

Ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Schlafzimmer ins Homeoffice stürzt, ist grundsätzlich durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Das hat der 2. Senat des BSG laut Pressemitteilung Nr. 37/2021 vom 8.12.2021 entschieden (Urteil vom 8.12.2021 – B 2 U 4/21 R). Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in das eine Etage tiefer gelegene häusliche Büro. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten, ohne vorher zu frühstücken. Als er die Wendeltreppe beschrift, welche die Räume verbindet, rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen ab, da der Unfallversicherungsschutz in einer Privatwohnung auf dem Weg zum Zwecke der erstmaligen Arbeitsaufnahme erst mit Erreichen des häuslichen Arbeitszimmers beginne. Während das SG Aachen (Urteil vom 14.6.2019 – S 6 U 5/19) den erstmaligen morgendlichen Weg vom Schlafzimmer ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah, beurteilte das LSG Nordrhein-Westfalen diesen als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgehe (Urteil vom 9.11.2020 – L 17 U 487/19). Das BSG hat die erstinstanzliche Entscheidung des SG Aachen bestätigt und wertete den Sturz als Arbeitsunfall. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene vorliegend allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und sei deshalb als Betriebsweg versichert. Maßgeblich ist nach der Entscheidung des BSG, ob ein Weg als Betriebsweg im unmittelbaren Unternehmensinteresse zurückgelegt wird und deswegen im sachlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht. Auch im Homeoffice sei auf die objektivierte Handlungstendenz des Versicherten abzustellen, sprich, ob dieser bei der zum Unfallereignis führenden Verrichtung eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Vorweggewährung von Stufen nach § 16 Abs. 5 Satz 1 TV-H – Abschmelzen bei Stufenaufstieg?

1. Mit der die tarifliche Stufenzuordnung des Beschäftigten nicht berührenden Zulagenregelung des § 16 Abs. 5 TV-H haben die Tarifvertragsparteien in Ausübung ihrer Tarifautonomie dem Arbeitgeber ein Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt (Rn. 17).

2. Aus § 16 Abs. 5 TV-H allein kann der Beschäftigte keinen Rechtsanspruch auf eine Vorweggewährung von Stufen herleiten. Ein solcher folgt erst aus der konstitutiv-gestaltenden Entscheidung des Arbeitgebers, dass und in welcher Höhe innerhalb des tariflich vorgegebenen Rahmens er eine solche Zulage gewähren will (Rn. 20).

3. § 16 Abs. 5 TV-H sieht im Falle des Stufenaufstiegs des Beschäftigten das Abschmelzen der gewährten Zulage als tariflichen Regelfall vor. Das folgt aus Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Tarifnorm (Rn. 24 ff.). Will der Arbeitgeber eine insoweit anrechnungsfeste Zulage gewähren, muss er dies gesondert erklären (Rn. 19).

BAG, Urteil vom 15.7.2021 – 6 AZR 561/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-3059-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L bei der Stufenzuordnung – Erwerb einschlägiger Berufserfahrung – Anerkennung von Zeiten vorheriger förderlicher Tätigkeiten – Ermessensausübung

1. Sieht ein Tarifvertrag für bestimmte Tätigkeiten – hier für Erzieher und Lehrer – verschiedene Eingruppierungssysteme vor, unterscheiden sich die Aufgabenanforderungen und -inhalte dieser Tätigkeiten in einem Maß voneinander, dass sie keine einschlä-

gige Berufserfahrung iSd. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 16 Abs. 2 TV-L mehr vermitteln (Rn. 19).

2. Die Stufenzuordnung – und damit auch die Entscheidung über eine etwaige Anerkennung vorheriger Zeiten förderlicher Tätigkeiten – hat bei jeder Einstellung (neu) zu erfolgen. Daraus folgt, dass ein Arbeitgeber, der bereits in einem früheren Arbeitsverhältnis solche Zeiten anerkannt hat, nicht allein aus diesem Grund verpflichtet ist, diese auch bei einer Wiedereinstellung zu berücksichtigen (Rn. 24).

3. Ein Arbeitgeber kann nur dann vom Gericht verpflichtet werden, die abgelehnte Entscheidung zu treffen, vorherige Zeiten förderlicher Tätigkeiten bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen, wenn nach den Umständen des Einzelfalls sein Ermessen auf Null reduziert ist (Rn. 21).

4. Liegt keine Ermessensreduzierung auf Null vor, will der Arbeitnehmer aber geltend machen, der Arbeitgeber habe bei seiner Entscheidung, Zeiten förderlicher Tätigkeiten nicht anzuerkennen, ermessensfehlerhaft gehandelt, muss er auf Neubescheidung klagen (Rn. 25)

BAG, Urteil vom 15.10.2021 – 6 AZR 268/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-3059-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Personalien

BAG: Dr. Anno Hamacher neuer Richter am BAG – Richter am BAG Dr. Hinrich Vogelsang im Ruhestand

Der Bundespräsident hat den Direktor des ArbG Solingen Dr. Anno Hamacher mit Wirkung vom 1.12.2021 zum Richter am BAG ernannt. Mit Ablauf des 30.11.2021 ist der Richter am BAG Dr. Hinrich Vogelsang in den Ruhestand getreten. (Pressemitteilungen des BAG Nr. 42/43 vom 1.12.2021)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-3059-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Veranstaltung

16. Mannheimer Arbeitsrechtstag 2022 am 9. März 2022

Arbeitsrecht nach Corona: New Normal oder weiter wie bisher? Die Corona-Pandemie war die bislang größte Herausforderung des 21. Jahrhunderts. Nun ist zumindest ein Ende der gesundheitlichen Risiken in Sicht. Die Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft werden uns aber noch lange begleiten. Viele hoffen, dass es weitergeht wie bisher. Doch das New Normal in den Betrieben sieht anders aus. Und der digitale Wandel in der Arbeitswelt schreitet immer schneller voran. Grund genug, sich aktueller Fragen anzunehmen: Fragen, Testen, Impfen: Das New Normal im Betrieb? Homeoffice auch vom Ausland aus? Unfares Verhandeln beim Aufhebungsvertrag: Und was dann? Ein neuer Arbeitnehmerbegriff für die Plattformökonomie? Kürzere Lieferketten wegen risikoreicher Haftung? Neues aus Erfurt: Endlich Geschlechtergleichheit beim Lohn? Datenauskünfte ohne Ende: Wie umgehen mit Art. 15 DSGVO? Dies und weiteres wird auf dem Mannheimer Arbeitsrechtstag 2022 erörtert. Mit einem Abschlussgespräch wird die Veranstaltung abgerundet. Teilnahmegebühr: 400 Euro zzgl. USt. Darin eingeschlossen sind Pausenerfrischungen sowie ein Mittagessen. Teilnahmebescheinigungen werden erstellt. Anmeldung elektronisch über: [www.mannheimer-arbeitsrechtstag.de](#). Informationen: Gisela Schober, Tel. 0941/943-2647; E-Mail: [info@mannheimer-arbeitsrechtstag.de](#). Sollte die Durchführung der Veranstaltung im Dorint Kongresshotel, Mannheim, wegen der Pandemie kurzfristig untersagt werden, wird der Kongress digital per Videokonferenz übertragen. Die Teilnahmegebühr wird dann entsprechend angepasst.