

Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin (Direktor: Prof. Dr. med. Dennis Nowak), Klinikum der LMU München¹, Betriebsärztlicher Dienst, Klinikum und Fachbereich Medizin, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt²

Stellungnahme aus arbeitsmedizinischer Sicht zum Urteil des Landesarbeitsgericht Berlin vom 13.01.2012 bezüglich einer Kündigung wegen einer HIV-Infektion

U. Ochmann¹, S. Wicker²

Abstract/Zusammenfassung

Statement from the view of occupational medicine of the High Labour Court of Berlin of 13.01.2012 concerning a dismissal because of HIV infection

On January 13, 2012 the High Labour Court of Berlin-Brandenburg confirmed the decision of the first instance, that the dismissal within probation time of a chemical technician with an HIV infection was permissible.

After guidelines for risk assessment in healthcare personnel with blood-transmissible infectious diseases (such as hepatitis B and hepatitis C and additionally HIV in the US) have been already published, this decision reveals the necessity from the view of occupational medicine, to develop comparable recommendations for the risk assessment in occupations beyond the healthcare sector. Only if a relevant risk for third parties

exists should the employer have the right to ask such questions during the employment process.

Keywords: HIV infection – dismissal – risk assessment

Stellungnahme aus arbeitsmedizinischer Sicht zum Urteil des Landesarbeitsgericht Berlin vom 13.01.2012 bezüglich einer Kündigung wegen einer HIV-Infektion

Am 13.01.2012 bestätigte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Entscheidung der Vorgängerinstanz, dass die Kündigung eines chemisch-technischen Assistenten mit HIV-Infektion während der Probezeit zulässig sei.

Nachdem für blutübertragbare Infektionskrankungen (z. B. für Hepatitis B, Hepatitis C sowie für HIV in den USA) bei Mitarbeitern im Gesundheitsdienst bereits Empfehlungen für eine Risikobewertung veröffentlicht worden sind, zeigt dieses Urteil aus arbeitsmedizinischer Sicht die Notwendigkeit, vergleichbare Gefährdungsbeurteilungen für Berufe außerhalb des Gesundheitsdienstes zu erstellen. Nur im Falle einer relevanten Gefährdung Dritter ergäbe sich ein entsprechendes Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung.

Schlüsselwörter: HIV-Infektion – Kündigung – Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2012; 47: 269–271

► Der Fall

Einem chemisch technischen Assistenten einer Pharmafirma wurde in der Probezeit aufgrund seiner HIV-Infektion gekündigt. Der Betroffene hält diese Kündigung wegen Diskriminierung für unwirksam und klagte vor dem Arbeitsgericht Berlin.

Die Klage wurde am 21.07.2011 mit folgenden Begründungen abgewiesen (Urteil 17 Ca 1102/11):

- Die Kündigung könne nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung hin überprüft werden, da in der Probezeit das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet.
- Die Kündigung sei zudem auch nicht willkürlich ausgesprochen worden, weil die vom Arbeitgeber angeführten Gründe (Arbeitssicherheit) nachvollziehbar seien.

- Eine HIV-Infektion stelle keine Beeinträchtigung der Erwerbsfähigkeit und daher keine Behinderung im Rechtsinne dar, es sei keine Diskriminierung erfolgt.

Am 13. Januar 2012 bestätigte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Entscheidung der Vorgängerinstanz (6 Sa 2159/11).

► Die Stellungnahme

Vorab sei betont, dass diese Stellungnahme ausschließlich aus arbeitsmedizinischer Sicht erfolgt. Die formal-juristische Position scheint nach unserem Ermessen nachvollziehbar: Eine Kündigung in der Probezeit kann ohne Begründung erfolgen, eine alleinige HIV-Infektion ist nach aktuellem Ur-

teil keine Behinderung, also greifen weder Kündigungsschutzgesetz noch allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Doch wie sähe die Situation aus, wenn sich die Klage auf das Fragerecht des Arbeitgebers nach einer HIV-Infektion beziehen würde?

Das Fragerecht des Arbeitgebers im Rahmen der Einstellung ist bislang bis auf das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht gesetzlich geregelt, es existieren die Rechtsprechung, u. a. ein Urteil des Bundesarbeitsgericht aus 1985 (zitiert in Nationaler Ethikrat 2005) und eine Stellungnahme des nationalen Ethikrats aus dem Jahr 2005.

Es besteht kein Zweifel, dass ein Arbeitgeber Bewerber danach auswählen darf, ob diese zum Zeitpunkt der Einstellung über die für die vorgesehene Tätigkeit notwendige körperliche, geistige und gesundheitliche Eignung verfügen.