

**Gericht:** ArbG Lübeck 5. Kammer  
**Entscheidungs-**  
**datum:** 13.04.2022  
**Aktenzeichen:** 5 Ca 189/22  
**Dokumenttyp:** Urteil

**Quelle:**



## Kündigung wegen Vorlage einer falschen Impfunfähigkeitsbescheinigung

### Leitsatz

1. Wer durch die Vorlage einer nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhenden Bescheinigung versucht, seinen Arbeitsgeber über seine Impfunfähigkeit zu täuschen, verstößt in schwerwiegender Weise gegen seine auf § 20a Abs. 2 Satz1 IFSG beruhende arbeitsvertragliche Nebenpflicht.
2. Etwaige arbeitsrechtliche Maßnahmen im Fall der Vorlage einer inkorrekten Impfunfähigkeitsbescheinigung obliegen nicht dem Gesundheitsamt, sondern allein dem Arbeitgeber.

### Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien, durch die Kündigung der Beklagten vom 24.01.2022 zum 31.07.2022 beendet wird.
2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert wird auf 12.000 EUR festgesetzt.

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung, hilfsweise einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslaufzeit.
- 2 Die Klägerin steht bei der Beklagten seit 01.05.2004 in einem Arbeitsverhältnis als Krankenschwester. Das Bruttomonatsgehalt der Klägerin betrug zuletzt 3.000,00 €. Mit Schreiben vom 17.12.2021 (Anlage B1, Bl. 24-25 d. A.) informierte die Beklagte die bei ihr Beschäftigten über die zum 16.03.2022 eintretende einrichtungsbezogene Impfpflicht gem. § 20a Abs. 1 IfSG und bat bis zum 15.01.2022 um Vorlage eines der gem. § 20a Abs. 2 IfSG geforderten Nachweise. Wegen des Inhalts des Schreibens wird vollumfänglich auf die Anlage B1 verwiesen. Die Klägerin legte der Beklagten das Dokument gem. Anlage B2 (Bl. 26 d. A.) vor. Wegen des Inhalts der Bescheinigung wird vollumfänglich auf die Anlage B2 verwiesen. Die Beklagte legte die von der Klägerin vorgelegte Bescheinigung dem Gesundheitsamt ... gem. § 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG vor. Am 19.01.2022 teilte das Gesundheitsamt ... der Beklagten mit:
- 3 *„Nach Überprüfung der vorgelegten Bescheinigungen Ihrer Mitarbeiterinnen stelle ich fest, dass sie aus dem Internet heruntergeladen sind (siehe Link [...]) und somit nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhen. Zudem ist die die ärztliche Bescheinigung unterzeichnende Ärztin nicht bekannt.“*

