

## **Pressespiegel**

### **Zur Verhandlung beim LAG Berlin (Januar 2012) zu AGG und chronische Krankheiten**



#### **Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion**

Pressemitteilung Nr. 05/12 vom 13.01.2012

Das Landesarbeitsgericht hat in seiner heutigen Sitzung die Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion, die während der Probezeit ausgesprochen wurde, für wirksam gehalten und auch die Klage auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgewiesen.

Der Arbeitnehmer wurde von einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und bei der Herstellung von Medikamenten im „Reinbereich“ eingesetzt. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art – insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion – nicht beschäftigt werden dürfen. Er kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit, nachdem er von der HIV-Infektion des Arbeitnehmers erfahren hatte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für rechtswirksam gehalten. Die Kündigung sei nicht willkürlich und verstoße deshalb nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen. Die Entscheidung, einen dauerhaft mit dem HI-Virus infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, sei auf dieser Grundlage nicht zu beanstanden. Da auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, komme es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht an.

Dem Arbeitnehmer stehe auch eine Entschädigung nach dem AGG nicht zu. Dabei könne dahinstehen, ob die bloße HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle und ob der Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen erkrankten Arbeitnehmern ungleich behandelt worden sei. Denn eine – einmal angenommene – Ungleichbehandlung des Arbeitnehmers sei wegen des Interesses des Arbeitgebers, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13. Januar 2012 – 6 Sa 2159/11

Link: <http://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/archiv/20120113.1420.364949.html>



## **Kündigung wegen HIV rechtens**

Ein Pharma-Angestellter mit einer HIV-Infektion wurde vom Unternehmen gekündigt. Ein Gericht hat die Klage des Gekündigten abgewiesen. Die AIDS-Hilfe kritisiert die Entscheidung.

BERLIN dapd | Im Rechtsstreit um eine Kündigung wegen einer HIV-Infektion hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen. Auch ein Anspruch auf Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde ihm nicht zuerkannt. Die Deutsche Aids-Hilfe bedauerte die Entscheidung.

Wie das Gericht am Freitag mitteilte, war der Mann von einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und bei der Herstellung von Medikamenten im "Reinbereich" eingesetzt worden. Das Unternehmen hatte für diesen Bereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art - insbesondere auch mit HIV-Infektion - nicht beschäftigt werden dürften.

Das Gericht hielt die Kündigung deshalb für rechtswirksam. Sie sei "nicht willkürlich" und verstoße nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen, hieß es in der Begründung. Das Gericht ließ aber die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu.

Dagegen sagte die Geschäftsführerin der Deutschen Aids-Hilfe, Silke Klumb: "Das Landesarbeitsgericht hat eine Chance vertan, Rechtssicherheit für Menschen mit HIV und anderen chronischen Krankheiten zu schaffen." Der Verband werde sich weiterhin dafür einsetzen, diese Menschen unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu stellen.

Die Deutsche AIDS-Hilfe will eigenen Angaben zufolge erreichen, dass künftig auch Menschen mit chronischen Erkrankungen durch das AGG vor Diskriminierung geschützt werden. Unterstützt werde sie dabei unter anderem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und dem Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung.

(Urteil vom 13. Januar 2012 - 6 Sa 2159/11)

Link: <http://www.taz.de/Prozess-um-Pharma-Angestellten!/85635/>

## **Deutsche AIDS-Hilfe: Menschen mit HIV brauchen einen gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung!**

Berlin (ots) - In einem Rechtsstreit um eine Kündigung wegen HIV in der Probezeit hat das Landesarbeitsgericht Berlin die Berufung des entlassenen Chemielaboranten Sebastian F. abgewiesen, aber Revision zugelassen.

Silke Klumb, Geschäftsführerin der Deutschen AIDS-Hilfe (DAH), bedauert das Urteil, begrüßt aber die Möglichkeit, das Bundesarbeitsgericht anzurufen: "Das Landesarbeitsgericht hat eine Chance vertan, Rechtssicherheit für Menschen mit HIV und anderen chronischen Krankheiten zu schaffen. Wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, diese Menschen unter den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu stellen."

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Kündigungen aufgrund bestimmter Diskriminierungsmerkmale auch während der Probezeit. Zu diesen Merkmalen zählt eine Behinderung, eine chronische Erkrankung wie HIV bislang aber nicht. Die Frage, ob "die bloße HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle", lässt das Landesarbeitsgericht Berlin in seiner Pressemitteilung zur Begründung seines Urteils offen. Das Gericht ist aber offenbar der Meinung, dass es sich hier um eine Angelegenheit von grundsätzlicher Bedeutung handelt, und hat die Revision beim Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Die Deutsche AIDS-Hilfe will erreichen, dass künftig auch Menschen mit chronischen Erkrankungen durch das AGG vor Diskriminierung geschützt werden. Unterstützt wird sie dabei unter anderem von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und dem Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V..

