

17.01.2025

Neuerungen im Jahr 2025 - Was Sie als Arbeitgeber jetzt wissen müssen

Das Jahr 2025 bringt viele rechtliche Neuerungen mit sich. Was Sie als Arbeitgeber jetzt wissen müssen:

Anhebung des Mindestlohns

-
Ab 2025 wird der gesetzliche Mindestlohn auf 12,82 Euro brutto pro Stunde angehoben, was einer Erhöhung im Vergleich zu den bisherigen 12,41 Euro entspricht. Durch die gleichzeitige Erhöhung der Minijob-Grenze auf 556 Euro brutto bleibt es weiterhin möglich, bei einem Minijob etwa zehn Stunden pro Woche zu arbeiten, ohne dass eine Anpassung der Arbeitszeit erforderlich wird.

Mehr Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

-
Das am 01.11.2024 in Kraft getretene Selbstbestimmungsgesetz ermöglicht es, durch einfache Erklärung gegenüber dem Standesamt, den Geschlechtseintrag und den Vornamen zu ändern, wodurch insbesondere trans- und intergeschlechtliche sowie nichtbinäre Personen profitieren.

Für **Arbeitgeber** hat es zur Konsequenz, dass Dokumente wie der Arbeitsvertrag und Zeugnisse mit den geänderten Daten neu ausgestellt oder angepasst werden müssen. Die Geschlechtsänderung kann sich auch auf Quotenregelungen (beispielsweise im Betriebsrat) auswirken. Außerdem ist zu beachten, dass die bis zur Änderung eingetragenen Angaben nicht offenbart oder ausgeforscht werden dürfen (Offenbarungsverbot § 13 SBGG), andernfalls drohen Bußgelder. Nicht zuletzt hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, in diesem Zusammenhang aufkommendes Mobbing in der Belegschaft zu unterbinden.

Weniger Bürokratie – In vielen Fällen kann jetzt auf die strenge Schriftform verzichtet werden

Arbeitsverträge per E-Mail

Mit dem neuen Gesetz ist es Arbeitgebern möglich, auch per E-Mail über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu informieren. Bislang hat § 2 NachwG die Schriftform vorgeschrieben, mit dem Bürokratieabbaugesetz reicht nun in vielen Fällen eine lesbare, aber unterschriftslose Erklärung, die auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird und durch den Arbeitnehmer gespeichert werden kann. Ausgenommen sind die Wirtschaftsbereiche, die in § 2 a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannt sind wie beispielsweise das Gaststättengewerbe.

Befristungsklauseln bedürfen jedoch weiterhin der Schriftform. Eine Ausnahme davon besteht, wenn die Befristung eine Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze zum Gegenstand hat (§ 41 SGB VI). Diese Altersbefristung und das Hinausschieben der vereinbarten Altersgrenze sind zukünftig in Textform möglich.

Eltern- und Pflegezeit

Sowohl die Geltendmachung der Elternzeit als auch der Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit (§§ 16, 15 Abs. 7 BEEG) ist jetzt in Textform möglich. Andersrum kann auch die Ablehnung durch den Arbeitgeber nun in Textform erfolgen. Die Neuregelungen gelten in Bezug auf Kinder, die nach dem 30.04.2025 geboren werden.

Arbeitszeugnisse

Auch Arbeitszeugnisse können jetzt in elektronischer Form (qualifizierte elektronische Signatur, § 126 a BGB) erteilt werden, sofern der Arbeitnehmer dem zustimmt.

Aushangpflichtige Gesetze jetzt digital

Zur besseren Information der Arbeitnehmer sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, einige Schutzbestimmungen in aktueller Form im Betrieb auszulegen, andernfalls drohen Geldbußen oder Schadensersatzansprüche. Ab Januar 2025 können Arbeitgeber aushangpflichtige Gesetze erstmals auch rein digital über die im jeweiligen Betrieb übliche Kommunikationstechnik zur Verfügung stellen.

ANSPRECHPARTNER

Recht und Steuern

JACQUELINE KOCH

Tel.: 0651 9777-410

jacqueline.koch@trier.ihk.de