

Arbeitsgericht Bonn

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 111 Abs 2 S 6 ArbGG, §§ 123 Abs 1, 142 Abs 1 BGB

- 1. Hat sich ein Schlichtungsausschuss nach § 111 Abs. 1 Satz 1 ArbGG für unzuständig erklärt, ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen unabhängig davon eröffnet, ob die Rechtsauffassung des Ausschusses zutrifft.**
- 2. Die falsche Beantwortung einer dem Bewerber um eine Ausbildungsstelle bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Auszubildenden nach § 123 Abs. 1 BGB dazu berechtigen, den Ausbildungsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten, wenn die Täuschung für dessen Abschluss ursächlich war.**
- 3. Unspezifische Fragen nach Ermittlungs- und Strafverfahren jedweder Art an einen Stellenbewerber stellen sich regelmäßig als unzulässig dar, weil sie das Geheimhaltungsinteresse des Bewerbers nicht berücksichtigen.**
- 4. Eine Pflicht zur ungefragten Offenbarung von Umständen (hier in Gestalt schwebender Verfahren) kommt nur in Betracht, wenn die Umstände dem Bewerber die Erfüllung seiner vorgesehenen vertraglichen Leistungspflicht von vornherein unmöglich machen oder seine Eignung für den in Aussicht genommenen Arbeits- oder Ausbildungsplatz (nicht etwa allgemein für "den öffentlichen Dienst") entscheidend berühren.**

ArbG Bonn, Urteil vom 20.05.2020 Az. : 5 Ca 83/20

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass der zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsvertrag durch die Anfechtungserklärung der Beklagten vom 20. November 2011 nicht aufgelöst oder nichtig geworden ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Wert des Streitgegenstands wird auf 3.123,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

1

Der am 00. April 1994 geborene Kläger befindet sich seit dem 1. August 2018 auf der Grundlage eines schriftlichen Ausbildungsvertrags vom 24. Mai 2018 in einem Berufsausbildungsverhältnis zur Fachkraft für Lagerlogistik bei der Beklagten. Er erzielte dabei zuletzt eine monatliche Ausbildungsvergütung iHv. etwa 1.041,00 Euro. Im Rahmen dieser Tätigkeit hat er Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter der Beklagten.

2

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens hatte der Kläger am 24. Mai 2018 ein "Personalblatt" ausgefüllt, auf das Bezug genommen wird, Bl. 17 - 18 GA. In diesem heißt es ua. "Gerichtliche Verurteilungen/ schwebende Verfahren:". Als Antwortmöglichkeiten sind ankreuzbar "Nein" und "Ja, Grund und Aktenzeichen des Verfahrens" angegeben. Der Kläger kreuzte "Nein" an.

3

Dem Kläger war zu diesem Zeitpunkt bekannt, dass gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und dass die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte. Am 4. Juli 2018 wurde der Kläger vom M. - Aktenzeichen 3. - zu einer Freiheitsstrafe von drei Jahren verurteilt. Das Urteil erwuchs am 20. Februar 2019 in Rechtskraft. Mit Schreiben vom 23. Mai 2019 lud die Staatsanwaltschaft C. den Kläger zum Strafantritt binnen eines Monats.

4

Im Juli 2019 trat der Kläger an seinen direkten Vorgesetzten heran und teilte diesem mit, dass er demnächst seine Haftstrafe antreten müsse und er eine von der Beklagten unterzeichnete Erklärung benötige, dass er seine Ausbildung während seines Freigangs fortführen könne.

5

Mit Schreiben vom 26. September 2019 kündigte die Beklagte das Ausbildungsverhältnis der Parteien fristlos. Am 6. November 2019 stellte der vom Kläger angerufene Schlichtungsausschuss der Industrie- und Handelskammer C. fest, dass die Kündigung der Beklagten vom 26. September 2019 rechtsunwirksam ist. Eine Anfechtung dieses Spruchs erfolgte nicht.

6

Im Rahmen eines Telefonats in der 46. Kalenderwoche 2019 teilte der Kläger der Beklagten mit, er sei nicht wegen eines Vermögensdelikts verurteilt worden. Unter dem 20. November 2019 schrieb die Beklagte dem Kläger, sie fechte den Ausbildungsvertrag vom 24. Mai 2018 wegen arglistiger Täuschung an.