Silke Eggers, DAH-Referentin für soziale Sicherung und Versorgung, hält das Urteil des Landesarbeitsgerichts für sehr bedenklich: "In der Pressemitteilung zum Urteil erklärt das Gericht, eine Ungleichbehandlung des Arbeitnehmers sei wegen des Interesses des Arbeitgebers, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt. Dabei ist HIV im normalen Arbeitsalltag überhaupt nicht übertragbar. Das gilt auch und gerade für die Bedingungen, unter denen Sebastian F. gearbeitet hat."

Der Kläger war vom Dezember 2010 bis zum Januar 2011 bei einem Berliner Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt gewesen und hatte bei einer betriebsärztlichen Untersuchung wahrheitsgemäß angegeben, HIV-infiziert zu sein. Der Arbeitgeber hatte ihm daraufhin (in der Probezeit) unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt. Eine Klage gegen seine Entlassung hatte das Arbeitsgericht Berlin im Juli 2011 abgewiesen (aidshilfe.de berichtete).

Weitere Informationen: [www.aidshilfe.de](http://www.aidshilfe.de)

Originaltext: Deutsche AIDS-Hilfe e.V. Digitale Pressemappe: <http://www.presseportal.de/pm/14407>  
Pressemappe via RSS : [http://www.presseportal.de/rss/pm\\_14407.rss2](http://www.presseportal.de/rss/pm_14407.rss2)

Pressekontakt: Silke Eggers Referentin für soziale Sicherung und Versorgung der Deutschen AIDS-Hilfe Tel.: 030 / 69 00 87-73 E-Mail: [silke.eggers@dah.aidshilfe.de](mailto:silke.eggers@dah.aidshilfe.de)

© 2012 news aktuell

Link: <http://www.finanznachrichten.de/nachrichten-2012-01/22432732-deutsche-aids-hilfe-menschen-mit-hiv-brauchen-einen-gesetzlichen-schutz-vor-diskriminierung-007.htm>

# Kostenlose URTEILE

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.01.2012

- 6 Sa 2159/11 -

## **Landesarbeitsgericht erklärt Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion für wirksam**

Kündigung eines bei der Herstellung von Medikamenten im "Reinbereich" beschäftigten Arbeitnehmers während der Probezeit

**Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat die Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion, die während der Probezeit ausgesprochen wurde, für wirksam gehalten und auch die Klage auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgewiesen.**

Der Arbeitnehmer wurde von einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und bei der Herstellung von Medikamenten im "Reinbereich" eingesetzt. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art - insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion - nicht beschäftigt werden dürfen. Er kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit, nachdem er von der HIV-Infektion des Arbeitnehmers erfahren hatte.

### **Kündigung ist nicht willkürlich**

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für rechtswirksam gehalten. Die Kündigung sei nicht willkürlich und verstoße deshalb nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen. Die Entscheidung, einen dauerhaft mit dem HI-Virus infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, sei auf dieser Grundlage nicht zu beanstanden. Da auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, komme es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht an.

### **Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Entschädigung nach dem AGG**

Dem Arbeitnehmer stehe auch eine Entschädigung nach dem AGG nicht zu. Dabei könne dahinstehen, ob die bloße HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle und ob der Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen erkrankten Arbeitnehmern ungleich behandelt worden sei. Denn eine - einmal angenommene - Ungleichbehandlung des Arbeitnehmers sei wegen des Interesses des Arbeitgebers, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

© kostenlose-urteile.de (ra-online GmbH), Berlin 13.01.2012

Quelle: ra-online, Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (pm/pt)

Link: [http://www.kostenlose-urteile.de/LAG-Berlin-Brandenburg\\_6-Sa-215911\\_Landesarbeitsgericht-erklart-Kuendigung-eines-Arbeitnehmers-mit-HIV-Infektion-fuer-wirksam.news12862.htm](http://www.kostenlose-urteile.de/LAG-Berlin-Brandenburg_6-Sa-215911_Landesarbeitsgericht-erklart-Kuendigung-eines-Arbeitnehmers-mit-HIV-Infektion-fuer-wirksam.news12862.htm)



## Urteil in Berlin

### **HIV-Infektion ist ein Kündigungsgrund**

Das Berliner Landesarbeitsgericht hat am Freitag entschieden, dass die Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion rechtmäßig ist und nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstößt.

