

Arbeitsrechtsausblick

Was bringt das Jahr 2025?

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Datenschutzbeauftragter (TÜV) Zertifizierter
Berater Arbeitsrecht für Unternehmer (VdAA) | Zertifizierter Mediator

Schön, dass Sie da sind! Dürfen wir uns kurz vorstellen?

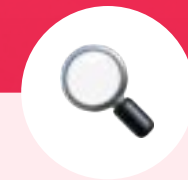
Wir sind Factorial: Die HR Software, die sich an Ihre Bedürfnisse anpasst.

13.000+ Kund*innen schenken uns bereits ihr Vertrauen



Mobile App

Alle HR-Funktionen einfach und schnell griffbereit – jederzeit und überall.



Analytics

Zentralisierte Daten mit Echtzeitanalysen und maßgeschneiderten Berichten.



Kundensupport

Hochbewerteter, deutschsprachiger Support mit persönlicher Betreuung.

Mit unserem All-in-One-Tool können Sie nicht nur Ihre täglichen Abläufe optimieren und digitalisieren, sondern schaffen auch eine nachhaltige Unternehmenskultur, in der sich Ihre Mitarbeitenden weiterentwickeln können.



Entdecken Sie alle unsere Funktionen!



Überblick: Gehaltsgrenzen-Anpassung 2025

**Beitragsbemessungsgrenze in der
allgemeinen Rentenversicherung:**
Monatlich **8.050,- EUR** (2024: 7.550,- EUR)

**Beitragsbemessungsgrenze in der
gesetzlichen Krankenversicherung:**
Monatlich **5.512,50 EUR** (2024: 5.175,- EUR)

**Versicherungspflichtgrenze in der
gesetzlichen Krankenversicherung:**
Monatlich **6.150,- EUR** (2024: 5.775 EUR)

Mindestlohn: 12,82 EUR / Stunde
(2024: 12,41 EUR / Stunde)



<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-faq-1688186>

Viertes Bürokratie- entlastungsgesetz



Überblick: Viertes Bürokratieentlastungsgesetz

Von der **Ersetzung der Schriftform durch die Textform** im Nachweisgesetz profitieren Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

So können **Arbeitsverträge** künftig vollständig **einfach und digital abgeschlossen** werden, beispielsweise per E-Mail. Viele Verbände und Unternehmen hatten sich dafür ausgesprochen – und genau das setzen wir jetzt um. Diesen Trend müssen wir im weiteren parlamentarischen Verfahren fortsetzen. Denn: Bürokratieabbau ist ein Konjunkturprogramm zum Nulltarif.



Foto: Bundesministerium der Justiz/Julia Deptala

Gesetze und Verordnungen, die durch das BEG IV geändert wurden:

- Handelsgesetzbuch
- Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
- Abgabenordnung
- Einführungsgesetz zur Abgabenordnung
- Umsatzsteuergesetz
- Bundesmeldegesetz
- Beherbergungsmeldedatenverordnung
- Personalausweisgesetz
- Luftverkehrsgesetz
- Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung
- Unterhaltsvorschussgesetz
- Bundesnotarordnung
- Bundesrechtsanwaltsordnung
- Bürgerliches Gesetzbuch
- Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
- Versteigererverordnung
- Umwandlungsgesetz
- Aktiengesetz
- Einführungsgesetz zum Aktiengesetz
- SE-Ausführungsgesetz
- Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Genossenschaftsgesetz
- SCE-Ausführungsgesetz
- Depotgesetz
- Schuldverschreibungsgesetz

- Patentgesetz
- Patentanwaltsordnung
- Urheberrechtsgesetz
- Verwertungsgesellschaftengesetz
- Investmentsteuergesetz
- Bewertungsgesetz
- Steuerberatungsgesetz
- Einkommensteuergesetz
- Grundsteuergesetz
- Wirtschaftsprüferordnung
- Gewerbeordnung
- Handwerksordnung
- Mess- und Eichgesetz
- Bundesberggesetz
- Strahlenschutzgesetz
- Energiewirtschaftsgesetz
- Gesetz zur Abwicklung des Ausgleichsfonds nach dem Dritten Verstromungsgesetz (Aufhebung)
- Steinkohlebeihilfengesetz (Aufhebung)
- Windenergie-auf-See-Gesetz
- Schuldenmitübernahmegesetz
- Kapitalanlagegesetzbuch
- Akkreditierungsstellengesetz
- Bundesnaturschutzgesetz
- Fünftes Vermögensbildungsgesetz
- Nachweisgesetz

- Heimarbeitsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- Künstlersozialversicherungsgesetz
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Elternzeitverordnung für Soldatinnen und Soldaten
- Zweites Buch Sozialgesetzbuch
- Drittes Buch Sozialgesetzbuch
- Viertes Buch Sozialgesetzbuch
- Sechstes Buch Sozialgesetzbuch
- Finanzverwaltungsgesetz
- Rentenübersichtsgesetz
- Siebtes Buch Sozialgesetzbuch
- Unfallversicherungs-Anzeigeverordnung
- Pflegezeitgesetz
- Familienpflegezeitgesetz
- Straßenverkehrsgesetz
- Seesicherheits-Untersuchungs-Gesetz
- Verordnung über die Gründung, Tätigkeit und Umwandlung von Produktionsgenossenschaften des Handwerks (Aufhebung)

Die wichtigsten arbeitsrechtlichen Anpassungen durch das BEG IV

**Nachweis
wesentlicher
Vertrags-
bedingungen**

**Arbeits-
Zeugnis**

**Beendigung
wegen
Erreichen
des
Regel-
Renteneintritts-
alters**

**Elternzeit-
anträge**

**Arbeitnehmer-
überlassung**

Neuregelung in

§ 2 Abs. 1 S. 2
NachwG

§ 109 Abs. 3
GewO

§ 41 Abs. 2
SGB VI

§§ 15, 16 BEEG

§ 12 Abs. 1 S. 1
AÜG



So wird unterzeichnet

§ 126 BGB

Schriftform

(1) Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

(2) ...

= Wet ink signature

§ 126a BGB

Elektronische Form

(1) Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur versehen.

(2) ...

= Qualifizierte elektronische Signatur

§ 126b BGB

Textform

Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. (...)

= Gescannte Unterschrift, E-Mail, SMS, WhatsApp, ...



Nachweis über wesentliche Vertragsbedingungen

✅ Neue Formerleichterungen

Wesentliche Vertragsbedingungen im Sinne des § 2 NachwG können in **Textform** (§ 126b BGB) abgefasst und elektronisch übermittelt werden

Elektronische Übermittlung mit Möglichkeit zur Speicherung und zum Ausdrucken

Arbeitgeber muss Empfangsnachweis anfordern

Arbeitnehmer kann schriftliche Abfassung verlangen

⚠️ Formerleichterung **gilt nicht** für

Arbeitnehmer in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 SchwArbG

Befristung, § 14 Abs. 4 TzBfG

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, § 74 Abs. 1 HGB



Regelrentenaltersbefristung

Bisherige Regelung

Regelrentenaltersbefristungen bedurften bislang schriftlicher oder elektronischer Form (§§ 126, 126a BGB)

Mehrheit der Arbeitsverträge enthält Regelung, daher wären die Änderungen des NachwG „zahnlos“

✓ Neue Formerleichterungen

Gemäß § 41 Abs. 2 SGB VI genügt auch hier ab 1.1.2025 die Textform

⚠ Praxishinweis

Regelaltersbefristung ist keine Befristung iSd TzBfG

Über Verweis des § 21 TzBfG finden die Regelungen über befristete Arbeitsverhältnisse Anwendung

Für andere auflösende Bedingungen gilt gem. §§ 21, 14 Abs. 4 TzBfG weiterhin das Schriftformerfordernis

Für befristete Arbeitsverhältnisse gilt gem. § 14 Abs. 4 TzBfG weiterhin die Schriftform



Digitales Arbeitszeugnis

Bisherige Regelung:

Arbeitszeugnisse mussten bisher immer schriftlich (§ 126 BGB) ausgestellt werden

✅ Neue Formerleichterungen ab 1.1.2025

Elektronische Form nach § 126a BGB (= qualifizierte elektronische Signatur) ausreichend

Arbeitnehmer muss einwilligen, § 109 Abs. 3 GewOB

⚠️ Praxishinweise

Arbeitgeber ist nicht zur elektronischen Ausstellung verpflichtet

Einwilligung des Arbeitnehmers sollte zur Dokumentation mindestens in Textform erfolgen

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll die elektronische Form ausgeschlossen sein bei Rückdatierung

Aus der Zeitangabe der elektronischen Signatur könnten sich „unzulässige Rückschlüsse“ zulasten des Arbeitnehmers ergeben

BT-Drs. 20/11306 S. 101



Arbeitnehmerüberlassung

Bisherige Regelung:

Schriftformerfordernis für
Arbeitnehmerüberlassungsverträge
zwischen Verleiher und Entleiher

Hohes Risiko für: Nichtigkeit des
Vertrags, Fiktion eines
Arbeitsverhältnisses mit dem
Verleiher, Bußgeld bis 30.000 EUR

✅ Neue Formerleichterungen ab
1.1.2025

Textform ausreichend, § 12 Abs. 1 S.
1 AÜG

⚠️ Praxishinweise

Arbeitnehmerüberlassung bleibt
komplex

Strenge Vorgaben des § 12 AÜG
bleiben ansonsten erhalten



Beantragung und Ablehnung von Elternzeit

Bisherige Regelung:

Antrag auf Elternzeit: Schriftform; Antrag auf Elternteilzeit: Schriftform

Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit: Schriftform

✅ Neue Formerleichterungen

Antrag auf Elternzeit: Textform, § 16 Abs. 1 S. 1 BEEG n.F.

