

Newsletter Dezember 2024

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,
sehr geehrte Mandantin und sehr geehrter Mandant,

vorab zur Information in eigener Sache. Aufgrund des erheblich wachsenden Mandatsaufkommens haben ich ab dem 01.01.2025 größere eigene Räumlichkeiten an der Denekamper Straße 4 in 48529 Nordhorn. Zudem musste ich meinen Personalstamm erheblich aufstocken. Im neuen Jahr stehen mir drei Mitarbeiterinnen zur Verfügung, wobei zwei hauptsächlich im Notariat tätig sein werden. Dies gewährt eine noch schnellere Entwurfserfertigung und Abwicklung der Urkunden. Auf diesem Wege darf ich mich auch noch einmal ausdrücklich bei der Kollegin Preuß, dem Kollegen Thomas Heils, dem Kollegen Harald Krebs sowie bei den Mitarbeiterinnen Alena Ohl und Leah Ennen bedanken, die mir nach der damaligen Auflösung der Kanzlei in der Kokenmühlenstraße Räumlichkeiten in der Kanzlei Heils und Kollegen zur Verfügung gestellt haben und mir jederzeit behilflich waren. Ich habe dort sehr nette Menschen kennengelernt. Auf diesem Wege auch noch einmal meinen herzlichen Dank.

Das Jahr neigt sich dem Ende. Es gab einige wegweisende gerichtliche Entscheidungen. Aber auch das nächste Jahr bietet eine Menge an gesetzlichen Änderungen, die insbesondere Arbeitgeber beachten sollten. Der heutige Newsletter beschäftigt sich daher mit den gesetzlichen Änderungen im Arbeitsrecht sowie mit den neusten Gerichtsentscheidungen. Sollten hierzu Fragen bestehen, können Sie sich gerne jederzeit an mich wenden.

Gliederung:

§ 1 Arbeitsrecht

1. Gesetzliche Änderungen 2025

- a) Mindestlohn
- b) Änderung der Fünftel-Regelung bei Abfindungen
- c) Nachweisbedingungen digital möglich
- d) Arbeitszeugnis in digitaler Form
- e) digitale Arbeitnehmerüberlassungsverträge
- f) erleichterte Bedingungen bei Elternzeit und Elternteilzeit
- g) erleichterte Bedingungen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz
- h) Erleichterte Bedingungen nach dem Arbeitszeitgesetz
- j) erleichterte Bedingungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz
- k) Anpassungen zum Mutterschutzgesetz

2. Anspruch auf Urlaubsabgeltung für vor dem Beschäftigungsverbot entstandenen Urlaub,
BAG, Urt. v. 20.08.2024 – 9 AZR 226/23

3. Ohne Mitbestimmung des Betriebsrats keine Head-Set-Pflicht für Arbeitnehmer,
Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 16.07.2024 – 1 ABR 16/23

§ 2 Notariat

1. Unwirksamkeit der Beurkundung eines Pflichtteilsverzichtsvertrages in Abwesenheit des Erblassers; keine Auslegung bzw. Umdeutung als Vereinbarung unter künftigen gesetzlichen Erben über Pflichtteil,
BGH, Urt. v. 20.11.2024 – IV ZR 263/23

2. Verbot der Vermietung an die für die Unterbringung von Asylbewerbern zuständige Behörde in Gemeinschaftsordnung,
KG, Beschl. V. 19.09.2024 – 1 W 410/23-448/23

§ 1 Arbeitsrecht

1. Gesetzliche Änderungen 2025

a) Mindestlohn

Ab dem 01.01.2025 beträgt der Mindestlohn pro Stunde 12,82 Euro.

Es sollte beachtet werden, dass Arbeitgeber, die keinem Tarifvertrag unterliegen, ihren Auszubildenden ebenfalls einen Mindestlohn nach § 17 Abs. 2 BBiG bezahlen müssen. Der Mindestbetrag, der pro Ausbildungsjahr bezahlt werden muss, ergibt sich dabei gestaffelt aus § 17 Abs. 2 BBiG für das jeweilige Ausbildungsjahr.

Der Höchstbetrag für Minijober beträgt ab dem 01.01.2025 556,00 Euro.

b) Änderungen der Fünftel-Regelung bei Abfindungen

Bisher war es so, dass Arbeitgeber bei einer Abfindungszahlung für den Lohnsteuerabzug verantwortlich waren. Wurden die Fünftel-Regelung von dem Arbeitgeber überhaupt nicht beachtet oder falsch angewandt und wurden dadurch zu geringe Beträge an das Finanzamt abgeführt, haftete der Arbeitgeber gegenüber dem Finanzamt. Der Arbeitgeber konnte zwar grundsätzlich bei dem Arbeitnehmer Regress verlangen. War dies jedoch nicht möglich, trug der Arbeitgeber den Schaden selbst. Ab 2025 müssen Arbeitnehmer die Fünftel-Regelung bei der Einkommenssteuererklärung selber berücksichtigen und beim Finanzamt beantragen.

c) Nachweisbedingungen digital möglich

Bislang mussten nach § 2 Nachweisgesetz die wesentlichen Arbeitsbedingungen dem Arbeitnehmer in Schriftform mitgeteilt werden. Dies ist nunmehr in Textform möglich. Der Arbeitnehmer muss jedoch den Empfang bestätigen. Die wesentlichen Arbeitsbedingungen müssen jedoch weiterhin in Schriftform erfolgen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt.

