

# Kündigung wegen symptomloser HIV-Infektion ist Diskriminierung

19. Dezember 2013 20:01

(ct) Ein Arbeitnehmer, der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankt ist, ist in diesem Sinn behindert. Kündigt der Arbeitgeber in der gesetzlichen Wartezeit des § 1 KSchG wegen der HIV-Infektion, ist die Kündigung nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts im Regelfall diskriminierend und damit unwirksam, wenn der Arbeitgeber durch angemessene Vorkehrungen den Einsatz des Arbeitnehmers trotz seiner Behinderung ermöglichen kann (Urteil vom 19. Dezember 2013 - 6 AZR 190/12).

Der an einer symptomlosen HIV-Infektion erkrankte Kläger wurde von Die beklagte Arbeitgeberin, Herstellerin intravenös verabreichter Arzneimittel zur Krebsbehandlung, stellte den Kläger im Jahr 2010 als Chemisch-Technischen Assistent für eine Tätigkeit im sog. Reinraum ein. Anlässlich seiner Einstellungsuntersuchung wenige Tage nach Beginn des Arbeitsverhältnisses wies der Kläger den Betriebsarzt auf seine Infektion hin. Der Arzt äußerte Bedenken gegen einen Einsatz des Klägers im Reinraumbereich und teilte der Beklagten nach Entbindung von der ärztlichen Schweigepflicht die HIV-Infektion des Klägers mit. Noch am selben Tag kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich. Wegen seiner ansteckenden Krankheit könne sie den Kläger nach ihrem internen Regelwerk nicht einsetzen.

Der Kläger berief sich darauf, er sei behindert und die Kündigung sei unwirksam, weil sie ihn wegen seiner Behinderung diskriminiere. Er verlangte außerdem eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG von drei Monatsgehältern wegen seines immateriellen Schadens verlangt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat heute das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Kündigung benachteilige den Kläger unmittelbar iSd. § 3 Abs. 1 AGG, weil sie in untrennbarem Zusammenhang mit seiner Behinderung stehe. Ob die Kündigung gleichwohl gerechtfertigt sei, stehe noch nicht fest. Das Landesarbeitsgericht müsse noch aufklären, ob die Beklagte durch angemessene Vorkehrungen den Einsatz des Klägers im Reinraum hätte ermöglichen können. Sei das nicht der Fall, sei die Kündigung wirksam. Ob dem Kläger eine Entschädigung zustehe, hänge davon ab, ob die Kündigung wirksam sei.

- [DE](#)
- [EN](#)
- [RO](#)