



Unser **monatlich erscheinender Newsletter Recht | Fair Play** enthält u.a. aktuelle Informationen in den für Ihr Unternehmen wichtigen Rechtsgebieten und hält Sie über neueste Entwicklungen von Gesetzgebung und Rechtsprechung auf dem Laufenden.

## **Inhaltsverzeichnis**

### **1. Arbeitsrecht**

- Änderungen im Arbeitsrecht ab 2025
- Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Überstundenzuschläge

### **2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**

- BGH-Urteil: Darlehensrückzahlung und Anfechtung im Insolvenzverfahren
- Jahresabschlüsse offenlegen!

### **3. Wettbewerbsrecht**

- Vermittlung von Handwerksleistungen
- Darstellung eines Referenzpreises

### **4. Internetrecht**

- Online-Garantieversprechen: Gericht stoppt Pfannenwerbung mit Einschränkungen
- Aktualisierungspflicht eines Impressums nach Todesfall

### **5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges**

- Insolvenzantrag durch das Finanzamt: Was muss bei Zahlungsunfähigkeit glaubhaft gemacht werden?

## **1. Arbeitsrecht**

### **Änderungen im Arbeitsrecht ab 2025**

Im neuen Jahr treten verschiedene Änderungen im Arbeitsrecht in Kraft, die Formerfordernisse, den Mindestlohn und Minijob sowie die KI-Nutzung durch Arbeitnehmer betreffen:

#### **1. Erleichterte Formerfordernisse im Arbeitsrecht ab 1. Januar 2025**

Aufgrund des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) treten zum 1. Januar 2025 Neuregelungen in Kraft, die Formerfordernisse für Arbeitsvertragsbedingungen, Zeugnisse und Ansprüche bezüglich der Elternzeit betreffen:

##### **➔ Änderung des Nachweisgesetzes (NachwG):**

Die wesentlichen Vertragsbedingungen im Sinne von § 2 NachwG neuer Fassung können zukünftig „in Textform“ niedergelegt werden. Die Textform wird zum Beispiel durch E-Mails, Fax, PDF-Dokumente, aber auch Papierdokumente (bei denen eine Unterschrift nicht erforderlich ist) gewahrt.

Voraussetzungen: Das Dokument muss für den Arbeitnehmer zugänglich sein sowie gespeichert und ausgedruckt werden können. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer mit der Übermittlung aufzufordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Auch nach neuem Recht kann der

Arbeitnehmer verlangen, dass ihm die Arbeitsbedingungen unverzüglich in Schriftform ausgehändigt werden.

Ausnahme: Die Möglichkeit der Textform und der elektronischen Übermittlung gilt nicht für Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG) tätig sind.

➔ **Änderung von § 109 Gewerbeordnung (GewO):**

Bisher mussten Arbeitszeugnisse schriftlich erteilt werden; die elektronische Form war ausdrücklich ausgeschlossen. Dies ändert sich ab 1. Januar: Dann kann das Zeugnis mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erteilt werden.

➔ **Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG):**

Der Anspruch auf Elternzeit kann nach § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG neuer Fassung, der Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit kann nach § 15 Absatz 7 BEEG neuer Fassung in Textform geltend gemacht werden. Bisher galt hier das Schriftformerfordernis.

## **2. Mindestlohn und Minijob**

Der Mindestlohn steigt von aktuell 12,41 Euro zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro.

Seit 2022 ist die monatliche Verdienstgrenze im Minijob (Minijob-Grenze) dynamisch und an den jeweils gültigen Mindestlohn gekoppelt. Wird der allgemeine Mindestlohn erhöht, steigt auch die Minijob-Grenze. Ab 1. Januar 2025 steigt die Minijob-Grenze somit von 538 Euro auf 556 Euro im Monat.

## **3. Schulung von Mitarbeitern nach der KI-Verordnung ab 2. Februar 2025**

Mit der neuen KI-Verordnung der EU (KI-VO) treten unter anderem Schulungspflichten für Anbieter und Betreiber von KI-Systemen in Kraft:

Ab dem 2. Februar 2025 gilt für Anbieter und Betreiber von KI-Systemen die Pflicht, gemäß Artikel 4 KI-VO dafür zu sorgen, dass alle Mitarbeiter, die KI-Systeme betreiben und nutzen, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen.

Gemäß Artikel 3 Nr. 4 KI-VO ist „*Betreiber*“ eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder sonstige Stelle, die ein KI-System in eigener Verantwortung verwendet (mit Ausnahme einer persönlichen und nicht beruflichen Tätigkeit). Wenn Arbeitgeber ein KI-System oder ein KI-Modell mit allgemeinem Verwendungszweck entwickeln oder entwickeln lassen und dieses unter eigenem Namen oder ihrer Handelsmarke in Verkehr bringen oder das KI-System unter eigenem Namen oder ihrer Handelsmarke in Betrieb nehmen, sind sie „*Anbieter*“ im Sinne von Artikel 3 Nr. 3 KI-VO.

