



## Info-Brief - Juli 2020

Liebe Leserinnen und Leser,  
noch schnell ein Info-Brief vor den Sommerferien, ohne „Corona-Sonderlocken“, aber mit viel neuer und interessanter Rechtsprechung.

Natürlich viel neues Arbeitsrecht, aber auch ein wenig Reise- und Familienrecht.

Viel Freude bei der Lektüre und schöne Ferien wünscht  
das Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief unter  
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>  
zum kostenlosen Download bereit.

### **Arbeitszeiterfassung - schon heute Pflicht**

ArbG Emden 20.02.2020 - 2 Ca 94/19

Arbeitgeber haben schon heute - ohne gesetzliche Neuregelung - die Verpflichtung zur Einrichtung eines objektiven Systems zur Arbeitszeiterfassung, urteilte das Arbeitsgericht Emden.

Im Mai 2019 hat der EuGH entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein "objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung" einzurichten. Die Frage ist, ob das Urteil des EuGH nur eine Aufforderung an die Politik war oder sofort umgesetzt werden muss.

Neben rechtlichen Fragen sind die wirtschaftlichen Risiken zu bewerten. Da sich eine Zeiterfassung nicht über Nacht einführen lässt, sind Arbeitgeber gut beraten, sich zeitnah mit dem Thema auseinanderzusetzen. Dies zeigt das neue Urteil des Arbeitsgerichts Emden.

In dem zugrunde liegenden Fall ging es um eine Vergütungsklage eines Beschäftigten. Ein Bauhelfer behauptete, weniger vergütet bekommen zu haben als die tatsächlich gearbeiteten Stunden. Dazu verwies er auf seine privat geführten Stundenaufzeichnungen. Der Arbeitgeber hingegen legte ein Bautagebuch vor, aus dem sich ergeben sollte, dass der Kläger weniger als die behaupteten Stunden gearbeitet hätte.

Das Gericht gab der Klage des Beschäftigten statt. Weil der Vortrag des Arbeitgebers nach Ansicht des Gerichts unzureichend war. Das Gericht sah in dem Bautagebuch kein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie und damit auch im Sinne der Rechtsprechung des EuGH.

#### Rechtliche Begründung:

Die Arbeitszeitrichtlinie ist nach der Rechtsprechung des EuGH im Lichte der Grundrechtscharta (insbesondere Art. 31 II GRCh) dahingehend auszulegen, dass sich aus ihr die Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung entnehmen lässt. Daher sei die Erfassung der täglichen Arbeitsstunden essenziell, sodass diese Pflicht den Arbeitgeber auch ohne gesetzliche Umsetzung der Richtlinie durch den Mitgliedsstaat treffe.

### **Zeiterfassung bei Kurzarbeit**

Unternehmen, die für ihre Beschäftigten Kurzarbeit angemeldet haben, müssen für die Zeit der Kurzarbeit für eine verlässliche Zeiterfassung sorgen. Sie müssen nach Aufforderung der Arbeitsagentur den Nachweis dafür erbringen, dass es zu tatsächlichen Arbeitsausfällen gekommen ist.

Es muss somit eine Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit erfolgen. Diese ist so vorzunehmen, dass auch die Einhaltung der Mindestruhezeiten überprüfbar ist. Also nicht nur die tägliche Arbeitsdauer, sondern auch der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit ist zu erfassen. Dazu gehört auch die Erfassung der Pausenzeiten, um die Einhaltung des Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten überprüfen zu können.

### **Krankheitskosten aufgrund eines Wegeunfalls sind Werbungskosten**

BFH 19.12.2019 (26.03.2020 veröffentlicht) - VI R 8/18

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass ein Steuerpflichtiger, der auf dem Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen Unfall erleidet, die durch den Unfall verursachten Krankheitskosten als Werbungskosten abziehen kann. Es ging dabei um die Krankheitskosten, die die Berufsgenossenschaft nicht übernommen hatte.

