



### **Urteil: Fristlose Kündigung wegen gefälschten Impfausweises rechens**

Weil er einen gefälschten Corona-Impfnachweis vorlegte, wurde einem Arbeitnehmer im Herbst vergangenen Jahres fristlos gekündigt. Zurecht, wie das Arbeitsgericht Düsseldorf entschied.

Hat ein Arbeitnehmer, um seine Nachweispflicht nach dem Infektionsschutzgesetz zu erfüllen, dem Arbeitgeber mit Täuschungsabsicht einen gefälschten Impfausweis vorgelegt, ist eine fristlose Kündigung gerechtfertigt. Das geht aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf hervor (ArbG Düsseldorf, Urteil vom 18.02.2022, Aktenzeichen 11 Ca 5388/21). Nach Ansicht des Gerichts ist eine Abmahnung in einem solchen Fall entbehrlich.

Im konkreten Fall hatte ein Mitarbeiter im November 2021, als noch die 3G-Regel am Arbeitsplatz galt, einen Impfausweis vorgelegt. Bei der Prüfung des Dokuments stellte der Geschäftsführer des Unternehmens fest, dass die dort eingetragenen Impfstoffchargen identisch mit denen waren, die auch bei einem anderen Mitarbeiter eingetragen wurden. Die eingetragenen Impftermine waren jedoch andere. So kam es zum Verdacht, dass eine Fälschung vorliegt. Ende November 2021 kündigte der Arbeitgeber dem betreffenden Mitarbeiter fristlos. Später bestätigte sich der Verdacht, dass der Impfpass gefälscht war.

Der Mitarbeiter wehrte sich vor Gericht gegen die Kündigung. Er war der Meinung, vor der Kündigung hätte eine Abmahnung erfolgen müssen. Er berief sich darauf, dass die Vorlage der Kopie des gefälschten Impfausweises am 23. November 2021 nicht strafbar gewesen sei. Zu berücksichtigen sei zudem der langjährige störungsfreie Bestand des Arbeitsverhältnisses. Außerdem, so der Kläger, sei ihm die Einführung der 3G-Regelung im Betrieb nicht bekannt gewesen. Auch handele es sich bei der Vorlage des gefälschten Impfausweises um einen einmaligen Vorgang, der sich so oder ähnlich ohnehin nicht wiederholen werde. Der Kläger behauptete, von ihm sei zu keinem Zeitpunkt ein höheres Ansteckungsrisiko ausgegangen, da aus der Vorlage des gefälschten Impfausweises nicht geschlossen werden könne, er ließe sich nicht testen.

#### **Urteil: Vertrauensverhältnis nachhaltig gestört**

Die Argumente des Klägers überzeugten das Arbeitsgericht Düsseldorf nicht. Es entschied zugunsten des Arbeitgebers. Nach den Umständen des Einzelfalls sei eine Abmahnung entbehrlich gewesen. Für den Mitarbeiter sei seine Pflichtverletzung ohne weiteres erkennbar gewesen. Das hohe Infektionsrisiko mit gegebenenfalls schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen sei jedermann bekannt gewesen. Durch die mediale Berichterstattung seien auch der betriebliche Infektionsschutz und die Einführung der 3G-Regelung am Arbeitsplatz in den Fokus der breiten Öffentlichkeit gerückt, weshalb sich der Kläger nicht darauf berufen könne, dass er keine Kenntnis von der Einführung der 3G-Regelung im Betrieb des Arbeitgebers gehabt habe.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703

Indem der Mitarbeiter einen gefälschten Impfausweis verwendete, um über seinen Impfstatus zu täuschen, legte er nach Ansicht des Arbeitsgerichts Düsseldorf ein hohes Maß an krimineller Energie an den Tag, welches das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachhaltig gestört hat.

Der Arbeitnehmer habe durch sein berechnendes und rücksichtsloses Verhalten die Gesundheit der anderen Arbeitnehmer sowie der Kunden gefährdet. Wegen der Schwere der Pflichtverletzung kommt es nach Auffassung des Gerichts im vorliegenden Fall weder auf eine Wiederholungsgefahr noch auf den langjährigen störungsfreien Bestand des Arbeitsverhältnisses an.