

Nach einer Studie der Rechtsanwaltskanzlei Allen & Overy unter über 100 deutschen Führungskräften sind interne Regelungen in Bezug auf das Home-Office nach wie vor äußerst unterschiedlich ausgeprägt. 36 Prozent der Befragten gaben an, dass es in den Unternehmen keine vertragliche Grundlage gebe, sondern die Handhabung entweder durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung erfolgt. Dabei arbeiten bei sieben Prozent der Befragten Mitarbeiter ganz ohne Regelung von zuhause aus. Nur die wenigsten der befragten Unternehmen verfügen über Kostenerstattungsregeln: Bei sechs Prozent der Unternehmen gebe es Kostenpauschalen für Aufwendungen, die Mitarbeiter in Verbindung mit dem Home-Office tätigten. Diese Pauschalen bewegen sich zwischen 15 Euro und 50 Euro pro Tag. Weitere fünf Prozent der Unternehmen zahlten an die Mitarbeiter anderweitige Erstattungen z.B. in Form von Sonderzahlungen in einer Höhe von bis zu 780 Euro. Ferner stellt etwa ein Drittel der Unternehmen Laptop oder Notebook bereit. Auch Smartphone, sonstiges Equipment wie Maus und Tastatur sowie Monitore werden zur Verfügung gestellt. Am 16.12.2020 hat nun auch der Bundestag Steuererleichterungen für Arbeitnehmer im Home-Office beschlossen (Tagesschau online vom 16.12.2020). Demnach sollen in den Jahren 2020 und 2021 pro Tag fünf Euro steuerlich absetzbar sein – dies jedoch nur bis zu einer Höchstgrenze von 600 Euro. Zu beachten ist ferner, dass die Pauschale zu den Werbungskosten gezählt wird, sodass sich die Maßnahme erst ab einem Betrag von über 1 000 Euro bemerkbar macht.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BGH: Zur Wirksamkeit einer Vermittlungsklausel in der Arbeitnehmerüberlassung

Eine in einem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag enthaltene Vermittlungshonorarklausel ist wirksam, wenn das Honorar maximal zwei Bruttomonatsgehälter beträgt und sich entsprechend der Dauer der erfolgten Arbeitnehmerüberlassung für jeden vollen Monat um ein Zwölftel reduziert. Daran ändert nichts, dass zunächst der Verleiher das Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiter durch Kündigung beendet und dieser anschließend ein Arbeitsverhältnis mit dem (vormaligen) Entleiher begründet (Fortführung von Senat, Urteile vom 7. Dezember 2006 – III ZR 82/06, NJW 2007, 764, vom 11. März 2010 – III ZR 240/09, NJW 2010, 2048 und vom 10. November 2011 – III ZR 77/11, WM 2012, 947).

BGH, Urteil vom 5.11.2020 – III ZR 156/19

(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-51-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur insolvenzrechtlichen Einordnung von Urlaubsabgeltung

1. Die Urlaubsabgeltung ist eine (Neu-)Masseverbindlichkeit, wenn der Arbeitnehmer vom (starken vorläufigen) Insolvenzverwalter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Arbeitsleistung herangezogen worden ist.

2. Der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts will die Auffassung vertreten, dass eine quotale Berichtigung dieser Verbindlichkeit der Systematik der Insolvenzordnung widerspricht. Er sieht sich an einer entsprechenden Entscheidung durch das Urteil des Neunten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 21. November 2006 (– 9 AZR 97/06 – BAGE 120, 232) gehindert und fragt daher gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG beim Neunten Senat an, ob dieser an seiner Rechtsprechung festhält.

BAG, Teilurteil vom 10.9.2020 – 6 AZR 94/19 (A)

(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-51-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auslegung einer Zusage der Versorgungszusage in der bAV

1. Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage kann ausnahmsweise fehlen, wenn kein schutzwürdiger Vorteil erlangt werden kann bzw. etwas verlangt wird, was dem Kläger bereits zusteht (Rn. 22).

2. Fordert eine Versorgungsordnung eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage, so ist eine solche Voraussetzung nicht konstitutiv. Die „Zusage einer Versorgungszusage“ stellt bereits eine Versorgungszusage iSv. § 1 Abs. 1 BetrAVG dar, wenn dem Arbeitgeber kein Entscheidungsspielraum verbleibt, ob er eine Versorgung zusagen möchte, und es nur noch darauf ankommt, dass die Anwartschaft zum Vollrecht erstarkt sowie der Versorgungsfall eintritt (Rn. 25).

3. An einen Verzicht auf Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind strenge Anforderungen zu stellen. Es muss eine unmissverständliche Willenserklärung vorliegen (Rn. 48 ff.).

4. Die Auslegung tarifvertraglicher Ausschlussfristen ergibt regelmäßig, dass sie auf Ansprüche auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, deren Versagung sich in der Regel erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auswirkt, keine Anwendung finden (Rn. 52).

BAG, Urteil vom 22.9.2020 – 3 AZR 433/19

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-51-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Arbeitsvertrag ohne Verpflichtung zur Erbringung von Arbeitsleistung ist Scheingeschäft

Ein Arbeitsvertrag ist als Scheingeschäft nichtig (§ 117 Abs. 1 BGB), wenn sich die Parteien bei

Abschluss des Vertrags darüber einig sind, dass keine Pflicht zur Arbeitsleistung begründet wird und die vereinbarte Vergütung nicht als Gegenleistung für die Erbringung einer Arbeitsleistung gezahlt werden soll (Rn. 14).

BAG, Urteil vom 14.10.2020 – 5 AZR 409/19

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-51-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Kürzung von Zeitgutschriften auf einem Arbeitszeitkonto

Führt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeit- und Entgeltkonto (Ausgleichskonto) nach § 3 Nr. 1.43 Abs. 1 BRTV, ist er nach § 3 Nr. 1.43 Abs. 3 Alt. 1 BRTV berechtigt, den Arbeitszeitsaldo unter Auszahlung der entsprechenden Vergütung zum Ausgleich für den Monatslohn zu kürzen, auch wenn es sich nicht um einen witterungsbedingten Arbeitsausfall handelt (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 23.9.2020 – 5 AZR 367/19

(Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-51-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Kostentragungspflicht für die Aufhebung von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen

1. Das Festsetzungsverfahren nach § 788 Abs. 2 ZPO betrifft nur Kosten, die dem Gläubiger durch die Zwangsvollstreckung entstehen. Kosten des Schuldners für die Aufhebung von Vollstreckungsmaßnahmen können nicht nach § 788 Abs. 2 iVm. § 103 Abs. 2, §§ 104, 107 ZPO festgesetzt werden (Rn. 6).

2. Kosten für die Aufhebung von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen im Arrestvollzugsverfahren, die entstehen, nachdem der Arrestbefehl aufgehoben und das Arrestverfahren abgeschlossen ist, können nicht aufgrund der Kostengrundentscheidung im Arrestverfahren nach §§ 103 ff. ZPO festgesetzt werden (Rn. 7 ff.).