

## **Mandanteninformation I/2026**

**Fristlose Kündigung wegen Online-AU ohne Arztkontakt**  
**Ordentliche Kündigung wegen fehlerhafter Arbeitszeiterfassung**  
**Arbeitsvertrag - pauschale Freistellungsklausel ist unwirksam**  
**EuGH: Wann Fahrtzeit als Arbeitszeit gilt**  
**Gewerberaummiete - Einsichtsrecht des Mieters in die Originalbelege zur Betriebskostenabrechnung**  
**Gewinnbringende Untervermietung von Wohnraum unzulässig**  
**Der neue Schufa-Score**  
**BMF veröffentlicht Praxishinweise zur Aktivrente**  
**BFH: Neue Entscheidungen zur Grunderwerbsteuer**  
**Basiszins / Verzugszins**  
**Verbraucherpreisindex**

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

### **Fristlose Kündigung wegen Online-AU ohne Arztkontakt**

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat entschieden, dass die Vorlage einer online erworbenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne jeglichen Arztkontakt eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann. Entscheidend ist dabei weniger, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsunfähig war, sondern ob er mit der Bescheinigung den Eindruck erweckte, die Arbeitsunfähigkeit wurde ärztlich festgestellt.

In dem Fall aus der Praxis hatte ein Arbeitnehmer für mehrere Tage eine kostenpflichtig über eine Internetplattform bezogene AU eingereicht, die allein auf einem Fragebogen beruhte. Dabei fand weder ein persönlicher, ein telefonischer oder ein digitaler Kontakt zu einem Arzt statt. Gleichwohl war die Bescheinigung optisch an den sog. „gelben Schein“ angelehnt und enthielt Formulierungen, die eine ärztliche Feststellung suggerierten. Der Arbeitgeber zahlte zunächst Entgeltfortzahlung, kündigte jedoch fristlos, nachdem Zweifel an der Bescheinigung aufkamen.

Das Gericht sah darin einen schweren Vertrauensbruch und eine erhebliche Pflichtverletzung. Eine Abmahnung musste nicht erfolgen, weil die Täuschung über das Zustandekommen der AU das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört hatte.

### **Ordentliche Kündigung wegen fehlerhafter Arbeitszeiterfassung**

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, 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.

### **Arbeitsvertrag - pauschale Freistellungsklausel 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.

Aktualisierung: Auf die Revision der Arbeitgeberin hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 25.3.2026 entschieden, dass eine Freistellung trotz Unwirksamkeit der vertraglichen Klausel im Einzelfall dennoch wirksam sein kann, sofern überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers vorliegen und entsprechend festgestellt werden; hierzu wurde der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

### **EuGH: Wann Fahrtzeit als Arbeitszeit gilt**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte jüngst anhand der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie für Arbeitnehmer ohne festen Arbeitsort darüber zu entscheiden, wann Fahrtzeiten als Arbeitszeiten gelten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich hiermit bei Servicetechnikern bereits im Jahr 2020 befasst. Die Frage hat auch vor allem Bedeutung für Baustellen- und Außendienstmitarbeiter.

Im Ausgangsfall hatte ein spanisches Unternehmen die Mitarbeiter zu einem Stützpunkt bestellt, von wo sie zu einer festen Uhrzeit zusammen in einem Firmenfahrzeug zu den monatlich vom Arbeitgeber festgelegten Einsatzstellen fahren. Das Fahrzeug wurde von einem Mitarbeiter gesteuert und hiermit auch das benötigte Material transportiert. Der Arbeitgeber erkannte zwar die Hinfahrt als Arbeitszeit an, nicht aber die Rückfahrt, auf der die Arbeitnehmer am Treffpunkt abgesetzt wurden und eigenständig nach Hause fahren. Die EU-Arbeitszeitrichtlinie kennt nur Arbeits- oder Ruhezeit, keine Zwischenform.