Die KI-VO ist abrufbar unter

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:L\\_202401689](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=OJ:L_202401689)

## **Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG): Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Überstundenzuschläge**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 5. Dezember 2024 ein wegweisendes Urteil zur Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gefällt. Demnach steht Teilzeitkräften ab der ersten Überstunde derselbe Zuschlag zu, der auch Vollzeitbeschäftigten gewährt wird. Diese Entscheidung setzt ein klares Zeichen für mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz.

Auslöser für das Urteil war die Klage einer Pflegekraft, die bei einem ambulanten Dialyseanbieter in Hessen in Teilzeit beschäftigt war. Der Tarifvertrag des Unternehmens sah Überstundenzuschläge von 30 Prozent vor – allerdings erst, wenn die reguläre Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschritten wurde. Dies führte dazu, dass die Klägerin trotz 129 geleisteter Überstunden weder Zuschläge noch eine Zeitgutschrift erhielt.

Die Pflegekraft sah darin eine Benachteiligung als Teilzeitbeschäftigte. Zudem argumentierte sie, dass die Regelung Frauen unverhältnismäßig stärker treffe, da der Großteil der Teilzeitkräfte im Unternehmen weiblich war.

Das BAG stellte in seinem Urteil klar, dass tarifliche Bestimmungen, die Teilzeitkräfte schlechterstellen, gegen das Diskriminierungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verstoßen. Solche Regelungen seien nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe die unterschiedliche Behandlung rechtfertigten. Im vorliegenden Fall habe jedoch kein solcher Grund festgestellt werden können.

Besonders problematisch sei, dass Teilzeitbeschäftigte bei der bisherigen Regelung erst dann Überstundenzuschläge erhielten, wenn sie das Arbeitszeitvolumen einer Vollzeitkraft überschritten. Darin liege ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz. Zudem wurde eine „mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts“ festgestellt, da Frauen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten überrepräsentiert seien.

Das BAG gab der Klägerin recht: Sie erhielt eine Zeitgutschrift für die geleisteten Überstunden und zusätzlich eine Entschädigung in Höhe von 250 Euro wegen der geschlechtsbezogenen Benachteiligung. Ursprünglich hatte die Pflegekraft eine Entschädigung von etwa 4.500 Euro, also einem Vierteljahresverdienst, gefordert.

Das Urteil setzt neue Maßstäbe im Umgang mit Teilzeitbeschäftigten: Das BAG betonte die Verpflichtung, Teilzeitkräfte genauso zu behandeln wie Vollzeitbeschäftigte, insbesondere in Bezug auf Überstundenregelungen. Unternehmen, die solche Regelungen bisher anders handhaben, müssen diese nun anpassen, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

*BAG, Urteil vom 5. Dezember 2024, Az.: 8 AZR 370/20*

## **2. Firmen-, Handels- und Gesellschaftsrecht**

### **BGH-Urteil: Darlehensrückzahlung und Anfechtung im Insolvenzverfahren**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit dem Urteil vom 19. September 2024 klargestellt, dass die Anfechtbarkeit von Rechtshandlungen in einem Insolvenzverfahren nicht allein davon abhängt, ob ein Gesellschafter der Schuldnerin auch maßgeblich an der darlehensgebenden Gesellschaft beteiligt ist.

Im Mittelpunkt des Falls stand die Insolvenz einer GmbH (Schuldnerin), über deren Vermögen am 16. Juni 2020 ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde. Bereits 2018 hatte die Schuldnerin von einer Aktiengesellschaft (AG) einen Kreditrahmen von 300.000 € erhalten, der vollständig ausgeschöpft wurde. Zur Absicherung trat die Schuldnerin ihre Forderungen aus Warenlieferungen und Leistungen an diese AG ab. Zudem übernahm eine weitere GmbH eine gesamtschuldnerische Haftung.

Die Gesellschafterstrukturen der beteiligten Unternehmen waren eng verflochten: Die Beklagten waren sowohl an der Schuldnerin als auch an der weiteren GmbH und weiteren Gesellschaften beteiligt. Der Kläger, Insolvenzverwalter der Schuldnerin, machte geltend, dass die Beklagten durch ihre Beteiligungen maßgeblichen Einfluss ausübten und daher eine Gläubigerbenachteiligung vorliege.

