

Hier kurz erklärt

Gefälschter Corona-Nachweis?

Unechter Impfpass oder gefälschter Negativ-Test?
Was kann Arbeitnehmern bei der Vorlage gefälschter
Corona-Nachweise drohen?



Was gilt?

Seit dem 24. November hat sich die Gesetzeslage in Bezug auf gefälschte Corona-Tests, Genesenen- oder Impfnachweise deutlich verschärft. Eine Kündigung, hohe Geldbuße oder sogar eine Freiheitsstrafe können drohen.

Mit dem neuen Infektionsschutzgesetz sind am Arbeitsplatz 3G-Regeln verpflichtend eingeführt worden: Um Zugang zu ihrer Arbeitsstätte zu erhalten, müssen die Mitarbeiter nun nachweisen, dass sie entweder genesen oder geimpft sind, oder dass sie innerhalb von 24 Stunden negativ auf das Corona-Virus getestet wurden. Legt ein Mitarbeiter hier zum Nachweis ein unechtes Gesundheitsdokument vor, drohen schwerwiegende Folgen.

Was bedeutet das genau für die Arbeitnehmer?

Ist die Nutzung eines unechten Impfpasses strafbar?

Hier ist es zu einer Verschärfung gekommen. Bis vor Kurzem galt im Strafgesetzbuch (StGB) nur die Vorlage eines unechten Gesundheitsdokumentes gegenüber Versicherungsgesellschaften und amtlichen Behörden als strafbar. Diese rechtliche Lücke ist durch die Änderungen des Infektionsschutzgesetzes geschlossen worden. **Sanktioniert wird nun auch die Nutzung eines Fake-Dokuments bei der Arbeit oder etwa auch in der Apotheke.**

Wenn ein gefälschtes Gesundheitszeugnis „zur Täuschung im Rechtsverkehr“ verwendet wird, kann dies nach § 279 StGB mit einer Geldstrafe oder einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr geahndet werden.

Darf der Arbeitgeber wegen eines gefälschten Impfnachweises kündigen?

Die Verwendung von unechten Gesundheitsdokumenten kann auch bei der Arbeit schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen. **Wer einen gefälschten Impfausweis oder Corona-Test vorlegt, verstößt gegen das Infektionsschutzgesetz und kann vom Arbeitgeber gekündigt werden.**

Es ist davon auszugehen, dass Vorgesetzte es in einem solchen Vorfall nicht mit einer Abmahnung bewenden lassen. In den meisten Fällen wird eine **fristlose Kündigung** folgen, da das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter oder Mitarbeiterin nachhaltig beschädigt ist.

Eine fristlose Kündigung hat zudem finanzielle Auswirkungen. Denn ist der der Jobverlust selbst verschuldet ist, besteht **kein sofortiges Anrecht auf die Zahlung von Arbeitslosengeld I, es droht eine Sperre von bis zu 12 Wochen.**

Darf der Arbeitgeber auch wegen eines Verdachts kündigen?

Wenn ein begründeter Verdacht auf einen Verstoß gegen das Infektionsschutzgesetz besteht, kann der Arbeitgeber auch zu einer Verdachtskündigung greifen und das Arbeitsverhältnis beenden. Zwar muss der Arbeitgeber der oder dem Beschäftigten eine schlüssige Begründung für die Kündigung präsentieren, er ist aber nicht dazu verpflichtet, den Verstoß nachzuweisen.

Welche Rechte haben beschuldigte Arbeitnehmer?

Dies kommt auf die genaue Situation an. **Allgemein müssen Beschuldigte nicht alle Fragen des Arbeitgebers beantworten** oder sich auf eine längeres „Verhör“ einlassen. Außerdem ist es dem Arbeitgeber nicht erlaubt, das unechte Dokument zur Beweissicherung zu fotografieren.

Anstelle einer fristlosen Kündigung kann der Arbeitgeber auch einen **Aufhebungsvertrag** vorschlagen. Hierbei handelt es sich um eine beidseitige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um das Beschäftigungsverhältnis aufzulösen.

Vor dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages muss dieser sorgfältig überprüft werden, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Er bietet sowohl Vor- als auch Nachteile für den Arbeitnehmer. Mit ihm ließe sich eine fristlose Kündigung vermeiden, wobei auch der Aufhebungsvertrag sich nachteilig auf das Arbeitslosengeld I auswirken kann, da eine Sperre verhängt werden kann. Auch kann, sobald der Aufhebungsvertrag einmal unterschrieben ist, nicht mehr gerichtlich gegen ihn vorgegangen werden.

Eine **Kündigungsschutzklage** könnte für Arbeitnehmer vor allem dann eine Option sein, wenn es sich um eine Verdachtskündigung handelt. Wichtig ist hier, dass die **Klage innerhalb von drei Wochen ab Erhalt des Kündigungsschreibens erhoben wird**, sonst ist die Kündigung rechtlich wirksam.

Stand: Dezember 2021