Die ersten Instanzen meinten, dass durch die Entfernungspauschale sämtliche fahrzeug- und wegstreckenbezogene Aufwendungen abgegolten seien. Damit auch die Unfallkosten, soweit es sich um echte Wegekosten handele (z.B. Reparaturaufwendungen). Aber andere Aufwendungen, insbesondere Aufwendungen in Zusammenhang mit der Beseitigung oder Linderung von Körperschäden, die durch einen Wegeunfall zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eingetreten seien, werden von der Abgeltungswirkung dagegen nicht erfasst. Solche beruflich veranlassten Krankheitskosten könnten daher neben der Entfernungspauschale als Werbungskosten abgezogen werden.

### **Tarifvertrag vor Betriebsvereinbarung**

BAG 18.03.2020 - 5 AZR 36/19

In einer Betriebsvereinbarung wurde für Servicetechniker im Außendienst bestimmt, dass Anfahrtszeiten zum ersten und Abfahrtszeiten vom letzten Kunden nicht zur Arbeitszeit zählen, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Sofern An- und Abreise länger als jeweils 20 Minuten dauern, zählt die 20 Minuten übersteigende Fahrtzeit zur Arbeitszeit.

Die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel wurden im Arbeitsvertrag dynamisch in Bezug genommen. Nach dem Tarifvertrag gehörten die Zeiten für An- und Abfahrten zum Kunden zur Arbeitszeit.

Das BAG hat entschieden, dass die Regelungen in der Betriebsvereinbarung, die die Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters aus der Vergütungspflicht nehmen, wegen Verstoßes gegen die Tarifsperrung des § 77 Absatz 3 Satz 1 BetrVG unwirksam sind. Denn im Tarifvertrag findet sich keine Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen und nach § 87 Abs. 1 BetrVG ist die Mitbestimmung wegen bestehender tariflicher Regelung ausgeschlossen.

### **Wert des tariflichen Kündigungsschutzes**

ArbG Solingen 1 Ca 1128/19

Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die außerordentliche Kündigung eines Beschäftigten der Stadtsparkasse Solingen das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Die Kündigungsgründe reichen für eine außerordentliche – fristlose - Kündigung nicht und ordentlich – fristgerecht – ist der Kollege nicht kündbar, da der tarifliche Kündigungsschutz vor ordentlichen Kündigungen für langjährig Beschäftigte schützt.

Der Arbeitgeber hatte dem Beschäftigten vorgeworfen, im Rahmen von zahlreichen Kreditbewilligungen durch ihn selbst bzw. durch Mitarbeiter seiner Abteilung, Aufsichtspflichten und interne Vergaberichtlinien gröblich verletzt zu haben. Nach Ansicht des ArbG reicht das aber für eine außerordentliche Kündigung nicht und der Kläger muss in der Sparkasse weiter beschäftigt werden.

### **Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet zu Gesprächen**

LAG Düsseldorf 25.06.2020 - 14 TaBV 75/19

Reden ist Silber ... und auch eine Pflicht. Auch bei Konflikten und verhärteten Fronten im Betrieb darf der Betriebsrat sich nicht weigern, mit dem von der Arbeitgeberin bestimmten Ansprechpartner zusammenzuarbeiten.

Die Arbeitgeberin hat im entschiedenen Fall den Personalleiter als Ansprechpartner des Betriebsrates benannt. Mit diesem wollte der Betriebsrat allerdings nicht zusammenarbeiten. Er fasste einen entsprechenden Beschluss, setzte diesen um, und schwieg. Das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 BetrVG) gebietet jedoch, dass der Betriebsrat im Dialog mit der Arbeitgeberin handle, so das LAG.

Der Arbeitgeber kann seinen Ansprechpartner für den Betriebsrat kraft seiner Organisationshoheit selbst bestimmen. Auch wenn der Personalleiter nicht in allen Punkten konform mit dem Betriebsverfassungsrecht gehandelt habe, durfte der Betriebsrat nicht im Wege der Selbsthilfe die Zusammenarbeit mit ihm einstellen.

Der Betriebsrat hätte sich vielmehr mit den Mitteln des Betriebsverfassungsrechts zur Wehr müssen setzen. Das LAG entschied, der Betriebsrat habe durch die Nichtzusammenarbeit mit dem Personalleiter unter Abwägung aller Umstände »offenkundig und schwerwiegend« gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu verstoßen. Das führt als Folge zur Auflösung des Betriebsrates, denn die Arbeitgeberin und ¼ der Belegschaft hatten dies beantragt – mit Erfolg.

