

## **Kündigung aufgrund einer HI- Virusinfektion**

Grundsätzlich ist eine Infektion mit einem HI Virus kein Grund für eine Kündigung aus einem unbefristeten Arbeitsvertrag. Eine Entlassung ist nur zulässig, sollte die Gefahr einer Infektion eines Kollegen oder eines Dritten unmittelbar bestehen und keine Abhilfe geschaffen werden können. Aus der Krankheit resultierende Fehlzeiten können, im Falle der Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber, einen Kündigungsgrund darstellen. Dieser Aussage liegt die Rechtsprechung des **LAG Berlin-Brandenburg vom 13.01.2012 - AZ: 6 Sa 2159/11** zugrunde.

### **Fall**

Ein Unternehmen aus dem pharmazeutisch technischen Bereich stellte einen Arbeitnehmer (AN) als chemisch-technischen Assistenten zur Herstellung von Medikamenten im Reinraum ein. Eine freiwillige ärztliche Untersuchung bei dem AN ergab, dass dieser mit dem HI Virus infiziert war. Der Arbeitgeber hatte für diesen Fertigungsbereich festgelegt, dass AN mit Erkrankungen gleich welcher Art - insbesondere auch AN mit HIV-Infektion - nicht beschäftigt werden dürften. Das Unternehmen kündigte deshalb das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist noch während der Probezeit.

### **Urteil**

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg erklärte die Kündigung für wirksam. Dem Arbeitgeber könne nicht verwehrt werden, für die Medikamentenherstellung allgemein den Einsatz erkrankter Arbeitnehmer auszuschließen. Die Entscheidung, einen AN mit HI-Virusinfektion zu entlassen, sei auf der vorliegenden Grundlage nicht zu beanstanden. Dem AN stehe auch keine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu. Eine eventuell vorliegende Ungleichbehandlung sei wegen des überwiegenden Interesse des AG gerechtfertigt.

### **Folgen**

"Grundsätzlich kommt eine Infektion mit dem HI-Virus nicht als Kündigungsgrund in Betracht. Das schon auch nicht, mangels der Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und der

Ansteckungsgefahr während der täglichen Arbeit", sagt Rechtsanwalt Christian Scharf aus der Rechtsanwaltskanzlei Scharf in Hofgeismar. Etwas anderes gilt nur dann wenn die Art der beruflichen Tätigkeit des AN die Gefahr birgt, dass Dritte, also weitere Mitarbeiter oder Außenstehende des Betriebes angesteckt werden könnten. Das wird regelmäßig in den Pflegeberufen der Fall sein. Aber auch in sonstigen Berufen, in denen man direkt unmittelbar mit Menschen zu tun hat und der Kontakt über die bloße Ansprache des Kontaktsuchenden hinausgeht.

Unternehmer sind verpflichtet zumindest zu prüfen, ob mit zumutbaren Mitteln, wie z.B. Versetzung auf eine andere Stelle innerhalb des Unternehmens, Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen einer Ansteckungsgefahr entgegen gewirkt werden kann. Sollte dies alles nicht möglich sein, oder steht die Existenz des Unternehmens auf dem Spiel, weil Aufträge wegbrechen sollten oder schlicht bei Bekanntwerden der Infektion die restlichen Mitarbeiter den Dienst versagen würden, so ist eine Kündigung gerechtfertigt und zulässig.