Der Kläger forderte 57.021,15 Euro von den Beklagten zurück. Dies begründete er mit den Paragraphen 143 Absatz 3 und 135 Absatz 2 Insolvenzordnung (InsO), der die Anfechtung von Rechtshandlungen regelt, bei denen eine Gesellschaft einem Dritten zugunsten eines Gesellschafters Befriedigung gewährt. Die Regelung dient dazu, Gläubigerbenachteiligungen zu verhindern, insbesondere wenn ein Gesellschafter durch Sicherheiten aus dem Gesellschaftsvermögen entlastet wird.

Das Oberlandesgericht (OLG) wies die Klage ab, und der BGH bestätigte diese Entscheidung: Zwar sei Paragraph 135 Absatz 2 InsO grundsätzlich anwendbar, wenn ein Gesellschafter für eine Forderung Sicherheiten bestellt habe und diese aus dem Gesellschaftsvermögen befriedigt würden. Im vorliegenden Fall war jedoch ausschlaggebend, dass die Beklagten ihre maßgebliche Beteiligung an der darlehensgebenden Gesellschaft allein nicht zur Grundlage eines Anfechtungsanspruchs machen konnten.

Der BGH stellte klar, dass die Befreiung eines Gesellschafters von einer durch ihn übernommenen Sicherheit eine Gläubigerbenachteiligung darstellt, wenn dies aus Mitteln der Gesellschaft geschieht. Allerdings genüge es für eine Anfechtung nach Paragraph 135 Absatz 2 InsO nicht, dass ein Gesellschafter durch seine Beteiligungen Einfluss auf die Finanzierungshilfe habe nehmen können.

Im Ergebnis lehnte der BGH den Anspruch des Klägers ab, da die bloße Einflussnahme durch Mehrfachbeteiligungen nicht ausreiche, um eine Anfechtung zu rechtfertigen. Entscheidend sei vielmehr, ob der Gesellschafter tatsächlich von der Sicherheit befreit worden und dies zulasten der Gesellschaftsgläubiger geschehen sei.

*BGH, Urteil vom 19. September 2024, Az.: IX ZR 173/23*

### **Jahresabschlüsse offenlegen!**

Kapitalgesellschaften, wie beispielsweise GmbHs, UGs (haftungsbeschränkt) sowie AGs, und Personenhandelsgesellschaften, die keine natürliche Person als persönlich haftenden Gesellschafter haben (z. B. GmbH & Co KG), müssen ihre Jahresabschlüsse regelmäßig offenlegen.

**Fristablauf** für das (reguläre) Geschäftsjahr 2023 mit Abschlussstichtag 31. Dezember 2023 ist **am 31. Dezember 2024**. Für bestimmte kapitalmarktorientierte Unternehmen und bestimmte Branchen können andere Fristen gelten.

Wird die rechtzeitige und vollständige Offenlegung versäumt, drohen Androhungsverfügung und Ordnungsgelder.

[Mehr erfahren beim Bundesamt für Justiz](#)

## **3. Wettbewerbsrecht**

### **Vermittlung von Handwerksleistungen**

Werden zulassungspflichtige Handwerksleistungen von einem nicht in die Handwerksrolle eingetragenen Unternehmen vermittelt, muss die reine Vermittlungstätigkeit bzw. der Einsatz von Subunternehmern in der Werbung ausreichend kenntlich gemacht werden.

Im vorliegenden Fall war ein Unternehmen beklagt, das mit Aussagen wie „*bei uns bekommen Sie alle Arten von Maler- und Tapezierarbeiten aus einer Hand*“ oder „*Wir bieten Ihnen ...*“ und „*Sollten Sie mit unserer Leistung nicht zufrieden sein...*“ warb.

Das Landgericht (LG) Frankfurt am Main sah die Formulierungen als wettbewerbswidrig an, da diese auf eine selbstständige Erbringung durch die Beklagte schließen lassen würden, für die das Unternehmen mangels Eintragung in die Handwerksrolle jedoch gar keine Zulassung hatte. Die reine Vermittlungstätigkeit bzw. die Weitervergabe der Aufträge an entsprechende Meisterbetriebe sei hieraus nicht zu erkennen. Jedoch stelle gerade die Angabe der reinen Vermittlungstätigkeit eine wesentliche Information im Sinne des § 5a des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) für den Verbraucher dar.

*LG Frankfurt am Main, Urteil vom 1. Oktober 2024, Az.: 3-06 O 539/23 – nicht rechtskräftig*

### **Darstellung eines Referenzpreises**

Gemäß einem Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Nürnberg muss der sogenannte „Referenzpreis“ in verständlicher Weise für den Verbraucher dargestellt werden.