- 4 Nach Anhörung des bei ihr gebildeten Betriebsrats mit Schreiben vom 21.01.2022 (Anlage B3, Bl. 27-28 d. A.) und der vom Betriebsrat am 24.01.2022 (Anlage B3, Bl. 29 d. A.) erklärten Zustimmung sprach die Beklagte gegenüber der Klägerin mit Schreiben vom 24.01.2022 eine außerordentliche Kündigung, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit zum 31.07.2022 aus (Anlage K1, Bl. 4 d. A.).
- 5 Die Klägerin ist aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ordentlich unkündbar.
- 6 Die Klägerin bestreitet das Vorliegen eines wichtigen Grundes und die Einhaltung der Kündigungserklärungsfrist gem. § 626 Abs. 2 BGB. Die Klägerin erklärt, dass die Beklagte gegenüber den Mitarbeitenden im Schreiben vom 17.12.2021, dort auf Seite 2 im zweiten Kästchen, fälschlicherweise angedroht habe, dass Personen die bis zum 15.03.2022 keinen ausreichenden Nachweis erbringen, nicht mehr tätig sein dürfen. Zudem werde beschrieben, dass das Gesundheitsamt Geldbußen oder Zwangsgelder aussprechen könne, wenn die Nachweise nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorgelegt würden. Diese offensichtlich bewusste rechtliche Falschbeauskunftung gegenüber den Mitarbeitenden konnte von diesen ohne weiteres als Drohung aufgefasst werden. Die Klägerin verweist darüber hinaus auf eine Handreichung des Bundesministeriums für Gesundheit (Anlage K2, Bl. 35 ff.), dort insbesondere die Ziffern 21 und 22. Daraus ergebe sich, dass bei Zweifeln an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises das zuständige Gesundheitsamt zu benachrichtigen sei und ausschließlich das Gesundheitsamt dann den Fall zu untersuchen habe. In Ziff. 20 stehe, dass arbeitsrechtliche Rechtsfolgen immer abhängig seien von der Entscheidung des Gesundheitsamtes. Die öffentlich-rechtliche Vorschrift des § 20a IfSG begründe kein Recht des Arbeitgebers zur Freistellung; wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer also weiterbeschäftigt werden könnten, bestehe auch keine Grundlage für kündigungsrechtliche Konsequenzen. Die Beklagte habe letztlich aus sachfremden Erwägungen aus der Vorlage der Bescheinigung einen fristlosen Kündigungsgrund konstruiert.
- 7 Die Klägerin beantragt,
- 8 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien, durch die Kündigung der Beklagten vom 24.01.2022, nicht beendet wird;
- 9 2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Krankenschwester bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungs-schutzverfahrens weiter zu beschäftigen.
- 10 Die Beklagte beantragt,
- 11 die Klage abzuweisen.
- 12 Die Beklagte stützt ihren Vorwurf schweren arbeitsvertragswidrigen Verhaltens darauf, dass die Klägerin ihr eine Bescheinigung über eine angeblich vorläufige Impf-Kontraindikation, die die Klägerin bei einem unseriösen Anbieter aus Süddeutschland im Internet gekauft habe, vorgelegt und dadurch versucht habe, der Beklagten eine Impfunfähigkeit vorzuspiegeln, die tatsächlich nicht vorliege.
- 13 Die Beklagte erklärt, dass die Klägerin die die „Bescheinigung“ ausstellende Frau Dr. ... offenkundig nicht in ... aufgesucht, sondern vielmehr die Bescheinigung nach kurzer Internetrecherche gekauft habe, um auf diese Weise den Vorgaben des § 20a IfSG zu entgehen. Eine notwendige individuelle Untersuchung der Klägerin auf das tatsächliche Bestehen einer Impfunfähigkeit sei unterblieben. Die Beklagte sei davon überzeugt, dass die Bescheinigung inhaltlich unrichtig sei, was die Rückmeldung des Gesundheitsamtes am 19.01.2022 bestätigt habe. Die Klägerin habe die Beklagte durch Vorlage eines offensichtlich nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhenden Dokuments über eine vermeintlich bestehende Impfunfähigkeit getäuscht, um Weiterungen gem. § 20a IfSG zu entgehen. Durch dieses Verhalten sei das Vertrauensverhältnis der Beklagten gegenüber der Klägerin unwiederbringlich zerstört und eine Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht zumutbar. Wer sich einer erschlichenen Impfbescheinigung gem. § 20a IfSG bediene und damit dem Arbeitgeber eine Impfunfähigkeit vorspiegele, sei untragbar. Eine Abmahnung sei vorliegend entbehrlich. Die Klägerin habe eine Bescheinigung eingereicht von

der sie, so der Verdacht der Beklagten, positive Kenntnis habe, dass ihr Inhalt unrichtig und auf falschen, respektive unzureichende Angaben beruhe. Die Beklagte weist noch darauf hin, dass das Infektionsschutzgesetz eine „vorläufige“ Impfunfähigkeitsbescheinigung nicht kenne.

