

Dienst- oder Werkswohnungen? Moment mal, bitte! War da etwas? Ist das nicht schon lange aus der Mode gekommen? – In meiner Jugend (ja, ich weiß, das ist lange, lange her) hatte ich viele Klassenkameraden, deren Familien in solchen vom Arbeitgeber gestellten Wohnungen lebten. Später jedoch wurde das extrem altbacken (so wie heute Faxgeräte). Um so erstaunlicher ist es, dass die WirtschaftsWoche jüngst von einem Comeback der Werkswohnungen berichtete (unter wiwo.finanzen/immobilien mit der Überschrift: „Konzerne ködern Mitarbeiter mit günstigen Wohnungen“). Kurz gesagt: Es handelt sich um ein Anwerbe- und Haltetool in Zeiten eines härteren Wettbewerbs um Fachkräfte. Angesichts rasant gestiegener Mieten und Immobilienpreise in den Ballungszentren ist das gut nachvollziehbar, denn selbst ein ordentliches Gehalt kann dort schnell zusammenschmelzen, wenn man das „wahre“ Netto erst unter Abzug der Wohnkosten berechnet. Gefördert wird der Trend auch durch eine Änderung im Jahressteuergesetz 2020. Danach bleibt die Differenz zwischen gezahlter und marktüblicher Miete steuerfrei, wenn die gezahlte Miete mindestens Zweidrittel des Mietspiegelniveaus beträgt. Früher war die Mietersparnis als geldwerter Vorteil zu versteuern. Interessanterweise ist in den USA eine parallele Entwicklung zu beobachten, und zwar im Silicon Valley und im Raum Seattle, wo die großen Tech-Konzerne vor dem Hintergrund unbezahlbarer Preise auf dem Immobilienmarkt massiv in Wohnungen ihre Mitarbeiter investieren.



Dr. Roland Abele

Entscheidungen

BAG: Vorbeschäftigungsverbot bei sachgrundloser Befristung

1. Das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierte Verbot einer sachgrundlosen Befristung im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber gilt nicht unbeschränkt. Die Vorschrift ist aufgrund der bindenden Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts verfassungskonform auszulegen. Danach ist die Vorschrift nicht anzuwenden auf Fälle, in denen das Verbot für die Parteien unzumutbar wäre (Rn. 17 f.).

2. Die Unzumutbarkeit kann ua. dann gegeben sein, wenn die Vorbeschäftigung ganz anders gear tet war. So liegt es nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts zB bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht (Rn. 28).

3. Erforderlich ist nicht allein eine zeitliche Unterbrechung der Erwerbsbiographie, sondern vor allem ein inhaltlicher Bruch in der Erwerbsbiographie. Dementsprechend kann nicht jede Aus- und Weiterbildung zur Unzumutbarkeit der Anwendung des Verbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG führen. Die Aus- und Weiterbildung muss zu einer anderen Tätigkeit befähigen, die der Erwerbsbiographie des Arbeitnehmers eine völlig andere Richtung gibt (Rn. 28).

BAG, Urteil vom 16.9.2020 – 7 AZR 552/19 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-435-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Aussetzungsrecht des Prozessbevollmächtigten nach Tod seiner Partei

1. Das in § 246 Abs. 1 Halbs. 2 ZPO geregelte Recht eines Bevollmächtigten, nach dem Tod seiner Partei die Aussetzung des Verfahrens zu beantragen, steht dem Bevollmächtigten, nicht der Partei zu (Rn. 9 f.).

2. Für das Antragsrecht ist es unerheblich, wie lange der Tod der Prozesspartei zurückliegt (Rn. 14).

3. Liegen die Aussetzungsvoraussetzungen vor, ist die Aussetzung zwingend. Das Gericht darf keine Billigkeitsabwägung bei der Aussetzungsentscheidung anstellen (Rn. 16).

4. Eine Aufnahme des Verfahrens kann erst dann iSv. § 239 Abs. 2 und Abs. 3 ZPO verzögert werden, mit der Folge, dass die Gegenpartei die Fortführung des Verfahrens durchsetzen kann, nachdem es ausgesetzt wurde (Rn. 14).

BAG, Beschluss vom 26.1.2021 – 3 AZR 119/19 (A) (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-435-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: TV-Eingruppierung für medizinisch-technische Laborassistentinnen (MTAL)

1. Die Bestimmung der Arbeitsvorgänge iSv. § 12 Abs. 2 TVöD/VKA ist eine Rechtsfrage und damit Aufgabe des Gerichts. Die Darlegungslast eines Beschäftigten im Eingruppierungsrechtsstreit umfasst deshalb nicht, seine Tätigkeit nach Arbeitsvorgängen gegliedert darzulegen. Ausreichend, aber auch erforderlich ist, neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangstätigkeiten und zu der Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben zu machen, die dem Gericht die Bestimmung von Arbeitsvorgängen ermöglichen (Rn. 19).

2. Die in Teil B Abschnitt XI Ziffer 10 Entgeltgruppe 9b Fallgruppe 2 TVöD/VKA genannten und von den Tarifvertragsparteien als schwierig bewerteten Aufgaben stellen nicht zwingend jeweils einen eigenen Arbeitsvorgang dar. Ausgangspunkt für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist vielmehr das jeweilige Arbeitsergebnis. Die tarifliche Wertigkeit einer Aufgabe hat dabei außer Betracht zu bleiben (Rn. 17).

3. Rügt die gegnerische Partei im Verlauf des Verfahrens mehrfach und konkret das Fehlen von nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung erforderlichem Sachvortrag, bedarf es keines entsprechenden Hinweises des Gerichts. Eine

Zurückverweisung zur Ermöglichung weiteren Sachvortrags gebietet in einem solchen Fall auch Art. 103 Abs. 1 GG nicht (Rn. 24).

BAG, Urteil vom 16.12.2020 – 4 AZR 97/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-435-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: TV Chemische Industrie – Langzeiterkrankung und Vergütung

1. Der Stufenaufstieg nach § 8 Ziff. 2 BETV in Abhängigkeit von „Tätigkeitsjahren in dieser Gruppe“ erfordert eine tatsächliche berufliche Tätigkeit während der maßgeblichen Zeiträume. Daran fehlt es während Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG (Rn. 19 ff.).

2. Rechnet der Arbeitgeber gegen Arbeitsentkommen auf, hat er im Prozess zur Beachtung der Pfändungsfreigrenzen auch ohne Rüge des Arbeitnehmers vorzutragen (Rn. 37 ff.).

BAG, Urteil vom 18.11.2020 – 5 AZR 57/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-435-4](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Köln: Mitbestimmung des BR eines Krankenhauses bei Ausgestaltung des Besuchskonzepts in der Corona-Pandemie

1. Enthält der arbeitsgerichtliche Beschluss über die Einsetzung einer Einigungsstelle eine fehlerhafte Rechtsmittelbelehrung, ist die Beschwerdebegründungsfrist so lange als gehemmt anzusehen, wie die Frist für die Einlegung des Rechtsmittels nicht abgelaufen ist.

2. Der Betriebsrat eines Krankenhauses hat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts iSd. § 5 Abs. 1 S. 3 CoronaSchVO NRW mitzubestimmen.

LAG Köln, Beschluss vom 22.1.2021 – 9 TaBV 58/20; rechtskräftig (Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-435-5](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)