Änderungen zum Jahreswechsel 2024/2025

Wie immer, tut sich zum Jahreswechsel einiges.

Die wichtigsten relevanten Änderungen für Sie hier im Überblick:

Bürokratieabbau und Digitalisierung im Arbeitsrecht

Zum 1. Januar 2025 ist das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) in Kraft getreten.

Ziel des Gesetzes ist es, die Wirtschaft durch den Abbau überflüssiger Bürokratie zu entlasten. Insbesondere sollen Arbeitgeber durch vereinfachte Dokumentations- und Nachweispflichten unterstützt werden.

Wichtige Änderungen betreffen zahlreiche arbeitsrechtliche Gesetze, wie das Nachweisgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, das Mutterschutzgesetz sowie das Pflege- und Familienzeitgesetz.

Wichtig:

Das Schriftformerfordernis wird künftig in wichtigen Bereichen des Arbeitsrechts durch die Textform ersetzt.

Nachweisgesetz: Erleichterungen bei der Form des Nachweises ab 01.01.2025 – Textform für Nachweise

Neu: Mit Wirkung ab dem 01.01.2025 gelten Erleichterungen bei der Form des Nachweises.

D.h., die **wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 NachwG** können zukünftig auch in **Textform** abgefasst und **elektronisch** an den Arbeitnehmer übermittelt werden. Möglich ist dies jedoch nur dann, wenn

- das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist,
- es gespeichert und ausgedruckt werden kann, und
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Übermittlung auffordert, den Empfang zu bestätigen (Empfangsnachweis).

Hinweise:

- Unbenommen bleibt dem Arbeitgeber, die Übermittlung weiterhin in Schriftform vorzunehmen.

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

- Der Arbeitgeber muss für eine wirksame Übermittlung in Textform ein Medium nutzen, auf das der Arbeitnehmer auch Zugriff hat und die Übermittlung individuell an den jeweiligen Arbeitnehmer erfolgt.
  Bei **Übersendung per E-Mail** muss der Arbeitgeber bei Versand diese mit einer **Empfangsbestätigungsfunktion** versehen. Dies ist als Nachweis des Zugangs zu werten.
- **Die Formerleichterung gilt nicht**, wenn der Arbeitnehmer in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 SchwArbG tätig ist.

Wichtig:

1. Die Schriftform bleibt bestehen für Befristungen:

Obgleich das Nachweisgesetz Erleichterungen hinsichtlich des Nachweises befristeter Arbeitsverträge vorsieht, bleibt das **Schriftformerfordernis gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** bestehen. Demgemäß müssen Befristungsabreden auch weiterhin schriftlich fixiert werden. Eine rein elektronische Vereinbarung einer Befristung ist nach wie vor unzulässig. Dies soll gewährleisten, dass die Vereinbarungen rechtlich klar und verbindlich dokumentiert sind. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass Befristungen auch im Jahre 2025 nicht ad hoc – ohne gesetzliche Grundlage – seitens des Arbeitgebers eingeführt werden können.

2. Die Schriftform bleibt bestehen für Kündigungen und Aufhebungsverträge

Für Kündigungen und Aufhebungsverträge bleibt das **strenge Schriftformerfordernis** des § 623 BGB bestehen.

Dies impliziert, dass Kündigungen und Aufhebungsverträge auch weiterhin **eigenhändig unterschrieben** werden müssen, wobei die elektronische Form in diesen Fällen ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Arbeitszeugnis - Textform beim Arbeitszeugnis

Neue Gesetzeslage ab dem 1. Januar 2025:

Das Zeugnis kann mit Einwilligung des Arbeitnehmers in elektronischer Form erteilt werden, nach § 630 S.3 BGB und § 109 Abs. 3 GewO n.F.

Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes AÜG - Textform bei Leiharbeit

Neue Gesetzeslage ab dem 1. Januar 2025:

Für Verträge zwischen Verleihern und Entleihern von Arbeitnehmern ist ab 01.01.2025 die **Textform ausreichend, nach § 12 Abs.1 S.1 AÜG**. Das gilt sowohl für Einzelüberlassungen als auch für Rahmenverträge. Dies erleichtert gerade in zeitkritischen Fällen die praktische Handhabung.

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Weiterhin wurde eine Mitteilungspflicht an den Betriebsrat angepasst (§ 14 Abs. 3 S. 2 AÜG n.F.), denn dem Betriebsrat ist im Rahmen des Verfahrens nach § 99 BetrVG (Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung) nicht mehr zwingend die Erklärung des Verleihers über den Besitz der Verleiherlaubnis in Schriftform vorzulegen - Textform genügt.