### **Schwerbehinderte Bewerber sind auch bei rein interner Stellenausschreibung einzuladen**

BAG 25.06.2020 – 8 AZR 75/19

Öffentliche Arbeitgeber haben bei Bewerbung einer schwerbehinderten oder dieser gleichgestellten Person diese zu einem Vorstellungsgespräch einladen. Das gilt auch bei einer (ausschließlich) internen Stellenausschreibung.

Im zugrunde liegenden Fall schrieb die Arbeitgeberin intern zwei Stellen als Personalberater aus, wobei diese an unterschiedlichen Orten zu besetzen waren. Die Auswahlverfahren liefen nach gleichen Kriterien ab und es wurde darauf hingewiesen, dass das Auswahlverfahren für einen Ort auch für den anderen Ort angerechnet werde. Der Kläger war nun der Meinung, er hätte in beiden Auswahlverfahren zu einem Auswahlgespräch eingeladen werden müssen.

Das sah das BAG anders: Da die zu besetzenden Stellen mit identischem Anforderungsprofil und das Auswahlverfahren nach identischen Kriterien durchgeführt wurde und obendrein aus beiden Orten ein Mitglied in der Auswahlkommission zugegen war, reichte die Einladung zu einem Gespräch aus. Ein Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG besteht nicht.

## **Reiserecht**

### **Entschädigungen für Flugverspätungen können am Abflugort eingeklagt werden**

EuGH 26.03.2020 - C-215/18

Der EuGH hat entschieden, dass ein Fluggast, der seinen Flug über ein Reisebüro gebucht hat, gegen das Luftfahrtunternehmen eine Klage auf Ausgleichsleistung wegen großer Flugverspätung vor dem Gericht des Abflugortes erheben kann.

Das Problem war, dass zwischen dem Fluggast und dem Luftfahrtunternehmen kein Vertrag bestand, da das Reisebüro den Flug und andere Reiseleistungen gebucht hatte. Daher wäre grundsätzlich in dem Land die Klage einzureichen, in dem das Flugunternehmen seinen Sitz hat.

EuGH: Da das Luftfahrtunternehmen zwar mit dem Fluggast keinen Vertrag geschlossen habe, ihm aber im Namen des Reisebüros die Erfüllung der Verpflichtungen schulde, die sich aus der Fluggastrechteverordnung ergäben, kann davon ausgegangen werden, dass es Verpflichtungen erfülle, die es gegenüber dem Reisebüro freiwillig eingegangen sei. Damit ist er so zu stellen, als hätte er direkt gebucht und den Vertrag geschlossen.

## **Familienrecht**

### **Kinderbonus und Unterhalt**

Der von der Bundesregierung beschlossene Kinderbonus in Höhe von 300,00 Euro wurde nunmehr verabschiedet. Der Bonus soll in zwei Tranchen in Höhe von 200,00 Euro im Monat September und 100,00 Euro im Monat Oktober 2020 zusammen mit dem Kindergeld ausgezahlt werden. Er wird nicht auf Sozialleistungen angerechnet. Auf den Kinderfreibetrag wird jedoch eine Anrechnung erfolgen. Ausgenommen von den Anrechnungen sind auch die Zahlungen der Unterhaltsvorschusskasse. Nach dem Bundesfamilienministerium werden die Zahlungen des Unterhaltsvorschusses ohne Kürzungen erfolgen.

Wie mit dem Kinderbonus im Unterhaltsrecht umgegangen wird, wurde nicht gesetzlich geregelt. Jedoch wurde im Jahr 2009 im Rahmen des damaligen Konjunkturpaketes II nach der Wirtschaftskrise ein einmaliger Kinderbonus von 100,00 Euro beschlossen, welcher wie das Kindergeld zu behandeln war. Es ist davon auszugehen, dass dies auch bei dem jetzigen Kinderbonus erfolgen wird. Damit ist der Kinderbonus auf einen dynamischen Kindesunterhalt anzurechnen.

