

Neues aus der Rechtsprechung

Zulässige Kündigung einer ungeimpften medizinischen Fachangestellten in der Wartezeit

Auch wenn die Auswirkungen der Coronapandemie auf Arbeitsverhältnisse derzeit weniger sichtbar sind, beschäftigen sich Gerichte dennoch mit Corona-spezifischen Fragen. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 30. März 2023 (Az. 2 AZR 309/22) entschieden, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer nicht gegen Corona geimpften medizinischen Fachangestellten (während der Wartezeit) wirksam sei.

Die klagende medizinische Fachangestellte war bei dem beklagten Krankenhaus auf verschiedenen Stationen eingesetzt. Sie nahm verschiedene Impfangebote ihrer Arbeitgeberin nicht wahr. Noch innerhalb der ersten sechs Monate des Bestands des Arbeitsverhältnisses kündigte die Beklagte daraufhin fristgemäß zum 31.08.2021. Die Klägerin machte geltend, die Kündigung verstoße gegen das sogenannte Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB. Diese Vorschrift untersagt es Arbeitnehmer bei einer Maßnahme zu benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Die Klägerin berief sich darauf, dass die gesetzliche Impfpflicht für Krankenhauspersonal (§ 20a IfSG) erst zum 15.03.2022 in Kraft getreten sei. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung habe daher keine Impfpflicht bestanden. Sie habe daher im Rahmen ihrer Entscheidung ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht gem. Artikel 2 GG rechtmäßiger Weise ausgeübt.

Das BAG gab der Beklagten Recht. Die Kündigung verstoße nicht gegen das Maßregelungsverbot. Es folgte der Begründung der Beklagten, dass das wesentliche Motiv der Kündigung nicht die Weigerung der Klägerin gewesen sei, sich impfen zu lassen, sondern der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal. Insofern spiele es keine entscheidende Rolle, dass die Kündigung vor Inkrafttreten der Impfpflicht ausgesprochen worden war. Eine Entscheidung darüber, ob die Kündigung auch gem. § 1 KSchG sozial gerechtfertigt gewesen wäre, wenn die Klägerin die Wartezeit bereits erfüllt hätte, musste das BAG nicht treffen.

Die Entscheidung ist aus unserer Sicht richtig. Grundsätzlich besteht während der Wartezeit in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses Kündigungsfreiheit seitens des Arbeitgebers. Dieser sind nur enge Grenzen gesetzt. Gerade das Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB ist kein Einfallstor dazu, dass jede zulässige Rechtsausübung im zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung dazu führt, dass eine solche unwirksam ist. Vielmehr greift das Maßregelungsverbot gem. § 612a BGB nur dann ein, wenn die zulässige Rechtsausübung des Arbeitnehmers das wesentliche Motiv zur Kündigung ist.

Dennoch ist auch während der Wartezeit (gleiches gilt für Kleinbetriebe) davor zu warnen, unbedachte Kündigungen auszusprechen. Jedenfalls sollte ein Arbeitgeber sich sehr bewusst darüber sein, dass Arbeitnehmer durchaus bereit sein können, auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes Kündigungen anzugreifen. Insofern ist eine sorgsame Vorbereitung von Kündigungen in der Wartezeit und im Kleinbetrieb und während der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses sinnvoll.

Wir unterstützen Sie gerne dabei.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de