

Pressemitteilung:

Kündigung - Fälschung des Impfnachweises? - weiteres Verfahren

Verhandlung am Dienstag, den 07.02.2023 um 12.00 Uhr

Saal 106 des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf

Der Kläger war seit dem 01.09.1990 bei der Beklagten tätig. Mit In-Kraft-Treten des § 28b Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in der Fassung ab dem 24.11.2021 galt bei der Beklagten die 3G-Regelung. Es durften nur Personen den Arbeitsplatz betreten, die geimpft, getestet oder genesen waren. Die Beklagte bat um Vorlage eines entsprechenden Beleges.

Mit Datum vom 25.11.2021 legte der Kläger ein digitales EU-Impfzertifikat vor, welches einen vollständigen Impfschutz ab dem 13.09.2021 auswies. Der Impfpass selbst wies jeweils eine Impfung vom 12.08.2021, sowie vom 13.09.2021 mit den Impfchargen COMIRNATY CH.-B.: SCRW2 und CH.-B.: SCVY8 auf, welche in der Praxis einer Berliner Ärztin durchgeführt worden sein sollen.

An beiden Impfterminen war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Gegen die Berliner Ärztin liefen diverse Strafverfahren wegen des Verdachts auf illegalem Handel mit gefälschten Impfausweisen. Der Kläger wurde am 03.01.2022 durch die Beklagte im Beisein des Betriebsrats mit dem Vorwurf der Vorlage eines gefälschten Impfnachweises konfrontiert. Mit Schreiben vom 07.01.2022 erfolgte nach Anhörung des Betriebsrats die fristlose, hilfsweise die fristgerechte Kündigung.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Vorlage eines gefälschten Impfpasses stelle zwar einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses dar. Auf der Grundlage der durchgeführten Anhörung des Klägers kam das Gericht jedoch zu dem Ergebnis, dass die Beklagte nicht nachweisen konnte, dass der Kläger einen gefälschten Impfpass vorgelegt hatte. Die Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung seien ebenfalls nicht gegeben, da hierzu der Betriebsrat nicht angehört worden war.

Die Beklagte hat gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berufung eingelegt. Die 8.Kammer des Landesarbeitsgerichts hat in der mündlichen Verhandlung am 04.10.2022 deutlich gemacht, dass eine Impfpassfälschung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde. Zur streitigen Frage des tatsächlichen Vorliegens einer Fälschung sei aber eine Beweisaufnahme erforderlich (Pressemitteilung Nr. 13/22).

Die 8. Kammer hat zu dem Termin am 07.02.2023 mehrere Zeuginnen und Zeugen geladen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf - 8 Sa 326/22

Arbeitsgericht Duisburg, Urteil vom 25.03.2022 – 5 Ca 45/22

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de

„Bürgerliches Gesetzbuch
§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

- (1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

...“

Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen
Infektionsschutzgesetz i.d.F. ab dem 24.11.2021 bis zum 11.12.2021
§ 28b Bundesweit einheitliche Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19), Verordnungsermächtigung

- (1) Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3, Nummer 5 oder Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Sofern die dem Testnachweis zugrunde liegende Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist, darf diese abweichend von § 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) maximal 48 Stunden zurückliegen. ...“