Sebastian F. wurde vom Pharmaunternehmen Eckert und Ziegler EuroPet GmbH als chemisch-technischer Assistent beschäftigt. Anfang Januar 2011 kündigte die Firma dem Chemielaboranten während der Probezeit und begründete die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit seiner HIV-Infektion. F.s Arbeitgeber hatte von der Infektion während einer betriebsärztlichen Untersuchung erfahren (queer.de berichtete).

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat den Rauschmiss nun bestätigt. Die Kündigung sei nicht willkürlich und verstoße deshalb nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB), begründeten die Richter die Entscheidung. Der Arbeitgeber habe das Recht, "den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer" für die Medikamentenherstellung im "Reinbereich" auszuschließen.

### **Richter halten Positiven für Gefahr**

Schließlich könne der Firma nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen. Die Entscheidung, einen dauerhaft mit dem HI-Virus infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, sei auf dieser Grundlage nicht zu beanstanden. Da auf das Arbeitsverhältnis in der Probezeit das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, komme es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht an.

Dem gefeuerten Arbeitnehmer stehe auch eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht zu. Die Richter beantworteten allerdings nicht die Frage, ob die bloße HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle. F. hatte vor Gericht argumentiert, dass die Infektion eine Diskriminierung aufgrund des Merkmals "Behinderung" darstelle, das im AGG ausdrücklich erwähnt wird. Allerdings, so argumentierten die Richter, wiege das Interesse des Unternehmens ohnehin höher, "jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen".

Bereits zuvor war F. vor dem Berliner Arbeitsgericht unterlegen. Die Deutsche Aids-Hilfe kritisierte das Urteil damals scharf, weil es das längst überwunden geglaubte Vorurteil befeure, Positive seien gefährlich für ihre Umwelt: "Im Arbeitsalltag ist HIV nicht übertragbar, unter Laborbedingungen schon gar nicht. Eine Gefährdung von Kollegen oder sogar Kunden des Unternehmens hat zu keinem Zeitpunkt bestanden", erklärte DAH-Vorstand Tino Henn. Die Aids-Hilfe forderte die Bundesregierung zum Eingreifen auf. Menschen mit HIV dürften nicht grundsätzlich vom Arbeitsleben ausgeschlossen werden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen. (dk)

Urteil vom 13. Januar 2012 - 6 Sa 2159/11

Link: [http://www.queer.de/detail.php?article\\_id=15725](http://www.queer.de/detail.php?article_id=15725)

## **Urteil zugunsten von Pharmakonzern HIV-positivem Mitarbeiter darf gekündigt werden**

Freitag, 13.01.2012, 20:48

**Nach Bekanntwerden seiner HIV-Infektion ist der Mitarbeiter eines Pharmakonzerns gekündigt worden. Das Berliner Landgericht hat nun die Entlassung für rechtmäßig erklärt. Das Gericht verweist auf besondere Regelungen bei der Medikamentenherstellung.**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat die Kündigung eines HIV-positiven Angestellten eines Pharmakonzerns während der Probezeit für zulässig erklärt. Die Klage des mit der Medikamentenherstellung befassten Arbeitnehmers gegen die Kündigung sei abgewiesen worden, da die Firma allgemein festgelegt habe, dass Menschen mit Erkrankungen in diesem sensiblen Fertigungsbereich nicht eingesetzt werden könnten, teilte das Gericht am Freitag mit (Az: 6Sa 2159/11). Dass das Unternehmen ihm gekündigt habe, nachdem die Erkrankung in der Probezeit bekannt wurde, sei daher nicht zu beanstanden.

### **Der Kläger arbeitete in einem „Reinraum“**

Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer allgemein auszuschließen, teilte das LAG weiter mit. Es gebe ein berechtigtes Interesse, „jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen“. Einen mit dem HI-Virus infizierten Arbeitnehmer in diesem Bereich zu entlassen, sei auf dieser Grundlage rechtmäßig. Der Kläger arbeitete laut Gericht als chemisch-technischer Assistent in einem „Reinraum“.

### **Gericht weist Klage auf Entschädigung zurück**

Das Gericht wies gleichzeitig die Klage des Angestellten auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ab. Das Urteil ist aber noch nicht rechtskräftig. Das Landesarbeitsgericht ließ die Weiterleitung des Falls zur Revision beim Bundesarbeitsgericht in Erfurt zu.

