

**Arbeitsgericht
Cottbus**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

5 Ca 1059/21



Verkündet

am 31.08.2022

Im Namen des Volkes

Urteil

Eingegangen

14. Okt. 2022

Rechtsanwalt

Dr. Jens-Torsten Lehmann

In Sachen

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter:

Rechtsanwalt Dr. Jens-Torsten Lehmann,
Sandower Straße 45, 03046 Cottbus

gegen

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat das Arbeitsgericht Cottbus, 5. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 31.08.2022
durch die Richterin am Arbeitsgericht als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Herr, und Herr
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021, der Klägerin zugegangen am 26.11.2021, aufgelöst worden ist.
- 2.
- 3.
- 4.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit der Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021 :

Die am | | geborene, verheiratete Klägerin, die Mutter eines | ist, ist seit dem 01.07.: | bei dem Beklagten als medizinische Fachangestellte beschäftigt. Aus der eingereichten Lohnabrechnung für den Monat November 2021 ergab sich ein Gesamtjahresbrutto bis dahin in Höhe von | Die Beklagten beschäftigen regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer.

Die Beklagte ist im Besitz einer Kopie, welche das Deckblatt eines mutmaßlichen Impfausweises einer | abbildet, sowie eine weitere Seite des mutmaßlichen Impfausweises, auf der sich Eintragungen zu einer angeblich erfolgten Covid-19-Schutzimpfung mit Datum vom 21.04.2021 und 02.06.2021 befinden. Es sind des weiteren zwei Chargenaufkleber des Impfstoffes Comirnaty, die zum einen die Chargen-Nummer | und zum anderen die Chargen-Nummer | ausweisen. Daneben befindet sich jeweils der Praxis-Stempel der Beklagten mit einer Unterschrift.

Wegen des weiteren Inhalts der Kopie wird auf die Anlage K1 zum Schriftsatz der Beklagten vom 06.05.2022, Blatt 41 der Gerichtsakte Bezug genommen. Eine etwas besser lesbare Kopie hat die Beklagte im Kammertermin zur Einsichtnahme für das Gericht und die Parteien vorgelegt.

Bei der | handelt es sich um die Tante der Klägerin. Diese war zum Zeitpunkt, der in der Kopie genannten Impfdaten (21.04.2021 und 02.06.2021) noch keine Patientin der Beklagten, wurde dies jedoch kurze Zeit später anlässlich einer Tetanus-Impfung. Die weiteren Einzelheiten, wie die Beklagte in den Besitz dieser Kopie kam und was sich anlässlich dessen sowie im Nachgang ereignet hat, ist zwischen den Parteien streitig. Ebenso ist streitig, was den genauen Inhalt der Kopie ausmacht und wie dieser zustande gekommen ist.

Im Zeitraum vom 24.11.2021 bis 26.11.2021 kam es zu mehreren Telefonaten zwischen den Parteien. In einem Telefonat vom 25.11.2021 gegen 18:00 Uhr zwischen Frau | und der Klägerin teilte diese der Klägerin mit, dass die Klägerin eine fristlose Kündigung erhalten werde. Die Klägerin bestritt in dem Telefonat eine etwaige Pflichtverletzung.

Am 26.11.2021 wurde der Klägerin in der Praxis der Beklagten die streitgegenständliche Kündigung ausgehändigt. Hierin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos und aus wichtigem Grund.

In der Begründung heißt es: „Wir müssen zum derzeitigen Zeitpunkt davon ausgehen, dass Sie vorsätzlich unser Vertrauen missbraucht haben und mit den Daten unserer Praxis für eine Ihnen bekannte Person einen Impfnachweis gegen Covid-19 gefälscht haben.

Sollte sich der Tatbestand einer Straftat nicht bestätigen, wird diese fristlose Kündigung unwirksam.“

Die Kündigung griff die Klägerin mit der am 03.12.2021 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Kündigungsschutzklage an. Wegen des weiteren Inhalts des Kündigungsschreibens vom 25.11.2021 wird auf die Anlage K4 zur Klageschrift, Blatt 9 der Gerichtsakte, Bezug genommen.

Im Anschluss an die Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht Cottbus ging bei der Beklagten ein Schreiben der vom 02.02.2022 ein. Wegen des Inhalts wird auf die Anlage K5 zum Schriftsatz der Klägerin vom 21.06.2022, Blatt 63 der Gerichtsakte, Bezug genommen.

