

Kanzlei Stephan Niehaus, Denekamper Straße 4, 48529 Nordhorn

Stephan Niehaus
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Mitglied in den Arbeitsgemeinschaften
- Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein
- Verkehrsrecht im Deutschen Anwaltverein
- Anwaltsnotariat im Deutschen Anwaltverein

Denekamper Straße 4
48529 Nordhorn
Telefon 0 59 21 / 811 95 90
Telefax 0 59 21 / 811 95 99

www.stephan-niehaus.de
anwalt@stephan-niehaus.de

Newsletter Januar 2026

Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,

der erste Monat im neuen Jahr 2026 ist bereits vorüber. Auch im Januar 2026 gab es einige Entscheidungen aus dem letzten Jahr, die nunmehr veröffentlicht wurden. Gleichzeitig wollen wir auch auf wichtige Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht für das Jahr 2026 hinweisen. Für Rückfragen stehe wir wie immer gerne zur Verfügung.

Gliederung:

§ 1 Arbeitsrecht

1. Bestimmung des anwendbaren Rechts bei Wechsel der gewöhnlichen Arbeitsortes bei Arbeiten in mehreren Staaten,
EuGH, Urt. v. 11.12.2025 – c – 485-24

2. Urlaubsabgeltung als außerordentliche Einkünfte,
FG Münster, Urt. v. 13.11.2025 – 12 K 1853/23 E

3. Inhaltskontrolle bei beschränktem Verweis auf Tarifvertrag,
BAG, Urt. v. 02.07.2025 – 10 AZR 162/24

4. Vermutungswirkung für die Entgeltbenachteiligung,
BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24

5. Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung auch nach Ablauf der 15-Monatsfrist möglich,

Achtung neue Bankverbindung!

Bankverbindungen:
Grafschafter Volksbank eG
IBAN: DE19 2806 9956 5701 5813 00
BIC: GENODEF1NEV

Kreissparkasse Nordhorn
IBAN: DE93 2675 0001 0151 8561 50
BIC: NOLADE21NOH

Steuernummer:
55/131/14468
USt-IdNr.:
DE361154882

BAG, Urt. v. 15.07.2025 – 9 AZR 198/24

§ 2 Verkehrsrecht

1. Sorgfaltspflichten beim Fahrstreifenwechsel und nachfolgender Verkehr,
OLG Celle, Urt. v. 05.11.2025 – 14 U 66/25

2. E-Zigarette als elektronisches Gerät,
OLG Köln, Beschl. v. 25.09.2025 – III-1 Orbs 139/25

§ 3 Notar

1. Mietervorkaufsrecht bei Verkauf vermieteten Wohnraums durch eine Gesellschaft an eine Personenhandelsgesellschaft mit identischen Gesellschaftern,
BGH, Urt. v. 08.10.2025 – VIII ZR 18/24

2. Schenkungssteuerfreiheit der Übertragung eines Familienheims auf eine Ehegatten-GbR,
BFH, Urt. v. 04.06.2025 – II R 18/23

3. Zur Grundbuchfähigkeit von noch nicht gezeugten Personen (nondum concepti),
BGH, Beschl. v. 26.06.2025 – V ZB 48/24

§ 4 Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht 2026

§ 1 Arbeitsrecht

**1. Bestimmung des anwendbaren Rechts bei Wechsel der gewöhnlichen Arbeitsortes bei Arbeiten in mehreren Staaten,
EuGH, Urt. v. 11.12.2025 – c – 485-24**

Die Art. 3 und 6 des Übereinkommens über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht, aufgelegt zur Unterzeichnung am 19.06.1980 in Rom, und insbesondere der letzte Teilsatz von dessen Art. 6 Abs. 2 sind dahin auszulegen, dass in dem Fall, dass ein Arbeitnehmer, nachdem er seine Arbeit eine gewisse Zeit lang an einem bestimmten Ort verrichtet hat, dazu angehalten wird, seine Tätigkeit an einem anderen Ort auszuüben, der zum neuen gewöhnlichen Arbeitsort dieses Arbeitnehmers werden soll, eben dieser Ort im Rahmen der Prüfung der Gesamtumstände zu berücksichtigen ist, um das Recht, das mangels einer Rechtswahl der Parteien anzuwenden wäre, zu bestimmen.

**2. Urlaubsabgeltung als außerordentliche Einkünfte,
FG Münster, Urt. v. 13.11.2025 – 12 K 1853/23 E**

Abgeltungszahlungen für Urlaubsansprüche mehrerer Jahre im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind als außerordentliche Einkünfte im Sinne von § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG anzusehen und können nach Maßgabe des § 34 Abs. 1 EStG der ermäßigten Besteuerung (sog. „Fünftelregelung“) unterliegen.