Link: [http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/urteil-zugunsten-von-pharmakonzern-hiv-positivem-mitarbeiter-darf-gekuendigt-werden\\_aid\\_702559.html](http://www.focus.de/finanzen/karriere/arbeitsrecht/urteil-zugunsten-von-pharmakonzern-hiv-positivem-mitarbeiter-darf-gekuendigt-werden_aid_702559.html)

## **Arbeitnehmer mit HIV kann gekündigt werden**

17.01.2012

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion, die während der Probezeit ausgesprochen wurde, für wirksam gehalten und auch die Klage auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgewiesen.

Der Arbeitnehmer wurde von einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und bei der Herstellung von Medikamenten im „Reinbereich“ eingesetzt. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art – insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion – nicht beschäftigt werden dürfen.

Er kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit, nachdem er von der HIV-Infektion des Arbeitnehmers erfahren hatte.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung für rechtswirksam gehalten. Die Kündigung sei nicht willkürlich und verstoße deshalb nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen. Die Entscheidung, einen dauerhaft mit dem HI-Virus infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, sei auf dieser Grundlage nicht zu beanstanden. Da auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, komme es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht an.

Dem Arbeitnehmer stehe auch eine Entschädigung nach dem AGG nicht zu. Dabei könne dahinstehen, ob die bloße HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle und ob der Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen erkrankten Arbeitnehmern ungleich behandelt worden sei. Denn eine – einmal angenommene – Ungleichbehandlung des Arbeitnehmers sei wegen des Interesses des Arbeitgebers, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 13.01.2012 – 6 Sa 2159/11

Link: <http://www.aal-dieberater.de/aktuelles/arbeitnehmer-mit-hiv-kann-gekündigt-werden.html#more-1096>



## **HIV: Kündigung in Probezeit rechtmäßig**

17. Januar 2012

Hat ein Arbeitgeber festgelegt, dass in einer bestimmten Abteilung keine erkrankten Mitarbeiter eingesetzt werden dürfen, kann die Kündigung eines HIV-Infizierten in der Probezeit rechtmäßig sein und muss keine Entschädigungsansprüche nach dem AGG auslösen (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 13.1.2011 – 6 Sa 2159/11, n. rk.).

Der Kläger war bei einem Pharmaunternehmen als Chemisch-technischer Assistent im „Reinbereich“ bei der Herstellung von Medikamenten beschäftigt. Die beklagte Firma hatte für diesen Fertigungsbereich festgelegt, Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art - insbesondere mit HIV-Infektionen - nicht zu beschäftigen. Nachdem der Arbeitgeber durch den Betriebsarzt von der Infektion des Klägers erfuhr, kündigte er diesem noch während der Probezeit.

Das LAG Berlin-Brandenburg bestätigte die vorangegangene Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin (Urt. v. 21.7.2011 – 17 Ca 1102/11) und wies die Klage ab. Die Kündigung sei nicht willkürlich und verstoße nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben gem. § 242 BGB. Dem Arbeitgeber müsse es allgemein für die Medikamentenherstellung möglich sein, erkrankte Beschäftigte von der Tätigkeit auszuschließen. Auf die soziale Rechtfertigung nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) komme es nicht an, da das Unternehmen in der Probezeit gekündigt hatte.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Eine Ungleichbehandlung sei - wenn sie denn vorliege - aufgrund des Bestrebens der Beklagten gerechtfertigt, jede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Mitarbeiter zu verhindern. Es könne dahinstehen, ob eine HIV-Infektion überhaupt eine Behinderung i. S. d. AGG darstellt.

Das Gericht ließ die Revision zum BAG zu.

Link: <http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/urteile/hiv-kuendigung-probezeit-rechtmassig/2012/01/17>

**LAG Berlin-Brandenburg: Kündigung wegen HIV-Erkrankung wirksam**

**Medikamentenhersteller darf HIV-Krankem kündigen**

16.01.2012 19:35:18 - **Die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen einer HIV-Infektion ist rechtswirksam, sofern bei dem Arbeitgeber betriebsinterne Vorgaben bestehen, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art nicht im „Reinbereich“ beschäftigt werden dürfen.**

**(live-PR.com) -**

In dem vom LAG Berlin-Brandenburg zu entscheidenden Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der bei einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt war und bei der Herstellung von Medikamenten im „Reinbereich“ eingesetzt wurde. Das Arbeitsverhältnis wurde während der Probezeit von Seiten des Arbeitgebers gekündigt, nachdem diesem die HIV-Infektion des Arbeitnehmers bekannt wurde. Bei dem Arbeitgeber besteht die betriebsinterne Vorgabe, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art nicht im „Reinbereich“ beschäftigt werden dürfen. Er kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit, nachdem er von der HIV-Infektion des Arbeitnehmers erfahren hatte. Der Arbeitnehmer erhob Klage gegen die ausgesprochene Kündigung.