Da die Arbeitnehmer während der Fahrten keine Arbeiten erledigen, keine freie Verfügung über ihre Zeit bzw. Tätigkeit haben und die Fahrmodalitäten vom Arbeitgeber festgelegt werden, zählen nach dem Urteil des EuGH beide Fahrten sowohl für den Fahrer als auch die Mitfahrer zur Arbeitszeit. Damit stellt der EuGH im Wesentlichen auf den Organisationsgrad des Arbeitgebers ab und nicht, wie bislang das BAG, auf den Belastungsgrad, z. B. im Vergleich Fahrer und Beifahrer.

Dies hat Auswirkungen auf das Arbeitszeitrecht. Fahrzeiten sind bei der täglichen Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten, Arbeitsschutz und der Arbeitszeiterfassung zu berücksichtigen. Die Vergütung der Fahrzeiten durch den Arbeitgeber ist im jeweiligen nationalen Recht geregelt, in Deutschland im Arbeits-, Vertrags- und Tarifrecht. Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG entsteht eine Vergütungspflicht, wenn die Reise bzw. Fahrt während der Dienstzeit stattfindet, auf Anweisung des Arbeitgebers oder in seinem Interesse erfolgt. Eine besondere Vergütungsvereinbarung kann getroffen werden.

### **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 Bürokratienteilungsgesetz 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.

### **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 € (netto kalt) 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.

### **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

### **BMF veröffentlicht Praxishinweise zur Aktivrente**

Seit dem 1.1.2026 gelten die Regelungen zur sog. Aktivrente, die einen neuen Steuerfreibetrag für rentenversicherungspflichtig, nichtselbstständig Beschäftigte darstellt, die die gesetzliche Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Übergangsvorschrift erreicht haben und freiwillig weiterarbeiten.

Es bleibt dabei ein Betrag bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei. Dieser gilt für unbeschränkt und beschränkt Steuerpflichtige. Im Jahr 2026 liegt die gesetzliche Regelaltersgrenze bei 66 Jahren und 2 Monaten für die im November und Dezember 1959 Geborenen bzw. bei 66 Jahren und 4 Monaten bei den von Januar bis Oktober 1960 Geborenen. Der Krankenversicherungsstatus ist unmaßgeblich, ebenso, ob eine Altersrente bezogen wird. Die Sozialversicherungspflicht bleibt unverändert bestehen.

Nachdem in der praktischen Umsetzung der Aktivrente viele Details noch ungeklärt waren, hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) einen Frage-und-Antwort-Katalog veröffentlicht, welcher auf der Homepage des BMF veröffentlicht ist ([www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)- Service - FAQ und Glossar - FAQ). Hierin finden sich neben allgemeinen Hinweisen in gesonderten Rubriken auch Antworten auf Sonderfragen für Arbeitgeber bzw. Fragen für Arbeitnehmer.

Entscheidend für die Inanspruchnahme des Steuerfreibetrags ist die aktuelle Tätigkeit. Ein Ruhestandsbeamter kann diesen nach Erreichen der Regelaltersgrenze bei Aufnahme einer rentenversicherungspflichtigen nichtselbstständigen Tätigkeit erhalten, ebenso ein ehemals selbstständig Tätiger. Bei der vorgezogenen Altersrente mit 63 besteht kein Anspruch auf die Steuerfreiheit. Stuft aber die Sozialversicherung eine Tätigkeit als rentenversicherungspflichtig ein, kommt die Inanspruchnahme nur in Betracht, wenn es sich steuerrechtlich um eine nichtselbstständige Beschäftigung handelt, z. B. bei Honorarlehrkräften.

