
Vorsitzender: Thomas Heinbokel

Geschäftsstelle: Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg • Telefon: 03 95/ 45 67- 436 • Telefax: 03 95 / 45 67-261
E-Mail: Fachvereinigung_M-V@t-online.de • www.lv-verkehrsgewerbe-mv.de

Fristlose Kündigung für beharrliche Maskenverweigerer

Das Arbeitsgericht Köln hat entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers wegen beharrlichen Nichttragens eines Mund-Nasen-Schutzes wirksam ist. Die Rechtsabteilung berichtet über die Entscheidung.

Der Kläger war bei der Arbeitgeberin als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Aufgrund der Pandemiesituation gab es die Anordnung, bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Der Techniker weigerte sich jedoch, einen Serviceauftrag bei einem Kunden durchzuführen, der ausdrücklich auf das Tragen einer Maske bestand. Unter dem Betreff „**Rotzlappenbefreiung**“ legte er ein auf Blankopapier ausgestelltes "Attest" vor. Dort hieß es, dass es für den Kläger „aus medizinischen Gründen unzumutbar ist, eine nicht-medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-CoV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen“.

Die Arbeitgeberin wies das "Attest" mangels nachvollziehbarer Angaben zu einer konkreten Diagnose zurück und bot dem Kläger eine betriebsärztliche Untersuchung an, die dieser ablehnte. Sodann wiederholte die Beklagte ihre Weisung zum Tragen einer Maske und erklärte auch, die Kosten für den Schutz zu übernehmen. Der Mitarbeiter verweigerte den Auftrag abermals, mit der Folge, dass die Beklagte ihn abmahnte. Ungeachtet dessen erklärte der Kläger, dass er seiner Tätigkeit auch zukünftig nur nachkommt, wenn er keine Maske tragen müsse. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht.

Das Arbeitsgericht Köln gab im Ergebnis der Arbeitgeberin recht und erklärte die fristlose Kündigung für wirksam. Der Arbeitnehmer hat mit seiner beharrlichen Maskenverweigerung wiederholt gegen seine vertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Eine Rechtfertigung hierfür ergab sich nicht aus dem vorgelegten Attest. Das Attest war weder aktuell noch (mangels konkreter Diagnose eines Krankheitsbildes) hinreichend aussagekräftig, um eine Befreiung von der Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen. Zudem bestanden Zweifel an der Ernsthaftigkeit der behaupteten medizinischen Einschränkungen, da der Kläger selbst den Mund-Nasen-Schutz als "Rotzlappen" bezeichnet und auch dem Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen ist (Urt. v. 17.06.2021, Az. 12 Ca 450/21).

FAZIT:

Das Arbeitsrecht Köln trifft drei wichtige Feststellungen:

1. Es geht zu Recht davon aus, dass der Arbeitgeber das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes während der Arbeitszeit als Teil seines Weisungsrechts anordnen darf.
2. Der Gesundheits- und Infektionsschutz der Mitarbeiter und Kunden überwiegt regelmäßig das Interesse des Einzelnen an einer Beschäftigung ohne Maske.
3. Ein ärztliches Attest zur Befreiung einer Maskenpflicht bedarf des Nachweises einer medizinischen Indikation. Dementsprechend müssen die gesundheitlichen Gründe, die das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes unmöglich oder unzumutbar machen, konkret und nachvollziehbar aus dem Attest hervorgehen. Erfreulich ist insbesondere, dass „Gefälligkeitsatteste“, wie etwa diejenigen zur Befreiung von der Maskenpflicht ohne Angaben einer konkreten Diagnose, vor Gericht wertlos sind.