



© TH Aschaffenburg

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserer 1. Ausgabe des th-ab Rechtsinfo Newsletters möchten wir Ihnen wichtige Urteile unserer höchsten Gerichte vorstellen, welche für Sie und Ihr Unternehmen interessant sind.

Die Themen:

- Ansprüche auf Vergütung von Umkleidezeiten können tarifvertraglich ausgeschlossen werden
- Schimmelpilzgefahr durch geometrische Wärmebrücken stellt in einer Mietwohnung keinen Sachmangel dar
- Kündigung des Chefarztes eines christlichen Krankenhauses wegen standesamtlicher Wiederverheiratung unwirksam
- Private KFZ-Nutzung bei einem Beschäftigungsverhältnis zwischen nahen Angehörigen – Vorsicht bei der Vertragsgestaltung
- Karenzentschädigung – Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot
- Gesundheitsförderung als Arbeitslohn

Wir hoffen, dass auch für Sie interessante Beiträge dabei sind. [Fragen, Anregungen oder Kritik](#) sind gerne willkommen.

Mit herzlichen Grüßen

Ihr th-ab Rechtsinfo Team



© Bundesarbeitsgericht

1. Ansprüche auf Vergütung von Umkleidezeiten können tarifvertraglich ausgeschlossen werden

Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf Vergütung ihrer Umkleidezeiten als Arbeitszeit. Bedingung dafür ist, dass der Arbeitnehmer kein objektiv feststellbares Interesse daran hat, seine Arbeitskleidung auch privat zu tragen, diese Arbeitskleidung besonders auffällig ist und ihm von seinem Arbeitgeber Umkleidekabinen zur Verfügung gestellt werden (vgl. BAG 25. April 2018 - [5 AZR 245/17](#) - Rn. 22 bis 24 mwN).

Dies kann allerdings in einem Tarifvertrag anders geregelt werden, so dass die Umkleidezeit keine Arbeitszeit ist.

[BAG Urteil vom 12.12. 2018, 5 AZR 124/18](#)



© Bundesgerichtshof

2. Schimmelpilzgefahr durch geometrische Wärmebrücken stellt in Mietwohnungen keinen Sachmangel dar!

Die Mieter haben keine Gewährleistungsansprüche bei Mängeln, die mit einer Schimmelpilzgefahr (ohne dass Schimmel bereits aufgetreten war) durch geometrische Wärmebrücken begründet werden.

Zwei Mieter von Wohnungen mit den Baujahren 1968 und 1971 machten Gewährleistungsansprüche geltend und beriefen sich dabei auf bauseits bedingte Mängel. Insbesondere führten sie eine potenzielle Schimmelpilzgefahr auf, die durch geometrische Wärmebrücken besteht.

Grundsätzlich handelt es sich bei geometrischen Wärmebrücken um wärmetechnische Schwachstellen, die dadurch entstehen, dass die wärmeabgebende Außenfläche wesentlich größer ist als die wärmeaufnehmende Innenfläche. Dies führt zu einer Abkühlung des Bauteils in diesem Bereich. Problematisch wird diese Abkühlung bei einer Unterschreitung von ca. 12°C, sobald der Taupunkt erreicht wird. Durch das kondensierende Wasser wird das Bauteil durchfeuchtet und bietet nun dem Schimmelpilz einen optimalen Nährboden. Dies kann eine potenzielle Schimmelpilzgefahr darstellen.

Der BGH sieht bei geometrischen Wärmebrücken und der damit einhergehenden Schimmelpilzgefahr keinen Sachmangel. Nach Ansicht des BGH dürfen Mieter lediglich erwarten, dass die Räumlichkeiten einen Wohnstandard aufweisen, der bei vergleichbaren Objekten vorliegt. Da bei der Errichtung der Gebäude die damaligen Bauvorschriften eingehalten wurden, stellen geometrische Wärmebrücken keinen Sachmangel dar und gehören zu dem damaligen Baustandard.