Bei minderjährigen Kindern ist das hälftige Kindergeld unterhaltstechnisch anzurechnen. Bei Auszahlung des Kinderbonus in Höhe von 200,00 Euro für September also 100,00 Euro und im Oktober 2020 bei einer Zahlung von 100,00 Euro verringert sich der Unterhaltsanspruch um 50,00 Euro. Bei volljährigen Kindern wird das Kindergeld vollständig angerechnet. Bei Unterhaltsverpflichtungen gegenüber einem volljährigen, kindergeldberechtigten Kind ist daher der Bonus vollständig in Abzug zu bringen.

Zahlt der Unterhaltsverpflichtete nicht den Mindestunterhalt nach der Düsseldorfer Tabelle, so erfolgt eine Anrechnung lediglich bis zum Zahlbetrag des entsprechenden Mindestunterhalts.

Der laufende Unterhalt darf von dem Unterhaltsverpflichteten jedoch nicht einfach gekürzt werden. Es ist vorab schriftlich ein entsprechender Verzicht anzufordern.

### **Zu guter Letzt:**

#### **Ein 80-Jähriger sollte 19.000 € Stromkosten für ein Halbjahr zahlen**

LG Koblenz | 13 S 33/19

Das LG Koblenz hat entschieden, dass eine Stromrechnung offensichtlich fehlerhaft ist, wenn der Stromverbrauch eines Verbrauchers im Vergleich zu den Vorjahren um ein Vielfaches gestiegen ist (von 5.200 kWh auf 56.164 kWh).

In den Jahren 2006 bis 2017 lag der jährliche Stromverbrauch des Beklagten jeweils zwischen etwa 5.200 und 9.900 kWh. Die daraus resultierenden Rechnungen zahlte der Beklagte jeweils ohne Beanstandungen. Im Zeitraum vom 14.02.2016 bis 26.07.2016 rechnete die Klägerin plötzlich einen Stromverbrauch von 56.164 kWh ab, baute den Zähler aus und vernichtete diesen.

Neben dem offensichtlichen Fehler berücksichtigte das Gericht zu Lasten des Stromversorgers, dass dieser den alten Zähler verschrottet hat und dadurch der Möglichkeit einer Prüfung der Ablesevorrichtung verloren ging.



### **Team Thannheiser**

#### **Achim Thannheiser**

Rechtsanwalt + Betriebswirt

#### **Angelika Küper**

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

#### **Lothar Böker**

Rechtsanwalt + Mediator

#### **Christine Matern**

Rechtsanwältin

#### **Alexandra Borm**

Rechtsanwältin

#### **Volker Mischewski**

Rechtsanwalt + Mediator  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

#### **Silke Papke**

Rechtsanwaltsfachangestellte

#### **Josefa Günther**

Rechtsanwaltsfachangestellte

#### **Lisa-Marie Leiermann**

Stud. Hilfskraft



Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490 - E-Mail: [Rechtsanwalt@Thannheiser.de](mailto:Rechtsanwalt@Thannheiser.de)

[www.thannheiser.de](http://www.thannheiser.de)

---

## **W E R B U N G**

Falls die Besprechungsräume nicht ausreichen:

<https://lister-raeume.de>



■ **RaumAngebot**

■ RaumPreise

■ Grundriss

■ RaumBilder

■ Flyer

■ Anfahrt

■ Buchungsanfrage

**Zentrale Schulungsräume in Hannover**

Freundliche Seminarräume, Gruppenarbeitsräume und Besprechungs-räume in einem schön renovierten und ruhig gelegenen Lister Altbau mit grünen Hofgarten. Wenige Meter vom Lister Platz mit Blick auf die Eilenriede (ideal für den Mittagsspaziergang).

- Räume für Seminare, Workshops oder Schulungen 38 m<sup>2</sup> und 30 m<sup>2</sup> (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m<sup>2</sup> bzw. 25 m<sup>2</sup>) stehen zur Verfügung.
- Großes Foyer mit Garderobe, Internetkaffee, Küche und Toiletten.
- Überdachter Raucherbereich draußen im Hof.
- Gartennutzung - Stühle mit Polster und Tisch unter großer Kastanie.

**Seminare Meeting Workshop**