Die Klägerin hält die ausgesprochene Verdachtskündigung für unwirksam. Es liege nicht ansatzweise ein Anfangsverdacht, geschweige denn ein dringender Tatverdacht vor, der für eine Verdachtskündigung erforderlich sei. Belastbare Tatsachen ließen sich aus der unleserlichen Kopie für den geltend gemachten Kündigungsgrund nicht ableiten. Vorsorglich bestreitet sie den Sachvortrag der Beklagten sämtlichst mit Nichtwissen. Zudem fehle es bereits an einer ordnungsgemäßen Anhörung der Klägerin vor Ausspruch der Kündigung. Der diesbezügliche Sachvortrag der Beklagten erfülle nicht die Anforderung an die Substantiierungspflicht gemäß der Auflage des Arbeitsgerichts vom 07.01.2022.

Die Klägerin behauptet, habe der Klägerin aufgrund eines zerrütteten Verwandtschaftsverhältnisses und einer Erbauseinandersetzung mit einer falschen Verdächtigung schaden wollen. Sie habe sich jedoch nunmehr reumütig gezeigt und ihre Anzeige mit Schreiben vom 02.02.2022 zurückgezogen. Die Geschehnisse im Zeitraum vom 24.11.2021 bis 26.11.2021 schildert die Klägerin selbst wie folgt:

„24.11.2021

25.11.2021

26.11.2021

Im Kammertermin vom 31.08.2022 erklärte die Klägerin, erstmalig die hier vorgelegte Kopie des Impfausweises bei Aushändigung der Kündigung gesehen zu haben.

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten vom 25.11.2021, der Klägerin zugegangen am 26.11.2021, aufgelöst worden ist.

Die Beklagtenseite beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, am 24.11.2021 sei gegen 12:00 Uhr eine Person in der Praxis erschienen und habe der Beklagten mitgeteilt, sie sei der Arbeitgeber einer Patientin der Praxis, nämlich der , habe des Weiteren die auch im Verfahren vorgelegte Kopie eines Impfausweises vorgelegt und ihre Zweifel an dem Impfstatus der kundgetan, da jene als Impfskeptikerin aufgetreten sei. I habe sich sodann telefonisch mit am 24.11.2021 gegen 17:00 Uhr in Verbindung gesetzt. Hierbei habe behauptet, dass ihre Nichte, die Klägerin, den Impfausweis für sie gefälscht habe. Die weitere Prüfung der Kopie des Impfausweises habe ergeben, dass die in der Kopie ersichtlichen Aufkleber zu dem Impfstoff Comirnaty mit den entsprechenden Chargen-Nummern aus der Praxis der Beklagten stammten. Die Chargen-Nummern würden jedoch nicht mit dem aus der Kopie jeweils ersichtlichen angegeben Impfdatum übereinstimmen. Die

entsprechende Charge des Impfstoffes Comirnaty sei jeweils an anderen Tagen verimpft worden.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass ein dringender Verdacht dahingehend bestehe, dass die Klägerin den Impfnachweis für ihre Tante | | gefälscht habe und dabei praxisinterne Materialien missbräuchlich genutzt habe. Der Verdacht ergebe sich zum einen aus der Aussage der mit ihr verwandten | | und zum anderen aufgrund der weiteren objektiven Fakten.

Die Rücknahme der Anschuldigungen durch | | überzeuge nicht. Die ursprüngliche Verdächtigung dürfte authentisch sein. Der Verdacht bestehe auch aufgrund der eingesetzten Materialien (Stempel, Blanko-Impfpass, Chargen-Aufkleber). Dies seien typische Arbeitsmaterialien der Praxis, die den Mitarbeitern zur Verfügung stehen und nicht zugangsbeschränkt seien. Andere verdächtige Personen gäbe es aufgrund des Kontextes nicht.

Zudem habe die Beklagte die Klägerin vor Ausspruch der Kündigung angehört. Die Klägerin habe in dem Telefonat vom 25.11.2021 gegen 18:00 Uhr ein entsprechendes Vergehen bestritten. Ihr sei in dem Telefonat erläutert worden, dass es aufgrund der Situation keine andere Möglichkeit gäbe, als eine fristlose Kündigung auszusprechen.

Im Kammertermin vom 31.08.2022 erklärte die Beklagte hierzu des Weiteren, dass das Telefonat vom 25.11.2021 mit | | circa eine halbe Stunde angedauert habe und es der Klägerin möglich gewesen sei, sich hierin zu äußern. Auch bei Aushändigung der Kündigung am 26.11.2021 habe die Klägerin Gelegenheit zu einem Gespräch gehabt.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A. Der Klageantrag zu 1) ist zulässig und begründet. Die streitbefangene Kündigung vom 25.11.2021 ist unwirksam.

Sie gilt nicht bereits nach den §§ 13 Absatz 1 Satz 2, 4 Satz 1, 7 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) als von Anfang an rechtswirksam.

