

Kündigung wegen HIV als behindertenbedingte Diskriminierung nach dem AGG – Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2013 und seine weitreichenden Folgen



BAG vom 19.12.2013 - 6 AZR 190/12 -

HIV – Behinderung i.S.v. § 1 AGG

Oder: Wie die HIV-Infektion ins AGG aufstieg...



Der Sachverhalt

- **Ausgangssituation:** Kläger war als chemisch-technischer Assistent im Reinraumbereich einer Firma zur Krebsmedikamentenherstellung unter aseptischen Herstellungsbedingungen beschäftigt.
- **Gesundheitsangabe:** Bei der Einstellungsuntersuchung symptomfreie HIV-Infektion angegeben
- **Vorschriften:** Arbeitgebende argumentierte mit nationalen Vorschriften und Leitfäden, dass keine Personen mit ansteckenden Krankheiten in der Arzneimittelherstellung beschäftigt werden können.
- **Bedenken und Kündigung:** Betriebsarzt äußerte Bedenken; Arbeitgebende kündigte in der Probezeit, da keine Einsatzmöglichkeit außerhalb des Reinraums bestand.
- **Standpunkt des Klägers:** Kündigung ausschließlich wegen HIV-Infektion → Diskriminierung wegen Behinderung; keine Kontaminationsgefahr durch HIV.
- **Standpunkt Arbeitgebende:** Verweis auf verbindliche Hygieneregeln, Risiko von Lizenzverlust, Haftung, Ordnungsstrafen und Reputationsschäden
- **Standpunkt Landesarbeitsgericht:** Weist Klage ab, Kündigung sei nicht diskriminierend; erfolgte aufgrund der Vorschriften zur Arbeitssicherheit (Arbeit mit ansteckenden Krankheiten verboten) und nicht der HIV-Infektion

Rechtliche Aspekte

- Das AGG ist auch auf Kündigungen in der Sperrzeit/ Probezeit anwendbar.
- Eine Kündigung, die selbst diskriminierend ist, ist wegen Verstoßes gegen § 1 AGG i.V.m. § 134 BGB unwirksam.
- Allgemeine Regelungen, die an ein scheinbar objektives Kriterium (Infektionskrankheit) anknüpfen, können gleichwohl diskriminierend sein, wenn dieses objektive Kriterium untrennbar mit der hiervon betroffenen Person verknüpft ist

Zitat aus dem Urteil:

„Wäre der Kläger wegen seiner symptomlosen HIV-Infektion behindert, stellte die streitbefangene Kündigung eine unmittelbare Ungleichbehandlung i.Sd. §3 Abs.1 AGG in Form einer sog. verdeckten unmittelbaren Ungleichbehandlung dar. Eine solche Ungleichbehandlung ist gegeben, wenn nach einem scheinbar objektiven, nicht diskriminierenden Kriterium (ansteckende Krankheit) unterschieden wird, das jedoch in untrennbarem Zusammenhang mit einem in § 1 AGG genannten Grund (Behinderung) steht und damit kategorial ausschließlich Träger eines Diskriminierungsmerkmals trifft....Das ist hier der Fall.“

Die HIV-Infektion als Behinderung i.S. des AGG

- **HIV-Infektion als Behinderung:**
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erkennt an, dass eine HIV-Infektion eine Behinderung i.S. des AGG darstellen kann.
- **Definition von Behinderung:**
Eine Behinderung liegt vor, wenn körperliche, geistige oder seelische Funktionen langfristig eingeschränkt sind und dadurch die gesellschaftliche Teilhabe – auch im Berufsleben – beeinträchtigt wird.
- **Bio-psycho-sozialer Behindertenbegriff:**
Behinderung ergibt sich nicht nur aus der individuellen Erkrankung, sondern aus dem Zusammenwirken von Gesundheitsstörung und gesellschaftlichen Barrieren.

Die HIV-Infektion als Behinderung i.S. des AGG

- **Rolle sozialer Faktoren:**

Eine Behinderung kann auch durch das Verhalten der Umwelt entstehen – z. B. durch Vorurteile, Stigmatisierung oder soziale Ausgrenzung.

- **Abgrenzung von Krankheit:**

Krankheit und Behinderung sind nicht gleichzusetzen, aber eine unheilbare Krankheit kann eine Behinderung sein, wenn sie die gesellschaftliche Teilhabe einschränkt.

- **HIV und gesellschaftliche Stigmatisierung:**

Menschen mit HIV gelten als behindert im Sinne des § 1 AGG, solange Stigmatisierungen und soziales Vermeidungsverhalten bestehen – unabhängig davon, ob ihre Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist.

Zitat Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts

„Eine Behinderung liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeiten und seelische Gesundheit eines Menschen langfristig eingeschränkt ist und dadurch – in Wechselwirkung mit verschiedenen sozialen Kontextfaktoren (Barrieren) – seine Teilhabe an der Gesellschaft, wozu auch die Teilhabe am Berufsleben gehört, beeinträchtigt sein kann. Ein Arbeitnehmer, der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankt ist, ist in diesem Sinne behindert. Auch chronische Erkrankungen können zu einer Behinderung führen. Die gesellschaftliche Teilhabe von HIV-Infizierten ist typischerweise durch Stigmatisierung und soziales Vermeidungsverhalten beeinträchtigt, die auf die Furcht vor einer Infektion zurück zu führen sind.“