7

Der Kläger rief erneut den Schlichtungsausschuss bei der Industrie- und Handelskammer C. an. Dieser teilte ihm unter dem 9. Dezember 2019 mit, die Frage der Unwirksamkeit der Anfechtung könne nicht geschlichtet werden, daher werde der Weg zum Arbeitsgericht freigegeben.

8

Der Kläger erhält zu allen für die Ausbildung relevanten Zeiten - einschließlich der Zeiten der Berufsschule - Freigang.

9

Der Kläger beantragt,

10

festzustellen, dass der zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsvertrag durch die Anfechtungserklärung vom 20. November 2019 nicht aufgelöst bzw. nichtig geworden ist.

11

Die Beklagte beantragt,

12

die Klage abzuweisen.

13

Sie ist der Ansicht, der Kläger habe sie durch das unzutreffende Ausfüllen des Personalblatts arglistig getäuscht. Eine - sie zur Anfechtung des Ausbildungsvertrags berechtigende - arglistige Täuschung durch den Kläger liege aber auch darin, dass dieser sie nicht von sich aus auf das schwebende Verfahren hingewiesen habe. Ihn habe insoweit einer Offenbarungspflicht getroffen.

14

Hinsichtlich des Sach- und Streitstands im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätzen und die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

15

Die Klage ist zulässig und begründet.

16

A. Die Klage ist zulässig.

17

I. Das gemäß § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse besteht. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Beklagte sich darauf beruft, der Ausbildungsvertrag zwischen den Parteien bestehe nicht bzw. nicht mehr und die mit der von ihr erklärten Anfechtung begründet (vgl. dazu, dass es für die Annahme des Feststellungsinteresses ausreicht, wenn sich der Beklagte auf das Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses beruft BAG 21. Januar 2009 - 7 AZR 843/07 - Rn. 13).

18

II. § 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG steht der Zulässigkeit der Klage nicht entgegen. Der Kläger hat den Schlichtungsausschuss im Hinblick auf die von der Beklagten erklärte Anfechtung des Ausbildungsvertrags angerufen. Dieser hat sich für nicht zuständig erklärt. Damit ist der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen unabhängig davon eröffnet, ob die Rechtsauffassung des Ausschusses zutreffend ist (BAG 22. Februar 2018 - 6 AZR 50/17 - Rn. 10; 17. September 1987 - 2 AZR 654/86 - zu II 1 der Gründe).

19

B. Die Klage hat auch in der Sache Erfolg. Der Kläger hat Anspruch auf die begehrte Feststellung. Der Ausbildungsvertrag der Parteien vom 24. Mai 2018 ist nicht gemäß § 142 Abs. 1 BGB von Anfang an oder ab dem Zeitpunkt der Anfechtungserklärung (zur "ex-nunc"-Wirkung der Anfechtung bereits in Vollzug gesetzter Arbeitsverhältnisses vgl. BAG 12. Mai 2011 - 2 AZR 479/09 - Rn. 19) nichtig. Die Beklagte konnte ihre auf den Abschluss des Ausbildungsvertrags vom 24. Mai 2018 gerichtete Willenserklärung nicht wirksam wegen arglistiger Täuschung (§ 123 Abs. 1 Alt. 2 BGB) anfechten.

20

I. Die Anfechtung des Ausbildungsvertrags wegen arglistiger Täuschung ist nicht schon deshalb ausgeschlossen, weil die Beklagte - möglicherweise - den (aus ihrer Sicht gegebenen) Anfechtungsgrund zuvor als Kündigungsgrund im Sinne von § 22

Abs. 2 Nr. 1 BBiG herangezogen hat. Das Anfechtungsrecht wird nicht durch das Recht zur außerordentlichen Kündigung verdrängt. Ein und derselbe Sachverhalt kann sowohl zur Anfechtung als auch zur außerordentlichen und zur ordentlichen Kündigung berechtigen (BAG 16. Dezember 2004 - 2 AZR 148/04 - zu B II 1 a der Gründe).

