

Am 19.1.2021 einigte sich die Bundesregierung auf neuerliche Maßnahmen, um die Ausbreitung der mutmaßlich hoch-ansteckenden Mutationsvarianten des Corona-Virus einzudämmen. Während ein verlängerter Lockdown nach den Äußerungen der vergangenen Woche bereits absehbar war, überraschte der Beschluss mit einer Ermächtigung an das BMAS zum Erlass einer Arbeitsschutz-Verordnung. Demnach sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, überall dort den Arbeitnehmern eine Tätigkeit im Home-Office anzubieten, wo es irgend möglich ist. Ferner werden die Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, den Beschäftigten medizinische Masken zur Verfügung zu stellen, um diejenigen Arbeitnehmer angemessen zu schützen, die aufgrund der Art der Tätigkeit oder aus betrieblichen Gründen zwingend am Arbeitsplatz anwesend sein müssen. Laut FAZ kommt außerdem eine wöchentliche Corona-Schnelltest-Pflicht auf alle Arbeitgeber zu, falls es in der entsprechenden Region mehr als 200 Neuinfektionen je 100 000 Einwohner geben sollte (FAZ online vom 19.1.2021). Vor allem die Kehrtwende der Regierung in Bezug auf eine Home-Office-Pflicht vermag dem rechtskundigen Leser ein Stirnrunzeln abzurufen. Noch im letzten Quartal des vergangenen Jahres stieß Bundesarbeitsminister *Hubertus Heils* Vorschlag zu einem Recht auf Home-Office u. a. wegen ungeklärter Rechtsfragen auf wenig Gegenliebe bei der CDU/CSU-Fraktion (dazu schon *Düwell*, BB 2020, 2868). Diese Fragen vermag auch die geplante Verordnung des BMAS nicht zu aller Zufriedenheit zu beantworten.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Zur Definition eines Vorstellungsgesprächs gem. § 82 S. 2 SGB IX

1. Nach § 82 Satz 2 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung (aF) hat der öffentliche Arbeitgeber schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Eine Einladung ist nach § 82 Satz 3 SGB IX aF entbehrlich, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt.

2. Schwerbehinderte Bewerber sollen durch das in § 82 Satz 2 SGB IX aF genannte Vorstellungsgespräch die Möglichkeit erhalten, ihre Chancen im Auswahlverfahren zu verbessern. Sie sollen die Chance haben, den Arbeitgeber von ihrer fachlichen und persönlichen Eignung zu überzeugen.

3. Der Begriff „Vorstellungsgespräch“ in § 82 Satz 2 SGB IX aF ist dahin auszulegen, dass er – auch bei mehrstufigen Auswahlprozessen – grundsätzlich alle Instrumente des Verfahrens der Personalauswahl unabhängig von ihrer Bezeichnung, der angewandten Methode und der konkreten Durchführungsform erfasst, die nach der eigenen Konzeption des Arbeitgebers erforderlich sind, um sich ein umfassendes Bild von der fachlichen und persönlichen Eignung des Bewerbers zu machen.

BAG, Urteil vom 27.8.2020 – 8 AZR 45/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-243-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Nutzung und Verwaltung eigener Immobilien im Baugewerbe

1. Die Tarifvertragsparteien haben in § 1 Abs. 2 der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe den unbestimmten Rechtsbegriff des Gewerbes iSd. Staatlichen Gewerberechts als Tatbestandsmerkmal aufgenommen. Der Sozialkasse obliegt die abgestufte Darlegungslast und die Beweislast für die Tatsachen, die darauf schließen lassen, dass der in Anspruch genommene Betrieb eine gewerbliche Tätigkeit erbringt.

2. Die Nutzung und Verwaltung eigenen Immobilienvermögens ist gewerblich iSv. § 1 Abs. 2 der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe, wenn die Betätigung nach ihrem Gesamtbild den allgemeinen Vorstellungen von einem planmäßigen Geschäftsbetrieb entspricht. Das ist regelmäßig der Fall, wenn die Tätigkeit in einem das Private übersteigenden Maß der Wertschöpfung dient, weil sie aufgrund ihres Umfangs eine professionelle Führung nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen erfordert. Eine Gewinnerzielungsabsicht wird nicht vorausgesetzt. Die einkommensteuerrechtliche Bewertung der Betätigung ist ebenfalls nicht erheblich. Es kommt auch nicht darauf an, ob Bauleistungen am Markt angeboten werden.

BAG, Urteil vom 16.9.2020 – 10 AZR 56/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-243-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zu Auslegungsgrundsätzen von Anerkennungstarifverträgen

1. Der Anspruch auf tarifliche Freistellungstage kann – ebenso wie der Urlaubsanspruch – zum Gegenstand einer Feststellungsklage gemacht werden; ein Vorrang der Leistungsklage besteht insoweit nicht (Rn. 15).

2. Die allgemeinen Grundsätze für die Auslegung von Tarifverträgen gelten in vollem Umfang auch für Auslegung von Anerkennungstarifverträgen. Rechtsgründe für die Anwendung anderer Maßstäbe bestehen nicht. Die Reichweite der in Anerkennungstarifverträgen enthaltenen Verweisklauseln ist deshalb nach den allgemeinen Auslegungskriterien zu bestimmen; diese sind nicht „im Zweifel eng auszulegen“ (Rn. 20).

3. § 5 Abs. 5 HTV verweist auf solche zeitlich nachfolgend abgeschlossenen Tarifverträge des Tarifgebiets Nordrhein-Westfalen für die der HTV keine spezifischen Geltungsbestimmungen enthält und die nicht unmittelbar unter die Verhandlungsklausel des § 4 Abs. 1 HTV fallen (Rn. 21 ff.).

4. Maßgeblich für die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs eines Anerkennungstarifvertrags sind die dort enthaltenen Regelungen, nicht hingegen die Bestimmungen über den Geltungsbereich der in Bezug genommenen Tarifverträge (Rn. 42).

5. Die Durchführung von Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über die Kompensation entfallenden Arbeitsvolumens nach § 25.5 MTV 2018 ist keine weitere (kollektivrechtliche) Anspruchsvoraussetzung für den individualrechtlichen Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers (Rn. 45).

6. Der Anspruch auf die Gewährung tariflicher Freistellungstage nach § 25 MTV 2018 geht nur dann am Jahresende unter, wenn diese aus personenbedingten Gründen ganz oder teilweise nicht im Kalenderjahr genommen werden können. Ein Fall der objektiven oder subjektiven Unmöglichkeit iSv. § 275 BGB liegt nicht vor. Im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage besteht dann der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach § 2 Nr. 2 Buchst. a TV T-ZUG (§ 25.3 Abs. 3 MTV 2018) (Rn. 46).

BAG, Urteil vom 11.11.2020 – 4 AZR 210/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-243-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Keine Streitwerterhöhung bei Erteilung eines Zeugnisses

Einigen sich die Parteien im Rahmen eines anhängigen Rechtsstreits über die Erteilung eines Zeugnisses im Wege der Berichtigung auch auf dessen Inhalt, führt dies nicht zu einem Vergleichsmehrwert. Es ist vielmehr regelmäßig insgesamt ein Monatseinkommen als Streitwert für Erteilung und Berichtigung eines Zeugnisses anzusetzen.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 23.12.2020 – 2 Ta 145/20
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-243-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)