

## Arbeitsgericht Berlin

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

36 Ca 409/21



Verkündet

am 16.11.2021

Gerichtsbeschäftigte  
als Urkundsbeamter/in  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes**

## Urteil

Met. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Berlin		
01. DEZ. 2021		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

In Sachen

- Kläger -

### Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre Johann Gerhard Boers, Gabriela Janner, Sabine König, Uwe Lüder, Bärbel Christoph-Tojek, Ulrike Birzer, Annelie Jaschinski, Thomas Jung, Michael Wittich, Heike Niederhausen, Anna Münzner, Dr. Hanns Pauli, Kristian Kunz, Florian Schwarz, Curt Dunse, David Pidde, Sven Alisch, Mirko Jachmann, Janina Herrmann

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Berlin,  
Genthiner Str. 35, 10785 Berlin

gegen

A

- Beklagte -

### Prozessbevollmächtigte/r:

hat das Arbeitsgericht Berlin, 36. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 16. November 2021 durch den Richter... als Vorsitzender sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... und den ehrenamtlichen Richter-Herrn... für Recht erkannt:

I.

Die Klage wird abgewiesen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.

III.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 974,10 EUR festgesetzt.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über eine Sonderleistung, die sogenannte Corona-Prämie für Pflegepersonal.

Der 1974 geborene, zwischenzeitlich verstorbene Partner des Klägers war von 1. August 2019 bis zum 23. September 2020 bei der Beklagten, einer zugelassenen Pflegeeinrichtung im Sinne des Elften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XI), als Pflegekraft für direkte Pflege und Betreuung von Pflegebedürftigen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden beschäftigt.

Der Arbeitnehmer war in der Zeit ab dem 1. März 2020 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses während folgender Zeiträume arbeitsunfähig erkrankt: 17. April 2020 bis 6. Mai 2020, 3. Juli 2020 bis 19. Juli 2020, 19. August 2020 bis 29. August 2020 und 3. September bis 23. September 2020.

Der Arbeitnehmer starb im Januar 2021. Sein Alleinerbe ist laut Erbschein des Amtsgerichts Spandau vom 15. Juni 2021 der Kläger.

Der Kläger ist der Auffassung, die länger als 14 Tage andauernden krankheitsbedingten Fehlzeiten führten lediglich zu einer Verlängerung des für den Anspruch auf eine Corona-Prämie erforderlichen dreimonatigen Zeitraums, nicht aber zu einem Neubeginn der Berechnungszeit.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 974,10 EUR brutto Corona-Prämie 2020 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 21. Januar 2021 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass der Anspruch auf eine Corona-Prämie schon deswegen nicht bestehe, weil es zu mehr als einer krankheitsbedingten Unterbrechung von mehr als 14 Tagen gekommen sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Absatz 1 Nummer 3a des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG) für den vom Kläger geltend gemachten Zahlungsanspruch gegen die Beklagte eröffnet. Hiernach sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis. Die genannten Voraussetzungen sind vorliegend erfüllt. Dies gilt sowohl für den Bundesanteil der Corona-Prämie für Pflegepersonal als auch für den Landesanteil Berlin. Denn § 150a Absatz 1 SGB XI begründet eine Pflicht des Arbeitgebers, die Corona-Prämie an bei ihm auf arbeitsvertraglicher Ebene beschäftigte Pflegekräfte zu zahlen (vgl. hierzu LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 9. Juli 2021 – 3 Ta 18/21 –, juris Rn. 9 ff.; LAG Bremen, Beschluss vom 23. April 2021 – 3 Ta 10/21 –, juris Rn. 24). Vorschriften für das Land Berlin, die hinsichtlich des landesrechtlichen Anteils von § 150a Absatz 1 SGB XI abweichende Regelungen treffen, sind nicht ersichtlich.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Corona-Prämie gemäß § 1922 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) in Verbindung mit § 150a Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 Satz 1, Absatz 4 SGB XI, da der verstorbene Arbeitnehmer in dem Bemessungszeitraum vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 nicht ohne bloß unbeachtliche Unterbrechungen mindestens drei Monate bei der Beklagten tätig war.

Bei den krankheitsbedingten und weder auf einem Arbeitsunfall noch auf einer COVID-19-Erkrankung beruhenden Fehlzeiten vom 17. April 2020 bis 6. Mai 2020, vom 3. Juli 2020 bis 19. Juli 2020 und vom 3. September bis 23. September 2020, die jeweils länger als 14 Kalendertage andauerten, handelt es sich nach Maßgabe des § 150 Absatz 5 SGB XI nicht um bloß unbeachtliche Unterbrechungen. Diese Unterbrechungen führen jeweils zu einem Neubeginn für die Berechnung des erforderlichen dreimonatigen Zeitraums der Tätigkeit. Zwischen den krankheitsbedingten Unterbrechungen des Arbeitnehmers lagen innerhalb des Bemessungszeitraums aber jeweils nur Tätigkeitszeiträume von weniger als drei Monaten.

Entgegen der Auffassung des Klägers führen die (beachtlichen) Unterbrechungen nicht bloß zu einer Verlängerung des für den Anspruch auf eine Corona-Prämie erforderlichen dreimonatigen Zeitraums. Dem steht bereits der Wortlaut des § 150a Absatz 5 SGB XI und insbesondere die Verwendung des Begriffs der Unterbrechung entgegen. Denn auch in anderen Regelungszusammenhängen wie etwa der Unterbrechung eines Klageverfahrens hat die Unterbrechung den Neubeginn laufender Fristen zur Folge, § 249 Absatz 1 der Zivilprozessordnung (ZPO). Im Verjährungsrecht ist mit der Modernisierung des Schuldrechts im Jahr 2002 der Neubeginn der Verjährung an die Stelle des Begriffs der Unterbrechung getreten. Im Übrigen spricht auch der Begriff des dreimonatigen Zeitraums für einen festen, nicht verlängerbaren Zeitrahmen, innerhalb dessen eine prämiensfähige Tätigkeit vorgelegen haben muss.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Absatz 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Absatz 1 ZPO. Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Absatz 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Die Festsetzung beruht der Höhe nach auf § 2 ff. ZPO.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger Berufung eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss von einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt bzw. einer Vertreterin oder einem Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb

**einer Notfrist von einem Monat**

bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin  
Telefax: 030 90171-222/333**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb

**einer Frist von zwei Monaten**

in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Der Schriftform wird auch durch Einreichung eines elektronischen Dokuments im Sinne des § 46c Arbeitsgerichtsgesetz genügt. Die elektronische Form wird durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments gewahrt, das für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet ist und

- von der verantwortenden Person qualifiziert elektronisch signiert ist und auf einem zugelassenen elektronischen Übermittlungsweg oder
- von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gem. § 46 c Abs. 4 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) eingereicht wird.

Bei Nutzung des Elektronischen Gerichts- und Verwaltungspostfachs (EGVP), des besonderen elektronischen Anwaltspostfachs (beA) oder des besonderen elektronischen Behördenpostfachs (beBPo) kann das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg unter der Suchbezeichnung **Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg**, das Arbeitsgericht Berlin unter der Suchbezeichnung **Arbeitsgericht Berlin** adressiert werden. Bei Nutzung von DE-Mail sind das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit [larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de](mailto:larbg-berlin-brandenburg@egvp.de-mail.de) und das Arbeitsgericht Berlin mit [arbg-berlin@egvp.de-mail.de](mailto:arbg-berlin@egvp.de-mail.de) zu adressieren.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder einer ähnlichen Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt. Dies gilt nicht bei Zustellungen gegen Empfangsbekanntnis gemäß § 174 Zivilprozessordnung.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.

Das Zustellungsdatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.



Für die Beklagte ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Weitere Statthaftigkeitsvoraussetzungen ergeben sich aus § 64 Abs.2 Arbeitsgerichtsgesetz :

"Die Berufung kann nur eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe."

**Ausgefertigt**

10785 Berlin, den

als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle des  
Arbeitsgerichts Berlin