



Der Direktor des Arbeitsgerichts Siegburg

- Die Pressedezernentin -

Datum: 26.07.2022

Pressemitteilung 4/2022

Täuschung über Corona-Impfstatus rechtfertigt fristlose Kündigung

Täuscht ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über seinen Impfstatus durch Vorlage eines falschen Impfnachweises, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

- Der 46-jährige Kläger war bei der Beklagten seit 2006 als Monteur beschäftigt. Im streitgegenständlichen Zeitraum durfte aufgrund der Gesetzeslage der Betrieb nur von Geimpften, Genesenen oder negativ Getesteten betreten werden. Im November 2021 legte der Kläger negative Tests vor, da er nach seinen Angaben nicht geimpft sei. Nach einer Erkrankung Anfang Dezember legte er plötzlich einen Barcode zum Nachweis einer Impfung vor. Aus diesem ergab sich, dass er bereits im Juli 2021 zum zweiten Mal geimpft worden sei. Eine Erklärung hatte der Kläger für sein Verhalten nicht. Die Beklagte kündigte ihm daraufhin wegen Vorlage eines gefälschten Impfnachweises fristlos. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 23.06.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund lag nach Auffassung der Kammer darin, dass der Kläger über seinen Impfstatus getäuscht und damit erheblich gegen die sich aus § 241 Abs. 2 BGB ergebenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten verstoßen und deren Vertrauen in seine Redlichkeit zerstört habe. Die Kammer ging davon aus, dass der Kläger tatsächlich nicht geimpft sei. Er hätte vortragen müssen, wann er sich wo habe impfen lassen. Stattdessen habe er lediglich ausgeführt, keine Angaben dazu machen zu wollen. Dabei wäre ihm dies angesichts der Daten in seinem Impfpass ohne weiteres möglich gewesen. Damit sei als unstreitig anzusehen, dass der Kläger nicht geimpft sei. Damit stelle sein Versuch, durch Vorlage eines unrichtigen Impfnachweises seinen Zutritt zum Betrieb zu erwirken, ohne einen tagesaktuell negativen Corona-Test vorlegen zu müssen, eine massive Pflichtverletzung dar.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 3 Ca 2171/21 vom 23.06.2022.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRW <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens (3 Ca 2171/21) aufgerufen werden.

Dr. Dorothea Roebbers
Pressedezernentin des Arbeitsgerichts Siegburg