



Diskriminierungsschutz für Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung verbessern

Rede von Harald Petzold, 04. Dezember 2014

Sehr geehrte Frau Präsidentin, sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Besucherinnen und Besucher,

meine Fraktion hat Ihnen den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes gegen Diskriminierungen vorgelegt. Der letzte Auslöser dafür war ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit der Kündigung gegen einen HIV-infizierten Chemielaboranten. Diesem jungen Mann war aufgrund seiner HIV-Infektion gekündigt worden, nachdem sein Arbeitgeber von der Infektion erfahren hatte. Als er gegen diese Kündigung klagte, verlor er sowohl in der ersten Instanz vor dem Berliner Arbeitsgericht, als auch in der zweiten Instanz vor dem Berliner Landesarbeitsgericht. Erst das Bundesarbeitsgericht erklärte die Kündigung für rechtswidrig.

Schicksale wie dieses könnte ich Ihnen ohne Unterbrechung darlegen. In meiner ehrenamtlichen Tätigkeit bei einer der Brandenburger Aids-Hilfen ist mir beispielsweise ein Mann (ich nenne ihn hier

einmal R.) begegnet, der in einem sehr großen, ehemals öffentlichen Unternehmen arbeitet. Auf einer Betriebsfeier rutschte ihm im leicht angeheiterten Zustand vor den Kollegen heraus, dass er HIV-positiv sei. Er selbst hatte sein diesbezügliches Test-Ergebnis erst wenige Tage vorher erfahren. Deshalb war er noch in einer Art seelischen Ausnahme-Zustands. Von diesem Moment an war plötzlich nichts mehr wie vorher. Seine Kollegen – und ich benutze bewusst die männliche Form – behandelten ihn von einer Sekunde auf die andere, als ob er plötzlich ein Monster geworden wäre. Sie weigerten sich beispielsweise, gemeinsam mit ihm noch dasselbe Diensttelefon zu benutzen. Andere Kollegen lehnten es ab, von ihm gefahren zu werden. Die absurdesten Dinge passierten. Die Wochen nach diesem eher unfreiwilligen Coming-out waren für R. die Hölle. Er wurde schwer depressiv und war lange krankgeschrieben. Es drohte eine Kündigung aufgrund dieser langen gesundheitsbedingten Ausfallzeiten und Krankschreibungen. Glücklicherweise gelang es uns seitens der Aids-Hilfe, im Unternehmen Personalräte zu finden, die sich für den Kollegen einsetzten. So konnten wir gemeinsam eine Kündigung verhindern. R. wurde versetzt und in einem anderen Betriebsteil eingesetzt. Das war in dem großen Unternehmen glücklicherweise möglich. In einem kleinen Unternehmen hätte es mit Sicherheit keine derartige Chance der Konfliktdämpfung gegeben. Sein altes Team weigert sich bis heute trotz Aufklärung und Gespräch strikt, weiter mit R. zu arbeiten.

Nun ist mir natürlich bewusst, dass sich durch ein Gesetz an dieser Haltung der Kollegen gar nichts ändern würde. Und die aktuelle Kampagne der Deutschen Aids-Hilfe und der Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung machen deutlich, wie wichtig es ist, Verhalten und Einstellung zu

hinterfragen. Denn genau darum geht es: Würde ich mit einem HIV-positiven Kollegen mitfahren? Na klar, warum denn nicht? Wenn er pünktlich ist?

Aber, meine Damen und Herren, rechtlich wäre R. erheblich besser vor Diskriminierung und Mobbing geschützt, als zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Und dies müssen wir erreichen und sicherstellen. Auch ohne dass ein Bundesarbeitsgericht erst durch entsprechende Rechtsprechung dafür sorgt, dass vorherige Kündigungen oder andere Diskriminierungen für rechtswidrig erklärt werden. Wenn eine Kündigung oder Diskriminierung aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder einer chronischen Krankheit rechtswidrig ist, dann kann und sollte dies auch in dem Gesetz klar und deutlich benannt und geregelt werden, das dieser Bundestag zum Schutz vor Diskriminierungen beschlossen hat – dem Allgemeinen Gleichbehandlungs-Gesetz (AGG). Nicht mehr, aber auch nicht weniger schlagen wir Ihnen heute vor und werben um Ihre Zustimmung dafür. Im Übrigen haben wir damit auch eine Forderung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgegriffen, die seit ihrem Bestehen darauf hinweist, dass chronische Erkrankungen ebenso wie Behinderung ausdrücklich im AGG benannt werden sollte. Und wenn die Bundesrepublik es ernst meint mit der Anerkennung der UN-Behindertenrechtskonvention, wie sie es mit ihrer Unterschrift bekundet hat, dann muss sie sich auch von ihrem bisher eingeschränkten Behindertenbegriff verabschieden. Denn in dieser UN-Behindertenkonvention heißt es: „Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ Dieser Begriff

hätte im AGG benutzt werden müssen.

Am vergangenen Montag war Welt-Aids-Tag. Eine Gruppe Abgeordneter aus allen Fraktionen dieses Hauses hat gemeinsam mit der Berliner Aids-Hilfe Spendengelder gesammelt und Rote Schleifen als Zeichen der Solidarität mit den Betroffenen verteilt. Das ist ein starkes politisches Signal: Menschen mit HIV und Aids sind uns hier nicht egal. Und es gibt in allen Fraktionen Verbündete in Sachen Solidarität. Das ist gut so!

Es wäre zu wünschen, dass diese Gemeinsamkeit in der tätigen Solidarität auch zu einer Gemeinsamkeit in der konkreten politischen Unterstützung für Menschen mit chronischer Krankheit oder gesundheitlicher Beeinträchtigung – für Menschen mit HIV und Aids – führen könnte.

Angesichts der Tatsache, dass es in anderen Mitgliedsländern der EU – in Belgien, Finnland, Frankreich, Lettland, Slowenien, Tschechien und Ungarn – einen gesetzlichen Diskriminierungsschutz gibt, der auch den Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Gesundheitszustandes ausdrücklich benennt, sollten wir sofort aktiv werden und handeln. Und auch die Internationale Arbeitsorganisation ILO empfiehlt dies ausdrücklich. Großbritannien benennt HIV als chronische Krankheit. Und Rumänien und Holland benennen chronische Krankheiten als eigenes Diskriminierungsmerkmal. Wie man es also dreht und wendet – eine Verbesserung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes ist für chronisch Kranke und Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung mehr als überfällig.