3. Inhaltskontrolle bei beschränktem Verweis auf Tarifvertrag,

BAG, Urt. v. 02.07.2025 – 10 AZR 162/24

Werden in einem Arbeitsvertrag lediglich auf einzelne Regelungen oder Regelungskomplexe eines Tarifvertrages verwiesen, unterliege auch diese in Bezug genommenen tariflichen Regelungen der AGB-rechtlichen Inhaltskontrolle. Nur wenn in einem Arbeitsvertrag auf den gesamten Tarifvertrag verwiesen, also eine Globalverweisung, besteht das Kontrollprivileg gemäß § 310 Abs. 4 S. 3 BGB.

Arbeitgeber sollten daher darauf achten, ob sie in dem Arbeitsvertrag lediglich auf einzelne Regelungen in einem Tarifvertrag verweisen oder auf den gesamten Tarifvertrag. Im letzteren Fall findet eine Kontrolle durch ein Gericht nicht statt.

**4. Vermutungswirkung für die Entgeltbenachteiligung,
BAG, Urt. v. 23.10.2025 – 8 AZR 300/24**

Damit der Arbeitnehmer im Prozess eine Entgeltbenachteiligung nachweisen kann, reicht es zur Begründung der Vermutung einer solchen Entgeltbenachteiligung aus, wenn der Arbeitnehmer sich auf eine einzige Vergleichsperson des anderen Geschlechts beruft.

**5. Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung auch nach Ablauf der 15-Monatsfrist möglich,
BAG, Urt. v. 15.07.2025 – 9 AZR 198/24**

Grundsätzlich ist es so, dass für Krankheitszeiten nach Ablauf der 15-Monatsfrist eine Urlaubsabgeltung für diese Urlaubstage nicht mehr verlangt werden können seitens des Arbeitnehmers. Dies ist jedoch möglich, wenn die Arbeitsvertragsparteien in einem Arbeitsvertrag von der 15-Monatsfrist abweichen und festlegen, dass der gesetzliche Mindesturlaub bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhalten bleibt.

§ 2 Verkehrsrecht

**1. Sorgfaltspflichten beim Fahrstreifenwechsel und nachfolgender Verkehr,
OLG Celle, Urt. v. 05.11.2025 – 14 U 66/25**

Der Abbruch eines Spurwechsels stellt keinen eigenen, neuen Spurwechsel dar, sodass die bei einem Spurwechsel nach § 7 Abs. 5 StVG zu beachtenden Sorgfaltspflichten nicht gelten. Die Rücklenkbewegung nach einem abgebrochenen Spurwechsel stellt eine Weiterfahrt auf dem ursprünglichen befahrenen Fahrstreifen dar, wenn der bisherige Fahrstreifen noch nicht vollständig verlassen wurde. Der besondere Schutz aus § 7 Abs. 5 S. 1 StVO umfasst den Verkehr auf der anderen, nicht jedoch rückwärtigen Verkehr auf der eigenen Fahrspur. Vorliegend ist dem Spurwechsler, der den Wechsel abbrechen muss, kein Verschulden vorzuwerfen, wenn es zu einem Unfall mit dem hinter ihm fahrenden Fahrzeug kommt.

**2. E-Zigarette als elektronisches Gerät,
OLG Köln, Beschl. v. 25.09.2025 – III-1 Orbs 139/25**

Führt der Führer eines Kraftfahrzeuges Tippbewegungen auf dem Display seiner E-Zigarette durch, um die Dampfstärke der E-Zigarette einzustellen, stellt dies einen Verstoß gegen § 23 Abs. 1a StVO dar.

§ 3 Notar

1. Mietervorkaufsrecht bei Verkauf vermieteten Wohnraums durch eine Gesellschaft an eine Personenhandelsgesellschaft mit identischen Gesellschaftern, BGH, Urt. v. 08.10.2025 – VIII ZR 18/24

Auch die Veräußerung von vermieteten Wohnräumen, an denen nach der Überlassung an den Mieter Wohnungseigentum begründet worden ist oder begründet werden soll, an eine Personenhandelsgesellschaft, deren Gesellschafter mit denen der veräußernden Gesellschaft personenidentisch sind, stellt einen Verkauf an einen Dritten i. S. v. § 570b Abs. 1 S. 1 BGB a. F. (§ 577 Abs. 1 S. 1 BGB) dar. Dies gilt auch bei einer nach der Überlassung vollzogenen oder beabsichtigten Realteilung des mit den vermieteten Räumen bebauten Grundstücks.