- *Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.12.2013 – Nr. 78/13*

Rechtsfolgen

- Auf der Ebene der Rechtfertigung einer Benachteiligung (§ 8 AGG) können Arbeitgebende sich nicht auf allgemein gehaltene Regelungen berufen. Es muss individuell geprüft werden, ob Mitarbeitende trotz der „Behinderung“ beschäftigt werden können.
- Dafür müssen Arbeitgebende
 - Das Risiko konkret analysieren
 - Prüfen, ob und welche Vorkehrungen getroffen werden können, um das Ziel der Beschäftigung des Behinderten zu erreichen.
(Tätigkeitsbezogen/Umweltbezogen/Abwägung mit Risiken/Zumutbarkeitskriterien)

Rechtliche Aspekte: Keine automatische Rechtfertigung der Kündigung durch interne Vorschriften oder Leitfäden

1. Die internen Vorschriften der Arbeitgebenden befreien diese nicht von der Pflicht, angemessene Vorkehrungen zur Beschäftigung der behinderten Mitarbeitenden zu treffen.
2. Es ist nicht nachgewiesen, dass die HIV-Infektion des Klägers den internen Vorschriften tatsächlich widerspricht.
3. Leitfäden oder Vorschriften schließen Menschen mit HIV nicht automatisch von Reinraumtätigkeiten aus; eine Einzelfallprüfung ist erforderlich.
4. Einschränkungen sind nur zulässig, wenn konkrete Ansteckungs- oder Kontaminationsgefahr für die jeweilige Tätigkeit besteht.

Rechtliche Aspekte: Keine automatische Rechtfertigung der Kündigung durch interne Vorschriften oder Leitfäden

5. Anpassungen vornehmen, um sowohl die Sicherheit als auch die Teilhabe der behinderten Mitarbeitenden zu gewährleisten.
6. Da der Arbeitgebende keine konkreten Bemühungen nachwies, wurde der Fall zur erneuten Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.
7. Kläger hat sich mit Arbeitgeber*in am Ende verglichen

Bedeutung des Urteils über den Einzelfall hinaus

- **Übertragbarkeit auf andere Arbeitsverhältnisse**
Das Urteil hat grundsätzliche Bedeutung für alle Beschäftigungsverhältnisse, in denen Menschen mit HIV aufgrund allgemeiner Hygienevorschriften von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden.
- **Erfordernis einer Einzelfallprüfung**
Arbeitgebende müssen künftig individuell prüfen, ob eine Beschäftigung trotz HIV-Infektion möglich ist – ggf. nach angemessenen Anpassungen des Arbeitsplatzes. Eine Kündigung ist nur erlaubt, wenn die Tätigkeit nachweislich unmöglich ist.
 - Es muss geprüft werden, ob bei der konkreten Tätigkeit objektiv ein Risiko einer HIV-Übertragung besteht.
- **Unzulässigkeit pauschaler Regelungen**
Generelle Ausschlüsse oder pauschale Vorgaben in Betriebsvereinbarungen, die HIV-positive Mitarbeitende von bestimmten Tätigkeiten ausschließen, sind rechtswidrig.

Bedeutung des Urteils über den Einzelfall hinaus

- **Verbot pauschaler HIV-Tests und Ausbildungsausschlüsse**
Es ist unzulässig, bei Einstellungen im medizinischen Bereich routinemäßig HIV-Tests zu verlangen oder Menschen mit HIV von Ausbildung und Studium (z. B. Krankenpflege, Medizin) von vornherein auszuschließen.
 - Schon die Frage nach einer chronischen Erkrankung (jedenfalls HIV; HIV-Test) im Einstellungsverfahren ist diskriminierungsrelevant. Ebenso bei der Einstellungsuntersuchung. (vgl. auch § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG)
- **Stärkung des Diskriminierungsschutzes**
Das Urteil stärkt den rechtlichen Schutz von Menschen mit HIV deutlich
- **Geltung des AGG in allen Phasen**
 - Das AGG gilt bereits im Bewerbungsverfahren, in der Probezeit, während der Beschäftigung und auch in Kleinbetrieben, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen.

Realität für Menschen mit HIV

- HIV-Tests oder die Frage nach HIV in Berufen im Gesundheitswesen trotz Urteil immer noch üblich
- Bei der Polizei in Deutschland keine Einstellung von Menschen mit HIV
 - Eignungsprüfung für Beamte sieht umfangreichen Gesundheitsfragekatalog vor
 - Polizeiärzt*innen halten Menschen mit HIV nicht für polizeidiensttauglich
- Bundesweite Empfehlungen zum Einsatz von Menschen mit HIV im Gesundheitswesen werden aktuell überarbeitet
- Diskriminierung im Gesundheitswesen großes Problem für Menschen mit HIV
 - „Aufnahme“ von HIV ins AGG hat Position bei Beschwerden gestärkt

Rezension des Urteils bei Aidshilfen und Menschen mit HIV

- große mediale Aufmerksamkeit für das Urteil
- Verbreitung des Urteils durch Aidshilfen
- Information der Berater*innen und Menschen mit HIV
- Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit in den Aidshilfen
- Recht auf Lüge im Einstellungsverfahren gilt und wird angewandt
- hohe Sensibilität im ärztlichen HIV-Versorgungssystem
- kritische Auseinandersetzung mit der Rolle der Betriebsärzt*innen und deren Fragerecht

Forderungen zur Änderung des AGG bleiben aktueller denn je...

- Verbandsklagerecht und Einrichtung eines Rechtsmittelfonds
- Diskriminierungsformen erweitern, Aufnahme von chronischer Krankheit
- Verlängerung der Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen
- Schutz vor Diskriminierung im Geschäftsverkehr stärken / Gesundheitswesen
- Arbeitgebende mehr in die Pflicht nehmen
- Beweislast erleichterung erweitern
- Entschädigungen abschreckend gestalten