

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter September 2022.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
INSOLVENZRECHT

Bundesarbeitsgericht:

**Unpfändbarkeit von Corona-
Sonderzahlungen - Arbeitnehmerin
darf Prämie behalten**

Das BAG hat entschieden, dass eine vom Arbeitgeber freiwillig gezahlte Corona-Prämie unter bestimmten Voraussetzungen nicht im Rahmen des Insolvenzverfahrens pfändbar ist.

ARBEITSRECHT

**Sächsisches Landesarbeitsgericht
Verhaltensbedingte Kündigung -
Sensibles Arbeitsmaterial nicht
weggeschlossen**

Das sächsische Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein mehrfacher Verstoß gegen eine bestehende Arbeitsanweisung zum Datenschutz eine ordnungsgemäße Kündigung rechtfertigen kann.

Bundesarbeitsgericht

Unpfändbarkeit von Corona-Sonderzahlungen - Arbeitnehmerin darf Prämie behalten

BAG, Urteil vom 25.08.2022, Az. 8 AZR 14/22

Mit Urteil vom 25.08.2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass eine vom Arbeitgeber gewährte Corona-Bonuszahlung unter bestimmten Voraussetzungen nicht im Rahmen eines laufenden Insolvenzverfahrens pfändbar ist.

Die Arbeitnehmerin war überwiegend als Küchenhilfe, bei ihrem Arbeitgeber angestellt. Sie kam jedoch auch Aufgaben als Thekenkraft nach.

Die Arbeitnehmerin erhielt von ihrem Arbeitgeber im September 2020 zusätzlich zu ihrem Lohn einen Betrag in Höhe von 400,00 EUR, als Corona-Prämie. Im Jahr 2015 hatte die Arbeitnehmerin Privatinsolvenz angemeldet.

Die Insolvenzverwalterin der Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass zumindest ein Teil der erhaltenen Bonuszahlung pfändbar sei. Die Insolvenzverwalterin kam zu dem Ergebnis, dass ein Betrag in Höhe von 182,99 EUR pfändbar sei und forderte den Arbeitgeber zur Zahlung dieses, aus ihrer Sicht, pfändbaren Betrages auf.

Die Insolvenzverwalterin vertrat die Auffassung, dass es für Küchenhilfen keine Regelung zur Unpfändbarkeit gebe. Im Pflegebereich sehe § 150a Abs. 8 S. 4 SGB XI ausdrücklich vor, dass eine Corona-Prämie unpfändbar sei.

Das BAG vertrat diese Auffassung nicht. Wie bereits die Gerichte in den Vorinstanzen, entschied auch das BAG, dass eine gezahlte Corona-Prämie nicht zum pfändbaren Einkommen nach § 850a Nr. 3 ZPO zähle. § 850 a Nr. 3 ZPO sieht vor, dass „*Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigungen, das Entgelt für selbstgestelltes Arbeitsmaterial, Gefahrenzulagen sowie Schmutz- und Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen*“ unpfändbar sind (Vorinstanzen: ArbG Braunschweig, Urt. v. 10.03.2021, Az. 4 Ca 515/20; LAG Niedersachsen, Urt. v. 25.11.2021, Az. 6 Sa 216/21). Bei der freiwillig an die Arbeitnehmerin gezahlten Corona-Prämie handele es sich um eine Erschwerniszulage im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO. Der Zweck der Zahlung sei die Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung.

Zudem übersteige der Betrag von 400,00 EUR auch nicht „den Rahmen des Üblichen“ im Sinne des § 850a Nr. 3 ZPO.

Von freiwillig gezahlten Corona-Prämien sind Corona-Soforthilfen des Bundes zu unterscheiden. Bei der Corona-Soforthilfe handelt es sich um eine nach § 851 Abs. 1 ZPO nicht pfändbare Forderung (BGH, Urt. v. 10.03.2021, Az. VII ZB 24/20).

Sächsisches Landesarbeitsgericht

Verhaltensbedingte Kündigung - Sensibles Arbeitsmaterial nicht weggeschlossen

Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 17.04.2022, Az. 9 Sa 250/21

Die Klägerin im betreffenden Fall ist eine 51 Jahre alte Mutter, die ihren drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist. Die Klägerin war bei der Beklagten seit 2016, zuletzt in Teilzeit, als Kreditsachbearbeiterin in der Baufinanzierung angestellt. Ihr durchschnittliches Bruttogehalt betrug 3.573,00 EUR monatlich.

Die beklagte Arbeitgeberin hat regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter, zudem besteht ein Betriebsrat.

Im Unternehmen besteht eine Arbeitsanweisung "Procedure zur Informationssicherheit am Arbeitsplatz und Clean Desk Policy". In dieser heißt es unter anderem:

"Es ist dafür Sorge zu tragen, dass schützenswerte oder geheime Informationen - egal ob in papierhafter Form oder auf dem Bildschirm - nicht durch Dritte eingesehen werden können.

Wenn der Arbeitsplatz verlassen wird oder unbeaufsichtigt ist:

Sind schützenswerte Akten, Datenträger oder Hardware mit Informationen ordnungsgemäß wegzuschließen oder ordnungsgemäß zu entsorgen. (...)"

Die Klägerin hatte mehrfach gegen diese Arbeitsanweisung verstoßen. Sie erhielt deshalb mehrere Abmahnungen ihrer Arbeitgeberin.

Im Jahr 2020 fand bei der Arbeitgeberin ein Umzug statt. Da die Klägerin zu diesem Zeitpunkt erkrankt war, stimmte sie zu, dass sich ihr Gruppenleiter im Beisein eines Betriebs-

ratsmitglieds um ihren Schreibtisch kümmern könne.

Im Rahmen dieses Umzugs stellte sich heraus, dass die Arbeitnehmerin in ihrem Schreibtisch - unverschlossen - mehrere Markt- und Beleihungswertermittlungen sowie Prüfbögen der Qualitätssicherung mit den jeweiligen Kundendaten aufbewahrte.

Die Arbeitgeberin sprach der Klägerin aufgrund dieses erneuten Vorfalls am 11.12.2020 eine ordentliche Kündigung zum 28.02.2021 aus. Der Betriebsrat wurde zuvor angehört.

Das Arbeitsgericht Leipzig gab der gegen die Kündigung gerichteten Klage der Arbeitnehmerin, in erster Instanz, statt. Die für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderliche Prognose sei nicht negativ. Die Pflichtverletzung durch die Arbeitnehmerin sei nicht erheblich. Zudem habe die Arbeitgeberin davon ausgehen müssen, dass schon die Androhung einer Kündigung zu einer Verhaltensänderung der Arbeitnehmerin geführt hätte (ArbG Leipzig, 24.03.2021 - 11 Ca 3518/20).

Das Landesarbeitsgericht (LAG) vertrat diese Auffassung nicht. Die Richter gaben der Berufung der Arbeitgeberin statt und wiesen die Klage der Arbeitnehmerin ab.

Das LAG kam zu der Auffassung, dass die Kündigung sehr wohl sozial gerechtfertigt gewesen sei (§ 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz). Das Verhalten der Arbeitnehmerin rechtfertige eine negative Zukunftsprognose und eine durchgeführte Interessenabwägung falle zugunsten der Arbeitgeberin aus.

Das LAG hob insbesondere hervor, dass die Arbeitnehmerin bereits mehrfach Abmahnungen wegen ähnlicher Verstöße erhalten habe. Es handele sich insgesamt um erhebliche Pflichtverletzungen. Die Arbeitgeberin sei nicht verpflichtet gewesen die Arbeitnehmerin ein weiteres Mal abzumahnern.

Auch die Ansicht der Klägerin, es handele sich lediglich um eine Nebenpflichtverletzung, erachtete das LAG als unzutreffend. Die Erbringung der Arbeitsleistung im Rahmen des rechtmäßig ausgeübten Direktionsrechts - zu welchem auch Arbeitsanweisungen zum Datenschutz gehörten - sei Hauptleistungspflicht. Auch der Hinweis der Klägerin, es handele sich nur um einen kleinen, nicht schwerwiegenden Verstoß, treffe zumindest aufgrund der Vielzahl der einzelnen Verstöße einschlägiger Art, nicht zu.

Im Ergebnis sei die Arbeitgeberin berechtigt gewesen diesen weiteren Verstoß zum Anlass für die Kündigung zu nehmen.

Auch im Rahmen der letztendlich durchzuführenden Interessenabwägung kam das LAG zu keinem anderen Ergebnis. Die Arbeitnehmerin habe mit 51 Jahren durchaus noch Aussicht, auf dem Arbeitsmarkt eine vergleichbare Stelle zu finden. Zudem sei die Betriebszugehörigkeit vergleichsweise kurz gewesen.

Hinweis: Der Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist häufig ein schwieriger Abwägungsprozess. Gerne sind wir Ihnen bei vergleichbaren Sachlagen aber auch bei allen sonstigen Fragen rund um Kündigungen behilflich.

#

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>