21

II. Die falsche Beantwortung einer dem Arbeitnehmer bei der Einstellung zulässigerweise gestellten Frage kann den Arbeitgeber nach § 123 Abs. 1 BGB dazu berechtigen, den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten, wenn die Täuschung für dessen Abschluss ursächlich war (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 28). Dies gilt auch für Ausbildungsverträge (BAG 23. August 2011 - 3 AZR 575/09 - Rn. 44).

22

III. Im Streitfall hat der Kläger die Beklagte nicht durch arglistige Täuschung zur Abgabe der auf den Abschluss des Ausbildungsvertrags vom 24. Mai 2018 gerichteten Willenserklärung bestimmt.

23

1. In der unzutreffenden Beantwortung der in dem von der Beklagten vorformulierten "Personalblatt" enthaltenen Frage nach "Gerichtliche[n] Verurteilungen/schwebende[n] Verfahren" liegt keine arglistige Täuschung. Denn diese Frage hat die Beklagte dem Kläger nicht zulässiger Weise gestellt. Vielmehr handelt es sich um eine unzulässige Frage. Die wahrheitswidrige Beantwortung einer im Einstellungsverfahren gestellten unzulässigen Frage stellt keine arglistige Täuschung dar (vgl. nur BAG 6. September 2012 - 2 AZR 270/11 - Rn. 28).

24

a) Der Arbeitgeber darf beim Arbeitnehmer bei der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses Informationen zu Vorstrafen einholen, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies "erfordert", dh. bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt. Auch die Frage nach noch laufenden Straf- oder Ermittlungsverfahren kann - je nach den Umständen - zulässig sein (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 29).

25

b) Auch die Frage nach noch anhängigen Straf- oder Ermittlungsverfahren kann zulässig sein, wenn solche Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Arbeitnehmers begründen können. Dem steht die in Art. 6 Abs. 2 EMRK verankerte Unschuldsvermutung nicht entgegen. Diese bindet unmittelbar nur den Richter, der über die Begründetheit der Anklage zu entscheiden hat. Daraus ergibt sich nicht, dass aus einem anhängigen Ermittlungs- oder Strafverfahren für den Beschuldigten überhaupt keine Nachteile entstehen dürften. Eine Einschränkung des Fragerechts kann sich im Einzelfall aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers, dem Datenschutzrecht oder - in den Fällen abgeschlossener Straf- und Ermittlungsverfahren - den Wertentscheidungen des § 53 BZRG ergeben (BAG 6. September 2012 - 2 AZR 270/11 - Rn. 24).

26

c) Ausgehend von diesen Grundsätzen stellt sich die in dem "Personalblatt" der Beklagten gestellte Frage nach gerichtlichen Verurteilungen und schwebenden Verfahren als zu weitgehend und damit unzulässig dar.

27

aa) Fragen nach personenbezogenen Daten vor der Eingehung eines Arbeitsverhältnisses sind - wie sich aus § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG ergibt - nur dann erforderlich, wenn der künftige Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Frage bzw. der Informationsbeschaffung im Hinblick auf die Begründung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses hat und das Interesse des Arbeitnehmers oder Auszubildenden an der Geheimhaltung seiner Daten das Interesse des Arbeitgebers an der Erhebung dieser Daten nicht überwiegt (vgl. BAG 15. November 2011 - 6 AZR 339/11 - Rn. 22 mwN). Bei der erforderlichen Abwägung ist Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten, soweit es um die Einstellung in den öffentlichen Dienst geht. Geeignet iSv. § 33 Abs. 2 GG ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist. Zur Eignung gehören die Fähigkeit und innere Bereitschaft, die dienstlichen Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung wahrzunehmen, insbesondere die Freiheitsrechte der Bürger zu wahren und rechtsstaatliche Regeln einzuhalten (vgl. BAG 15. November 2011 - 6 AZR 339/11 - Rn. 22 mwN).