2. Schenkungssteuerfreiheit der Übertragung eines Familienheims auf eine Ehegatten-GbR, BFH, Urt. v. 04.06.2025 – II R 18/23

Überträgt ein Ehegatte unentgeltlich das Familienheim auf eine GbR, an der beide Ehegatten zu gleichen teilen beteiligt sind, ist der andere Ehegatte in Höhe des hälftigen Wertes des Familienheims schenkungssteuerrechtlich bereichert.

Auch der Erwerb von Gesamthandseigentum an einem Familienheim wird von der Steuerbefreiung nach § 13 Abs. 1 Nr. 4a S. 1 ErbStG erfasst.

3. Zur Grundbuchfähigkeit von noch nicht gezeugten Personen (nondum concepti), BGH, Beschl. v. 26.06.2025 – V ZB 48/24

Eine noch nicht gezeugte Person kann Inhaberin eines – durch ihre Lebendgeburt bedingten – Grundpfandrechts sein und ein solches erwerben. Daher ist die Eintragung eines Grundpfandrechts zugunsten noch nicht gezeugter Nachkommen in das Grundbuch nicht inhaltlich unzulässig i. S. v. § 53 Abs. 1 S. 2 GBO.

§ 4 Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht 2026

1. Mindestlohn steigt ab dem 01.01.2026: 13,90 € brutto pro Stunde

2. Neue Minijob-Verdienstobergrenze beträgt 603 Euro

3. Regeln zum Paketbotenschutz verlängert bis Ende 2026. Im Paketbotenschutzgesetz ist geregelt, dass Auftraggeber von Paketdienstleistungen, die Subunternehmer einschalten, für diese haften, wenn diese ihre Mitarbeiter schwarz beschäftigen und keine Sozialversicherungsbeiträge abführen.

4. Höhe Mindestlöhne für Pflegekräfte ab dem 01. Juli 2026:

-> Pflegehilfskräfte: 16,95 € brutto pro Stunde

-> qualifizierte Pflegehilfskräfte: 18,26 € brutto pro Stunde

-> Pflegefachkräfte: 21,03 € brutto pro Stunde

5. Befristete Weiterbeschäftigungen nach Renteneintritt erleichtert: Für Mitarbeiter, die das Renteneintrittsalter erreichen, wird das sogenannte Vorbeschäftigungsverbot aufgehoben. Das Vorbeschäftigungsverbot gilt bei sachgrundlosen Befristungen und besagt, dass eine sachgrundlose Befristung unzulässig ist, wenn der Arbeitnehmer schon vorher bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Viele Arbeitsverträge enthalten sog. Rentenklauseln, wonach das Arbeitsverhältnis automatisch mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet. Bislang war es daher nicht möglich, den Mitarbeiter sodann sachgrundlos befristet weiterhin zu beschäftigen. Dies ändert sich ab 2026. Ebenfalls verlängert sich in diesen Fällen die maximale Befristung von zwei Jahren auf acht Jahre. Zulässig ist dabei eine zwölfmalige Verlängerung der Befristung.

6. Erweiterung der Entgelttransparenz ab Mitte 2026

- Bis zum 07. Juni 2026 müssen die EU-Länder darüber hinaus die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht umsetzen. Seit 2017 gibt es in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz, das die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit von Frauen und Männern durchsetzen will. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie geht jedoch erheblich weiter als das bisherige Entgelttransparenzgesetz. Die Richtlinie greift bereits für Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigte. Manche Regeln gelten dabei sogar unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb und könne daher auch Betriebe mit weniger als 100 Mitarbeiter treffen.

Die EU-Richtlinie sieht u. a. folgende Regelungen vor:

- > Arbeitgeber müssen in der Bewerbungsphase das für die ausgeschriebene Stelle vorgesehene Einstiegsgehalt oder dessen Spanne angeben
- > Bewerber dürfen nicht danach gefragt werden, wie die Entwicklung ihrer Löhne in ihren Beschäftigungsverhältnisses war.
- > Beschäftigte dürfen veröffentlichen, wie viel sie verdienen.
- > regelmäßiges Erstellen und Veröffentlichen von Berichten über geschlechtsspezifische Entgeltzahlungen
- > Arbeitnehmer haben unabhängig von der Betriebsgröße ein Auskunftsrecht über ihre Entgelthöhe und die für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchschnittliche Entgelthöhen.
- Schadensersatzansprüche für Arbeitnehmer, wenn diese für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt werden.
- > Beweislast für die gerechte Entlohnung trägt im Streitfall der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Niehaus
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Verkehrsrecht