► Pfändung

BAG zur (Un-)Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung

| Zahlt ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerungszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt. Das hat das BAG unterstrichen. |

Eine Gaststätte zahlte an ihre Beschäftigte, die als Küchenhilfe eingestellt war, aber auch als Thekenkraft eingesetzt wurde, im September 2020 neben dem Monatslohn in Höhe von 1.350 Euro brutto und Sonntagszuschlägen von 66,80 Euro brutto eine Corona-Prämie von 400 Euro. Über das Vermögen der Beschäftigten war im Jahr 2015 das Insolvenzverfahren eröffnet und eine Insolvenzverwalterin bestellt worden. Für den Monat September 2020 errechnete die Insolvenzverwalterin aus dem Monatslohn sowie der Corona-Prämie als pfändungsrelevanten Nettoverdienst einen Betrag in Höhe von 1.440,47 Euro und forderte die Gaststätte zur Zahlung eines aus ihrer Sicht pfändbaren Betrags in Höhe von 182,99 Euro netto auf. Sie vertrat die Auffassung, dass die von der Gaststätte an die Beschäftigte gezahlte Corona-Prämie pfändbar sei. Damit kam sie weder bei der Gaststätte noch vor Gericht durch. In der Revision hat das BAG die Ansicht der Vorinstanz bestätigt, dass die Insolvenzverwalterin keinen Anspruch auf Zahlung des geforderten Betrags hat. Die Corona-Prämie gehört nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen der Beschäftigten. Die Gaststätte wollte mit der Leistung eine bei der Arbeitsleistung der Beschäftigten tatsächlich gegebene Erschwernis kompensieren. Die Corona-Prämie überstieg auch nicht den Rahmen des Üblichen i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO (BAG, Urteil vom 25.08.2022, Az. 8 AZR 14/22, Abruf-Nr. 230997).

► Arbeitsentgelt/Lohnfortzahlung

Nicht geimpfte Pflegekräfte – kein Anspruch auf Beschäftigung

| Seniorenheime sind nicht verpflichtet, nicht gegen SARS-CoV-2 geimpftes Pflegepersonal zu beschäftigen. Das hat das LAG Hessen in zwei Verfahren auf einstweiligen Rechtsschutz entschieden und damit die Anträge von Pflegekräften abgewiesen, die weiter beschäftigt werden wollten. |

Die Betreiberin des Seniorenheims hatte ihre nicht gegen SARS-CoV-2 geimpften Pflegekräfte seit 16.03.2022 freigestellt. Dies begründete sie mit der seit 15.03.2022 bestehenden Pflicht nach § 20a IfG. Dagegen haben die Pflegekräfte in Eilverfahren geklagt. Sie scheiterten aber auch in der Berufung vor dem LAG Hessen. Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, in ihrem Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Der erforderliche Impfnachweis wirke wie eine berufliche Tätigkeitsvoraussetzung. Bei der Abwägung der Interessen habe die Arbeitgeberin die Arbeitnehmer freistellen dürfen. Das schützenswerte Interesse der Bewohner des Seniorenheims überwiege das Interesse der Pflegekräfte, ihre Tätigkeit ausüben zu können (LAG Hessen, Urteile vom 11.08.2022, Az. 5 SaGa 728/22, Abruf-Nr. 230774 und 7 SaGa 729/22, Abruf-Nr. 230775; rechtskräftig).

Kompensation der Erschwernis führt zur Unpfändbarkeit

Gesundheit und Leben der Bewohner geht vor – Freistellung gerechtfertigt