- 14 Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

- 15 Die Klage ist zulässig und im Hinblick auf die hilfsweise erklärte außerordentliche Kündigung vom 24.01.2022 mit sozialer Auslaufzeit zum 31.07.2022 begründet, im Übrigen unbegründet.
- 1.
- 16 Auf die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes kam es vorliegend nicht an, da die Klägerin tarifvertraglich ordentlichen unkündbar ist, so dass es für die Begründetheit der streitgegenständlichen Kündigung allein darauf ankam, ob die Klägerin in schwerwiegender Weise gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten gem. § 626 Abs. 1 BGB verstoßen hat.
- 2.
- 17 Gem. § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Die erforderliche Überprüfung, ob ein gegebener Lebenssachverhalt einen wichtigen Grund darstellt vollzieht sich zweistufig. Im Rahmen von § 626 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt ohne die besonderen Umstände des Einzelfalls als wichtiger Kündigungsgrund an sich geeignet ist. Liegt ein solcher Sachverhalt vor, bedarf es der weiteren Prüfung, ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile zumutbar ist oder nicht (BAG Urteil vom 23.06.2009, 2 AZR 103/08, zitiert nach Juris).
- a)
- 18 Diese Voraussetzungen liegen vor. Die Klägerin hat durch die Vorlage der Bescheinigung gem. Anlage B2, eines nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhenden Dokuments, versucht, die Beklagte über ihre Impfunfähigkeit zu täuschen. Damit hat sie in schwerwiegender Weise gegen ihre auf § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG beruhenden arbeitsvertraglichen Nebenpflicht verstoßen.
- 19 Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Klägerin das Dokument gem. Anlage B2 aus dem Internet heruntergeladen hat und die Eintragungen dort tatsächlich nicht auf einer ärztlichen Begutachtung, weder persönlich noch virtuell, beruhen. Da das Suchen einer solchen Bescheinigung im Internet nebst Herunterladen und Ausdruck, ggf. gegen Bezahlung, ein aktives Handeln der Klägerin voraussetzt, kann unterstellt werden, dass die Klägerin wusste, dass es sich bei der von ihr der Beklagten vorgelegten Bescheinigung um eine nicht auf einer ärztlichen Untersuchung beruhenden Bescheinigung handelte, die nicht ansatzweise einen Nachweis noch nicht einmal Anhaltspunkte für eine bestehende Impfunfähigkeit belegen kann. Zugunsten der Klägerin ist auch nicht zu berücksichtigen, dass sie sich durch die Vorlage dieser Bescheinigung über das Gesundheitsamt den Weg zu einer ärztlichen Begutachtung wegen einer bestehenden Impfunfähigkeit ebnen wollte. Für das Gericht blieb auch nach den ausführlichen Erörterungen mit den Parteien im Kammertermin am 13.04.2022 unklar, weshalb die Klägerin nicht von der ebenfalls im Infektionsschutzgesetz vorgesehenen Möglichkeit, keinen Nachweis vorzulegen, Gebrauch gemacht hat. Denn auch bei der Nichtvorlage eines Nachweises, folgt gem. § 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG die Einschaltung des Gesundheitsamtes durch den Arbeitgeber.
- 20 Entgegen der Ansicht der Klägerin obliegt nicht ausschließlich dem Gesundheitsamt in dem hier streitigen Fall das Ergreifen von Maßnahmen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Infektionsschutzgesetz die Voraussetzungen und Rechtsfolgen regelt, die durch das Gesundheitsamt, mithin öffentlich-rechtlich, zu bescheiden sind. Unabhängig von diesen Regelungen bestehen im

Rahmen eines Arbeitsverhältnisses, wie es auch zwischen der Klägerin und der Beklagten besteht, arbeitsvertragliche Pflichten und Nebenpflichten, die nunmehr u.a. auch aus § 20a Abs. 2 Satz 1 Ziff. 1-3 IfSG folgen. Sofern ein Beschäftigter also der einrichtungsbezogenen Impfpflicht gem. § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG unterliegt, hat er im Fall der Vorlage einer der Nachweise gem. § 20a Abs. 2 Satz 1 Ziff. 1-3 IfSG ordnungsgemäße und korrekte Nachweise vorzulegen. Etwaige arbeitsrechtliche Maßnahmen könnte das Gesundheitsamt auch kraft seiner hoheitlichen Aufgaben auch gar nicht aussprechen, sondern dies obliegt allein dem Arbeitgeber. Die Klägerin verkennt hier darüber hinaus, dass die Beklagte davon überzeugt war und ist, dass die von ihr vorgelegte Bescheinigung gefälscht war, so dass auch die von der Klägerseite angesprochene Sperrwirkung des Infektionsschutzgesetzes schon aus dem Grund nicht einschlägig sein kann, da die Beklagte nur bei einem Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit dem Gesundheitsamt die Bescheinigung hätte vorlegen müssen. Dass die Beklagte trotzdem vor dem Ergreifen arbeitsrechtlicher Konsequenzen das Gesundheitsamt ... einbezogen hat, entspricht dem Grundsatz eines sorgfältig handelnden Arbeitgebers, der nicht vorschnell arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreift. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass bei Vorlage eines gefälschten Nachweises durch den Beschäftigten, wenn keine Zweifel an der Unechtheit bestehen, selbst nach dem Infektionsschutzgesetz keine Vorlagepflicht beim Gesundheitsamt besteht und schon aus dem Grund die von der Klägerseite angenommene Sperrwirkung des Infektionsschutzgesetzes nicht eingreifen kann. Unabhängig davon handelt es sich bei den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes und des Arbeitsrechts um zwei eigenständig nebeneinander existente, mit eigenen Voraussetzungen und Rechtsfolgen ausgestattete Rechtsgebiete, wobei das Arbeitsgericht vorliegend einzig über den Vorwurf einer schwerwiegenden arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung innerhalb des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden hat.

