

Entgeltrecht

»DB1437116

Arbeitsleistung ist Voraussetzung für die Zahlung von Corona-Prämie und -Pflegebonus in Pflegeeinrichtungen

Das LAG Hamm betont, dass eine Corona-Prämie nur beanspruchen kann, wer in der erforderlichen Dauer Arbeitsleistung erbracht hat. Kein Anspruch bestehe, wenn vor Erfüllung der erforderlichen dreimonatigen Tätigkeit eine Arbeitsunfähigkeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftritt. Ohne Wiederaufnahme der Tätigkeit sei der Arbeitsunfähigkeitszeitraum nicht bei der Bemessung des Dreimonatszeitraums zu berücksichtigen, da es sich um keine unbeachtliche „Unterbrechung“ i.S.d. § 150a Abs. 5 Nr. 1 SGB XI handelt.

LAG Hamm, Urteil vom 21.10.2022 – 13 Sa 413/22

RA Daniel Greger ist tätig bei der Luther Rechtsanwaltskanzlei mbH in Hamburg.

Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Zahlung einer Corona-Prämie für das Jahr 2020. Die Klägerin war bei der Beklagten, die einen Pflegedienst betreibt, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden beschäftigt und vom 22.05.2020 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 17.06.2020 ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Der auf Zahlung einer Corona-Prämie in Höhe von 1.500 € gerichteten Klage hat das ArbG stattgegeben.

Die Beklagte wandte sich mit der Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil und begehrte die Klageabweisung. Sie ist der Auffassung, die Klägerin habe die in § 150a Abs. 2 Satz 1 SGB XI a.F. geregelte Anspruchsvoraussetzung einer dreimonatigen Tätigkeitsdauer im Zeitraum vom 01.03.2020 bis 31.10.2020 nicht erfüllt. Das Arbeitsverhältnis habe zum 17.06.2020 geendet und der gesamte Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ab dem 22.05.2020 sei nicht zu berücksichtigen gewesen. Zudem sei die Klage bereits insoweit un schlüssig, als dass sie der Höhe nach auf die Zahlung der Corona-Prämie für eine Vollzeittätigkeit gerichtet war, obwohl die Klägerin nur in Teilzeit tätig war. Wie schon in erster Instanz vertrat die Klägerin in der Berufungsinstanz die Auffassung, die ersten 14 Tage der Arbeitsunfähigkeit ab dem 22.05.2022 seien bei der Tätigkeitsdauer zu berücksichtigen, da gem. § 150a Abs. 5 Nr. 1 SGB XI eine Unterbrechung von bis zu 14 Kalendertagen unbeachtlich sei.

II. Entscheidung

Das LAG hat die Berufung der Beklagten für begründet erachtet, das angefochtene Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Die Klägerin habe mangels dreimonatiger Tätigkeitsdauer keinen Anspruch auf Zahlung einer Corona-Prämie für das Jahr 2020. Die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ab dem 22.05.2022 stelle keine unbeachtliche „Unterbrechung“ i.S.d. § 150a Abs. 5 Nr. 1 SGB XI dar. Die Regelung sei dahingehend auszulegen, dass jedenfalls kein Anspruch auf Zahlung einer Corona-Prämie bestehe, wenn ein Arbeitnehmer vor Ablauf des Dreimonatszeitraums faktisch keine Tätigkeiten mehr in der Pflege erbringt und aus dem Pflegebereich ausscheidet. Dies deshalb, da eine „Unterbrechung“ nach allgemeinem Sprachverständnis voraus-

setzt, dass die Tätigkeit wieder aufgenommen wird, was wegen des Endes des Arbeitsverhältnisses nicht der Fall war.

Nach dem LAG konnte mangels Unterbrechung offenbleiben, ob bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von mehr als 14 Tagen nur der 14 Tage überschreitende Zeitraum oder aber der gesamte Arbeitsunfähigkeitszeitraum für die Betrachtung des Dreimonatszeitraums unberücksichtigt bleiben muss.

Anders als das ArbG stellte das LAG klar, dass die begehrte Corona-Prämie auch der Höhe nach daran scheitere, dass die Klägerin bei der Beklagten im Umfang von 20 Wochenstunden und nicht in Vollzeit beschäftigt war.

III. Praxishinweise

Die Entscheidung betrifft den in § 150a SGB XI a.F. geregelten Anspruch von Pflegekräften und Auszubildenden in zugelassenen Pflegeeinrichtungen einschließlich Betreuungsdiensten nach § 71 Abs. 1a SGB XI auf Zahlung einer „Corona-Prämie“ für das Jahr 2020. Durch das sog. Pflegebonusgesetz wurde § 150a SGB XI mit Wirkung vom 30.06.2022 neu gefasst. Danach haben die Pflegeeinrichtungen einen zusätzlichen „Corona-Pflegebonus“ für das Jahr 2022 zu zahlen. Sowohl die Prämie als auch der Pflegebonus setzen tatbestandlich das faktische dreimonatige Tätigwerden innerhalb eines Bemessungszeitraums voraus, sodass die Entscheidung sowohl für die Prämie als auch für den Pflegebonus von Bedeutung ist (vgl. für Sonderleistungen für Pflegekräfte in Krankenhäusern insb. §§ 26a, 26d, 26e KHG).

Die Auslegung des LAG, eine „Unterbrechung“ sei nur gegeben, wenn die Tätigkeit wieder aufgenommen wird, überzeugt. Die Auslegung entspricht erstens dem allgemeinen Sprachverständnis und zweitens dem Sinn und Zweck der Leistung. Corona-Prämie und -Pflegebonus dienen der finanziellen Anerkennung tatsächlich erfolgter Mehrbelastungen der Pflegekräfte. Der Gesetzgeber hat den Anspruch daher grds. von der tatsächlichen Erbringung von Arbeitsleistung abhängig gemacht und lediglich ausnahmsweise „Unterbrechungen“ von bis zu 14 Tagen als unbeachtlich angesehen. Vor diesem Hintergrund ist der Begriff der „Unterbrechung“ eng auszulegen, mit der Folge, dass diese nur vorliegt, wenn eine Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgt.

Die Höhe von Prämie und Bonus richtet sich insb. nach dem Umfang der Tätigkeit der Pflegekraft. Zudem konnten die Länder verpflichtende Aufstockungen festlegen und die Pflegeeinrichtungen die Leistung freiwillig erhöhen. Soweit eine Pflicht zur Zahlung („obligatorische“ Prämie oder Bonus) bestand, wurden Prämie und Bonus über die Pflege- und Krankenversicherung refinanziert. Der Anspruch der Pflegekräfte richtet sich gegen die Pflegeeinrichtung bzw. den Arbeitgeber, welcher die als Vorauszahlung erhaltene Leistung als Zahlstelle an die Pflegekräfte ausgezahlt hat.

Nach dem BAG ist entgegen der Rechtsprechung einiger LAG für Rechtsstreitigkeiten zwischen zugelassenen Pflegeeinrichtungen und deren Arbeitnehmern über die Zahlung der „obligatorischen“ Corona-Prämie der Rechtsweg zu den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit eröffnet (vgl. BAG vom 01.03.2022 – 9 AZB 25/21). Ob der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten gem. § 2 ArbGG eröffnet ist, ist in erster Instanz eine von Amts wegen zu berücksichtigende Sachurteilsvoraussetzung. Vergleichbare Rechtsstreitigkeiten dürften daher zukünftig vor den Sozialgerichten geführt werden.

Redaktioneller Hinweis:

BAG vom 01.03.2022 – 9 AZB 25/21, Wolff/Schmiedel, DB 2022 S. 2032.