Änderungen des Mutterschutzgesetzes MuSchG - Textform beim Mutterschutz

Neue Gesetzeslage ab dem 1. Januar 2025:

Die Pflicht des Arbeitgebers zur anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilung im Mutterschutz, entfällt, wenn eine vom Ausschuss für Mutterschutz veröffentlichte Regel oder Erkenntnis festlegt, dass eine schwangere oder stillende Frau eine bestimmte Tätigkeit nicht ausüben oder einer Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein darf (§ 10 Abs. 1 S. 3 MuSchG n.F.).

Änderungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitengesetzes BEEG

Neue Gesetzeslage ab dem 1. Mai 2025 - Neue Regelung: Textform statt Schriftform:

Die zentrale Änderung des BEEG zum 01.01.2025 besteht darin, dass die bisher erforderliche Schriftform durch die sogenannte Textform ersetzt wird. Dies betrifft folgende Aspekte:

1. Antrag auf Elternzeit (§ 16 Absatz 1 BEEG)
2. Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 Absatz 7 Nummer 5 BEEG)
3. Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung (§ 15 Absatz 5 BEEG)
4. Ablehnung des Antrags durch den Arbeitgeber (§ 15 Absatz 7 Nummer 5 BEEG)
5. Ablehnung von Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbständiger Tätigkeit während der Elternzeit (§ 15 Absatz 4 BEEG)

D.h., diese Anträge sowie deren Ablehnung und dessen Begründung durch den Arbeitgeber können für Kinder, die ab dem 1. Mai 2025 geboren werden, in Textform (statt wie bisher der Schriftform) eingereicht werden.

Diese Neuerungen zielen darauf ab, die Beantragung von Elterngeld zu vereinfachen, bürokratische Hürden abzubauen und den Zugang zu Elterngeld transparenter zu gestalten.

Neue Einkommensgrenze für den Bezug von Elterngeld ab dem 1. April 2025

Zum 1. April 2025 sinkt die Einkommensgrenze für den Bezug von Elterngeld. Nur Paare und Alleinerziehende, die ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von maximal 175.000 Euro haben, erhalten Elterngeld. Die bisherige Grenze liegt bei 200.000 Euro. Übersteigt das Einkommen diese Grenze, entfällt der Anspruch auf die Leistung.

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Änderungen des Pflegezeitgesetzes PflegeZG und des Familienpflegezeitgesetzes FPfZG

Neue Gesetzeslage ab dem 1. Januar 2025 - Neue Regelung: Textform statt Schriftform:

Die Geltendmachung und Inanspruchnahme von Pflegezeit und Familienpflegezeit durch den Arbeitnehmer sind ab 01.01.2025 in Textform möglich.

Änderungen der Aushangpflichten im Arbeitsschutz (im Arbeitszeitgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz)

Neue Gesetzeslage ab dem 1. Januar 2025:

Die Pflichten der Arbeitgeber nach § 16 ArbSchG bzw. §§ 47, 48 JArbSchG bestimmte Gesetzestexte, Behördenanschriften und Ausnahmebewilligungen für Arbeitszeit und Pausenzeiten von Jugendlichen im Betrieb **auszuhängen oder auszulegen**, werden digital.

- Auf den Aushang oder das Auslegen der genannten Unterlagen kann künftig verzichtet werden, stattdessen können diese Unterlagen mit ,,betriebsüblicher Informations- und Kommunikationstechnik“ (beispielsweise im Firmenintranet) den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden (§ 16 Abs. 1 ArbZG n.F.; §§ 47, 48 JArbSchG n.F.).

- Zwingende Voraussetzung ist, dass alle Beschäftigten einen ungehinderten Zugang zu diesen Informationen haben.

- Die im Jugendarbeitsschutzgesetz JArbSchG vorgesehene Schriftform für Handlungen kann nach § 1a JArbSchG n.F. ebenfalls in Textform erfolgen (mit Ausnahme von § 6 Abs. 4 S. 1 und § 21a Abs. 2 JArbSchG).

Barrierefreiheitsstärkungsgesetz BFSG stärkt Barrierefreiheit ab 28.06.2025

Am 28. Juni 2025 tritt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft. Es setzt die Europäische Barrierefreiheitsrichtlinie um.

Mit Stichtag 28. Juni 2025 müssen bestimmte Produkte und Dienstleistungen barrierefrei sein, wie etwa Computer, Fahrkartenautomaten sowie bestimmte Webseiten, Bankdienstleistungen oder Personenbeförderungsdienste.

Ziel des BFSG:
Allen Menschen, also auch Menschen mit Behinderungen, soll eine umfassende Teilnahme am **digitalen Leben** ermöglicht werden.

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Erhöhung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds - neue Verordnung zum 1.1.2025

Die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld wird **von 12 auf 24 Monate erhöht**, längstens bis zum 31. Dezember 2025.

