IHK Saarland

Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe Nr. 01 | 2025

In dieser Ausgabe:

Neuerungen in Arbeitsrecht 2025 2
Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld 3
Abwerben von Mitarbeitern 3
Urlaubskürzung bei Elternzeit 4
VERANSTALTUNGEN 6
„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“ 6

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland │ 66104 Saarbrücken │ Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 │ 66119 Saarbrücken
Tel. 0681/9520-0 │ Fax 0681/9520-888 │ E-Mail: info@saarland.ihk.de │ Internet: www.saarland.ihk.de

Neuerungen in Arbeitsrecht 2025

Mindestlohn steigt auf 12,82 €

Der Mindestlohn ist zum 1. Januar 2025 von 12,41 Euro auf 12,82 Euro angestiegen. Gleichzeitig steigt die monatliche Verdienstgrenze für Minijobber auf 556 Euro und die maximale Jahresverdienstgrenze auf 6.672 Euro. Mehr Informationen zum Mindestlohn finden Sie in unserem Infoblatt „Der gesetzliche Mindestlohn“.

Änderung der Schriftformerfordernisse

Arbeitsverträge können seit dem 1. Januar 2025 in Textform abgeschlossen werden. Das bedeutet, dass keine handschriftlichen Originalunterschriften unter den Arbeitsvertrag müssen. Ermöglicht wird das durch Änderungen im Nachweisgesetz durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz. Bislang sah § 2 Nachweisgesetz vor, dass die wesentlichen Vertragsbedingungen „schriftlich niederzulegen“ und vom Arbeitgeber zu unterschreiben sind.

Auch die Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze beendet ist, kann in Textform abgeschlossen werden, vgl. § 41 S. 3 SGB VI.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Seit dem 1. Januar 2025 kann das Zeugnis mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch in elektronischer Form erteilt werden. Bei der elektronischen Form ist erforderlich, dass das elektronische Dokument mittels einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen wird.

Auch für Arbeitnehmerüberlassungsverträge reicht künftig die Textform aus. Inhaltlich hat sich nichts geändert. Der Überlassungsvertrag muss weiterhin die Vorgaben nach § 12 AÜG erfüllen.

Eltern, die einen Anspruch auf Elternzeit geltend machen möchten, können dies ab dem 1. Januar 2025 ebenfalls in Textform machen. Umgekehrt ist auch die Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber in Textform möglich.

Erhöhung der Schwerbehinderten- Ausgleichsabgabe

Jeder Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 regelmäßigen Arbeitsplätzen ist verpflichtet, mindestens 5% der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten zu besetzen. Wird die Pflichtquote nicht erfüllt, muss der Arbeitgeber monatlich eine Ausgleichsabgabe zahlen. Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird anhand der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote Schwerbehinderter berechnet. Zum 1. Januar 2025 hat sich die Ausgleichsabgabe erhöht. Seitdem gilt bei einer

Beschäftigungsquote von 3 % bis < Pflichtsatz von 5 % 155 €	155 €
Beschäftigungsquote von 2 % bis unter 3 %	275 €
Beschäftigungsquote von weniger als 2 %	405 €
Beschäftigungsquote von 0 %	815 €

Mehr dazu in unserem Infoblatt „Beschäftigung von Schwerbehinderten“.

Verlängerung der Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld

Die Bundesregierung hat die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert. Sie reagiert damit auf den deutlichen Anstieg der Kurzarbeit in Deutschland. Mit der Verordnung gibt die Bundesregierung den Unternehmen und deren Beschäftigten Planungssicherheit und bietet eine Alternative zu Entlassungen. Kurzarbeit trägt zur Absicherung der Beschäftigten bei: Sie behalten ihren Arbeitsplatz und ihr Einkommensverlust wird teilweise kompensiert. Zudem kann die Zeit des Arbeitsausfalls zur Qualifizierung genutzt werden. Auch für Arbeitgeber bietet die Kurzarbeit Vorteile, denn sie können ihre eingearbeitete Belegschaft halten. Verbessert sich die wirtschaftliche Situation, können Unternehmen die Produktion schnell wieder hochfahren.

Die Verordnung und die Verlängerung der Bezugsdauer gelten bis 31. Dezember 2025. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten.