Das LAG hat die Kündigung für rechtswirksam gehalten. Diese sei nicht willkürlich und verstoße deshalb nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Die Entscheidung, einen HIV-infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, sei nicht zu beanstanden, da dem Arbeitgeber nicht verwehrt werden könne, erkrankte Arbeitnehmer bei der Medikamentenherstellung auszuschließen. Die soziale Rechtfertigung der Kündigung sei nicht zu berücksichtigen, da auf den Betrieb das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde.

Auch auf Grundlage des AGG stünde dem Arbeitnehmer keine Entschädigung zu. Unabhängig davon, ob eine HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle, sei eine Ungleichbehandlung wegen des Interesses des Arbeitgebers, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.01.2012 - 6 Sa 2159 < / > 11.

**Autor:  
Erich Gensmantel**

Link: <http://www.live-pr.com/medikamentenhersteller-darf-hiv-krankem-k-ndigen-r1049280139.htm>

**Kündigung wegen HIV-Infektion kein AGG-Verstoß**

Das Landesarbeitsgericht (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.01.2012, Az. 6 Sa 2159/11) hatte in der II. Instanz über folgenden Fall zu entscheiden:

Der Kläger wurde vom verklagten Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent zur Herstellung von Medikamenten im „Reinbereich“ beschäftigt.



Die Beklagte hatte für diesen Bereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art, insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion, nicht beschäftigt werden dürfen.

Nachdem die Beklagte von der HIV-Infektion des Klägers erfahren hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit.

Daraufhin klagte der Mitarbeiter auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

### **Urteil des LAG:**

Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Gericht sah diese Kündigung als rechtswirksam an. Denn die Kündigung erfolgte nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB und war nicht willkürlich. Die Beklagte kann rechtmäßig für die Medikamentenherstellung erkrankte Arbeitnehmer ausschließen. Die daraufhin erfolgte Entscheidung, einem Beschäftigten mit HIV-Infektion zu entlassen, ist damit nicht zu beanstanden.

Eine Entschädigungszahlung nach dem AGG muss damit nicht geleistet werden.

### **HIV-Infektion eine Behinderung?**

Für das LAG kann es dahinstehen, ob eine HIV-Infektion eine Behinderung gem. dem AGG ist und ob der Kläger ungleich behandelt worden ist.

### **Rechtfertigung:**

Denn aufgrund des Interesses der Beklagten, jede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, war das Verhalten der Beklagten gerechtfertigt.

Das LAG hat aber die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen.

### **Quelle:**

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,

<http://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/archiv/20120113.1420.364949.html>

### **Fazit:**

Leider hat das LAG nicht ausdrücklich betont, dass die HIV-Infektion eine Behinderung ist. Dennoch wird sich wohl noch das BAG mit dieser Frage und dem Rechtsfall beschäftigen dürfen. Ob eine Vermeidung der Beeinträchtigung des Arbeitsablaufs als Rechtfertigungsgrund ausreicht, das AGG auszuhebeln, bleibt abzuwarten. Denn eine Ungleichbehandlung darf nicht generell auf jede Art der Behinderung zulässig sein. In vorliegendem Fall wird aber jedem Kranken, auch jedem HIV-Infizierten, das Arbeiten im „Reinbereich“ verboten.

Rechtsanwalt Robert Uhl

Link: <http://www.agg-aktuell.de/kundigung-wegen-hiv-infektion-kein-agg-verstos-197?print=1>

## **Chemisch-technischer Assistent: Durfte wegen HIV-Infektion gekündigt werden**

16.01.2012

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat die Kündigung eines Arbeitnehmers mit HIV-Infektion, die während der Probezeit ausgesprochen wurde, für wirksam gehalten und auch die Klage auf Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) abgewiesen. Allerdings hat das Gericht die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Der Arbeitnehmer wurde von einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent beschäftigt und bei der Herstellung von Medikamenten im «Reinbereich» eingesetzt. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art – insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion – nicht beschäftigt werden dürfen. Er kündigte das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist während der Probezeit, nachdem er von der HIV-Infektion des Arbeitnehmers erfahren hatte.

Das LAG hat die Kündigung für rechtswirksam gehalten. Diese sei nicht willkürlich und verstoße deshalb nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben. Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen. Die Entscheidung, einen dauerhaft mit dem HI-Virus infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, sei auf dieser Grundlage nicht zu beanstanden. Da auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde, komme es auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht an.

