

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei Entscheidungen in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Kein Erschwerniszuschlag bei Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske (allgemeinverbindl. TV Gebäudereiniger)

(im Anschluss an PA 01/2022, Entscheidung 2)

BAG, Urteil vom 20.07.2022 (10 AZR 41/22), Pressemitteilung 27/22

Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 17.11.2021 (s. PA 01/2022, Entscheidung 2) bestätigt, wonach das Tragen einer OP-Maske nicht den tariflichen Erschwerniszuschlag auslöst. In der Pressemitteilung heißt es:

"Das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske (sog. OP-Maske) auf Anweisung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Corona-Schutzmaßnahmen erfüllt nicht die Voraussetzungen für den Erschwerniszuschlag nach §10 Nr. 1.2 des Rahmen-tarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019 (RTV).*

Der Kläger ist bei der Beklagten als Reinigungskraft angestellt. Aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung gelten die Regelungen des RTV für das Arbeitsverhältnis der Parteien. Der Kläger trug in der Zeit von August 2020 bis Mai 2021 auf Anweisung der Beklagten, die im Zusammenhang mit Corona-Schutzmaßnahmen erfolgte, bei der Ausführung der Reinigungs-

arbeiten eine medizinische Gesichtsmaske. Hierfür verlangt er einen tariflichen Erschwerniszuschlag auf der Grundlage von §10 Nr. 1.2 RTV iHv. 10 % seines Stundenlohns. Er meint, auch das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske bei der Arbeit stelle eine Erschwernis dar, die durch den Erschwerniszuschlag abgegolten werden solle. Eine medizinische Gesichtsmaske sei als Teil der persönlichen Schutzausrüstung anzusehen, weil sie auch die Gefahr der eigenen Ansteckung verringere.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte keinen Erfolg. Eine medizinische Gesichtsmaske ist keine Atemschutzmaske iSv. § 10 Nr. 1.2 RTV. Die tarifliche Bestimmung knüpft insoweit an die maßgeblichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts an. Danach fällt unter den Begriff der Atemschutzmaske nur eine solche Maske, die vorrangig den Eigenschutz bezweckt und zu den sog. persönlichen Schutzausrüstungen (PSA)

gehört. Das trifft auf medizinische Gesichtsmasken nicht zu. Diese bezwecken einen Fremd-, aber keinen Eigenschutz, der den Anforderungen an eine persönliche Schutzausrüstung im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften genügt. Ein Anspruch auf den tariflichen Erschwerniszuschlag nach dem RTV besteht deshalb beim Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske nicht."

Maßgeblich ist hier, dass der Arbeitgeber lediglich das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske, also einer sog. "OP-Maske" angeordnet hatte, nicht jedoch das Tragen einer Atemschutzmaske wie z. B. einer FFP2-Maske. Denn die OP-Masken sind für den Fremdschutz entwickelt worden und schützen vor allem das Gegenüber vor abgegebenen infektiösen Tröpfchen des Maskenträgers. Die eigentlichen Atemschutzmasken verhindern aufgrund ihrer Materialeigenschaften und ihres Dichtsitzes hingegen, dass Krankheitserreger wie SARS-CoV-2 eingeatmet werden, und können so die tragende Person selbst schützen.

2 Berechnung des Dreimonatszeitraums für Corona-Prämie der Pflegekräfte und deren Vererbbarkeit

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.03.2022 (5 Sa 1708/21), Pressemitteilung Nr. 11/22 vom 27.04.2022

Beschäftigte haben nach § 150a SGB XI für das Jahr 2020 Anspruch auf eine Corona-Prämie, wenn sie im Zeitraum vom 01.03.2020 bis einschließlich 31.10.2020 mindestens drei Monate für eine zugelassene Pflegeeinrichtung tätig waren. Das Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hat sich nun mit der Frage beschäftigt, wie dieser Dreimonatszeitraum zu berechnen ist, wenn er z. B. aufgrund von Erkrankungen unterbrochen wurde, und auch mit der Frage der Vererbbarkeit. In der Pressemitteilung heißt es dazu:

"... Nach Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg muss diese dreimonatige Arbeitsleistung im Bemessungszeitraum nicht zusammenhängend erfolgen. Unterbrechungen aufgrund von Krankheit lassen den Anspruch auf die Prämie nicht entfallen, wenn die Zusammenrechnung der einzelnen Tätigkeitszeiträume im Berechnungszeitraum drei Monate ergibt.

Die Pflegekraft war vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 Arbeitnehmerin einer zugelassenen Pflegeeinrichtung. Ihre Tätigkeitszeiten waren in diesem Zeitraum durch mehrere über 14 Tage andauernde Krankheitszeiten unterbrochen, insgesamt war die Pflegekraft jedoch an 90 Tagen tätig. Die Pflegeeinrichtung lehnte die Zahlung der Corona-Prämie mit der Begründung ab, die Pflegekraft sei im Bemessungszeitraum keine drei Monate zusammenhängend tätig gewesen. Mit ihrer Klage hat die Pflegekraft die Zahlung der Prämie verlangt. Die Pflegekraft verstarb kurz nach Klageerhebung, der Rechtsstreit wurde von einem Erben weitergeführt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Pflegeeinrichtung zur Zahlung der Corona-Prämie an den Erben verurteilt. Nach § 150a SGB XI müsse der dreimonatige Tätigkeitszeitraum innerhalb des Bemessungszeitraums nicht zusammenhängend geleistet werden. Krankheitszeiten von mehr

als 14 Tagen führten nicht dazu, dass der Dreimonatszeitraum neu zu laufen beginne und bisherige Zeiten der Arbeitsleistung unerheblich seien. Vielmehr seien mehrere Tätigkeitszeiträume zusammenzuzählen. Da der Monat mit 30 Tagen zu rechnen sei, müsse der Tätigkeitszeitraum insgesamt 90 Tage im Bemessungszeitraum umfassen. Da die Corona-Prämie vererbbar sei, habe der Erbe den Rechtsstreit nach dem Tod der Pflegekraft fortführen können.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht nicht zugelassen."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de