

Kündigung wegen verweigerter Corona-Tests

28.01.2022 Fachinformation

Das Arbeitsgericht Hamburg hat mit Urteil vom 24. November 2021 (Az.: 27 Sa 208/21, veröffentlicht im Arbeitsrechtsberater 2022/9 f.) entschieden, dass in dem Fall, in dem ein Arbeitnehmer in der Corona-Pandemie die Durchführung der ihm durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Corona-Schnelltests verweigert, vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung erforderlich ist.

Sachverhalt

Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer darüber informiert, dass sie regelmäßig auf Corona-Infektionen getestet werden müssen und ergänzte die interne Anweisung dahingehend, dass Ungeimpfte 2x pro Woche einen Schnelltest mit einem vom Arbeitgeber zu Verfügung gestellten Test, der nur einen Abstrich im vorderen Nasenbereich erfordert, durchzuführen haben.

Der Kläger als Arbeitnehmer lehnte es ab, beim Arbeitgeber vor Ort einen Test durchzuführen und für die künftigen Testungen Testkits mit nach Hause zu nehmen. Vor diesem Hintergrund stellte der Arbeitgeber ihn jeweils für den entsprechenden Tag, für den er die Verweigerung erteilt hat und am dritten Tag bis auf weiteres unbezahlt frei. Im weiteren Verlauf kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ordentlich.

Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht hat die Kündigung für unwirksam erklärt. Das Arbeitsgericht macht darauf aufmerksam, dass zwar die Anordnung der Beklagten, die von ihr bereitgestellten Corona-Schnelltests durchzuführen, rechtmäßig gewesen sei und der Kläger durch deren Ablehnung schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe. Dennoch sei es erforderlich gewesen, vor Ausspruch einer Kündigung eine Abmahnung als milderer Mittel auszusprechen, um beim Kläger künftige Vertragstreue zu bewirken.

Die Abmahnung sei im Vorfeld erforderlich, weil nicht auszuschließen sei, dass der Kläger im Fall der Androhung von Konsequenzen für den Bestand seines Arbeitsverhältnisses seine Verweigerungshaltung aufgegeben hätte.

Anmerkung

Nachdem ein Arbeitnehmer nun ohnehin bundesweit verpflichtet ist, täglich den Status als Geimpfter, Genesener oder Getesteter nachzuweisen, hat er sich auch der Testpflicht zu unterziehen. Dennoch muss vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung wegen der Weigerung, Tests durchzuführen oder den 3G-Status nachzuweisen, wenigstens eine Abmahnung erfolgen. Dem Arbeitgeber bleibt auch die Möglichkeit, einen sich weigernden Arbeitnehmer unbezahlt von der Arbeit freizustellen, wenn ihm mangels 3G-Nachweises eine Beschäftigung (z. B. im Homeoffice) nicht möglich ist.

Download: Urteil vom 24. November 2021, ArbRB 1/2022

Downloads

02-22_kuendigung_wegen_verweigerter_corona-tests_anlage

167.37 KB
PDF