Die Bundesregierung hat nach § 109 Abs**.** 4 SGB III beschlossen, die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld **von 12 Monaten auf bis zu 24 Monate zu verlängern**.

Hintergrund sind die außergewöhnlichen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und die gestiegenen Kurzarbeiterzahlen, mit dem Ziel Betrieben in schwierigen Zeiten mehr Planungssicherheit zu geben, um erfahrenen und eingearbeiteten Beschäftigten halten zu können.

Die Maßnahme tritt spätestens zum 1. Januar in Kraft und ist befristet bis Ende 2025. Anschließend gilt wieder die reguläre gesetzliche Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten. Ein Anspruch der über zwölf Monate hinausgehen würde, verfällt mit dem 31. Dezember 2025.

Die seit Januar 2024 von der Kurzarbeit betroffenen Betriebe können aufgrund der Verlängerung bis zum 31. Dezember 2025 die Kurzarbeit in ihrem Betrieb fortführen.

Betriebe, die schon seit Herbst/Winter 2023 von der Kurzarbeit betroffen sind, haben die Möglichkeit nach einer Unterbrechung der Kurzarbeit von nicht mehr als zwei zusammenhängenden Monaten (ursprünglich 3 Monate) diese wiederaufzunehmen.

Insolvenzgeldumlage beträgt ab 1. Januar 2025 0,15 Prozent

Die Insolvenzgeldumlage steigt zum 1. Januar 2025 von 0,06 Prozent auf 0,15 Prozent. Damit ist der gesetzlich festgelegte Wert wieder in Kraft.

Hinweis:

Das Insolvenzgeld sichert Beschäftigte finanziell gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers ab. Tritt bei einem Unternehmen ein Insolvenzereignis ein und es kann das Entgelt für seine Beschäftigten nicht mehr bezahlen, können sie Insolvenzgeld bei der Agentur für Arbeit beantragen. Das Insolvenzgeld wird einmalig für die letzten drei Monate vor Eintreten der Insolvenz gewährt.

Erhöhung der Mindestausbildungsvergütung

Ab 2025 erhöht sich die Mindestausbildungsvergütung. Laut der Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MinAusbVBek 2025) liegt die Höhe der monatlichen Mindestvergütung in der Regel

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

- im ersten Ausbildungsjahr bei 682 Euro;
- im zweiten Ausbildungsjahr bei 805 Euro,
- im dritten Ausbildungsjahr bei 921 Euro und
- im vierten Ausbildungsjahr bei 955 Euro.

Ausbildungsjahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
2024	649 Euro	766 Euro	876 Euro	909 Euro
2025	682 Euro	805 Euro	921 Euro	955 Euro

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Durch die 4. MindestlohnanpassungsVO vom 24.11.2023 wird der seit 1.1.2024 geltende **Mindestlohn** von 12,41 EUR ab dem 1.1.2025 **auf 12,82 EUR angehoben.**

Erhöhung der Minijobgrenze

Auch die **Minijob-Grenze** steigt zum 1. Januar 2025. Sie erhöht sich von 538 Euro auf monatlich **556 Euro** brutto.
Die Minijob-Grenze wurde dynamisiert, da der gesetzliche Mindestlohn auch für Minijobber gilt. Damit eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden möglich ist, steigt die Grenze für geringfügige Beschäftigungen mit jeder Mindestlohnerhöhung. So wird sichergestellt, dass bei einem höheren Stundenlohn die Arbeitszeit nicht gekürzt werden muss.

Erhöhung der Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX ab 01.01.2025

Ab 1. Januar 2025 wird die Ausgleichsabgabe gemäß § 160 Abs. 3 SGB IX erhöht.

Somit beträgt die Ausgleichsabgabe ab dem Erhebungsjahr 2025 monatlich je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz gemäß § 160 SGB IX:

- **155 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %,
- **275 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %,
- **405 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 % bis weniger als 2 %,
- **815 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 %.

Regelung für Betriebe mit weniger als 40 bzw. weniger als 60 Beschäftigten:

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich **weniger als 40** zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen:

- **155 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen und
- **235 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen.

Für Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich **weniger als 60** zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen:

- **155 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen,
- **275 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen und
- **465 Euro** bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen.

Neue Homeoffice Regelungen - Telearbeitsgesetz tritt am 1. Januar 2025 in Kraft

Das Telearbeitsgesetz tritt am 1. Januar 2025 in Kraft und ersetzt die bisherigen Homeoffice-Regelungen.

Das Telearbeitsgesetz erweitert die Möglichkeiten der Telearbeit und verbessert den Versicherungsschutz für Arbeitnehmer. Vor allem die Arbeitsorte sind flexibler geregelt (z.B. Telearbeit in Cafés, Parks oder Coworking-Spaces).