Beklagt war ein Discounter, der in Bezug auf eine Ware vier verschiedene Preisinformationen in einem Werbeprospekt angab. Der Referenzpreis war innerhalb eines Fußnotentextes ebenfalls enthalten. Eine solche Darstellung sei jedoch nach Ansicht des OLG schon aufgrund der Fülle der Preisinformationen irreführend und für den Verbraucher nicht nachvollziehbar. Darüber hinaus sei es bereits fraglich, ob der Verbraucher aufgrund der vorgenannten Preis- und Rabattinformationen überhaupt noch einen Blick in die Fußnote werfe. Senkt ein Unternehmen einen Preis, muss es im Rahmen der Preisermäßigung gemäß § 11 Preisangabenverordnung (PAngV) gleichzeitig den niedrigsten Gesamtpreis angeben, den es innerhalb der letzten 30 Tage vor der Preisermäßigung gegenüber Verbrauchern angewendet hat.

*OLG Nürnberg, Urteil vom 24. September 2024, Az.: 3 U 460/24 – nicht rechtskräftig*

## **4. Internetrecht**

### **Online-Garantieversprechen: Gericht stoppt Pfannenwerbung mit Einschränkungen**

Das Oberlandesgericht (OLG) Hamm hat entschieden, dass die Werbung für eine beschichtete Pfanne mit einer „10-jährigen Garantie“ irreführend ist, wenn daraus nicht klar hervorgeht, dass die Garantie die Beschichtung der Pfanne ausnimmt.

Ein Kochgeschirrhersteller bewarb seine beschichtete Pfanne mit einem hervorgehobenen Garantieversprechen. Dass eine Einschränkung in Bezug auf die Beschichtung gilt, war lediglich auf einer separaten Webseite nachzulesen, die über einen kleinen Link erreichbar war.

Die Wettbewerbszentrale sah dies als irreführend an und klagte über zwei Instanzen. Das Gericht ließ keine Zweifel, dass plakative Garantieversprechen bei Verbrauchern die Erwartung weckten, die Garantie umfasse alle Teile des Produkts. Einschränkungen diesbezüglich müssten gut sichtbar kommuniziert werden.

*OLG Hamm, Beschluss vom 19. Juli 2024, Az.: I-4 U 28/24*

### **Aktualisierungspflicht eines Impressums nach Todesfall**

1. Das Impressum auf einer Webseite muss im Falle des Versterbens des Diensteanbieters binnen sechs Wochen nach dem Todesfall durch den Erben aktualisiert werden.
2. Resultiert aus dem Unterlassen dieser Verpflichtung ein Schaden in Form eines gegen den verstorbenen Diensteanbieter geführten Gerichtsprozesses, sind diesbezügliche Rechtsverfolgungskosten als kausaler Schaden zu bewerten.

*Landgericht (LG) Nürnberg-Fürth, Urteil vom 10. Juli 2024, Az.: 4 HK O 7215/23*

## **5. Zivilrecht, Gewerberecht, Gewerbliche Schutzrechte, Sonstiges**

### **Insolvenzantrag durch das Finanzamt: Was muss bei Zahlungsunfähigkeit glaubhaft gemacht werden?**

Zur Glaubhaftmachung des Eröffnungsgrunds der Zahlungsunfähigkeit durch das Finanzamt kann es ausreichen, wenn der wegen Nichtabgabe der Vermögensauskunft bereits im Schuldnerverzeichnis eingetragene Schuldner auf rückständige Steuern in fünfstelliger Höhe seit mehreren Jahren keine Zahlung mehr geleistet hat, eine Kontenpfändung nur zu einer geringen Zahlung führt und der Schuldner erklärt, keine Einnahmen zu haben. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden.

Das Finanzamt beantragte im konkreten Fall die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gegen einen Schuldner, der seit mehreren Jahren keine Steuern in fünfstelliger Höhe gezahlt hatte. Trotz Kontenpfändungen und der Erklärung des Schuldners, keine Einnahmen zu haben, wurden nur geringe Zahlungen geleistet. Das Amtsgericht wies den Insolvenzantrag des Finanzamts zunächst ab, da die Forderung nicht in voller Höhe glaubhaft gemacht worden sei. Der Bundesgerichtshof hob diese Entscheidung auf und verwies den Fall zur erneuten Prüfung zurück.

Der BGH betonte, dass die Vorlage von mehreren Steuerbescheiden und die Nichtbegleichung unbestrittener Forderungen ausreichen können, um die Zahlungsunfähigkeit glaubhaft zu machen. Ein weiteres Indiz für die fehlende Zahlungsfähigkeit könne sein, wenn der Schuldner auf Zahlungsaufforderungen durch das Finanzamt nicht reagiere und dem angekündigten Vollstreckungsversuch weder entgegentrete noch den Zugang zur Wohnung ermögliche.

*BGH, Beschluss vom 19. September 2024, Az.: IX ZB 14/22*

*Dieser Newsletter soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl er mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*