

Eine ungewöhnliche Konstellation mit beachtlicher Rechtsfolge: Eine außerordentliche Kündigung eines Betriebsrates beschäftigte jüngst das LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 25.3.2022 – 7 Sa 63/21). Die dortige 7. Kammer entschied, dass die dem Kläger gegenüber ausgesprochene außerordentliche Kündigung der Robert Bosch GmbH (Beklagte) vom 18.1.2019 wirksam ist und bestätigte damit die erstinstanzliche Entscheidung. Der Kläger war bei der Beklagten als Entwicklungsingenieur beschäftigt, seit 2006 Mitglied des Betriebsrats und seit 2014 freigestelltes Betriebsratsmitglied. Die Beklagte kündigte dem Kläger, da dieser rechtswidrig Prozessakten aus einem vorherigen Kündigungsschutzverfahren zwischen den Parteien, insbesondere von Schriftsätzen der Beklagten, veröffentlicht und damit gegen Bestimmungen des Datenschutzrechts verstoßen habe. In den Schriftsätzen der Beklagten seien auch personenbezogene Daten, insbesondere auch Gesundheitsdaten, weiterer Mitarbeiter der Beklagten unter voller Namensnennung enthalten gewesen. Diese Daten habe der Kläger einem größeren Verteilerkreis mithilfe eines Zugriffs auf eine sogenannte Dropbox offenbart. Dem entgegenstehe der Kläger, dass keine Vorschrift bestehe, die es gebiete, Prozessakten geheim zu halten, er mit Blick auf Art. 2 Abs. 2c DS-GVO ausschließlich im Rahmen „persönlicher oder familiärer Tätigkeiten“ gehandelt habe und ihm das Recht zustehe, zu dem Fall Stellung zu nehmen. Das LAG sah darin jedoch keinen rechtfertigenden Grund, Schriftsätze der Gegenseite, in denen vor allem auch personenbezogene Daten (Gesundheitsdaten) verarbeitet werden, der Betriebsöffentlichkeit durch die Verwendung eines zur Verfügung gestellten Links offenzulegen und dadurch auch eine Weiterverbreitungsmöglichkeit zu eröffnen. Diese Vorgehensweise verletze vielmehr rechtswidrig und schuldhaft Persönlichkeitsrechte der in den Schriftsätzen namentlich benannten Personen. Dem Kläger hätte jedenfalls noch die Möglichkeit offengestanden, gegen das Urteil das Rechtsmittel der Berufung einzulegen, um in diesem Verfahren seinen Standpunkt darzulegen. Dies wäre auch arbeits- und vor allem datenschutzrechtlich treffender gewesen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Rechtsweg – Corona-Prämie nach § 150a Abs. 1 und Abs. 9 SGB XI

1. Verlangt ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Auszahlung des Bundesanteils der Corona-Prämie (§ 150a Abs. 1 Satz 1 SGB XI), ist die Sozialgerichtsbarkeit nach § 51 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Satz 2 SGG und nicht die Arbeitsgerichtsbarkeit nach § 2 Abs. 1 ArbGG zur Entscheidung berufen. Es handelt sich um eine öffentlich-rechtliche und nicht um eine bürgerliche Streitigkeit (Rn. 13 ff.).

2. Der Gesetzgeber hat mit der „obligatorischen“ Corona-Prämie, die „zum Zweck der Wertschätzung für die besonderen Anforderungen während der Coronavirus-SARS-CoV-2-Pandemie“ gewährt wird, einen öffentlich-rechtlichen Anspruch geschaffen, der seine Grundlage nicht in der Vertragsbeziehung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern in den durch § 150a Abs. 1 SGB XI begründeten Leistungspflichten der sozialen Pflegeversicherung und den dem Arbeitgeber in diesem Zusammenhang auferlegten öffentlich-rechtlichen Pflichten hat. Der Arbeitgeber fungiert bei der Auszahlung der Prämie, die er nach Zahlung durch die soziale Pflegeversicherung unverzüglich an die Arbeitnehmer weiterzuleiten hat, allein als von der sozialen Pflegeversicherung in Dienst genommener „Zahlstelle“ (Rn. 15 f.).

3. Der Rechtsweg zu den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit ist auch für Rechtsstreitigkeiten über die Berechnung und Höhe der nach Landesrecht zu zahlenden Aufstockungsbeträge (§ 150a Abs. 9 Satz 1 SGB XI) eröffnet, wenn das Land von der durch § 150a Abs. 9 Satz 4 SGB XI eröffneten Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, die Verfahrensregelungen anzuwenden, die für die

zu zahlende „obligatorische“ Corona-Prämie gelten (Rn. 22).

BAG, Beschluss vom 1.3.2022 – 9 AZB 25/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-883-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Betriebsvereinbarung – Auslegung – ruhegeldfähiges Einkommen

1. Eine Feststellungsklage kann auch Zinsforderungen umfassen. Unzulässig ist ein solcher Antrag allerdings, soweit Zinsen auf noch nicht fällige Rentenleistungen verfolgt werden (Rn. 26 ff.).

2. Für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen sind die Verhältnisse bei ihrem Abschluss und in ihrem Regelungsbereich entscheidend und nicht die im Zeitpunkt eines späteren Streits über das Verständnis bestimmter Regelungen (Rn. 34).

3. Knüpft eine Betriebsvereinbarung für die Frage der Ruhegeldfähigkeit an das monatliche Bruttoentgelt an und zieht sie Entgeltbestandteile ein, die ebenfalls monatlich gezahlt bzw. abgerechnet werden, kommt es für die Ruhegeldfähigkeit auf das Arbeitsentgelt an, das monatlich bzw. monatsbezogen gezahlt und abgerechnet wird. Insbesondere Einmalzahlungen oder jahresbezogenes Entgelt sind dann nicht ruhegeldfähig (Rn. 36 ff.).

4. Bei der Frage der Ausgestaltung bestimmter Entgeltbestandteile mit Auswirkung auf die Ruhegeldfähigkeit können die Betriebsparteien zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen, etwa tariflichen und außertariflichen Arbeitnehmern, differenzieren, sofern hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Dieser kann beispielsweise in einem unterschiedlich vorhandenen Besitzstand oder in der unterschiedlichen Höhe des typischer-

weise zur Verfügung stehenden Entgelts liegen. Ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) ist dann nicht gegeben (Rn. 56 ff.).

BAG, Urteil vom 25.1.2022 – 3 AZR 406/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-883-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Befristung – wissenschaftliches Personal an Hochschulen – Kinderbetreuung

1. Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG in der ab 17. März 2016 geltenden Fassung) verlängert sich die nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 WissZeitVG insgesamt zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Das setzt nicht voraus, dass das Kind mit dem Beschäftigten in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Der Verlängerungstatbestand ist auch erfüllt, wenn ein sorgeberechtigter Elternteil das im Haushalt des anderen Elternteils lebende Kind im Rahmen üblicher Umgangsregeln regelmäßig betreut (Rn. 22 ff. und Rn. 34).

2. Die zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren von Gesetzes wegen „automatisch“. Es bedarf weder einer Vereinbarung der Parteien, die Befristung auf § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG (§ 2 Abs. 1 Satz 4 WissZeitVG in der ab 17. März 2016 geltenden Fassung) zu stützen, noch der Kenntnis des Arbeitgebers von der Betreuungssituation (Rn. 36 und Rn. 39).

BAG, Urteil vom 15.12.2021 – 7 AZR 453/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-883-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)