

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

April 2026

Inhalt

1. Flugannullierung – Erstattung muss auch erhobene Provision umfassen
2. Ordentliche Kündigung wegen fehlerhafter Arbeitszeiterfassung
3. Handwerksbetrieb – Betriebsleiter muss fachlich-technische Leitung tatsächlich ausüben
4. Arbeitsvertrag – pauschale Freistellungsklausel ist unwirksam
5. Rufbereitschaft – kein Unfallversicherungsschutz bei Treppensturz im eigenen Heim
6. Gewerberaummiete – Einsichtsrecht des Mieters in die Originalbelege zur Betriebskostenabrechnung
7. Gewinnbringende Untervermietung von Wohnraum unzulässig
8. Der neue Schufa-Score

Kurz notiert | Impressum

1. Flugannullierung – Erstattung muss auch erhobene Provision umfassen

In einem vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschiedenen Fall kauften mehrere Reisende in einem Buchungsportal Flugtickets für einen Hin- und Rückflug der Fluggesellschaft KLM von Wien (Österreich) nach Lima (Peru). Da die Flüge annulliert wurden, erstattete KLM ihnen den von ihnen gezahlten Betrag abzüglich etwa 95 €, die das Buchungsportal ihnen als Vermittlungsprovision in Rechnung gestellt hatte. Die betroffenen Fluggäste traten ihre etwaigen Erstattungsansprüche an einen Verbraucherschutzverband ab. Dieser machte vor Gericht geltend, dass die Erstattung der Flugticketkosten durch die betreffende Fluggesellschaft auch die Vermittlungsprovision umfassen müsste. KLM macht hingegen geltend, dass sie nicht verpflichtet war, die streitige Vermittlungsprovision zu erstatten, da ihr deren Existenz und erst recht deren Höhe nicht bekannt waren. Das Gericht hatte dazu nun den EuGH befragt.

Die Richter des EuGH stellten klar, dass, wenn eine Fluggesellschaft akzeptiert, dass der Vermittler in ihrem Namen und für ihre Rechnung Flugtickets ausstellt und ausgibt, davon ausgegangen werden kann, dass sie zwangsläufig die Geschäftspraxis dieses Vermittlers kennt, eine Vermittlungsprovision zu erheben. Da die Erhebung dieser Vermittlungsprovision einen „unvermeidbaren“ Bestandteil des Flugticketpreises darstellt, ist sie als von der Fluggesellschaft genehmigt anzusehen. Daher muss die Fluggesellschaft die Provision erstatten. Es ist nicht erforderlich, dass sie die genaue Höhe der Vermittlungsprovision kennt. Andernfalls würde der vom Unionsgesetzgeber angestrebte Schutz der Fluggäste geschwächt und die Attraktivität der Inanspruchnahme der Dienste eines Vermittlers verringert.

2. Ordentliche Kündigung wegen fehlerhafter Arbeitszeiterfassung

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleitete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen verhaltensbedingten Grund zur außerordentlichen wie auch zur ordentlichen Kündigung darzustellen. Das gilt für den vorsätzlichen Missbrauch von Stempeluhren ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausfüllen entsprechender Formulare.

Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und füllt ein Arbeitnehmer die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in der Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Der Arbeitnehmer verletzt damit in erheblicher Weise seine Pflicht zur Rücksichtnahme gegenüber dem Arbeitgeber.

In dem entschiedenen Fall hatte eine Arbeitnehmerin am 12.10.2023 wissentlich und vorsätzlich eine falsche Zeit für den Arbeitsbeginn erfassen lassen und dadurch vorgetäuscht, eine halbe Stunde mehr gearbeitet zu haben, als dies tatsächlich der Fall war. Sie hat dadurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt, was selbst als einmaliger Vorfall grundsätzlich geeignet ist, eine Kündigung zu rechtfertigen.

3. Handwerksbetrieb – Betriebsleiter muss fachlich-technische Leitung tatsächlich ausüben

Der Betriebsleiter einer juristischen Person muss wie ein das Handwerk selbstständig betreibender Handwerksmeister die handwerklichen Tätigkeiten leiten. Er hat dafür zu sorgen, dass die handwerklichen Arbeiten „meisterhaft“ ausgeführt werden. Die fachlich-technische Leitung des Betriebes muss in seiner Hand liegen. Er muss über den Handwerksbetrieb in seiner fachlichen Ausgestaltung und seinem technischen Ablauf bestimmen und insoweit die Verantwortung tragen.

Die Leitungsaufgaben muss er auch tatsächlich wahrnehmen können und wahrnehmen. Er hat also den Arbeitsablauf zu steuern, zu betreuen sowie zu überwachen und darf sich nicht etwa auf eine bloße Kontrolle des Arbeitsergebnisses beschränken. Er hat Mängel in der Ausführung der Arbeiten zu verhindern und gegebenenfalls zu korrigieren, aber auch dafür zu sorgen, dass Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder Betriebsanweisungen unterbleiben. Seine Tätigkeit muss so angelegt sein, dass sie die handwerkliche Güte der Arbeiten gewährleistet.