[BGH Urteil vom 05.12.2018, VIII ZR 271/17; VIII ZR 67/18](#)



© Bundesarbeitsgericht

3. Kündigung des Chefarztes eines christlichen Krankenhauses wegen standesamtlicher Wiederverheiratung unwirksam

Die Trägerin mehrerer katholischer Krankenhäuser kündigte einem katholischen Chefarzt das Arbeitsverhältnis, nachdem dieser standesamtlich, nicht aber kirchlich, eine erneute Ehe schloss.

Diese Kündigung ist unwirksam. Begründet wurde die Kündigung mit einem Loyalitätsverstoß gegen die Kirche. Laut des Dienstvertrages zwischen dem Chefarzt und dem Krankenhaus, gilt es als Loyalitätsverstoß, wenn ein katholischer Mitarbeiter erneut standesamtlich heiratet. Heiratet ein nicht-katholischer Mitarbeiter standesamtlich, handelt es sich um keinen Loyalitätsverstoß.

Somit sind katholische Mitarbeiter im Dienstvertrag gegenüber nicht-katholischer Mitarbeiter benachteiligt. Das hat zur Folge, dass die Dienstvereinbarung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht gültig ist. Da die Kündigung auch nicht im Verhalten oder der Person selbst begründet ist, greift der Kündigungsschutz.

[BAG Urteil vom 20.02.2019, 2 AZR 746/14](#)



© Bundesfinanzhof

4. Private Kfz-Nutzung bei einem Beschäftigungsverhältnis zwischen nahen Angehörigen – Vorsicht bei der Vertragsgestaltung

Der BFH stellt neue Grundsätze im Zusammenhang mit der Fremdüblichkeitsprüfung bei der PKW-Überlassung im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses unter Ehegatten auf.

Da bei nahen Angehörigen häufig der natürliche Interessensgegensatz fehlt (Arbeitgeber möchte so wenig Aufwendungen wie möglich tragen, Arbeitnehmer möchte die bestmögliche Vergütung), resultiert daraus eine größere Gefahr des steuerlichen Missbrauchs zivilrechtlicher Vereinbarungen. Es muss also sichergestellt sein, dass die abgeschlossenen Verträge und die darin enthaltenen Leistungen und Gegenleistungen tatsächlich dem betrieblichen Bereich zuzuordnen sind.

Grundsätzlich sind beim Fremdvergleich alle objektiven Gegebenheiten zu beurteilen. Eine der Voraussetzungen für die Fremdüblichkeit ist, dass die vertraglichen Hauptpflichten klar und eindeutig vereinbart sind und entsprechend der Vereinbarung durchgeführt werden. Geringfügige Abweichungen sind hier unerheblich. Es ist über eine Gesamtbetrachtung der einzelnen Kriterien zu klären, ob ein Rückschluss auf eine privat veranlasste Vereinbarung zu schließen ist.

Im vorliegenden Fall wurde der Ehefrau (tätig im Unternehmen ihres Ehemanns), im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses, ein Fahrzeug für die betrieblichen Fahrten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurde ihr die private Nutzung des Fahrzeugs uneingeschränkt gestattet. Sie benötigte das Fahrzeug für insgesamt sechs der neun Arbeitsstunden für „Kurierfahrten“. Die übrigen drei Stunden arbeitete sie im Büro.

Es ist grundsätzlich nicht fremdunüblich, wenn einem angestellten nahen Angehörigen das betriebliche Fahrzeug zur privaten Nutzung überlassen wird.

Allerdings führte der BFH aus, dass hier ein Arbeitgeber unter Abwägung der tatsächlichen Kosten im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung einem fremden Arbeitnehmer das Fahrzeug nur zur privaten Nutzung überlassen würde, wenn dies wirtschaftlich vertretbar wäre. Wirtschaftlich vertretbar bedeutet, dass die tatsächlichen (privaten) Kosten (Tanken, Reparaturen, etc.) zuzüglich des erhaltenen Barlohns in einem angemessenen Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung stehen.

Bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis ist dies nie der Fall. Die geringe Arbeitsleistung steht in einem Missverhältnis zur uneingeschränkten Privatnutzung des Firmenwagens. Die Aufwendungen wären hierbei wesentlich höher als die erbrachte Arbeitsleistung.

Praxistipp:

Eine Fremdüblichkeit kann gewährleistet werden, indem der nahe Angehörige an den Kosten für die private Nutzung beteiligt wird bzw. wenn die private Nutzung vertraglich und tatsächlich ausgeschlossen ist. Durch die Kostenbeteiligung bzw. durch den Ausschluss der Privatnutzung kann das Missverhältnis zwischen Kostenaufwand/Barlohn im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung korrigiert werden.

[BFH Urteil vom 10.10.2018, X R 44-45/17](#)

5. Karenzenschädigung – Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot



© Bundesarbeitsgericht

Im Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger (Arbeitnehmer) und der Beklagten (Arbeitgeberin) war für den Fall einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot vereinbart worden.

Dadurch verpflichtete sich der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung, nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu werden und die Arbeitgeberin sagte im Gegenzug eine Karenzenschädigung zu.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis. Als die Beklagte die fällige Karenzenschädigung selbst nach Aufforderung seitens des Klägers, der seinen Teil der Vereinbarung eingehalten hatte, nicht zahlte, verfasste dieser nach gut einem Monat eine E-Mail. Darin erklärte er, dass er sich nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle.

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Kläger ab dem Zeitpunkt der E-Mail keinen Anspruch mehr auf die Karenzenschädigung hatte, da er gemäß § 323 Abs. 1, § 349 BGB wirksam vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot zurückgetreten war.

[BAG Urteil vom 31.1.2018, 10 AZR 392/17](#)

6. Gesundheitsförderung als Arbeitslohn



Eine Seminarwoche zum Thema gesunder Lebensstil ist als Arbeitslohn anzusehen. Im vorliegenden Fall bot der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine „Sensibilisierungswoche“ an, während der die Mitarbeiter Vorträge über gesunde Ernährung, Bewegung, Achtsamkeit und Stressreduktion besuchen konnten. Der Arbeitgeber übernahm die Kosten für diese Woche.

Die Arbeitnehmer waren nicht verpflichtet, an der Seminarwoche teilzunehmen und ein rein eigenbetriebliches Interesse sei nicht erkennbar. Somit sei dies eine „Leistung zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken“ i.S.v. § 3 Nr. 34 EstG und lediglich bis zu einer Höhe von 500 € pro Person und Jahr steuerfrei.

Nicht unbedingt davon betroffen sind gesundheitsfördernde Maßnahmen, die einer konkreten Berufskrankheit vorbeugen sollen und nur den davon betroffenen Arbeitnehmern zugänglich sind.

[BFH Urteil vom 23.11.2018, VI R 10/17](#)

Impressum

Technische Hochschule Aschaffenburg
Institut für Wirtschaftsrecht

Prof. Dr. Hans-Michael-Krepold (V. i. S. d. P.)

Würzburger Straße 45
63743 Aschaffenburg

Tel. (0 6021) 42 06 – 700
Fax (0 60 21) 42 06 – 600

Email:

rechtsinfo@th-ab.de

Haftungsausschluss

Diese th-ab Rechtsinfo und die darin enthaltenen Praxistipps beinhalten keinen Rechtsrat. Die enthaltenen Informationen geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung nur auszugsweise wieder, sind allgemeiner Natur und ohne vorherige Beratung im Einzelfall nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Insbesondere ersetzen sie keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Wenden Sie sich deshalb mit Ihrem Einzelfall an die Rechtsanwaltschaft.

Newsletter abstellen

Wenn Sie den Newsletter abbestellen möchten, schicken Sie uns bitte [hier](#) eine Nachricht