Quelle: PM der Bundesregierung vom 18. Dezember 2024

Abwerben von Mitarbeitern

Das Abwerben von Mitarbeitern eines Unternehmers ist lauterkeitsrechtlich grundsätzlich erlaubt. Dies gilt auch dann, wenn die Abwerbung bewusst und planmäßig erfolgt, insbesondere von einem Mitbewerber oder einem von ihm beauftragten berufsmäßigen Abwerber (Headhunter, Personalberater) ausgeht. Damit das Abwerben unlauter wird, müssen besondere Umstände vorliegen.

Die beiden streitenden Parteien produzieren und vertreiben u.a. stationäre Brandschutzsysteme wie z. B. Brandmeldeanlagen, Sprinkleranlagen und sonstige Löschanlagen und konkurrieren auf diesem Markt sowohl um Kunden als auch um fachkundige Mitarbeiter.

Ca. 25 Mitarbeiter („wechselwillige Mitarbeiter“), die derzeit oder bis vor Kurzem noch bei der Antragsgegnerin beschäftigt sind bzw. waren, haben sich entschlossen, zur Antragstellerin zu wechseln. Mit allen 25 wurden Arbeitsverträge abgeschlossen. Teilweise kündigen die wechselwilligen Mitarbeiter fristlos vor Eintrittsdatum, teilweise erschienen die neuen Mitarbeiter nicht zum ersten Arbeitstag.

Die Antragstellerin wirft der Antragsgegnerin vor, die wechselwilligen Mitarbeiter zum Vertragsbruch verleitet zu haben. Neben der kostenfreie Rechtsberatung durch einen externen Anwalt habe die Antragsgegnerin den wechselwilligen Mitarbeitern eine Prämienzahlung in Höhe von 2.000-3.000 € versprochen, wenn sie von dem Wechsel Abstand nehmen würden. Die Antragstellerin verlangt Unterlassung des Abwerbens.

Das LG Koblenz lehnte den Antrag im Eilverfahren ab. Die Antragsgegnerin hat die Antragstellerin nicht gezielt behindert und damit nicht unlauter gehandelt hat.

Die Freiheit des Wettbewerbs erstreckt sich auch auf die Nachfrage nach Arbeitnehmern. Unternehmer haben keinen Anspruch auf den Bestand ihrer Mitarbeiter. Die für ein Unternehmen Tätigen sind zudem in der Wahl ihres Arbeitsplatzes frei. Das Abwerben von Mitarbeitern eines Unternehmers, gleichgültig, ob er auf dem Absatzmarkt Mitbewerber ist oder nicht, ist daher lauterkeitsrechtlich grundsätzlich erlaubt. Das gilt auch dann, wenn die Abwerbung bewusst und planmäßig durch den Mitbewerber oder einen beauftragten berufsmäßigen Abwerber (Headhunter, Personalberater) erfolgt.

Grundsätzlich spielt es auch keine Rolle, welche (Schlüsselkräfte) oder wie viele Mitarbeiter abgeworben werden. Der Abwerbende braucht auch sein Vorhaben dem bisherigen Arbeitgeber nicht mitzuteilen, um ihm ein Bleibeangebot zu ermöglichen.

Da Mitarbeiterabwerbung grundsätzlich zulässig ist, müssen zur Begründung der Unlauterkeit besondere Umstände vorliegen. Solche besonderen Umstände sind gegeben, wenn der konkurrierende Unternehmer mit der Abwerbung einen verwerflichen Zweck verfolgt oder bei der Abwerbung selbst verwerfliche Mittel oder Methoden anwendet. Für den Fall, dass ein Unternehmen einen abgeworbenen Mitarbeiter rückabwerben will, gelten dieselben Maßstäbe. Allerdings kann dies nur gelten, wenn die Abwerbung an sich schon wettbewerbskonform war. Bei einer wettbewerbswidrigen Abwerbung, sind bei der Rückabwerbung mildere Maßstäbe anzulegen.

Die eigene Leistungsfähigkeit zu steigern oder zu verbessern allein ist wettbewerbsrechtlich nicht zu beanstanden. Ein verwerflicher Zweck liegt dann aber vor, wenn mit dem Abwerben primär dem Mitbewerber geschadet werden soll. Eine solche Behinderungsabsicht ist anzunehmen, sobald der Arbeitnehmer vom Abwerbenden nicht benötigt wird oder nur gezielt, von einem ganz bestimmten Unternehmen abgeworben wird, ohne die anderen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu sondieren.