Das Oberverwaltungsgericht NRW hatte dazu über den nachfolgenden Sachverhalt zu entscheiden: Eine Fleischerei beantragte für ihre Filiale die vorläufige Eintragung in die Handwerksrolle. Der von der Fleischerei benannte Betriebsleiter war bereits als Produktionsleiter im Stammhaus in Vollzeit tätig. Der Antrag wurde abgelehnt mit der Begründung, dass der benannte Betriebsleiter aufgrund seiner Vollzeitstelle im Stammhaus die fachlich-technische Leitung in der Filiale nicht ausüben könne.

Auch wenn der Produktionsleiter des Stammhauses die Filiale mindestens einmal am Tag unangekündigt kontrollieren werde, kann er die oben genannten Aufgaben eines Betriebsleiters nicht „meisterhaft“ ausführen. Eine Präsenz ausschließlich bei unangekündigten Kontrollen genügt nach den höchst-richterlich geklärten Maßstäben ersichtlich nicht, um den Arbeitsablauf zu steuern, zu betreuen und zu überwachen.

4. Arbeitsvertrag – pauschale Freistellungs- klausel ist unwirksam

Ein Arbeitnehmer war seit dem 1.1.2022 als Gebietsleiter bei einem Unternehmen tätig und ihm wurde ein Dienstwagen mit Privatnutzung zur Verfügung gestellt. Aufgrund seiner Eigenkündigung endete das Arbeitsverhältnis zum 30.11.2024. Nach dem Erhalt der Kündigung stellte ihn der Arbeitgeber einseitig mit Schreiben vom 31.5.2024 von der Erbringung der Arbeitsleistung frei und forderte ihn auf, den Dienstwagen bis zum 30.6.2024 an ihn herauszugeben. Dieser Aufforderung kam der Arbeitnehmer nach. Der Arbeitgeber zahlte keine Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens. Im Arbeitsvertrag war u. a. Folgendes geregelt: „Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen.“

Die im Arbeitsvertrag vorgesehene Berechtigung der Arbeitgeberin, den Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung ohne weitere Voraussetzungen von der Arbeitsleistung freizustellen, ist mit den wesentlichen Grundgedanken des arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruchs nicht vereinbar.

Der allgemeine Beschäftigungsanspruch besteht grundsätzlich auch nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort. Er tritt nur dann zurück, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers oder sonstige sachliche Gründe entgegenstehen. Solche Gründe müssen konkret vorliegen, etwa die Gefahr der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen oder das Abwerben von Kunden.

Eine formularmäßige Klausel, die den Arbeitgeber berechtigt, einen Arbeitnehmer ohne Vorliegen weiterer Voraussetzungen innerhalb der Kündigungsfrist freizustellen, ist unwirksam. Die Richter sprachen daher dem Arbeitnehmer eine Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens für die Monate Juli – November 2024 zu.

5. Rufbereitschaft – kein Unfallversicherungsschutz bei Treppensturz im eigenen Heim

Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hatte darüber zu entscheiden, ob bei folgendem Sachverhalt ein Arbeitsunfall vorlag: Ein zum Unfallzeitpunkt 72 Jahre alter Mann war, obwohl schon in Rente, beruflich noch als Fahrer eines Abschleppdienstes beschäftigt.

In einer Dezembernacht 2022 übernahm er von zu Hause aus die Rufbereitschaft für etwaige Noteinsätze. Gegen 2 Uhr nachts wurde er zu einem Einsatz gerufen und verließ daraufhin rund eine halbe Stunde später seine Wohnung. Auf der Treppe innerhalb des von ihm bewohnten Mehrfamilienhauses stolperte er über einen dort liegenden Backstein und stürzte mehrere Treppenstufen hinab. Dabei zog er sich unter anderem eine Gehirnerschütterung zu und musste rund eine Woche lang stationär im Krankenhaus behandelt werden. Die Berufsgenossenschaft lehnte es ab, das Ereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen.

Wer sich in seiner eigenen Wohnung in Rufbereitschaft befindet, dann zu einem Noteinsatz gerufen wird und auf dem Weg zur Haustür stürzt, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Das Ereignis stellt daher keinen Arbeitsunfall dar, entschied das LAG.

6. Gewerberaummiete – Einsichtsrecht des Mieters in die Originalbelege zur Betriebskostenabrechnung

Bei Gewerberaummietverhältnissen besteht weiterhin das Recht des Mieters zur Einsichtnahme in die Originalbelege zur Betriebskostenabrechnung. Eine Bereitstellung der Belege in digitaler Form ist nicht ausreichend.

Dies hat das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht entschieden. Nach Auffassung des Gerichts bleibt es im Gewerberaummietrecht grundsätzlich dabei, dass dem Mieter auf Verlangen Einsicht in die Originalunterlagen zu gewähren ist.

