

## 2 AZR 309/22 - Kündigung einer nicht gegen das Coronavirus geimpften medizinischen Fachangestellten

Die Klägerin arbeitete seit dem 1. Februar 2021 als medizinische Fachangestellte bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt. Die Klägerin wurde auf verschiedenen Stationen in der Patientenversorgung eingesetzt. Sie war nicht bereit, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen und nahm entsprechende Impfangebote ihrer [Arbeitgeberin](#) nicht wahr. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb der Wartezeit des § [1 Abs. 1 KSchG](#) mit Schreiben vom 22. Juli 2021 ordentlich fristgemäß zum 31. August 2021. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt und insbesondere geltend gemacht, die Kündigung verstoße gegen das Maßregelungsverbot des § [612a BGB](#). Vor Wirksamwerden der ab dem 15. März 2022 geltenden Pflicht zur Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises für das Krankenhauspersonal (vgl. § 20a IfSG) sei sie nicht zu einer Impfung verpflichtet gewesen.

Das [Landesarbeitsgericht](#) hat die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Kündigung nicht gegen das Maßregelungsverbot des § [612a BGB](#) verstößt. Es fehlt an der dafür erforderlichen [Kausalität](#) zwischen der Ausübung von Rechten durch den [Arbeitnehmer](#) und der benachteiligenden Maßnahme des [Arbeitgebers](#). Das wesentliche Motiv für die Kündigung war nicht die Weigerung der Klägerin, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen, sondern der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal. Dabei ist es rechtlich ohne Bedeutung, dass die Kündigung vor Inkrafttreten der gesetzlichen Impfpflicht erklärt worden ist. Auch unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten bestehen keine Bedenken an der Wirksamkeit der Kündigung.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 30. März 2023 – [2 AZR 309/22](#) – [BAG PM 18/2023](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 7. Juli 2022 – 5 Sa 461/21 –