in Nordrhein-Westfalen. Im Rahmen dieser Bewerbung gab er mehrmals eine formularmäßige Erklärung dahingehend ab, dass er nicht vorbestraft sei und gegen ihn auch kein gerichtliches Strafverfahren oder ein Ermittlungsverfahren anhängig oder innerhalb der letzten drei Jahre anhängig gewesen sei. Ein eingeholtes Führungszeugnis enthielt keinen Eintrag. Er wurde in den Justizvollzugsdienst eingestellt und ist seitdem als Justizvollzugsbeamter des Landes tätig.

Im Rahmen einer Sicherheitsüberprüfung erfuhr das Land, dass der Kläger im Juli 2003 zu einer Jugendstrafe von sechs Monaten auf Bewährung wegen Körperverletzung und Betrugs verurteilt worden war. Ferner wurde bekannt, dass gegen den Kläger im Zeitraum von 2007 bis 2009 insgesamt acht Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts auf Körperverletzung, Diebstahl, Hausfriedensbruch, Betrug und Beleidigung geführt worden waren, die aber allesamt eingestellt worden waren.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 31.1.2011. Außerdem focht sie den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung an. Der Kläger habe bewusst falsche Angaben zu ihm betreffenden Vorstrafen und Ermittlungsverfahren gemacht. Bei wahrheitsgemäßer Erklärung wäre er nicht eingestellt worden. Er hätte sowohl die Ermittlungsverfahren als auch die Jugendstrafe bei seiner Bewerbung angeben müssen, auch wenn Letztere bereits im Bundeszentralregister getilgt worden sei. Gerade als Beschäftigter im Justizvollzugsdienst sei „Offenheit und Ehrlichkeit“ unerlässlich. Der Kläger habe damit seine „charakterliche Ungeeignetheit“ bewiesen, die eine Kündigung rechtfertige.

Der Kläger begehrte im Wege der Klage die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis weder durch die Kündigung noch durch die Anfechtung aufgelöst worden ist sowie die Weiterbeschäftigung als JVA-Bediener. Die Vorinstanzen gaben den Klageanträgen des Klägers statt.

Entscheidung

Die Revision des beklagten Landes hatte in der Sache keinen Erfolg. Das BAG gab den Klageanträgen des Klägers ebenfalls statt. Sowohl die Anfechtung des Arbeitsvertrages als auch die Kündigung seien ungerechtfertigt.

Zwar sei es dem Arbeitgeber bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses unbenommen, Informationen zu Vorstrafen des Bewerbers einzuholen. Dies gelte allerdings nur, sofern und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lasse. Entsprechendes gelte für die Frage nach laufenden Straf- und Ermittlungsverfahren.

Ein berechtigtes Informationsinteresse des Arbeitgebers bestehe hingegen nicht für solche Verurteilungen, die im Bundeszentralregister getilgt seien. Derartige Verurteilungen müsse der Bewerber bei lediglich pauschalen Fragen nach Vorstrafen selbst dann nicht mitteilen, wenn er eine Tätigkeit im allgemeinen Justizvollzugsdienst anstrebe. Ebenso wenig könne sich der öffentliche Arbeitgeber auf ein berechtigtes Interesse berufen, wenn er Bewerber für eine solche Tätigkeit nach bereits eingestellten strafrechtlichen Ermittlungsverfahren frage.

Praxishinweis

Das BAG stellt in seiner Entscheidung klar, dass ein Arbeitnehmer arbeitsplatzbezogene Vorstrafen nicht von sich aus offenlegen muss, wenn sie im Register nicht mehr eingetragen oder in das Führungszeugnis nicht aufzunehmen sind. Gleiches gilt für bereits eingestellte Ermittlungsverfahren.

Von der Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers zu unterscheiden ist das Fragerecht des Arbeitgebers. Auch dem öffentlichen Arbeitgeber steht kein uneingeschränktes Fragerecht zu. Fragen nach bereits abgeschlossenen Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft oder nach Vorstrafen, die bereits getilgt sind, werden vom BAG als unzulässig eingeordnet, sodass der Bewerber auf diese Fragen nicht wahrheitsgemäß antworten müsste.

Dem öffentlichen Arbeitgeber steht es aber weiterhin frei, gezielt nach Vorstrafen zu fragen, die für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber sich auf ein berechtigtes, billigenwertes und schützenswertes Interesse berufen. Ebenso gestaltet sich die Rechtslage für die Frage nach laufenden Ermittlungsverfahren. Der öffentliche Arbeitgeber sollte daher vermeiden, pauschal nach „Vorstrafen“ zu fragen, sondern immer den konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis herstellen.

*RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
Ruge · Krömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg*