

## **Pressemitteilung:**

### **Kündigung - Fälschung des Impfnachweises? - Vergleich**

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 Impfstoffen 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. 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.

Die 8. Kammer des Landesarbeitsgericht Düsseldorf geht ebenso wie bereits zuvor die 3., 11. und 14. Kammer in anderen Verfahren davon aus, dass die Vorlage eines gefälschten oder unrichtigen Impfpasses einen wichtigen Grund i.S.v. § 626 Abs. 1 BGB zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Die Fälschung bzw. Unrichtigkeit des Impfnachweises muss allerdings die Arbeitgeberin darlegen und beweisen, um mit ihrer Kündigung Erfolg zu haben. Dies ist ihr im heutigen Termin anders als vor der 11. Kammer in der letzten Woche (Pressemitteilung 07/23 vom 02.02.2023) voraussichtlich nicht gelungen.

Die zunächst vernommene Leiterin der Kriminalpolizei konnte zu dem Sachverhalt keine Angaben machen. Die sodann vernommene sachbearbeitende Kriminalhauptkommissarin bekundete, dass beide Impfstoffe, die im Impfpass des Klägers vermerkt waren, existierten. Eine zunächst negative Abfrage für eine Charge hatte ihre Ursache in einem anfänglichen Übermittlungsfehler. Da die Impfung in Berlin stattgefunden haben soll, habe es in Duisburg keine weiteren Ermittlungsansätze gegeben. Die sodann von der Kammer vernommene Ärztin aus Berlin bekundete, den Kläger geimpft zu haben. Es träfe zwar zu, dass es bei ihr aufgrund der vielen Impfungen Razzien gegeben habe. Die Kriminalpolizei sei bei ihr ein- und ausgegangen, habe aber nichts gefunden, sondern gesehen, dass sie tatsächlich geimpft habe. Der Neffe des Klägers sei ihr Patient. Der Kläger selbst sei aus persönlichen Gründen (Geburt eines Kindes des Neffen) in Berlin gewesen und von dem Neffen zur Impfung überzeugt und bei ihr angemeldet worden.

Nach Zwischenberatungen der Parteien und auf Vorschlag des Gerichts haben diese sich verständigt, das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.08.2022 zu beenden. Die Beklagte zahlt an den Kläger zur Abgeltung des sozialen Besitzstandes eine Abfindung in Höhe 140.000,00 Euro.

*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](mailto: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. ...“