Daran ändere auch die zum 1.1.2025 durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz eingeführte gesetzliche Neuregelung nichts, die den Vermieter berechtigt, die Belege auch elektronisch bereitstellen zu dürfen. Diese Regelung ist nur auf Wohnraummietverhältnisse direkt anwendbar. Für Gewerberaummietverhältnisse bleibt es daher bei der bisherigen Rechtslage. Der Mieter kann weiterhin verlangen, die Originalbelege einzusehen. Eine ausschließlich digitale Bereitstellung der Unterlagen reicht hierfür nicht aus.

7. Gewinnbringende Untervermietung von Wohnraum unzulässig

Nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs kann der Mieter nach Abschluss des Mietvertrags vom Vermieter die Erlaubnis verlangen, einen Teil der Wohnung einem Dritten zum Gebrauch zu überlassen, sofern hierfür ein berechtigtes Interesse besteht. Das kann z. B. bei einem längeren Auslandsaufenthalt der Fall sein.

In dem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall ging es auch um eine Untervermietung während eines vorübergehenden Auslandsaufenthalts. Ein Mann war seit dem Jahr 2009 Mieter einer in Berlin gelegenen Zweizimmerwohnung. Die Nettokaltmiete belief sich auf monatlich 460€.

Aufgrund eines vorübergehenden Auslandsaufenthalts vermietete er die Wohnung ohne Untervermietungserlaubnis ab Anfang des Jahres 2020 für monatlich 962 € (nettokalt) zuzüglich einer Betriebs- und Heizkostenvorauszahlung (insgesamt monatlich 1.100€) an zwei Untermieter. Nachdem die Vermieterin den Mieter wegen unerlaubter Untervermietung vergeblich abgemahnt hatte, erklärte sie im Februar 2022 die fristgemäße Kündigung des Mietverhältnisses.

Die Richter des BGH entschieden, dass der Vermieterin ein Anspruch auf Räumung und Herausgabe der angemieteten Wohnung zusteht. Die Kündigung ist wirksam, denn der Mieter hat seine Pflichten aus dem Mietverhältnis durch die ohne Erlaubnis vorgenommene Untervermietung der Wohnung erheblich verletzt. Ihm stand ein Anspruch auf Erteilung einer – gewinnbringenden – Untervermietung nicht zu. So ist die Untervermietung von der Überlegung getragen, dem Mieter die Wohnung im Falle einer wesentlichen Änderung seiner Lebensverhältnisse zu erhalten. Der Zweck der Untervermietung besteht hingegen nicht darin, dem Mieter hierdurch eine Möglichkeit der Gewinnerzielung zu verschaffen.

8. Der neue Schufa-Score

Unternehmen sind grundsätzlich berechtigt, Bonitätsauskünfte bei der Schufa einzuholen, sofern ein sog. berechtigtes Interesse vorliegt. Ein solches besteht insbesondere dann, wenn ein Unternehmen in Vorleistung tritt, etwa indem Waren oder Dienstleistungen vor der Bezahlung bereitgestellt oder Kredite gewährt werden.

Seit dem 17.3.2026 hat die Schufa zur Berechnung des Scores neue Regeln. Der neue Score basiert nun auf 12 Kriterien anstatt auf bisher über 200. Für jedes der nachfolgenden Kriterien werden Punkte vergeben, die in die Gesamtbewertung einfließen. Je höher die Gesamtpunktzahl, desto höher die Kreditwürdigkeit.

- ▶ Zahlungsstörungen
- ▶ Alter des ältesten Bankvertrags
- ▶ Alter der ältesten Kreditkarte
- ▶ Alter der aktuellen Adresse
- ▶ Alter des jüngsten Rahmenkredits
- ▶ Anzahl von Anfragen und Abschlüssen für Girokonten und Kreditkarten in den vergangenen 12 Monaten
- ▶ Anzahl Anfragen außerhalb des Bankenbereichs in den vergangenen 12 Monaten
- ▶ Ratenkredite in den vergangenen 12 Monaten
- ▶ Längste Restlaufzeit aller Ratenkredite
- ▶ Kreditstatus
- ▶ Immobilienkredite oder Bürgschaften
- ▶ Vorliegen einer Identitätsprüfung

Kurz notiert

Basiszinssatz (§ 247 Abs. 1 BGB):

seit 1.1.2026 = 1,27 %

1.7. – 31.12.2025 = 1,27 %

1.1. – 30.6.2025 = 2,27 %

1.7. – 31.12.2024 = 3,37 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: www.bundesbank.de und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz (§ 288 BGB seit 1.1.2002):

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz +5 Prozentpunkte;

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz +8 Prozentpunkte;

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz +9 Prozentpunkte;

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex (2020 = 100):

2026: Februar = 123,1; Januar = 122,8

2025: Dezember = 122,7; November = 122,7; Oktober = 123,0;

September = 122,6; August = 122,3; Juli = 122,2; Juni = 121,8;

Mai = 121,8; April = 121,7; März = 121,2

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

www.destatis.de – Zahlen und Fakten – Konjunkturindikatoren

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.

Impressum

Eimer Heuschmid Mehle

Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Portlandweg 2

53227 Bonn

Telefon +49 228 62092-0

Fax +49 228 460708

kontakt@ehm-kanzlei.de

www.ehm-kanzlei.de