

Bundesarbeitsminister *Hubertus Heils* (SPD) Vorstoß zu einer verpflichtenden Einführung von Home-Office ist aufgrund von Widerstand des Koalitionspartners ins Stocken geraten (dazu schon BB 2020, 2355). Am 27.10.2020 legte die CDU nun einen Gegenentwurf vor (FAZ online vom 27.10.2020). Geht es nach den Unionspolitikern soll der neue Entwurf die Grundlage für ein „Gesetz zur Erleichterung mobiler Arbeit“ bilden. Das neue Konzept befasst sich nach Aussagen der FAZ sowohl mit neuen Ansätzen für den Arbeitsschutz, wie auch mit Steuererleichterungen und einer Lockerung des (im Verhältnis zum Unionsrecht) strengen Arbeitszeitgesetzes. Im Gegensatz zum Entwurf von *Hubertus Heil* soll es kein Recht auf Home-Office geben. So soll Arbeitgebern bspw. die Gefährdungsbeurteilung des heimischen Arbeitsplatzes über digitale Programme wie Apps erleichtert werden. Arbeitnehmerinteressen soll dadurch Rechnung getragen werden, dass ein Recht auf „Nichterreichbarkeit“ eingerichtet werden soll. In den vergangenen Jahren hat nicht nur die Digitalisierung gezeigt, dass eine Neuregulierung verschiedener arbeitsrechtlicher Vorschriften dringend angeraten ist. Die Belastungsprobe der vergangenen Monate hat zwar bewiesen, dass die Arbeitsvertragsparteien mit dem herrschenden Recht relativ krisentauglich aufgestellt sind. Der Novellierung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen und die Neuschaffung von Regelungen zur mobilen Arbeit kann dennoch mit Spannung entgegengesehen werden.



Rebecca Marlow,  
Redakteurin  
Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### EuGH: Mindestschutzgrenze für wiederholte Leiharbeitsverhältnisse

Art. 5 Abs. 5 Satz 1 der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften nicht entgegensteht, die die Zahl aufeinanderfolgender Überlassungen desselben Leiharbeitnehmers bei demselben entleihenden Unternehmen nicht beschränkt und die Rechtmäßigkeit des Einsatzes von Arbeitnehmerüberlassung nicht von der Angabe der technischen oder mit der Produktion, der Organisation oder der Ersetzung eines Arbeitnehmers zusammenhängenden Gründe für den Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung abhängig macht. Dagegen ist diese Bestimmung dahin auszulegen, dass sie es einem Mitgliedstaat verwehrt, keine Maßnahmen zu ergreifen, um den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren, und einer nationalen Regelung entgegensteht, die keine Maßnahmen vorsieht, um aufeinanderfolgende Überlassungen desselben Leiharbeitnehmers an dasselbe entleihende Unternehmen mit dem Ziel, die Bestimmungen der Richtlinie 2008/104 insgesamt zu umgehen, zu verhindern.

**EuGH**, Urteil vom 14.10.2020 – C-681/18 (Tenor)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2547-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Tätigkeit als Raumausstatter fällt unter den Tarifvertrag des Baugewerbes

Eine Tätigkeit, die zu dem Berufsbild eines Raumausstatters gehört, kann baugewerblicher Natur sein. Sie unterfällt dann dem Geltungsbereich der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe.

**BAG**, Urteil vom 15.7.2020 – 10 AZR 337/18 (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2547-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Zur Rechtmäßigkeit der Entsendung von Gesamtbetriebsräten eines Gemeinschaftsbetriebs in den Konzernbetriebsrat

Ein in einem Gemeinschaftsbetrieb iSv. § 1 Abs. 2 BetrVG gebildeter Betriebsrat ist berechtigt, insgesamt zwei seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat zu entsenden, wenn in einem oder mehreren seiner Trägerunternehmen kein anderer Betriebsrat besteht.

**BAG**, Urteil vom 29.7.2020 – 7 ABR 27/19 (Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2547-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Erstattungsfähigkeit der Verfahrenskosten bei Vertretung durch Arbeitgeberverband

1. Unterliegt der Beschwerdeführer im Verfahren über die nachträgliche Zulassung der Revision, hat er nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO Kosten zu erstatten, die dem Gegner infolge der Beauftragung eines Arbeitgeberverbands entstanden sind (Rn. 8).

2. Eine Erstattung kommt allerdings nur in Betracht, wenn die geltend gemachten Kosten tatsächlich anfallen. Dies setzt voraus, dass die Partei, die sich durch einen Verband vertreten lässt, dem Verband nach dessen Satzung die Erstattung von Aufwendungen schuldet. Nicht zu den Vertretungskosten zählt der Beitrag, den das Mitglied eines Verbands nach der Verbandssatzung allein aufgrund seiner Mitgliedschaft zu entrichten hat (Rn. 11).

3. Die Kosten, die eine Partei für die Beauftragung eines Verbandsvertreters erstattet verlangt, dürfen nicht höher sein als diejenigen Kosten, die aufgrund der Beauftragung eines Rechtsanwalts entstanden wären (Rn. 19).

4. Für die Erstattungspflicht ist es unerheblich, ob die obsiegende Partei dem Arbeitgeberverband die geltend gemachten Kosten tatsächlich bereits erstattet hat. Es genügt, dass der Kostengläubiger für die Kosten haftet und eine Rechtspflicht zur Zahlung besteht (Rn. 17).

**BAG**, Beschluss vom 2.9.2020 – 9 AZB 41/20 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2547-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### BAG: Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung einer angestellten Rechtsanwältin

Eine vertragliche Abrede über die Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung angestellter Rechtsanwälte an ihre Arbeitgeberkanzlei ist mit den Grundsätzen der Insolvenzverwaltervergütung und der persönlichen Stellung des Insolvenzverwalters vereinbar. (PM Nr. 39/20)

**BAG**, Urteil vom 22.10.2020 – 6 AZR 566/18

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2547-5](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### LAG Köln: Zur Arbeitnehmereigenschaft einer Telefonsexdienstleisterin

1. Telefonsexdienstleistungen können sowohl in einem freien Dienstverhältnis als auch im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden.

2. Die für ein Arbeitsverhältnis typische persönliche Abhängigkeit einer als freiberufliche Mitarbeiterin geführten Telefonsexdienstleisterin kann sich aus ihrer Eingliederung in eine fremde betriebliche Arbeitsorganisation ergeben (so auch: Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 25.08.2020 – 9 Ta 217/19). Das ist dann der Fall, wenn diese durch einseitige Vorgaben und der Kontrolle der Betriebsabläufe in einer Weise fremdbestimmt wird, die über die mögliche Einflussnahme bei einem freien Dienstverhältnis hinausgeht. Der Umstand, dass der Telefonsexdienstleisterin keine konkreten Weisungen zum Inhalt der Telefongespräche gemacht wurden, spricht wegen §§ 1, 3 ProstG (analog) nicht gegen den Bestand eines Arbeitsverhältnisses.

**LAG Köln**, Urteil vom 16.9.2020 – 4 Sa 704/19 (Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-2547-6](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)