Dem Arbeitnehmer stehe auch keine Entschädigung nach dem AGG zu, so das LAG weiter. Dabei könne dahinstehen, ob die bloße HIV-Infektion eine Behinderung im Sinne des AGG darstelle und ob der Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen erkrankten Arbeitnehmern ungleich behandelt worden sei. Denn eine – einmal angenommene – Ungleichbehandlung des Arbeitnehmers sei wegen des Interesses des Arbeitgebers, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13.01.2012, 6 Sa 2159/11

Link: <http://www.valuenet.de/php/newsContent.php?objid=1192636>



## **Rechtsanwalt Frankfurt - Rechtsanwälte Eschborn - Arbeitsrecht**

18.01.2012 - 09:50

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschäftigt zunehmend die Arbeitsgerichte. Dieses verbietet grundsätzlich Diskriminierungen wegen des Alters, der Ethnie, des Geschlecht oder einer Behinderung.

Im vorliegenden Fall ging es um einen mit HIV infizierten Arbeitnehmer, der nach dem Arbeitsvertrag von seinem Arbeitgeber im Pharmabereich als chemisch-technischer Assistent beschäftigt wurde und der mit der Herstellung von Medikamenten in einem sogenannten "Reinbereich" beauftragt war.

Der Arbeitgeber erfuhr von der HIV-Infektion und sprach die Kündigung des arbeitsverhältnisses während der Probezeit aus.

Der Arbeitnehmer erhob daher Kündigungsschutzklage und unterlag nun in zweiter Instanz (nicht rechtskräftig) vor dem Landesarbeitsgericht.

Das LAG Berlin-Brandenburg erklärte die Kündigung nämlich für wirksam und lehnte auch ausdrücklich eine Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ab.

Es sei nach der Entscheidung nicht zu beanstanden, dass der Arbeitgeber einen HIV-freien «Reinbereich» bei der Medikamentenherstellung betreibe.

Es sei dann auch weder willkürlich gewesen, zu kündigen, noch verstoße die Kündigung in diesem Falle gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

Wenn für die Medikamentenherstellung überhaupt keine erkrankten Arbeitnehmer eingesetzt würden, sei dies vielmehr nachvollziehbar und die Kündigung sei daher wegen der HIV Infizierung gerechtfertigt.

Im vorliegenden Fall war dann die Probezeit auch noch nicht abgelaufen und das Kündigungsschutzgesetz fand daher (noch) keine Anwendung auf den Arbeitsvertrag. Die Kündigung wurde daher erst gar nicht auf ihre soziale Rechtfertigung geprüft.

Das Landesarbeitsgericht führte aus, dass vorliegend selbst dann, wenn man die HIV-Infektion als Behinderung anerkennen würde und eine Ungleichbehandlung vorliegen würde, diese jedenfalls zum Zwecke der Zielerreichung gerechtfertigt wäre, da in diesem besonderen Fall JEDE Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer zu verhindern sei.

LAG Berlin Brandenburg: Urteil vom 13.01.2012, Az.: 6 Sa 2159/11

Link: <http://relevant.at/wirtschaft/pr/408817/rechtsanwalt-frankfurt-rechtsanwaelte-eschborn-arbeitsrecht.story>



## **Kündigung eines Arbeitnehmers wegen HIV-Infektion kann wirksam sein**

Wenn ein Arbeitgeber allgemein festgelegt hat, dass in einem bestimmten Bereich (hier: in der Medikamentenherstellung) keine erkrankten Arbeitnehmer eingesetzt werden dürfen, so kann er einem HIV-infizierten Arbeitnehmer in der Probezeit grundsätzlich ohne weiteres kündigen. Eine solche Kündigung ist nicht willkürlich und verstößt daher nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Eine solche Kündigung stellt auch keine entschädigungspflichtige Diskriminierung i. S. d. AGG dar.

**Sachverhalt:**

Der Kläger war bei einem Pharmaunternehmen als chemisch-technischer Assistent angestellt. Er war in der Herstellung von Medikamenten im „Reinbereich“ eingesetzt. Der beklagte Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich allgemein festgelegt, dass Arbeitnehmer mit Erkrankungen jedweder Art - insbesondere auch Arbeitnehmer mit HIV-Infektion - dort nicht eingesetzt werden dürfen.

Der Beklagte erfuhr noch während der Probezeit des Klägers von dessen HIV-Infektion. Er kündigte deshalb das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Mit seiner hiergegen gerichteten Klage beehrte der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung und verlangte hilfsweise eine Entschädigung nach dem AGG.