Antrag auf Elternteilzeit: Textform, § 15 Abs. 7 BEEG n.F.

Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit während der Elternzeit: Textform, § 15 Abs. 7 BEEG n.F.

⚠️ Achtung

Änderungen des BEEG treten erst zum 1.5.2025 in Kraft!

Bis dahin gilt unverändert Schriftform

§ 10 Mutterschutzgesetz – Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und

2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,

eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder

eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend. **Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach Satz 1 entfällt, wenn gemäß einer zu diesem Zweck nach § 30 Absatz 4 veröffentlichten Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz eine schwangere oder stillende Frau die Tätigkeit nicht ausüben oder einer Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein darf.**

§ 30 Mutterschutzgesetz – Ausschuss für Mutterschutz

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,

1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

(4) **Nach Prüfung durch das Bundesministerium** für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend **im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.**



Weitere Erleichterungen des BEG IV

✓ Anträge zur Pflegezeit

Antrag auf Pflegezeit und Familienpflegezeit können in Textform geltend gemacht werden

§§ 3 Abs. 3 PflZG, 2a Abs. 1 FamPflZG

✓ Aushangpflichten im Arbeitsschutz:

Aushangpflicht für bestimmte Gesetzestexte, Behördenanschriften und Ausnahmegewilligungen für Arbeitszeit und Pausenzeiten von Jugendlichen im Betrieb ab sofort digital möglich

§§ 16 ArbSchG, 47, 48 JArbSchG



Handlungsbedarf

Anpassung von Alt-Verträgen in der Regel nicht erforderlich

Frühzeitige Anpassung von Vertragsmustern auf Textform ratsam

Prozess für die Dokumentierung der Zustimmung von Arbeitnehmern festlegen

Übermittlungsbestätigung/Lesebestätigung

Nutzen Sie die Gelegenheit, um Prozesse und Muster zu überprüfen!

KI, Kurzarbeitergeld,
Selbstbestimmung





Selbstbestimmung–Geschlechtseintrag–Gesetz

Bereits zum 1.11.2024 in Kraft getreten

Vereinfachung für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und nichtbinäre Menschen, ihren Geschlechtseintrag im Personenstandsregister und ihre Vornamen ändern zu lassen

Für das Arbeitsverhältnis gilt:

Offenbarungsverbot: Das Offenbaren oder Ausforschen von **ehemaliger** Geschlechtsangabe und Vorname (vor der Änderung dieser gem. § 2 SBGG) ist verboten und bußgeldbewährt, §§ 13, 14 SBGG

im Rechtsverkehr: ist der jeweilige aktuelle Geschlechtseintrag und die jeweils aktuellen Vornamen maßgeblich, § 6 SBGG

Dokumente sind anzupassen: Auf Verlangen der berechtigten Person, die ihren Geschlechtseintrag und ihren Vornamen nach § 2 SBGG geändert hat, muss der Arbeitgeber Zeugnisse und andere Leistungsnachweise, Ausbildungs- und Dienstverträge, Besitzstandsurkunden und Zahlungskarten neu auszustellen, § 10 SBGG.



KI-Verordnung

Verordnung (EU) 2024/1689 seit 1.8.2024 in Kraft

Ein KI-System ist nach der KI-Verordnung

„... ein maschinengestütztes System, das für einen in unterschiedlichem Grad autonomen Betrieb ausgelegt ist und das nach seiner Betriebsaufnahme anpassungsfähig sein kann und das aus den erhaltenen Eingaben für explizite und implizite Ziele ableitet, wie Ausgaben wie etwa Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen erstellt werden, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“ (Art. 3 Nr. 1 KI-VO)

Stufenweises Inkrafttreten bis 2.8.2025; Unterscheidung nach

- Verbotenen Praktiken (Kapitel II)
- Hochrisiko-KI-Systemen (Kapitel III)
- KI-Systemen mit beschränktem Risiko (Kapitel IV)
- KI-Modellen mit allgemeinem Verwendungszweck mit/ohne systemisches Risiko (Kapitel V)

