

## Infobrief

der Kanzlei  
Uhl

Konrad-Adenauer-Allee 25  
86150 Augsburg  
Telefon: 0821/3 55 30  
Fax: 0821/51 26 82  
E-Mail: [info@raau.de](mailto:info@raau.de)  
Homepage: [www.raau.de](http://www.raau.de)  
oder [www.rechtsanwalt-uhl.de](http://www.rechtsanwalt-uhl.de)

Datum: 09.03.2022

## Kündigung einer Musicaldarstellerin wegen fehlender Corona- Impfung

Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie gibt es nun schon zahlreiche Urteile, wobei hier ein Fall im Bereich des Arbeitsrechts näher aufgezeigt werden darf.

Der beklagte Arbeitgeber, hier ein Musicalaufführungsbetrieb, hatte das 2G-Modell und die entsprechenden Vorgaben im Unternehmen durchgesetzt.

### 2G Modell?

Das 2G-Modell bezieht sich auf Personen mit dem Status "geimpft oder genesen". Damit sind Ungeimpfte in bestimmten Bereichen, hier beim Arbeitgeber, ausgeschlossen.

### Klägerin:

Die Klägerin als Darstellerin hatte keine Corona-Impfung, wonach ihr noch vor Vertragsbeginn von dem Beklagten gekündigt wurde. Die Klägerin hatte zwar angeboten, täglich entsprechende Testnachweise vorzulegen. Dennoch wurde die Kündigung ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin legte hier die Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Berlin ein.

### Urteil des Gerichts:

Die Kündigung erfolgte rechtmäßig. Die Klage hatte keinen Erfolg. Das Gericht überprüfte hier mehrere Anhaltspunkte.

## **Verstoß gegen § 612a BGB, hier das Maßregelungsverbot?**

In § 612 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) steht:

*Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.*

Die Kündigung stellt, so das ArbG, keine Maßregelung gemäß § 612a BGB dar. Die persönliche Haltung der Klägerin zur Corona-Schutzimpfung ist nicht tragendes Motiv für den Kündigungsentschluss gewesen, sondern hat lediglich den Anlass zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben. Der Beklagte kann als Ausdruck seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit das „2G-Modell“ als allgemeingültiges Anforderungsprofil für alle Arbeitsplätze im Betrieb durchsetzen. Wenn dies mit der höchstpersönlichen Entscheidung der Klägerin, sich nicht impfen zu lassen, unvereinbar ist, liege **keine** Maßregelung vor.

## **Diskriminierung? Willkür?**

Der Ausschluss nicht geimpfter Arbeitnehmer (m/w/d) verstößt nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das 2G-Modell wurde auch nicht willkürlich gewählt, da insbesondere das tägliche Vorlegen eines negativen Corona-Testergebnisses die Betriebsabläufe stärker beeinträchtigen und die Beschäftigung nicht geimpfter Personen aufgrund der strengeren Quarantäneregulungen ein höheres Risiko für etwaige Personalausfälle für den Musicalbetrieb darstellen würde. Die Klägerin kann nicht verlangen, dass die Beklagte ein Schutzkonzept umsetzt, das einen höheren Kosten- und Personalaufwand verursacht, da neben der unternehmerischen Handlungsfreiheit der Arbeitgeberinnen auch die körperliche Unversehrtheit der übrigen Belegschaft zu berücksichtigen ist, so das Arbeitsgericht.

## **Quelle:**

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 03.02.2022, Aktenzeichen 17 Ca 11178/21;  
Rechtskraft unbekannt,  
<https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung.1181839.php>

## **Fazit:**

Da zukünftig wohl nur noch die Masken- und Testpflicht erforderlich sein wird, ist dieses Urteil für neue vergleichbare Fälle nicht mehr maßgebend. Hier ist diesmal die Rechtsprechung, die sehr häufig für die Beschäftigten spricht, auf Unternehmerseite.

Rechtsanwalt Robert Uhl