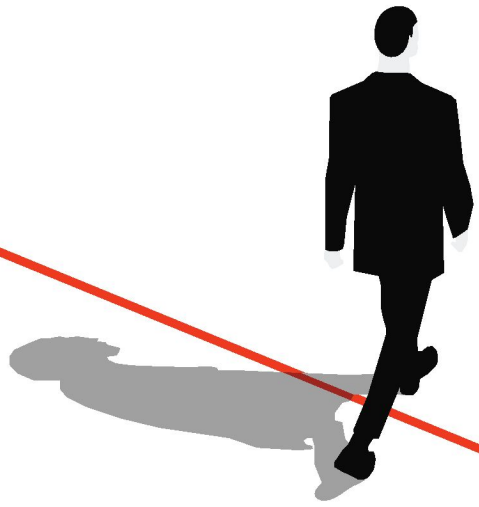
Kündigung wegen Verweigerungshaltung zulässig!

Eine hartnäckige Verweigerungshaltung kam dem Arbeitnehmer in einem Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld (vom 9.12.2021, Az.: 1 Ca 1781/21) teuer zu stehen. Das Urteil zeigt, dass eine Missachtung von Regelungen, hier der Coronaregelungen, arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Christian Erbacher, LL.M.

Illustrationen: © Paul Craft/Shutterstock.com



Der Fall

Inhaltlich ging es um einen nicht vollständig immunisierten, seit 20 Jahren fest angestellten Arbeitnehmer, der den nach der Coronaschutzverordnung erforderlichen Negativtestnachweis vorlegen sollte. Zurückgekehrt aus seinem Sommerurlaub, lehnte es der Arbeitnehmer ab, dem Arbeitgeber den erforderlichen Negativnachweis vorzulegen. Auch eine konkrete Ansprache des Arbeitgebers vermochte an der Verweigerungshaltung nichts zu ändern. Im weiteren Verlauf verweigerte der Arbeitgeber die Arbeitsaufnahme, schickte den Arbeitnehmer nach Hause und erteilte noch am selben Tag eine schriftliche Abmahnung.

Die Reaktion des Arbeitnehmers erfolgte prompt; und zwar in Form einer bzw. mehrerer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Erst fast einen Monat nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeit erschien der Arbeitnehmer erneut zur Arbeit; allerdings abermals ohne Vorlage eines Negativtestnachweises. Der Arbeitgeber schickte den Arbeitnehmer daraufhin erneut nach Hause und mahnte ihn wiederholt mit Schreiben vom selben Tag mit deutlichem Hinweis darauf ab, dass bei Nichtvorlage mit einer Kündigung zu rechnen ist.

Es folgte eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Nach Ablauf der Arbeitsunfähigkeit kehrte der Arbeitnehmer an die Arbeitsstelle zurück und legte diesmal einen Negativnachweis von einer nicht zertifizierten Person vor. Aufgrund der Zweifelhaftigkeit des Testnachweises stellte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit frei.

Schließlich kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer fristlos, hilfsweise ordnungsgemäß zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Bielefeld auch zu Recht.

Die Entscheidung

Die fristlose Kündigung war nach Ansicht des Bielefelder Arbeitsgerichts zulässig.

Begründung

Das Arbeitsgericht begründete seine Entscheidung vor allem mit der hartnäckigen Verweigerungshaltung des Arbeitnehmers. Durch die wiederholte Weigerung, den Testnachweis vorzulegen, verstieß der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Pflichten. Dem Arbeitgeber kam zugute, dass er das Verhalten zweimal einschlägig abgemahnt hat.

Das Gericht unterstellt dem Arbeitnehmer zudem, seine Arbeitsunfähigkeiten erschlichen zu haben. Schließlich war der Umstand, dass der Arbeitnehmer ein „Fake-Attest" vorlegte, Grund genug dafür, dass das Vertrauen in den Arbeitnehmer nachhaltig erschüttert war.

Praxistipp

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bielefeld zeigt, dass hartnäckige Verstöße von Arbeitnehmern gegen arbeitsrechtliche Pflichten (hier Nachweispflichten gemäß der Coronaschutzverordnung) gegenüber ihren Arbeitgebern eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Eine wichtige Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber in dieser Situation die formalen arbeitsrechtlichen Anforderungen beachtet. Im konkreten Fall hat das bedeutet, dem Verhalten des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Kündigung zunächst durch präzise und deutliche Abmahnungen entgegenzusteuern.

Merke: Der Grundsatz des Erfordernisses einer Abmahnung bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss auf jeden Fall beachtet werden.

Der Arbeitgeber war in der vor dem Arbeitsgericht Bielefeld verhandelten Sache exzellent arbeitsrechtlich betreut und der Arbeitnehmer hatte eindeutig zu hoch gepokert. Die Entscheidung zeigt, dass es für Arbeitgeber essenziell und kostensparend ist, frühzeitig rechtliche Unterstützung einzuholen.

Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Im Atzelnest 5
61352 Bad Homburg
Tel.: +49 6172 139960
www.medizinanwaelte.de

Chr. Erbacher