Das LAG Berlin-Brandenburg wies die Klage durch Urteil vom 13.1.2012, (Aktenzeichen: 6 Sa 2159/11) insgesamt ab, ließ aber die Revision zum BAG zu.

### **Gründe:**

Der Arbeitgeber hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wirksam gekündigt. Wegen Nichterfüllung der Wartezeit von sechs Monaten war das Kündigungsschutzgesetz vorliegend nicht anwendbar. Die Kündigung musste daher zu ihrer Wirksamkeit nicht i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein.

Die Kündigung war auch nicht willkürlich und verstieß deshalb nicht gegen den in § 242 BGB normierten Grundsatz von Treu und Glauben. Der Beklagte durfte für den Bereich der Medikamentenherstellung den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer allgemein ausschließen. Die Entscheidung, einen HIV-infizierten Arbeitnehmer zu entlassen, ist deshalb nicht zu beanstanden.

Der Kläger hat gegen den Arbeitgeber darüber hinaus keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung aus §§ 21 Abs. 2, 15 Abs. 2, 7, 1 AGG. Dabei kann die Frage unbeantwortet bleiben, ob die bloße Infektion mit dem HI-Virus eine Behinderung i. S. v. § 1 AGG darstellt und ob der Kläger im Vergleich zu anderen erkrankten Arbeitnehmern ungleich behandelt worden ist. Eine etwaige Ungleichbehandlung des Klägers wäre nämlich jedenfalls wegen des Interesses des Beklagten, jedwede Beeinträchtigung der Medikamentenherstellung durch erkrankte Arbeitnehmer auszuschließen, gerechtfertigt.

Link: [http://www.anwalt.de/rechtstipps/kuendigung-eines-arbeitnehmers-wegen-hiv-infektion-kann-wirksam-sein\\_023453.html](http://www.anwalt.de/rechtstipps/kuendigung-eines-arbeitnehmers-wegen-hiv-infektion-kann-wirksam-sein_023453.html)



## **Gerichtsurteil**

### **Gekündigt, weil er HIV-positiv ist**

13. Januar 2012 20:07 Uhr, Julia Dombrowsky | Aktualisiert 20:07

**Chemielaborant (25) verklagte seinen Arbeitgeber nach der Kündigung, jetzt verlor er vor Gericht.**

Er liebte seinen Job und leistete gute Arbeit, doch als Sebastian F.\* (25) beim Betriebsarzt ein Kreuzchen hinter „HIV-positiv“ setzte, war für ihn die Probezeit vorbei.

Schon in zweiter Instanz kämpfte Sebastian F. Freitag vor dem Landesarbeitsgericht gegen seine Kündigung. Wieder hat er verloren. Das Gericht wies auch seine Klage auf Entschädigung ab.

Der Chemielaborant war bei einem Berliner Pharmaunternehmen beschäftigt, prüfte dort ein radioaktives Krebsmedikament, das später in die Blutbahnen von Patienten injiziert wird. Zu riskant, fand sein Arbeitgeber, und kündigte ihm noch während der Probezeit.

Die Folge: Sebastian F. klagte und berief sich dabei auf das Gleichbehandlungsgesetz. HIV sei eine Behinderung und die Entlassung daher ein diskriminierender Akt. Ein deutscher Präzedenzfall, denn ob der HI-Virus als Behinderung angesehen wird, ist nicht eindeutig geklärt.

Das Berliner Arbeitsgericht hatte schon im Juli 2011 die Klage abgewiesen. Die Entlassung entspreche den gesundheitlichen Richtlinien des Pharmaunternehmens, denn in den keimfreien Labor-Räumen sind kranke Mitarbeiter nicht erlaubt, selbst wenn sie nur einen Schnupfen haben.

„Es bestand aber keine Infektionsgefahr“, so Sebastian F.s Anwalt, Jörg-André Harnisch. Laut Robert-Koch-Institut kann HIV allerdings durchaus auch außerhalb des Körpers noch tagelang infektiös sein – vorausgesetzt, das Blut ist flüssig. Um Patienten anzustecken, hätte Sebastian F. sich also frisch verletzt und sein Blut hätte durch die Schutzkleidung hindurch unbemerkt in das Präparat gelangen müssen. Ein unmögliches Szenario, so der Anwalt.

