



**KITA**  
RECHTLER



# 101 Fragen für den Kita-Alltag - und die Antworten

## Über die Autoren

Nele Trenner und Holger Klaus sind bekannt als die Kitarechtler. Als Rechtsanwälte beraten und vertreten sie gemeinsam mit ihrem Team bundesweit Trägerverantwortliche, Fachkräfte sowie Eltern in allen Belangen rund um den Kitaalltag.

Mehr Infos unter [kitarechtler.de](http://kitarechtler.de)



# 9

## Dürfen Schwangere im Bewerbungsgespräch lügen?

### Antwort

Kurzfassung: Grundsätzlich Ja.

Langfassung: Soweit es sich um die Schwangerschaft selbst handelt, dürfen Schwangere auf entsprechende Fragen im Bewerbungsgespräch lügen. Ebenso gilt, dass sie die Schwangerschaft nicht von sich aus offenbaren müssen.

Das Recht zur Lüge bzw. das Recht die Schwangerschaft nicht thematisieren zu müssen folgt daraus, dass schon eine

entsprechende Frage danach unzulässig ist, da eben eine Form der Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Insbesondere für unbefristete Arbeitsverhältnisse ist das oben Geschilderte schon recht lang geklärt. Denn es wird davon ausgegangen, dass dann im Anschluss an Schwangerschaft, gegebenenfalls Beschäftigungsverbot sowie Elternzeit das unbefristete Arbeitsverhältnis problemlos weiter geführt werden könne.

Selbst die Konstellation, dass eine Schwangere ausdrücklich allein befristet zur Schwangerschaftsvertretung (!) eingestellt werden sollte, ist mittlerweile rechtlich zwar nicht höchstrichterlich aber dennoch einigermaßen geklärt:

Hier hatte schon das Landesarbeitsgericht Köln im Jahr 2012 festgestellt, dass selbst im Fall, dass zu einem wesentlichen Teil im Arbeitsverhältnis infolge Schwangerschaft und Elternzeit gar nicht gearbeitet werde, das Recht zur Lüge weiter bestehe und auch im Nachgang eine sogenannte Anfechtung wegen arglistiger Täuschung nicht in Betracht kommt. Auch in einem solchen Fall bleibt es bei einmal geschlossenen Arbeitsvertrag und den daraus folgenden Verpflichtungen für einen Arbeitgeber wie zum Beispiel einen Kita-Träger.

Nicht endgültig ist die abweichende Konstellation geklärt, wenn klar ist, dass es aufgrund einer vergleichsweise kurzen Befristung, einer Schwangerschaft und eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots absehbar zu überhaupt keiner Arbeitsaufnahme kommen wird und einer Bewerberin dies bekannt gewesen ist. Hier könnte womöglich der Einwand des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens greifen. Allerdings ist dies in die eine wie auch andere Richtung mit einer gewissen Rechtsunsicherheit verbunden.

### **Tipp:**

Keinesfalls sollte ein Kita-Träger als möglicher neuer Arbeitgeber das „Recht zur Lüge“ für Schwangere dahingehend missverstehen, dass nun etwa freimütig losgefragt werden könnte! Denn allein schon die Frage gegenüber z.B. einer Erzieherin kann die Vermutung der Diskriminierungsabsicht begründen und für jeden Träger „nach hinten losgehen“ wenn die Auswahl später – aus welchen Gründen auch immer – auf einen Erzieher gefallen ist. Denn dann stehen einer womöglich aus solchen Motiven benachteiligten Erzieherin die entsprechenden Rechte aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zur Verfügung.

Übrigens: Nicht nur die direkte Frage nach einer Schwangerschaft sollte richtigerweise tunlichst unterlassen werden. Auch das vermeintlich unverfängliche Erkundigen nach der „Familienplanung“ oder ähnliche Umschreibungen können schnell die Vermutung einer Diskriminierungsabsicht begründen. Und erfahrungsgemäß ist es sehr schwer, eine solche Vermutung zu entkräften. Denn die bloße Behauptung, man wollte doch niemals diskriminieren hilft dann nicht weiter.

--

Das Recht ist nie statisch, es entwickelt sich jeden Tag weiter. Daher können Aussagen in dieser Publikation auch schnell wieder überholt sein. Hierfür genügt womöglich schon eine Gesetzesänderung oder ein Urteil.

Daher können manche Informationen schon einen Augenblick nach dem Schreiben veraltet sein. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann diese Publikation daher nicht ersetzen.

Für diese Publikation über Kitarechtler wird kein Entgelt verlangt. Wenn es Ihnen gefällt, empfehlen Sie es bitte an jemanden weiter, der es ebenfalls hilfreich finden könnte. Als Dank oder Zeichen der Anerkennung können Sie uns auch bei Facebook, Twitter, Instagram etc. für aktuelle Entwicklungen im Kitarecht folgen.

Wir würden uns sehr freuen.