28

bb) Das Bundesarbeitsgericht hat nach diesen Grundsätzen ein berechtigtes Interesse des öffentlichen Arbeitgebers anerkannt, sich bei einem Bewerber um ein öffentliches Amt nach anhängigen Straf- und Ermittlungsverfahren zu erkundigen, wenn bereits ein solches Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für die in Aussicht genommene Tätigkeit begründen kann (vgl. BAG 15. November 2011 - 6 AZR 339/11 - Rn. 23 ; 27. Juli 2005 - 7 AZR 508/04 - zu I 1 b bb (1) der Gründe; 20. Mai 1999 - 2 AZR 320/98 - zu B I 1 b cc der Gründe).

29

cc) An der Informationsbeschaffung durch die unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art an den Stellenbewerber besteht dagegen grundsätzlich kein berechtigtes Interesse des potentiellen Arbeitgebers (vgl. zu eingestellten Ermittlungsverfahren BAG 15. November 2011 - 6 AZR 339/11 - Rn. 24). Eine solche - ohne jede gegenständliche Beschränkung gestellte - Frage nach möglichen Vorstrafen und schwebenden Verfahren jeder Art geht über das schutzwürdige Informationsinteresse des Arbeitgebers hinaus und enthebt diesen von der Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung (vgl. dazu BAG 6. September 2012 - 2 AZR 270/11 - Rn. 28).

30

Ob im Streitfall - wofür einiges spricht - eine konkrete Frage nach laufenden Ermittlungsverfahren wegen Vermögensdelikten zulässig gewesen wäre, bedarf keiner Entscheidung. Eine solche Frage hat die Beklagte nicht gestellt. Die von ihr per Vordruck gestellte unspezifizierte Frage nach Ermittlungsverfahren jedweder Art, die also auch etwaige Ermittlungsverfahren wegen Beleidigung oder wegen (einmaligen) Fahrens ohne Fahrerlaubnis umfasst, stellt sich als zu weitgehend und damit unzulässig dar. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich bei dem Kläger - zum Zeitpunkt des Ausfüllens des Personalblattes - um den Bewerber für eine Ausbildungsstelle zur Fachkraft für Lagerlogistik handelt. Für die Begründung eines solchen Rechtsverhältnisses besteht kein das Geheimhaltungsinteresse des Bewerbers überwiegendes Interesse des Arbeitgebers - auch des öffentlichen Arbeitgebers - daran, von schlechthin jeder Art denkbarer schwebender Ermittlungsverfahren Kenntnis zu erlangen. Denn nicht jede denkbare Straftat vermag Zweifel an der Eignung für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik zu begründen. Dies gilt auch dann, wenn die Ausbildung durch einen öffentlichen Arbeitgeber erfolgen soll.

31

2. Aus diesen Gründen stellt auch die - unabhängig von der gestellten Frage - unterbliebene Offenbarung des Klägers, dass gegen ihn ein Ermittlungs- bzw. Strafverfahren wegen eines Raubdelikts schwebt, keine arglistige Täuschung iSv. § 123 Abs. 1 Alt. 2 BGB dar.

32

a) Das Verschweigen von Tatsachen, nach denen nicht gefragt wurde, stellt nur dann eine Täuschung dar, wenn hinsichtlich dieser Tatsachen eine Offenbarungspflicht besteht.

33

aa) Eine solche Pflicht ist an die Voraussetzung gebunden, dass die betreffenden Umstände entweder dem Bewerber die Erfüllung seiner vorgesehenen arbeitsvertraglichen Leistungspflicht von vornherein unmöglich machen oder doch seine Eignung für den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz entscheidend berühren (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 30). Handelt es sich um Bewerbungen für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst, sind bei der vorzunehmenden Abwägung die Vorgaben aus Art. 33 Abs. 2 GG zu berücksichtigen. Geeignet im Sinne der Bestimmung ist nur, wer dem angestrebten Amt in körperlicher, psychischer und charakterlicher Hinsicht gewachsen ist. Zur Eignung gehören die Fähigkeit und innere Bereitschaft, die dienstlichen Aufgaben nach den Grundsätzen der Verfassung wahrzunehmen, insbesondere die Freiheitsrechte der Bürger zu wahren und rechtsstaatliche Regeln einzuhalten (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 40).