Der Steuerfreibetrag ist ein Monatsbetrag, kein Jahresbetrag. Er kann nur für die Monate in Anspruch genommen werden, in denen die Voraussetzungen für die Aktivrente vorliegen. Sonderzahlungen können aber auf eine anteilige Monatszahlung aufgeteilt werden, wobei diese den Höchstbetrag der Steuerfreiheit nicht erhöht. Der Arbeitgeber berücksichtigt den Steuerfreibetrag im Lohnsteuerabzugsverfahren und weist den Betrag als steuerfrei in der monatlichen Lohnabrechnung bis maximal 2.000 € brutto aus. Entsprechend ist in einer Freizeile der Jahreslohnsteuerbescheinigung mit der Bezeichnung „SteuerfreibetragAktivrente“ (ohne Leerzeichen) eine Eintragung vorzunehmen. Bei der Lohnsteuerberechnung und damit bei der Berechnung der Vorsorgepauschale bleibt die Aktivrente unberücksichtigt. Bei mehreren Arbeitsverhältnissen darf die Steuerfreiheit nur für die erste Tätigkeit gewährt werden, die zweite muss im Rahmen der Einkommensteuererklärung berücksichtigt werden. Bei Abrechnung nach Steuerklasse VI hat der Arbeitnehmer eine Bestätigung abzugeben, dass die Aktivrente nicht zeitgleich in einem anderen Beschäftigungsverhältnis gewährt wird.

Abfindungen sind im Rahmen der Aktivrente nicht zu berücksichtigen, da sie unabhängig von Betragsüberschreitungen auch sozialversicherungsfrei sind. Voraussetzung für die Aktivrente ist aber die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Arbeitnehmer, die in sogenannten Midi-Jobs mit u. a. reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen berücksichtigt werden, können von der Steuerbefreiung der Aktivrente profitieren.

Andere steuerfreie Einnahmen kürzen den Steuerfreibetrag bei der Aktivrente nicht, Werbungskosten sind nicht zu berücksichtigen, ggf. sind diese aufzuteilen in einen berücksichtigungsfähigen und einen nicht berücksichtigungsfähigen Teil. Gleiches gilt bei den Vorsorgeaufwendungen.

## **BFH: Neue Entscheidungen zur Grunderwerbsteuer**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat am 22.10.2025 zwei Entscheidungen zur Grunderwerbsteuer getroffen. In einem Fall entschied der BFH, dass Bemessungsgrundlage für die Grunderwerbsteuer nicht nur der Kaufpreis einer Immobilie ist, sondern bei Übernahme eines persönlichen Wohnrechts der kapitalisierte Jahreswert die Bemessungsgrundlage erhöht. Im vorliegenden Fall war das Wohnrecht zwar noch nicht entstanden, weil es noch nicht im Grundbuch eingetragen war, allerdings hatte die Käuferin der Übernahme bereits zugestimmt und somit eine Verpflichtung übernommen, die einen Geldwert hat.

In einem weiteren Fall hat der BFH mit der gleichen Begründung entschieden, dass auch ein noch nicht eingetragenes Nießbrauchsrecht die Bemessungsgrundlage erhöht, wenn bereits die Verpflichtung übernommen wurde. Auch dieser Wert ist zu kapitalisieren. Im entschiedenen Fall wurde ein Erbbaurecht gegen Entgelt übertragen und um die Verpflichtung zur Einräumung eines Nießbrauchsrechts erhöht.

## **Basiszins / Verzugszins**

Verzugszinssatz seit 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8-%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9-%-Punkte  
zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB, maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.01.2026 = 1,27 %

01.07.2025 - 31.12.2025 = 1,27 %

01.01.2025 - 30.06.2025 = 2,27 %

01.07.2024 - 31.12.2024 = 3,37 %

01.01.2024 - 30.06.2024 = 3,62 %

01.07.2023 - 31.12.2023 = 3,12 %

01.01.2023 - 30.06.2023 = 1,62 %

## **Verbraucherpreisindex**

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

2026	2025	
123,1 Februar	122,7 Dezember	122,2 Juli
122,8 Januar	122,7 November	121,8 Juni
	123,0 Oktober	121,8 Mai
	122,6 September	121,7 April
	122,3 August	121,2 März

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie unter: <http://www.destatis.de/Konjunkturindikatoren/verbraucherpreise>

### **Thomas Staib**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
tst@staib-partner.de

### **Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: [kanzlei@staib-partner.de](mailto:kanzlei@staib-partner.de) - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.