Das Gericht konnte keine Behinderungsabsicht der Antragsgegnerin erkennen. Die wechselwilligen Mitarbeiter waren zuvor bei ihr tätig, sodass sie ein erhebliches Eigeninteresse an der Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeiter hat und diese benötigt.

Ein vorwerfbares Verhalten konnte durch die Antragstellerin nicht bewiesen werden. Allein aus dem Umstand, dass die Kündigungen in Wortlaut, Aufbau und Form identisch sind, folgt nicht, dass diese von der Antragsgegnerin herrühren. Die Prämienzahlung wurde zudem im Rahmen einer Betriebsversammlung allen Mitarbeitern angeboten.

LG Koblenz, Beschluss vom 17. September 2024, 11 O 12/24

Urlaubskürzung bei Elternzeit

Nach § 17 Abs. 1 BEEG hat der Arbeitgeber das Recht, den Jahresurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen. Diese Regelung bezieht sich allein auf den Erholungsurlaub während des laufenden Arbeitsverhältnisses, nicht dagegen auf die Urlaubsabgeltung. Aus diesem Grund muss dem Arbeitnehmer die Kürzungserklärung des Arbeitgebers noch im bestehenden Arbeitsverhältnis zugehen. Das hat der BGH entschieden.

Im vorliegenden Fall streiten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmerin wegen der Urlaubsabgeltung aus den Jahren 2015 bis 2020. Nachdem die Arbeitnehmerin 2015 schwanger wurde, befand Sie sich nach der Geburt des zweiten Kindes bis 2020 in Elternzeit. Nachdem Sie das Arbeitsverhältnis kündigte, verlangte sie Abgeltung ihres Resturlaubes, insgesamt 146 Arbeitstage. Sie erhielt in allen Instanzen Recht.

Das BAG stellte klar, dass die Arbeitnehmerin auch während der Elternzeit Urlaub erwirbt und nicht verfällt, wenn er nicht im laufenden Kalenderjahr genommen wird. § 17 Abs. 1 BEEG räumt dem Arbeitgeber jedoch das Recht ein, den Urlaubsumfang für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit im Wege der Kürzung an die ausgesetzte Arbeitspflicht des Arbeitnehmers anzupassen.

Von diesem Recht hat der Arbeitgeber keinen Gebrauch gemacht. Zwischen dem Ende der Elternzeit und der Kündigung durch die Arbeitnehmerin lagen vier Monate, in denen der Arbeitgeber Möglichkeit hatte, eine Kürzung zu erklären. Das Kürzungsrecht kann nicht mehr ausgeübt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Der Urlaubsabgeltungsanspruch als reiner Geldanspruch tritt an die Stelle des Urlaubsanspruchs kann nicht gekürzt werden.

BAG, Urteil vom 16. April 2024, 9 AZR 165/23

VERANSTALTUNGEN

„Early Bird-Reihe zum Arbeitsrecht“

- **Einstellung von Mitarbeitern: Was ist alles zu beachten?**
  Dienstag, 11. März 2025, 8.30 - 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

  Anmeldungen **bis 10. März 2025** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per Direktlink.

- **Der Arbeitsvertrag: Was muss und was sollte drinstehen?**
  Dienstag, 8. April 2025, 8.30 - 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

  Anmeldungen **bis 7. April 2025** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per Direktlink.

- **Arbeitszeit: Was geht und was geht nicht?**
  Dienstag, 13. Mai 2025, 08:30 - 09:30 Uhr, Onlineveranstaltung

  Anmeldungen **bis 12. Mai 2025 2022** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per Direktlink.

- **Arbeitszeugnis: Wer schreibt, bleibt!?**
  Dienstag, 10. Juni 2025, 8.30 - 9.30 Uhr, Onlineveranstaltung

  Anmeldungen **bis 6. Juni 2025** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de oder per Direktlink.

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de
IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß
Tel.: (0681) 9520-600
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines
Tel.: (0681) 9520-640
Fax: (0681) 9520-690
E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:
IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020