

Nichttragen einer Maske als Kündigungsgrund

Die zur Eindämmung der Corona-Pandemie ergriffenen Maßnahmen beschäftigen auch die Gerichte. Das Arbeitsgericht Köln hatte etwa über die fristlose Kündigung eines Außendienstmitarbeiters zu entscheiden, der sich geweigert hatte, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen.

In seinem Urteil vom 17. Juni 2021 – 12 Ca 450/21 erklärte das Gericht die Kündigung für rechtmäßig:

I. Sachverhalt

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Aufgrund der Pandemiesituation erteilte die Arbeitgeberin allen Servicetechnikern die Anweisung, beim Kunden eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Am 01.12.2020 erhielt der Kläger einen Auftrag bei einem Kunden, der ausdrücklich auf die Masken-tragepflicht hingewiesen hatte. Der Kläger wandte sich unmittelbar an den Kunden und teilte diesem mit, dass er keine Maske tragen und den Auftrag nicht durchführen werde.

Per E-Mail reichte der Kläger bei der Arbeitgeberin unter dem Betreff „Rotzlappenbefreiung“ zudem ein angebliches Attest auf Blankopapier ein. Daraufhin erteilte die Arbeitgeberin dem Kläger mit Schreiben gleichen Tages die Weisung, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Sie teilte weiter unter anderem mit, dass sie das Attest mangels konkreter Angaben nicht anerkenne, gegen Vorlage eines entsprechenden Beleges aber die Kosten für den medizinischen Mund-Nasen-Schutz übernehmen werde. Ferner bot sie einen Termin beim Betriebsarzt zur Prüfung der arbeitsbezogenen Eignung an, den der Kläger jedoch ablehnte.

Am 02.12.2020 sandte der Kläger mit dem Absender „Mensch mit natürlicher Person entspr. § 1 des Staatlichen BGB, Stand 1896...“ ein Schreiben an die Arbeitgeberin, in dem er Ausführungen zum Anlass seiner Gesundheitsbeeinträchtigungen machte. Am 11.12.2020 mahnte die Arbeitgeberin den Kläger wegen der Auftragsablehnung ab.

Am 04.01.2021 wies die Arbeitgeberin dem Kläger einen weiteren Einsatz zu. Der Kläger teilte mit, dass er den Einsatz nur durchführen werde, wenn er keine Maske tragen müsse. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin fristlos.

II. Wichtiger Grund

Diese Kündigung war nach Ansicht des Gerichts wirksam. Der Kläger habe mit seiner beharrlichen Weigerung, bei der Ausübung seiner Tätigkeit den angeordneten und vom Kunden verlangten Mund-Nasen-Schutz zu tragen, wiederholt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Die mit dem Nichttragen verbundenen Risiken während der Pandemiehochphase im Januar 2021 seien offenkundig. Eine Rechtfertigung aufgrund des vorgelegten Attestes ergebe sich nicht: Es sei bereits fast ein halbes Jahr alt und damit nicht mehr aktuell gewesen. Zudem enthalte es nur einen Satz und keinerlei Begründung. Es fehle die konkrete Diagnose eines Krankheitsbildes. Ein derartiges Attest sei nicht hinreichend aussagekräftig. Es bestehe vielmehr die Gefahr, dass gegebenenfalls durch Gefälligkeitsattest die angeordnete Maskenpflicht unterlaufen und ihre Wirksamkeit verlieren würde. Die notwendige ärztliche Begründung habe der Kläger auch nicht durch seine Eigendiagnose mit Schreiben vom 02.12.2021 ergänzt.

Schließlich bestünden auch Zweifel an der Ernsthaftigkeit der behaupteten medizinischen Einschränkungen, da der Kläger selbst den Mund-Nasen-Schutz als Rotzlappen bezeichnet habe und dem Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen sei.

Da der Kläger einschlägig abgemahnt worden sei, sei von einer negativen Zukunftsprognose auszugehen, die die fristlose Kündigung im Ergebnis rechtfertige. ■



Autor

Dr. Michael Wurdack

ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Mantuffel Partnerschaft mbB in Göttingen, Telefon +49 0551 499950, www.vertriebsrecht.de, E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de