„Ich werde das nicht hinnehmen“, sagt der Marzahner, der sich 2009 mit dem Virus infizierte. „Ich war plötzlich arbeitslos, nur weil ich beim Betriebsarzt die Wahrheit gesagt habe.“ Bei ihm meldete er am 10. Dezember 2010 seine Krankheit. Vier Wochen später wurde er entlassen, bekam sogar Hausverbot. „Ich glaube, dass es hier auch um Vorurteile geht“, so Sebastian F. Er erwägt jetzt, mit seiner Klage vor das Bundesarbeitsgericht zu ziehen.

\* Name geändert

Link: <http://www.bz-berlin.de/tatorte/gericht/gekuendigt-weil-er-hiv-positiv-ist-article1361973.html?service=print>



## **Kündigung rechtens**

### **Pharma-Firma darf HIV-Infizierten rauswerfen**

13.01.2012 - 16:02 Uhr

Berlin – Sebastian F. \* (25) ist HIV-positiv und wurde vor zwei Jahren gekündigt. Er fühlte sich diskriminiert, zog vor Gericht. Nun kam das Urteil in zweiter Instanz: Die Kündigung war rechtens.

#### **DER FALL**

Sebastian F. arbeitete als Chemie-Laborant in einem Raum mit speziellen Sicherheitsanforderungen bei einem Berliner Pharma-Unternehmen. Er war in der Probezeit. Bei der Einstellungsuntersuchung sagte er dem Betriebsarzt, dass er HIV-positiv ist. Die Firma kündigte ihm.

#### **DAS URTEIL**

Der Mann fühlte sich diskriminiert und wollte eine Entschädigung. Doch schon in erster Instanz erklärte das Gericht die Kündigung für rechens.

Er zog vor das Landesarbeitsgericht, doch auch das gab nun dem Arbeitgeber Recht.

#### DIE BEGRÜNDUNG DES GERICHTS

Es muss der Firma gestattet sein, kranke Arbeitnehmer bei der Herstellung von Medikamenten auszuschließen. Deshalb durfte sie ihm kündigen.

Zudem gilt für den Mann nicht das Kündigungsschutzgesetz, er war zu kurz (drei Wochen) beschäftigt.

#### WURDE DER MANN DISKRIMINIERT?

Nein. Sebastian wurde nicht diskriminiert, weil eine HIV-Infektion keine Behinderung ist, entschied das Gericht. Eine Klage auf Entschädigung wegen Verstoßes gegen das Gleichbehandlungsgesetz wies das Gericht ab.

#### EINZIGER TROST

Das Landesarbeitsgericht ließ die Revision beim Bundesarbeitsgericht zu.

Sollte er da recht bekommen, hätte das enorme Auswirkungen.

#### PRÄZEDENZFALL?

Denn: Bislang gilt eine HIV-Infektion „nur“ als chronische Erkrankung. Würde Sebastians HIV-Infektion als Behinderung anerkannt, fiel sie unter das Gleichbehandlungsgesetz.

Danach dürfen Menschen nicht wegen ihrer Behinderung diskriminiert werden.

Betroffene, die wegen HIV entlassen oder versetzt wurden, könnten sich dann auf das Urteil berufen und klagen.

\*Name geändert

Link: <http://www.bild.de/news/inland/aids/ist-rechtens-22056414.bild.html>

## **Quellen der verwendeten Signets:**

- ◇ Berlin.de
- ◇ <http://www.presseportal.de/bild/42630-logo-pressemitteilung-taz-die-tageszeitung.jpg>
- ◇ <http://blog.internet24.de/wp-content/uploads/2011/04/finanznachrichten1.gif>
- ◇ [http://www.karin-jaeckel.de/bilder/netzwerk\\_familie/KostenloseUrteile\\_logo.jpg](http://www.karin-jaeckel.de/bilder/netzwerk_familie/KostenloseUrteile_logo.jpg)
- ◇ Queer.de - das schwul-lesbische Magazin
- ◇ [http://www.institut-aser.de/img\\_files/logos/l-focus-online-money.png](http://www.institut-aser.de/img_files/logos/l-focus-online-money.png)
- ◇ <http://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/>
- ◇ Live-PR.com der Kostenloser PR-Service
- ◇ [http://cms.valuenet.de/tsol/valuenet/images/logo\\_valuenet.gif](http://cms.valuenet.de/tsol/valuenet/images/logo_valuenet.gif)
- ◇ <http://relevant.at/>
- ◇ [www.anwalt.de](http://www.anwalt.de)
- ◇ Bild.de
- ◇ <http://www.bz-berlin.de/tatorte/gericht/gekuendigt-weil-er-hiv-positiv-ist-article1361973.html?service=print>