Ein Telearbeitsplatz liegt nach dem Telearbeitsgesetz dann vor, wenn „ein Arbeitnehmer regelmäßig Arbeitsleistungen, insbesondere unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnologie, in der eigenen Wohnung oder in einer sonstigen nicht zum Unternehmen gehörenden Örtlichkeit erbringt“.

Hinweise:

- Das Gesetz greift nur, wenn Telearbeit regelmäßig erfolgt. Einzelne Arbeitstage außerhalb des Unternehmens – etwa bei Krankheit eines Kindes – zählen nicht als Telearbeit.
- Die Entscheidung über regelmäßige Telearbeit erfordert eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Homeoffice, und Arbeitgeber können es nicht einseitig anordnen.

Ziel:

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Den modernen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden und zeitgleich die Arbeitswelt noch dynamischer an die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer anzupassen, hin zu einer weiteren Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Sozialabgaben und neue Bemessungsgrenzen ab 01.01.2025

Im Jahr 2025 gibt es auch Änderungen bei den Beitragssätzen zur Kranken- und Pflegeversicherung. Zum 1. Januar 2025 erhöhen sich die Beitragssätze wie folgt:

- Der durchschnittliche **Zusatzbeitragssatz** in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt nach Schätzungen um 0,8 Prozentpunkte auf 2,5 Prozent an.

- Der **Beitragssatz** in der sozialen **Pflegeversicherung** erhöht sich zum 1. Januar 2025 um 0,2 Prozentpunkte auf 3,6 Prozent.

- Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steigt von 7.450 Euro (neue Bundesländer) bzw. 7.550 Euro (neue Bundesländer) auf **einheitlich** 8.050 Euro pro Monat.
- Die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung steigt auf jährlich 66.150 Euro (5.512,50 Euro im Monat).
- Die Versicherungspflichtgrenze – der Einkommenshöchstbetrag, bis zu dem Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sein müssen – erhöht sich auf 73.800 Euro pro Jahr (6.150 Euro im Monat.

Erhöhung der Leistungsbeträge für Pflegeleistungen um 4,5 Prozent ab 1. Januar 2025

Das Jahr 2025 bringt positive Veränderungen und Erleichterungen für die häusliche Pflege, aber auch für die stationäre Pflege. Am wichtigsten sind sicherlich die lang erwarteten Leistungserhöhungen, die schon im Jahr 2023 bei der letzten großen Pflegereform mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) beschlossen wurden.

Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) hat der Gesetzgeber eine Anpassung aller Leistungen der Pflegeversicherung zum 1. Januar 2025 beschlossen.

- Die **Leistungsbeträge** für Pflegeleistungen steigen ab Januar 2025 um 4,5 Prozent, darunter auch das Pflegegeld.
- **Erhöhung des Entlastungsbetrags** 2025 für alle Pflegegrade von 125 Euro auf 131 Euro monatlich.
- Ab Juli wird ein **gemeinsamer Jahresbetrag** von 3.539 Euro für **Ersatz- und Kurzzeitpflege** eingeführt, der flexibel für beide Leistungen genutzt werden kann. Außerdem besteht der Anspruch auf Ersatzpflege sofort - Voraussetzung ist bisher, dass die Pflegeperson den Pflegebedürftigen schon sechs Monate lang zu Hause gepflegt hat.

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG

Neue Sachbezugswerte ab 01.01.2025

Neben Geldleistungen wie Lohn oder Gehalt erhalten Arbeitnehmer mitunter auch nicht-monetäre Zuwendungen. Diese sog. Sachbezüge zählen in puncto Sozialversicherung und Steuern in bestimmtem Umfang ebenfalls zum Arbeitsentgelt.

Für 2025 gelten folgende Werte:

- Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt 2025 bundeseinheitlich 282 € monatlich.
- Der Sachbezugswert für freie Verpflegung beträgt 2025 bundeseinheitlich 333 € monatlich.

Verkürzung bestimmter Aufbewahrungsfristen ab 01.01.2025

Im BEG IV wurde festgelegt, dass die Aufbewahrungsfrist für bestimmte Buchungsbelege gemäß § 257 Abs. 1 Nr. 4 HGB verkürzt wird.

Rechnungskopien, Kontoauszüge und Lohn- und Gehaltslisten müssen nur noch acht statt bislang zehn Jahre vorgehalten werden. Das soll Platz schaffen und Aufwand verringern.

Dynamische Hinzuverdienstgrenze bei Erwerbsminderungsrente

Für Erwerbsminderungsrenten gibt es weiterhin Hinzuverdienstgrenzen. Diese werden regelmäßig angepasst.

- Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich 2025 eine Hinzuverdienstgrenze von 39.322 Euro.
- Beim Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung ergibt sich 2025 eine Hinzuverdienstgrenze von 19.661 Euro.

©2025 Dickemann-Weber GmbH & Co. KG