

●Urteil: Kündigung wegen Krankheit nur bei negativer Prognose erlaubt

Im Umkehrschluss bedeutet das allerdings auch: Kündigung ist rechters, wenn die Gesundheitsaussichten eines Arbeitnehmers schlecht sind.

Wer lang und oft krank ist, muss eventuell mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber rechnen. Die Fehlzeiten allein reichen als Kündigungsgrund aber noch nicht aus, selbst wenn sich über Jahre Krankheit an Krankheit reiht. Es muss auch abzusehen sein, dass es in Zukunft keine Besserung gibt. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern hervor (Az.: 2 Sa 158/16), auf das der Rechtsprechungs-Report Arbeitsrecht (Ausgabe 7/2017) der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht hinweist.

In dem Fall ging es um eine Anlagenfahrerin, die seit 2003 bei ihrem Arbeitgeber tätig war. Ab 2011 fehlte sie wiederholt für längere Zeit – zunächst wegen eines eingeklemmten Nervs im Ellenbogen, dann wegen eines Rückenleidens nach einem Treppensturz, schließlich wegen einer Scheidung und daraus folgenden psychischen Problemen. Insgesamt fiel sie von 2011 bis 2015 für 400 Tage aus.

Daraufhin kündigte ihr der Arbeitgeber, die Anlagenfahrerin zog vor Gericht – und gewann. Die Kriterien für eine sogenannte negative Gesundheitsprognose seien hier nicht erfüllt, urteilte das Gericht: Gewebe- oder Skelettverletzungen würden in der Regel heilen und seien damit keine Grundlage für eine solche Prognose. Und auch eine Lebenskrise nach einer Scheidung sei in den meisten Fällen vorübergehend. Damit war für das Gericht nicht bewiesen, dass die Arbeitnehmerin auch in Zukunft besonders krankheitsanfällig ist.

(dpa/tmn)

■