Bereits ab 2.2.2025: Nutzung „verbotener Praktiken“ iSd Art. 5 KI-VO untersagt:

„(1) Folgende Praktiken im KI-Bereich sind verboten:

a) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme oder die Verwendung eines KI-Systems, das **Techniken der unterschwelligen Beeinflussung** außerhalb des Bewusstseins einer Person oder absichtlich manipulative oder täuschende Techniken mit dem Ziel oder der Wirkung einsetzt, das Verhalten einer Person oder einer Gruppe von Personen wesentlich zu verändern, indem ihre Fähigkeit, eine fundierte Entscheidung zu treffen, deutlich beeinträchtigt wird, wodurch sie veranlasst wird, eine Entscheidung zu treffen, die sie andernfalls nicht getroffen hätte, und zwar in einer Weise, die dieser Person, einer anderen Person oder einer Gruppe von Personen erheblichen Schaden zufügt oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit zufügen wird.

(...)

f) das Inverkehrbringen, die Inbetriebnahme für diesen spezifischen Zweck oder die Verwendung von KI-Systemen zur Ableitung von **Emotionen einer natürlichen Person am Arbeitsplatz** und in Bildungseinrichtungen, es sei denn, die Verwendung des KI-Systems soll aus medizinischen Gründen oder Sicherheitsgründen eingeführt oder auf den Markt gebracht werden; ...“



Kurzarbeitergeld

„Mit der Verlängerung des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes bauen wir Brücken: für Betriebe, große wie kleine, um gestärkt aus der Krise zu kommen, und für Beschäftigte, um ihre Arbeit zu halten“

~ Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales

- „Im September 2024 lag die Zahl der Kurzarbeitenden nach vorläufigen, hochgerechneten Daten bei rund 268.000. Das sind 76 Prozent mehr als im Vorjahr – und fast dreimal so viele wie im September 2022.“
(<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2024/mit-kurzarbeit-beschaeftigung-sichern.html>, letzter Abruf 10.1.2025)
- Maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf 24 Monate verdoppelt
- Verordnung gilt von 1.1.2025 bis 31.12.2025
- Ab 1.1.2026 gilt voraussichtlich wieder die reguläre Bezugsdauer von 12 Monaten
- Ein Anspruch über 12 Monate hinaus verfällt mit dem 31.12.2025

Politische Forderungen



[Abhängig davon, welche Regierung gebildet wird!]

Mindestlohn?

Tariftreue– bzw. „Arbeitskampfgesetz“?

Abschaffung der telefonischen Krankmeldung?

Arbeitszeiterfassung?

RL zur Plattformarbeit

RL Entgelttransparenz

Umsetzung KI-Verordnung

Karenztag bei Krankheit?





Forderungen des Allianz CEO

SPIEGEL v. 6.1.2025, Abruf am 10.1.1025

www.spiegel.de/karriere/krankschreibung-allianz-chef-oliver-baete-will-lohn-fuer-ersten-krankheitstag-abschaffen-a-0a4fd53c-045e-4dc6-83f2-fd5731d6fa73

Allianz-Chef will Lohnzahlung für ersten Krankheitstag abschaffen

Der Chef des Versicherungskonzerns Allianz will Krankmeldungen unattraktiver machen und kranken Arbeitnehmern den Lohn kürzen. Gewerkschaften kritisieren seine Äußerungen scharf und verweisen auf aktuelle Zahlen.

BILD v. 6.1.2025, Abruf am 10.1.1025

www.bild.de/politik/inland/allianz-chef-fordert-karenztag-kein-lohn-am-ersten-krankentag-677b79e237e71faec28af45

Allianz-Chef will Lohn für 1. Krankheitstag abschaffen

§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz

(1) Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne daß ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit den Anspruch nach Satz 1 für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen nicht, wenn

1. er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder

2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

(2) ...

Teil-Arbeitsunfähigkeit – Vorschlag des Ärztekammerpräsidenten

Abschaffung der Krankschreibung per Telefon – Forderung ua. aus der FDP

Weitere Verschärfung der Rechtsprechung zu Beweiswerten – So bereits der Trend in der Rspr.

Karenztage-Vorschlag a la Allianz – Kein Gehalt am ersten Krankheitstag

Hausbesuche-Idee a la Tesla – „Kontrolldichte“ bei Zweifelsfällen erhöhen?

Urlaubs- und Krankheitskonto – Überlegungen für die vertragliche Gestaltung?
Denkbar für übergesetzlichen Urlaub?

Bereit, Ihre Prozesse
zu digitalisieren?



Factorial kann Ihnen dabei helfen!

Buchen Sie eine Demo

Factorial in 2 Minuten