- 21 Zu Lasten der Klägerin ist weiter auszuführen, dass sie die Wahl hatte auch keinen Nachweis vorzulegen. Aus welchen Gründen sie sich dennoch für die Vorlage eines gefälschten, noch dazu gemäß Infektionsschutzgesetz nicht existenten, „vorläufigen“ Impfunfähigkeitsnachweises entschieden hat, ließ sich auch nach den ausführlichen Erörterungen mit den Parteien im Kammertermin nicht abschließend klären.
- 22 Für die Annahmen der Klägerin sprechen auch nicht die Handreichungen des Bundesministeriums für Gesundheit, dort Ziffern 21 und 22. Unabhängig davon, dass sich daraus keine Rechtsfolgen ableiten, enthalten die Ausführungen ausschließlich Hinweise zum Vorgehen, wenn kein Nachweis vorgelegt wird. Das Papier verhält sich ausdrücklich nicht dazu, welche Folgen die Vorlage falscher Nachweise haben könnte.
- 23 Entgegen den Darlegungen der Klägerin enthält das Informationsschreiben der Beklagten vom 17.12.2021 auch keine Drohungen. Hier ist zunächst klarzustellen, dass die Klägerin noch nicht einmal behauptet, dass sie sich durch das vorgenannte Schreiben bedroht fühlte. Die Klägerin spricht allein davon, dass das Schreiben von Mitarbeitern der Beklagten als Drohung aufgefasst werden konnte.
- 24 Entgegen der Ansicht der Klägerin hat die Beklagte in dem vorgenannten Schreiben auch keine „Falschbeauskunftung“ vorgenommen. Sofern die Beklagte die innerbetriebliche Entscheidung trifft, dass sie ab 15.03.2022 verpflichtete Personen ohne ausreichenden Nachweis des Impfschutzes gegen das Corona-Virus nicht mehr beschäftigt, obliegt das ihrem Direktionsrecht, ggf. mit möglichen Auswirkungen auf etwaige Annahmeverzugsansprüche, die vorliegend jedoch nicht streitig sind.
- 25 Im Ergebnis ist sowohl dem Grunde als auch unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls vorliegend durch die Klägerin eine schwerwiegende arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begangen worden. Erschwerend kommt die fehlende Einsichtsfähigkeit der Klägerin hinzu, so dass vorliegend auch eine Abmahnung als milderer Mittel nicht von der Beklagten, selbst unter Berücksichtigung der langen Betriebszugehörigkeit der Klägerin, ausgesprochen werden musste.
- 26 Einzig unter Berücksichtigung der langen Betriebszugehörigkeit der Klägerin von ca. 20 Jahren kommt das Gericht bei der abschließend vorzunehmenden Interessenabwägung zu dem Ergebnis, dass hier allein aus sozialen Erwägungen die hilfsweise außerordentliche Kündigung mit so-

zialer Auslaufrist zum 31.07.2022 angemessen und verhältnismäßig ist und das Arbeitsverhältnis damit mit Ablauf des 31.07.2022 enden wird.

b)

27 Die Beklagte hat die Kündigung innerhalb der Kündigungserklärungsfrist gem. § 626 Abs. 2 BGB ausgesprochen.

c)

28 Die Beklagte hat vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung auch den bei ihr gebildeten Betriebsrat gem. § 102 BetrVG ordnungsgemäß angehört.

3.

29 Die weiteren Entscheidungen beruhen auf den §§ 61 Abs. 1 ArbGG, 91 Abs.1 Satz 1 ZPO. Der Gegenstandswert ist i.H.v. drei Bruttomonatsgehältern für den Kündigungsschutzantrag gem. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG und i.H.v. einem Bruttomonatsgehalt für den Weiterbeschäftigungsantrag festgesetzt worden.

© juris GmbH