



Der Direktor des Arbeitsgerichts Köln

- Der Pressedezernent -

21.04.2022

Pressemitteilung 5/2022

Gefälschter Impfausweis kann fristlose Kündigung rechtfertigen

Das Arbeitsgericht Köln hat die fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen Vorlage eines gefälschten Impfausweises für wirksam befunden.

Die beklagte Arbeitgeberin erbringt Beratungsleistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die klagende Arbeitnehmerin betreut als Facharbeiterin Kundenunternehmen, zu denen auch Pflegeeinrichtungen gehören. Anfang Oktober 2021 informierte die Beklagte alle Mitarbeiter, dass ab November 2021 nur noch vollständig geimpfte Mitarbeiter Kundentermine vor Ort wahrnehmen dürften. Daraufhin erklärte die Klägerin gegenüber ihrem Teamleiter, sie sei mittlerweile geimpft und legte Anfang Dezember 2021 ihren Impfausweis bei der Personalabteilung vor. Im November und Dezember 2021 nahm die Klägerin weiterhin Außentermine bei Kunden in Präsenz wahr. Die von der Arbeitgeberin in der Folgezeit durchgeführten Überprüfungen führten nach Behauptung der Arbeitgeberin zu dem Ergebnis, dass die im Impfausweis der Klägerin ausgewiesenen Impfstoff-Chargen erst nach den im Impfausweis genannten Impfterminen verimpft worden sind. Daraufhin sprach die Beklagte nach Anhörung der Klägerin eine fristlose Kündigung aus.

Die 18. Kammer des Arbeitsgerichts Köln hat die hiergegen von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die außerordentliche fristlose Kündigung sei durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt. Die Klägerin habe den Vorwurf, dass die Eintragungen

in dem von ihr vorlegten Impfpass unzutreffend sind, nicht entkräften können. Auch die hieraus folgende Missachtung der 2-G-Regel im Präsenzkontakt zu Kunden sei nicht nur weisungswidrig, sondern stelle auch eine erhebliche Verletzung der Verpflichtung der Klägerin zur Wahrung der Interessen der Beklagten dar. Dadurch, dass die Klägerin ihre unwahre Behauptung vollständigen Impfschutzes durch Vorlage eines falschen Impfnachweises zu belegen versucht hat, habe sie das für eine auch nur befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen verwirkt.

Der Verwertung des entsprechenden Tatsachenvortrags der Beklagten standen nach Bewertung der Kammer auch datenschutzrechtliche Vorgaben nicht entgegen. Insbesondere sei die Beklagte in Erfüllung der aus § 28b Abs. 3 IfSG aF folgenden Kontrollverpflichtung der 3-G-Regel auch zum Abgleich mit den öffentlich erhältlichen Daten der Chargenabfrage berechtigt gewesen. Denn nur so habe die Beklagte mangels Vorlage des QR-Codes sicherstellen können, dass tatsächlich der behauptete Impfstatus gegeben war.

Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 23.03.2022 – 18 Ca 6830/21

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRWE (www.nrwe.de) unter Eingabe des Aktenzeichens aufgerufen werden.

Frederik Brand
Pressedezernent