

Betreiber von Pflegeeinrichtungen i.S.d. vormaligen § 20a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG a.F.) durften in der Zeit vom 16.3.2022 bis zum 31.12.2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen. Zur Abmahnung dieser Arbeitnehmer waren die Arbeitgeber dagegen nicht berechtigt, so das BAG mit Urteil vom 19.6.2024 – 5 AZR 192/23 (PM 16/2024 vom gleichen Tag). Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Entfernung der ihr erteilten Abmahnung aus der Personalakte sowie restliche Vergütung für März 2022 verlangt. Die Vorinstanzen haben der Klägerin restliche Vergütung für März 2022 zugesprochen. Die Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte hat das Arbeitsgericht abgewiesen, das LAG hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Fünfte Senat des BAG die Klage auf Vergütung abgewiesen, hinsichtlich der Abmahnung jedoch die Entscheidung des LAG im Ergebnis bestätigt. Die Klägerin hat für die Zeit ihrer Freistellung im März 2022 keinen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs, weil sie entgegen der Anordnung des Beklagten diesem keinen Immunitätsnachweis i.S.d. § 20a IfSG a.F. vorgelegt hat und damit außerstande war, die geschuldete Arbeitsleistung zu bewirken. Nach dem verfassungsrechtlich nicht zu beanstandenden § 20a IfSG a.F. (BVerfG, 27.4.2022 – 1 BvR 2649/21) und dessen Zweck war es auch einem Arbeitgeber als Betreiber einer Pflegeeinrichtungen möglich, im Wege des Weisungsrechts nach § 106 S. 1 GewO die Vorgaben des § 20a IfSG a.F. umzusetzen und die Vorlage eines Immunitätsnachweises für den obigen begrenzten Zeitraum zur Tätigkeitsvoraussetzung zu machen. Erfolglos blieb dagegen die Revision des Beklagten hinsichtlich seiner Verurteilung, die der Klägerin erteilte Abmahnung aus deren Personalakte zu entfernen, da nach dem BAG keine abmahnfähige Pflichtverletzung vorliege.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsanspruch bei Freistellung im Zusammenhang mit der sog. einrichtungsbezogenen Impfpflicht

Hat ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der während der Geltungsdauer des vormaligen § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG aF) die in § 20a Abs. 1 IfSG aF aufgestellten Voraussetzungen nicht erfüllte, von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, sind die Zeiten dieser unbezahlten Freistellung bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen. Dem Arbeitnehmer steht nur ein anteilig kürzerer Urlaubsanspruch zu.

Die Klägerin ist bei der Beklagten in deren Seniorenwohnheim als Alltagsbegleiterin beschäftigt. Sie war im März 2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft und verfügte nicht über einen Immunitätsnachweis. Medizinische Gründe, die einer Impfung entgegengestanden hätten, lagen nicht vor. Mit Schreiben vom 31. März 2022 stellte die Beklagte die Klägerin ab dem 1. April 2022 unter Verweis auf die Regelungen des IfSG aF frei. Die Freistellung sollte gelten, bis die Klägerin die im IfSG aF vorgesehenen Nachweise vorlegte, längstens bis zum 31. Dezember 2022. Ab dem 1. September 2022 unterlag die Klägerin dann einem vom zuständigen Gesundheitsamt verfügten, ebenfalls befristeten Tätigkeitsverbot.

Die Beklagte zahlte an die Klägerin für die streitige Zeit vom 1. April bis zum 31. August 2022 keine Vergütung. Sie meinte außerdem, der Urlaubsanspruch der Klägerin sei für jeden vollen Monat der Freistellung anteilig zu kürzen. Wegen der streitgegenständlichen fünfmonatigen Freistellung sei rechnerisch von einem um 12,5 Tage geringeren Urlaubsanspruch auszugehen, aufzurunden auf 13 Tage.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin für die Zeit vom 1. April bis zum 31. August 2022 Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs und für einen Teilzeitraum Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geltend gemacht. Außerdem hat sie die Feststellung beantragt, dass ihr für das Jahr 2022 weitere 13 Urlaubstage zustehen.

Die Vorinstanzen haben die Klage insgesamt abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts nur in geringem Umfang Erfolg. Ein Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall steht der Klägerin für den streitigen Zeitraum nicht zu (vgl. Pressemitteilung 16/24 zum Verfahren – 5 AZR 192/23 –).

Der Feststellungsantrag auf das Bestehen des ungekürzten Urlaubsanspruchs hatte ebenfalls im Wesentlichen keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere 12,5 Urlaubstage für das Jahr 2022. Die Freistellung wegen Nichterfüllung der Anforderungen des § 20a IfSG aF rechtfertigte eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Die aufgrund dieser Freistellung nicht geleisteten Arbeitstage sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Der Erholungszweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub beruht nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Lauf des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Etwas anderes gilt nur, wenn der Umstand, dass der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, allein auf Entscheidungen des Arbeitgebers beruht. So lag es hier nicht, denn zum einen setzte die Beklagte mit der Freistellung lediglich die Regelungen des IfSG aF um und zum anderen hätte die Klägerin ihre Tätigkeit bei Vorlage der vom Gesetz vorge-

sehen Nachweise wieder aufnehmen können. Dass sie dies nicht tat, beruhte auf ihrer freien und höchstpersönlichen Entscheidung, sich nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Dies unterscheidet die Freistellung wegen Nichterfüllung der Voraussetzungen nach § 20a Abs. 1 IfSG aF von anderen Fällen einer einseitigen Freistellung durch den Arbeitgeber, zB nach einer von ihm ausgesprochenen Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist.

Der Klägerin steht jedoch noch ein halber Urlaubstag aus dem Jahr 2022 zu. Für die von der Arbeitgeberin im Rahmen der Neuberechnung des Urlaubsanspruchs zu Lasten der Arbeitnehmerin vorgenommene Aufrundung besteht keine Rechtsgrundlage.

BAG, Urteil vom 19.6.2024 – 5 AZR 167/23
(PM 17/2024 vom 19.6.2024)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1587-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Entgeltfortzahlungsanspruch – Eigenkündigung – Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – Erschütterung des Beweiswertes
Kündigt der Arbeitnehmer selbst und legt Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die den Kündigungszeitraum im Wesentlichen abdecken, erst vor, nachdem es der Arbeitgeber abgelehnt hat, den Arbeitnehmer in der Kündigungsfrist zum Ausgleich von Überstunden von der Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen, ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, aus denen sich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit ergibt.

LAG Nürnberg, Urteil vom 5.3.2024 – 7 Sa 223/23
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-1587-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)