



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 22.07.2026

Schwerbehinderung: Keine Offenbarungspflicht im Bewerbungsgespräch – Urteil des LAG Köln



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de

Das Landesarbeitsgericht Köln (Az.: 6 SLa 574/25) hat mit Urteil vom 16.04.2026 klargestellt, dass eine Bewerberin ihre Schwerbehinderung im Bewerbungsgespräch nicht offenbaren muss; eine Anfechtung wegen angeblicher arglistiger Täuschung scheidet aus, wenn keine zulässige Frage gestellt wurde und unzulässige Fragen ohnehin nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen. Das Urteil ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Die Klägerin mit einem Grad der Behinderung von 60 war seit dem 01.09.2021 als Raumpflegerin beschäftigt. Der Arbeitgeber sprach vier Kündigungen aus, ohne Zustimmung des Integrationsamts, und focht zusätzlich den Arbeitsvertrag an, gestützt auf die (unzutreffende) Annahme einer Offenbarungspflicht über die Schwerbehinderung bei Vertragsschluss. Die Arbeitnehmerin klagte u. a. gegen die Kündigungen und machte Entgeltansprüche sowie einen Zeugniserteilungsanspruch geltend. Das Arbeitsgericht Aachen gab der Klage weitgehend statt; es bejahte die Unwirksamkeit der Kündigungen nach [§ 168 SGB IX](#), verneinte eine Anfechtung mangels Offenbarungspflicht und sprach Entgeltansprüche zu. Das LAG Köln bestätigte dies und wies die Berufung zurück.

Entscheidung des LAG Köln

Das LAG Köln stellte die Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen mangels Integrationsamtszustimmung fest. Die ordentliche Kündigung vom 08.09.2023 war gemäß § 168 SGB IX i. V. m. § 134 BGB unwirksam, weil die Zustimmung des Integrationsamts fehlte. Gleiches gilt für die fristlose Kündigung vom 27.09.2023 sowie die Kündigungen vom 02.11.2023 und 20.11.2023, da trotz Kenntnis der Schwerbehinderung keine Zustimmungsbescheide vorlagen. Gesetzlich ist die vorherige Zustimmung zwingend vorgesehen und ein Verstoß führt zur Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts.

Die Anfechtungserklärung vom 01.12.2023 blieb auch wirkungslos, da es an einem Anfechtungsgrund fehlt. Seit Einführung der Schutzregeln in § 164 Abs. 2 SGB IX und im AGG (§§ 1, 7) darf eine unzulässige Frage nach der Schwerbehinderung wahrheitswidrig beantwortet werden und begründet keine arglistige Täuschung. Zudem wurde im vorliegenden Fall eine solche Frage nicht gestellt. Die früheren Grundsätze des BAG zur zulässigen Frage ([2 AZR 923/94](#)) sind durch die spätere Gesetzgebung eingeholt. Ohne zulässige Frage besteht keine Pflicht zur Offenbarung.

Folgen für die Praxis

Eine allgemeine Pflicht zur Offenbarung der Schwerbehinderteneigenschaft besteht nicht. Fragen nach Schwerbehinderung, Gesundheitszustand oder GdB sind regelmäßig unzulässig und dürfen nach heutiger Rechtslage wahrheitswidrig beantwortet werden, ohne dass dies später eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung rechtfertigt. Jede Kündigung durch den Arbeitgeber bedarf vorher der Zustimmung des Integrationsamts. Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung nichtig

Arbeitgeber dürfen nicht darauf vertrauen, dass Bewerber oder Arbeitnehmer von sich aus entsprechende Angaben machen. Schwerbehinderte genießen einen strengen gesetzlichen Kündigungsschutz. Formale Fehler – insbesondere das Unterlassen der Integrationsamtszustimmung – führen unmittelbar zur Unwirksamkeit der Kündigung. Arbeitgeber sind gut beraten, ihre HR- und Compliance-Strukturen darauf auszurichten, während schwerbehinderte Arbeitnehmer gestärkt darin sind, ihre Rechte konsequent geltend zu machen.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie unseren Experten an!

Ihr Ansprechpartner: [Dr. Baran Kizil, LL.M.](#)