34

bb) Das im Zeitpunkt des Einstellungsverfahrens schwebende Straf- bzw. Ermittlungsverfahren wie auch eine etwaige Verurteilung machten es dem Kläger nicht von vornherein unmöglich, eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik tatsächlich zu absolvieren. Selbst die Strafhaft, zu welcher der Kläger während des Einstellungsverfahrens noch nicht verurteilt war, steht dem wegen der Möglichkeit, die Ausbildung als Freigänger zu absolvieren, nicht entgegen. Auch unter Berücksichtigung der Eignungsanforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG wurde die Eignung des Klägers für einen Ausbildungsplatz zur Fachkraft für Lagerlogistik durch das seinerzeit schwebende Verfahren nicht entscheidend beeinträchtigt. Insoweit ist nochmals darauf hinzuweisen, dass an dieser Stelle nicht auf eine generelle Eignung für "den öffentlichen Dienst" abgestellt werden darf, sondern auf die Eignung für "den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz" (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 30; dies gilt auch für Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst, vgl. insoweit die Prüfung durch BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 508/04 - zu I 1 b bb (1) der Gründe). Allein die Tatsache, dass der Kläger im Rahmen der Ausbildung Zugriff auf hochwertige Vermögensgegenstände der Beklagten erlangen würde, vermag eine solche entscheidende Beeinträchtigung nicht zu begründen. Denn nahezu jeder Arbeitnehmer und Auszubildende erhält - wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise (und sei es durch die Aushändigung von Schlüsseln oder der Einräumung sonstiger Zutrittsmöglichkeiten) - Zugriff auf hochwertige Vermögensgegenstände des Arbeitgebers oder Auszubildenden.

35

b) Jedenfalls aber würde sich die - unabhängig von einer gestellten Frage - unterbliebene Offenbarung des Klägers, dass gegen ihn ein Ermittlungs- bzw. Strafverfahren wegen eines Raubdelikts schwebt, wollte man sie als Täuschung durch Unterlassen ansehen, nicht als arglistig iSv. § 123 Abs. 1 Alt. 2 BGB darstellen.

36

aa) Arglistig ist die Täuschung, wenn der Täuschende weiß oder billigend in Kauf nimmt, dass seine Behauptungen nicht der Wahrheit entsprechen und deshalb oder mangels Offenbarung bestimmter Tatsachen irrige Vorstellungen beim (künftigen) Arbeitgeber entstehen oder aufrechterhalten werden. Fahrlässigkeit - auch grobe Fahrlässigkeit - genügt insoweit nicht. Die Beweislast für das Vorliegen von Arglist trägt der Arbeitgeber. Dass es sich hierbei um eine innere Tatsache handelt, steht dem nicht entgegen (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 31).

37

bb) Dass der Kläger gewusst oder billigend in Kauf genommen hat, durch das bloße Verschweigen des gegen ihn schwebenden Verfahrens - nicht das falsche Ausfüllen des Personalblatts - irrige Vorstellungen beim der Beklagten entstehen zu lassen oder aufrechtzuerhalten, ist weder vorgetragen noch ersichtlich. Insoweit hätte der Kläger bereits während des Einstellungsverfahrens diejenigen Tatsachen erkannt haben müssen, die dazu führen, dass das schwebende Strafverfahren oder jedenfalls eine Verurteilung wegen eines Raubdelikts seine Eignung für den avisierten Ausbildungsplatz als Fachkraft für Lagerlogistik entscheidend berührt. Er hätte also die von der Beklagten angeführten tatsächlichen Umstände, etwa die Tatsache, dass er während der Ausbildung Zugriff auf hochwertige Vermögensgegenstände der Beklagten erlangen würde, positiv gewusst haben müssen. Ein etwaiges Wissenmüssen wäre nicht ausreichend, weil selbst grobe Fahrlässigkeit keine Arglist begründen kann (BAG 20. März 2014 - 2 AZR 1071/12 - Rn. 31).

38

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 495, § 91 Abs. 1 Satz 1, 1. Hs. ZPO. Als unterlegene Partei hat die Beklagte die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Die Festsetzung des Streitwerts im Urteil erfolgte gemäß § 61 Abs. 1, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 3 ZPO. Dabei wurde im Hinblick auf die Höhe die in § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG zum Ausdruck kommende gesetzgeberische Wertentscheidung berücksichtigt.