

## Gesetzliche Neuerungen im Arbeitsrecht 2025

Seit dem 1. Januar 2025 gelten einige Neuerungen im Arbeitsrecht. Insbesondere das Bürokratieentlastungsgesetz sorgt für viele Erleichterungen und ermöglicht es Personalabteilungen, Prozesse zu digitalisieren. Arbeitgeber sollten aber jetzt auch schon Änderungen im Blick haben, die erst in den Folgejahren in Kraft treten wie zum Beispiel die Entgelttransparenzrichtlinie.

### Der Mindestlohn steigt

Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Mindestlohn 12,82 Euro brutto. Die Verdienstgrenze für Minijobber wurde auf 556 Euro brutto erhöht.

### Das Bürokratieentlastungsgesetz erleichtert die Digitalisierung

Am 1. Januar 2025 ist das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz in Kraft getreten. Hierdurch wurden diverse Formvorschriften im Arbeitsrecht geändert. An einigen Stellen wurde die strenge Schriftform durch die Textform ersetzt.

#### Arbeitsverträge

Für Arbeitsverträge ist grundsätzlich keine Form vorgeschrieben. Sie können auch mündlich oder sogar konkludent wirksam geschlossen werden. Nach dem [Nachweisgesetz](#) mussten Arbeitgeber allerdings bisher die wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform niederlegen, unterzeichnen und den Arbeitnehmer:innen im Original aushändigen. Den Prozess des Arbeitsvertragsschlusses konnten Unternehmen daher bislang nicht vollständig digitalisieren. Dies ist seit Januar 2025 möglich, denn für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen reicht nun Textform. Arbeitgeber können Arbeitsverträge nun komplett elektronisch abschließen. Allerdings: Soll das Arbeitsverhältnis befristet sein, ist weiterhin ein schriftlicher Vertrag notwendig. Lediglich die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze ist seit diesem Jahr gemäß § 41 Abs. 2 S. 1 SGB VI auch in Textform zulässig.

#### Arbeitszeugnisse

Durch das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz wurde auch die Gewerbeordnung geändert. Arbeitszeugnisse mussten bisher schriftlich erteilt werden. Seit dem 1. Januar 2025 reicht gemäß § 109 Abs. 3 GewO auch hierfür die Textform, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einwilligt.

#### Arbeitnehmerüberlassung

Verträge zwischen Verleiher und Entleiher mussten gemäß § 12 Abs. 1 AÜG a.F. bislang schriftlich geschlossen werden. Auch hier reicht seit dem 1. Januar 2025 die Textform aus.

### Antrag auf Elternzeit

Ab dem 1. Mai 2025 können Arbeitnehmer:innen den Antrag auf Elternzeit in Textform stellen (§ 16 Abs. 1 BEEG n.F.). Möchte der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, darf er das ab diesem Zeitpunkt auch in Textform machen.

### Aushangpflichten

Arbeitgeber müssen bestimmte Informationen nicht mehr in Papier aushängen, sondern können auch hier den elektronischen Weg nutzen. Zum Beispiel müssen das Arbeitszeitgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit nicht mehr in Kopie ausgelegt werden, sondern können auf einem im Betrieb üblichen Weg zur Verfügung gestellt werden, also zum Beispiel im Intranet.

### **Gefährdungsbeurteilungen nach dem Mutterschutzgesetz**

Gemäß § 10 Abs. 1 MuSchG muss der Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen durchführen. Diese Verpflichtung entfällt seit dem 1. Januar 2025, wenn gemäß einer zu diesem Zweck nach § 30 Absatz 4 MuSchG veröffentlichten Regel oder Erkenntnis des Ausschusses für Mutterschutz eine schwangere oder stillende Frau die Tätigkeit nicht ausüben oder einer Arbeitsbedingung nicht ausgesetzt sein darf.

### **Aktueller Stand des Arbeitszeitrechts**

Bereits 2019 hatte der EuGH in seinem „[Stechuhr-Urteil](#)“ den nationalen Gesetzgebern aufgegeben, die Arbeitgeber zur Einführung von Zeiterfassungssystemen zu verpflichten. Das deutsche Arbeitszeitgesetz schreibt bislang nur die Aufzeichnung der über die Regelarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeit vor. Allerdings hatte das [Bundesarbeitsgericht im September 2022](#) entschieden, dass Arbeitgeber in richtlinienkonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 ArbSchG bereits jetzt verpflichtet sind, sämtliche Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten zu erfassen. Die Einigung auf ein neues Gesetz zur Arbeitszeiterfassung ist in der noch laufenden Legislaturperiode nicht gelungen.

Wann und wie die kommende Regierung die EU-Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung umsetzt, kann nicht vorhergesagt werden. Die CDU/CSU möchte sich laut ihrem Wahlprogramm für eine Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts einsetzen und die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzen. Auch die Entwürfe der Wahlprogramme der SPD und der Grünen sprechen sich für flexiblere Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitmodelle aus.

### **Die Entgelttransparenzrichtlinie soll für Equal Pay sorgen**

Im Juni 2023 ist die Entgelttransparenzrichtlinie in Kraft getreten. Sie muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Noch existiert kein Entwurf für ein deutsches Umsetzungsgesetz. Dennoch können und sollten Arbeitgeber bereits jetzt damit anfangen, ihre Vergütungssysteme zu analysieren und etwaige Lohnunterschiede zu beseitigen. Die EU-Richtlinie gibt unter anderem vor, dass

- in Stellenausschreibungen bzw. vor Vorstellungsgesprächen Gehaltsniveaus oder Gehaltstabellen offengelegt werden müssen,
- Bewerber:innen nicht zur Gehaltsentwicklung befragt werden dürfen,
- Arbeitnehmende Informationen über ihr individuelles Gehalt und das durchschnittliche Gehalt für vergleichbare Tätigkeiten, aufgeteilt nach Geschlecht, verlangen können,
- Arbeitgeber regelmäßig über den Gender Pay Gap berichten müssen und
- Arbeitgeber ab einem Gender Pay Gap von 5 Prozent eine gemeinsame Bewertung mit Vertretern der Arbeitnehmenden durchführen müssen.

Bei Nichteinhaltung der Vorgaben sollen finanzielle Sanktionen drohen.

### **EU-Richtlinie über Plattformarbeit soll Arbeitsbedingungen verbessern**

Die EU-Richtlinie zur Plattformarbeit ist am 1. Dezember 2024 in Kraft getreten. Die Mitgliedsstaaten müssen sie bis zum 2. Dezember 2026 umsetzen. Ziel der Richtlinie ist es, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Beschäftigte digitaler Plattformen zu gewährleisten. Unter anderem soll verhindert werden, dass Plattformbeschäftigte in der Scheinselbstständigkeit landen. Wenn Beschäftigte weisungsgebunden sind, soll ein Arbeitsverhältnis vermutet werden. Außerdem sollen digitale Plattformen für mehr Datenschutz und mehr Transparenz über die bei der Verteilung von Aufträgen verwendeten Algorithmen sorgen.

Gesetzliche Änderungen in anderen Rechtsgebieten können Sie in unserem [Klardenker-Beitrag](#) nachlesen.

### **Ansprechpartner:**

Kathrin Brügger  
Tel: +49 89 5997606 1200  
[kbruegger@kpmg-law.com](mailto:kbruegger@kpmg-law.com)