

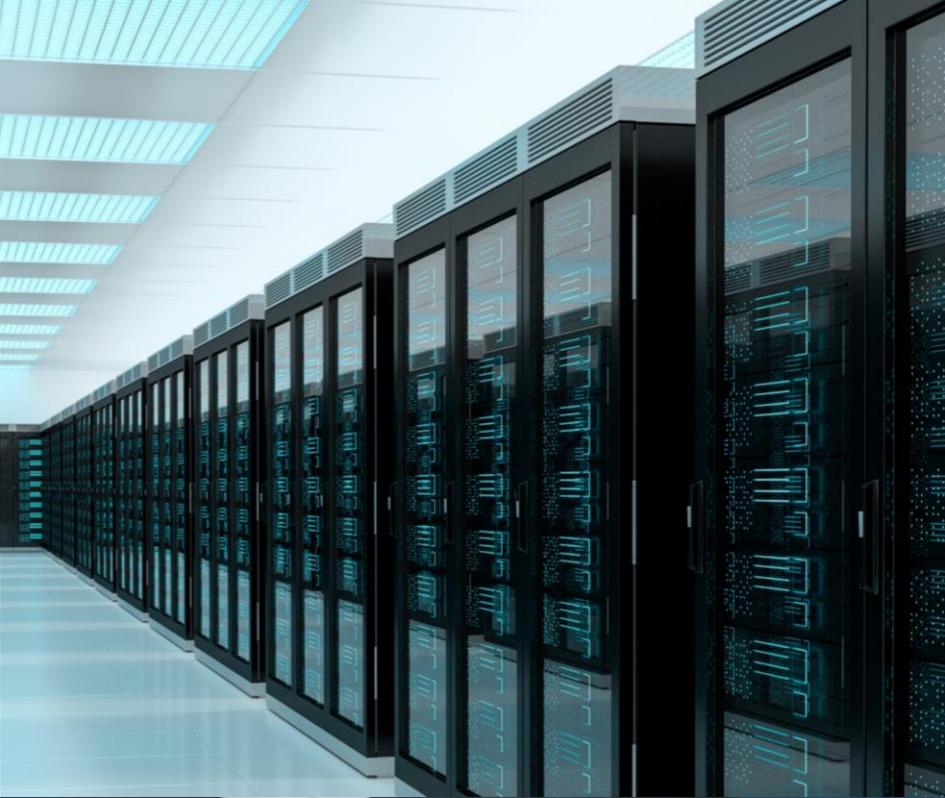


TaylorWessing

Neues im Arbeitsrecht 2025

Webinar

29.01.2025 | Dr. Benedikt Groh, Dr. Larissa Burger



1 | Bürokratieentlastungsgesetz IV

Welche Bereiche sind im Arbeitsrecht betroffen?

Arbeitszeugnis

**Elternzeit
(Anträge und
Ablehnung)**

**Nachweis
wesentliche
Vertrags-
bedingungen**

**Beendigung
wegen Erreichen
Regelaltersgrenze**

**Arbeitnehmer-
überlassung**

Unterschrift, aber welche?

Schriftform

§ 126 BGB

- Eigenhändige Unterschrift (Wet-ink)
- Blauer Füller auf Papier
- Kündigung/Aufhebungsvertrag



Elektronische Form

§ 126a BGB

- Selten verwendet
- = qualifizierte elektronische Signatur
 - Zertifizierter Anbieter notwendig
 - Überprüfung der Identität (idR mit Ausweis per Video)



Textform

§ 126b BGB

- Lesbare Erklärung, Person des Erklärenden genannt, dauerhafter Datenträger
- Eingescannte Unterschrift, E-Mail, SMS, WhatsApp, iMessage, Signal, Foto



Digitaler Arbeitsvertrag – Endlich!

Einfacher Arbeitsvertrag

- **Wesentliche Vertragsbedingungen können in Textform abgefasst werden und elektronisch übermittelt werden**
 - Dokument muss elektronisch übermittelt werden und gespeichert und gedruckt werden können
 - Anforderung eines Empfangsnachweises



Aber: Arbeitnehmer kann schriftliche Abfassung verlangen

Standardklausel der Beendigung wegen Erreichen Regelaltersgrenze ebenso nun digital möglich (nicht mehr Schriftform bzw. elektronische Form)

Nicht möglich, in Wirtschaftsbereich /-zweig nach § 2a Abs. 1 SchwArbG

Wichtige Ausnahmen

Befristung, § 14 Abs. 4 TzBfG

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot



Zeugnis – gut gemeint, nicht geholfen

Bisher: Schriftform



Arbeitnehmer muss einwilligen
(Einwilligung formfrei, Dokumentation
etwa per E-Mail empfehlenswert)

Jetzt: Elektronisch Form
(= qualifizierte elektronische Signatur)



Umsetzbar? - eher nicht

- Zeugnis immer noch mit Tinte und Geschäftspapier (ungeknickt, ungeheftet, ungelocht)
- Arbeitgeber nicht verpflichtet es anzubieten
- Echtes Problem: → Elektronische Signatur gibt Signierdatum an; selten der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses.