Ausnahmen hiervon bestehen jedoch nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz für bestimmte Branchen, wie z. B. Speditionen, Baugewerbe, Gaststätten etc..

Auch für Regelaltersrentenbefristungen nach § 41 S. 1 SGB VI reicht nunmehr die Textform aus. Die Textform gilt jedoch nicht für sonstige Befristungen nach § 14 Abs. 4 TzBfG.

d) Arbeitszeugnis in digitaler Form

Bislang war es so, dass Arbeitszeugnisse in Schriftform erstellt werden mussten nach § 9 GewO. Zukünftig ist jedoch auch ein Arbeitszeugnis in Textform möglich nach § 9 Abs. 3 GewO, wenn der Arbeitnehmer hiermit einverstanden ist. Hierfür ist dann jedoch eine qualifizierte elektronische Signatur nach § 126a BGB erforderlich. Die Erstellung des Arbeitszeugnisses ist jedoch nicht möglich, wenn das Arbeitsverhältnis endete und nachträglich ein Zeugnis mit dem Beendigungsdatum erstellt wird.

e) Digitale Arbeitnehmerüberlassungsverträge

Ab 2025 sind Arbeitnehmerüberlassungsverträge auch in Textform möglich.

f) Erleichterte Bedingungen bei Elternzeit und Teilelternzeit

Bislang war es so, dass der Antrag auf Elternzeit und Elternteilzeit genauso wie die Ablehnung der Elternzeit der Schriftform nach §§ 16 Abs. 1 und 15 Abs. 7 BEEG bedurften. Anträge für Elternzeit und Elternteilzeit bedürfen für Kinder, die ab dem 01.05.2025 geboren werden, ebenso lediglich der Textform wie auch die Ablehnung.

g) erleichterte Bedingungen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Hier geltend die Ausführungen zum Antrag auf Elternzeit und Elternteilzeit entsprechend.

h) Erleichterte Bedingungen nach dem Arbeitszeitgesetz

Arbeitgeber waren bislang nach § 16 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, einen Ausdruck des Arbeitszeitgesetzes sowie der aufgrund des ArbZG erlassenen, für den Betrieb geltenden Rechtsverordnungen und der für den Betrieb geltenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen. Ab 2025 reicht es aus, diese Dokumente in der betriebsüblichen Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen.

j) erleichterte Bedingungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

Die Ausführungen zum Arbeitszeitgesetz geltend entsprechend für das Jugendarbeitsschutzgesetz.

k) Anpassungen zum Mutterschutzgesetz

Bislang waren Arbeitgeber nach § 10 Abs. 1 Mutterschutzgesetz ausnahmslos zu einer anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung im Mutterschutz verpflichtet. Diese generelle Pflicht entfällt nunmehr, wenn nach einer veröffentlichten Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz eine schwangere oder stillende Frau die Tätigkeit nicht ausüben oder eine Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein darf.

2. Anspruch auf Urlaubsabgeltung für vor dem Beschäftigungsverbot entstandenen Urlaub, BAG, Urt. v. 20.08.2024 – 9 AZR 226/23

Das Bundesarbeitsgericht musste sich in dieser Entscheidung mit einem Fall auseinandersetzen, in dem es um mehrere Urlaubsansprüche ging, die vor mehreren Beschäftigungsverboten bereits entstanden waren. In dem Fall ging es um eine Zahnarthelferin, der aufgrund mehrerer Schwangerschaften mehrere Beschäftigungsverbote ausgesprochen wurden. Das Arbeitsverhältnis endete schließlich und es stellte sich die Frage, was mit den Urlaubsansprüchen, welche vor den jeweiligen Beschäftigungsverboten noch bestanden und nicht genommen wurden, passieren sollte. Aus § 24 Satz 2 MuSchG ergibt sich, dass eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbot im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann. Für entstandenen Urlaub vor dem jeweiligen Beschäftigungsverbot gelte nichts anderes. Auch für Urlaubsansprüche, die während aufeinanderfolgender Beschäftigungsverboten entstanden sind, gelten danach, dass diese jedenfalls vor dem letzten Beschäftigungsverbot entstanden sind, sodass die Ausnahmeregelung auch für diese Ansprüche gelte. Das Bundesarbeitsgericht stellte in der Entscheidung darüber hinaus auch noch einmal fest, dass diese Ausnahmeregelung nicht nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelte, sondern auch für den vertraglich geschuldeten Mehrurlaub.