Arbeitnehmerüberlassung, Aushangpflichten

Arbeitnehmerüberlassungsverträge zwischen Verleiher und Entleiher

Bisher: Schriftform



Jetzt:



Risiko bei Verstoß beachtlich:

- Nichtigkeit des Vertrags
- Fiktion Arbeitsverhältnis mit Verleiher
- EUR 30.000 Bußgeld

Aushangpflicht für Arbeitsschutz (Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetz)

Bisher: Aushang, Auslegung im Betrieb

Jetzt: auch digital

(über die im Betrieb oder in der
Dienststelle übliche Informations- und
Kommunikationstechnik)

Elternzeit, Mutterschutz und Pflegezeit

Antrag auf **Elternzeit**

Antrag auf Elternteilzeit

Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit während Elternzeit



Ab 1. Mai 2025

Bis dahin: Schriftform wahren

Weiter: Fristen beachten und dokumentieren

Pflegezeit

Antrag auf Pflegezeit und Familienpflegezeit



Gefährdungsbeurteilung entfällt in bestimmten Fällen

- 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.).

2 | Bekannt und Bewährt

All about the numbers

Mindestlohn

EUR 12,82 brutto pro Stunde

Grenzen für Mini-/Midi-Job pro Monat

EUR 556,00 brutto

Übergangsphase:

EUR 556,01 – EUR 2.000 brutto

Beitragsbemessungsgrenzen

EUR 96.600 für gesetzliche Rentenversicherung

EUR 66.150 für gesetzliche Krankenversicherung

Fünftel-Regelung bei Abfindungen

in Zukunft im Rahmen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers

Grenze Elterngeld für Geburten ab 1. April 2025

EUR 175.000 zu versteuerndes Einkommen

3 | **Arbeitsrecht der Zukunft**

Blick in die Zukunft: KI-Verordnung / Richtlinie Entgelttransparenz / Richtlinie zur Plattformarbeit

KI-Verordnung / AI-Act

Verordnung seit 1. August 2024 in Kraft

Keine Umsetzung notwendig

Tritt stufenweise bis 2. August 2026 in Kraft

HR-Systeme werden idR als Hochrisiko-KI-Systeme eingestuft werden (Zielrichtung: Arbeitnehmerschutz)

Notwendig: Sicherstellen menschlicher Überwachung

Notwendig: Schulung von Mitarbeitenden bereits ab 2. Februar 2025

Entgelttransparenz

Bis 7. Juni 2026 umzusetzen

Dokumentationsfolgen; Berichtspflichten

Gehaltsniveau in Stellenanzeigen

Plattformarbeit

Vermutung zum Arbeitnehmerstatus

Umsetzung notwendig

Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Dr. Larissa Burger

Associate, München
+49 89 21038-323
L.Burger@taylorwessing.com

Larissa Burger ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility. Sie berät national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Zu ihren Tätigkeitsschwerpunkten zählen die Gestaltung von Arbeitsverträgen sowie die Beratung bei Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.



Dr. Benedikt Groh

Salary Partner, München
+49 89 21038-414
B.Groh@taylorwessing.com

Benedikt Groh ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Er verfügt über jahrelange Erfahrung in der Beratung ausländischer Unternehmen bei der Ansiedlung in Deutschland und hat umfangreiche Kenntnisse und Best Practice-Vorgehen erworben, die Unternehmen zu einer reibungslosen und erfolgreichen Expansion nach Europa verhelfen. Er legt großen Wert auf Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterwohlbefinden (Employee Retention & Wellbeing) und stellt sicher, dass die Belegschaft während des gesamten Expansionsprozesses unterstützt und eingebunden wird.

Benedikt Groh ist Mitglied der Inter-Pacific Bar Association (IPBA) und American Bar Association (ABA). Er publiziert regelmäßig in führenden juristischen Zeitschriften wie Betriebs Berater, NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, NZA-Rechtsprechungsreport Arbeitsrecht und der NJW – Neue Juristische Wochenschrift.

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2025

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.