3. Ohne Mitbestimmung des Betriebsrats keine Head-Set-Pflicht für Arbeitnehmer, Bundesarbeitsgericht, Beschluss v. 16.07.2024 – 1 ABR 16/23

Im vorliegenden Fall wollte ein Bekleidungseinzelhandelskonzern ein Head-set-System für die Mitarbeiter in den einzelnen Filialen einrichten für die interne Kommunikation der Beschäftigten in den einzelnen Filialen. Die zentrale Steuerung dieses System sollte über die IT-Abteilung des Konzerns in Dublin erfolgen. Es war sichergestellt, dass die Gespräche nicht aufgezeichnet wurden und die Nutzung eines bestimmten Head-Sets nicht einem bestimmten Mitarbeiter zugeordnet werden konnte. Hierzu schloss der Konzern mit dem Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung. Der Betriebsrat einer Filiale ging hiergegen vor. Der Betriebsrat war der Auffassung, dass hier ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG vorliege und nicht der Gesamtbetriebsrat zuständig sei, sondern der jeweilige

Betriebsrat. Die Zuständigkeit des jeweiligen Betriebsrats in den Filialen verneinte das BAG. Es sah jedoch einen Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Das Bundesarbeitsgericht stellte vorliegend fest, dass es sich bei diesem System um eine technische Einrichtung handele, die zur Überwachung der Arbeitnehmer i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt sei. Die Einführung und Nutzung unterliege auch dann der betrieblichen Mitbestimmung, wenn die Gespräche nicht aufgezeichnet werden. Das Bundesarbeitsgericht sah hier ein Überwachungspotential in der Möglichkeit, dass jede Person, die das Headset nutzte – also auch Führungskräfte – die Gespräche mithören können. Aufgrund der jeweiligen erkennbaren Stimme bestehe daher eine indirekte Kontrollmöglichkeit für die Führungskräfte.

§ 2 Notariat

1. Unwirksamkeit der Beurkundung eines Pflichtteilsverzichtsvertrages in Abwesenheit des Erblassers; keine Auslegung bzw. Umdeutung als Vereinbarung unter künftigen gesetzlichen Erben über Pflichtteil, BGH, Urt. v. 20.11.2024 – IV ZR 263/23

Vorliegend ging es um einen Haftungsfall eines Notars. Dieser hatte einen Pflichtteilsverzichtsvertrag beurkundet, in dem der Erblasser jedoch durch eine Mitarbeiterin des Notars vertreten wurde. Bei einem solchen Pflichtteilsverzichtsvertrag muss der Erblasser jedoch zugegen sein, er kann sich nicht vertreten lassen. Der Pflichtteilsverzichtsvertrag war nach § 2347 Satz 1 Halbsatz 1 BGB unwirksam. Es stellte sich jedoch die Frage, ob die Regelungen des unwirksamen Pflichtteilsverzichtsvertrages als eine Vereinbarung unter künftigen gesetzlichen Erben über den Pflichtteil gemäß § 311b Abs. 5 BGB ausgelegt werden kann. Dies verneinte der BGH. Dies würde zu einer unzulässigen Erweiterung des Vertragsgegenstands über die rechtlichen Beziehungen hinaus führen, die die Parteien regeln wollten. Der Pflichtteilsverzicht ist hinsichtlich seines Geschäftsgegenstands und dessen wirtschaftlicher Bedeutung so wesentlich vom Erlass eines Pflichtteilsanspruchs, dass eine Auslegung oder Umdeutung des Angebots auf einen Pflichtteilsverzicht in ein Angebot auf Erlass eines Pflichtteilsanspruchs im Allgemeinen in Betracht kommt. Darüber hinaus hätte ein solcher Vertrag in der notariellen Urkunde ausdrücklich zu entnehmen sein müssen. Dies war nicht der Fall.

2. Verbot der Vermietung an die für die Unterbringung von Asylbewerbern zuständige Behörde in Gemeinschaftsordnung, KG, Beschl. V. 19.09.2024 – 1 W 410/23-448/23

Eine Bestimmung in der Gemeinschaftsordnung einer Wohnungseigentümergeinschaft, wonach den Eigentümern die Vermietung ihres Sondereigentums an die für die Unterbringung von Asylbewerbern zuständige (Landes-)Behörde untersagt wird, ist nicht offensichtlich unwirksam. Das Grundbuchamt hat deshalb keinen Anlass, den Antrag auf Eintragung einer entsprechenden Ergänzung der Gemeinschaftsordnung in den Wohnungs- und Teileigentumsgrundbüchern zu beanstanden.

Ich wünsche allen einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Niehaus
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht