



orka Newsletter Arbeitsrecht

Arbeitsrechtliche Änderungen zum Jahreswechsel

Bereits zum 1. November 2024 ist das „**Ge-
setz über die Selbstbestimmung in Be-
zug auf den Geschlechtseintrag**“ in Kraft
getreten. Das Gesetz sieht die neue rechtli-
che Kategorie der Geschlechtslosigkeit
vor, wodurch sich für Arbeitgeber neue
Anforderungen an diskriminierungsfreies
Verhalten stellen. Lesen Sie dazu unseren
Praxistipp am Ende des Newsletters.

Am 1. Januar 2025 werden zudem große
Teile des **4. Bürokratieentlastungsge-
setzes** („BEG IV“) in Kraft treten, die Ände-
rungen u.a. im Nachweis-, Arbeitszeit- und
Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorse-
hen.

Insbesondere sieht das BEG IV in vielen
Bereichen Formerleichterungen vor.

**Diese Neuerungen führen zu Erleichte-
rungen und bedeuten einen großen
Schritt in Richtung digitale Arbeitsver-
träge, dennoch ist weiterhin Vorsicht
geboten, um ungewünschte Konse-
quenzen aufgrund simpler Formfehler
zu vermeiden.**

Zudem erhöht sich zum Jahresbeginn der
Mindestlohn, wovon auch Minijobber
profitieren.



Arbeitsvertrag und Formerfordernisse

Im Grundsatz kann ein Arbeitsvertrag schon heute **formfrei** geschlossen werden. Faktisch ist dies aufgrund diverser Ausnahmeregelungen jedoch häufig nicht der Fall. So muss derzeit z.B. jeder Arbeitsvertrag, der eine Befristung enthält – selbst die Befristung auf das Erreichen des Regelrenteneintrittsalters – zur Wirksamkeit schriftlich, d.h. durch Originalunterschrift, abgeschlossen werden. Auch das Schriftformerfordernis des Nachweisgesetzes in seiner jetzigen Fassung führt in der Praxis dazu, dass Arbeitsverträge häufig schriftlich abgeschlossen werden.

Bürokratieentlastungsgesetz

Ziel des BEG IV ist es, die Wirtschaft durch den Abbau des Bürokratieaufwands zu entlasten und die Digitalisierung zu fördern.

Das Gesetz sieht hierfür zahlreiche **Erleichterungen für Arbeitsverhältnisse** hinsichtlich der Einhaltung von Formvorschriften vor.

Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen

Der **Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen** nach dem Nachweisgesetz kann künftig neben der Schriftform nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG n.F. auch in **Textform nach § 126b BGB** erfolgen, wenn die Niederschrift unter den im Gesetz geregelten Voraussetzungen (i) elektronisch an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übermittelt wird und diese zudem (ii) einen Empfangsnachweis abgeben. Eine allgemeine Bekanntmachung reicht nicht aus.

Ändern sich wesentliche Vertragsbedingungen, müssen auch diese nicht mehr zwingend schriftlich nachgewiesen werden; sie können künftig ebenfalls in Textform mitgeteilt werden, wobei ebenfalls die vorstehenden Voraussetzungen eingehalten sein müssen. Die Mitteilungspflicht entfällt, wenn die Änderung Teil eines schriftlichen Änderungsvertrages ist (§ 3 Abs. 2 NachwG n.F.).

Keine Erleichterung beim Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen erfahren allerdings die in § 2a Abs. 1 **Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz** genannten Branchen (*u.a. Bau-, Gaststätten-, Beherbergungs-, Personenbeförderungs-, Speditions-, Transportbranche, Fleischwirtschaft und Gebäudereinigung*). Diese müssen ihren Arbeitnehmern die wesentlichen Vertragsbedingungen weiterhin schriftlich nachweisen, mit der Konsequenz, dass es sich in diesen Bereichen anbietet, den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen direkt mit dem schriftlichen Arbeitsvertrag zu erbringen.

Arbeitszeugnisse

Mit Einwilligung der Arbeitnehmenden können **Arbeitszeugnisse** künftig in elektronischer Form erteilt werden (§ 109 Abs. 3 GewO n.F.). Da in der heutigen HR-Praxis die Verwendung elektronischer Dokumente mit **qualifizierter elektronischer Signatur nach § 126a BGB** noch die Ausnahme ist, wird sich zeigen, ob diese Möglichkeit überhaupt Erleichterungen bringen wird. Ein erster Schritt zur Umsetzung könnte sein, die Einwilligung bereits im Arbeitsvertrag oder in einer etwaigen Aufhebungsvereinbarung vorzusehen.

Rentenbefristung

Eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses auf das Erreichen des **Regelrenteneintrittsalters** kann künftig in Textform erfolgen; § 41 Abs. 2 SGB VI n.F. Das bislang in § 14 Abs. 4 TzBfG vorgesehene strenge Schriftformerfordernis gilt damit nicht mehr.

„Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform.“

Arbeitnehmerüberlassung

Auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gehen mit dem Jahreswechsel Erleichterungen einher. Für **Überlassungsverträge** zwischen Verleiher und

Entleiher genügt nach § 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG n.F. künftig ebenfalls die Textform.

Aushangpflicht

Die in § 16 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vorgesehene **Aushangpflicht für das Arbeitszeitgesetz** und weitere Regelungen kann künftig digital durch die im Betrieb übliche Informations- und Kommunikationstechnik erfüllt werden.

Anträge von Arbeitnehmenden

Arbeitnehmende können künftig einige Anträge durch eine einfache E-Mail stellen: So können Anträge auf

- Elternzeit (§ 16 BEEG n.F.)
- Teilzeit in Elternzeit (§ 15 Abs. 7 BEEG n.F.)
- Pflegezeit (§ 3 Abs. 3 PflegeZG n.F.)
- und Familienpflegezeit (§ 2 Abs. 1 FPfZG n.F.)

in Textform geltend gemacht werden.

Arbeitgeber müssen daher beachten, dass bereits durch eine E-Mail **Sonderkündigungsschutz** entstehen kann.

Andererseits können Arbeitgeber künftig von Arbeitnehmenden geltend gemachte Verringerungen der Arbeitszeit während der Elternzeit oder deren Verteilung ebenfalls in Textform ablehnen und begründen (§ 15 Abs. 7 Satz 4 BEEG n.F.). Die Änderungen im BEEG gelten allerdings erst für Geburten ab dem 1. Mai 2025 (§ 28 Abs. 1b BEEG n.F.). Das führt dazu, dass in den nächsten Jahren immer im **Einzelfall** zu prüfen ist, ob Schrift- oder Textform erforderlich ist.

Achtung

Mit dem Bürokratieentlastungsgesetz kommt der Gesetzgeber den praktischen Bedürfnissen im Arbeitsrecht zwar näher und vereinfacht einige Schriftformerfordernisse. Insbesondere ist die Eröffnung der Textform für das Nachweisgesetz zu begrüßen.

Weniger Papier und „blaue Tinte“, mehr Textform!

Nichtsdestotrotz bedürfen **befristete Arbeitsverträge** außerhalb der Renteneintrittsbefristung sowie **nachvertragliche Wettbewerbsverbote** zu ihrer Wirksamkeit nach wie vor der strengen Schriftform.

Selbstbestimmungsgesetz

Mit dem am 1. November 2024 in Kraft getretenen „Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag“(SBGG) wird das „Transsexuellengesetz“ von 1980 abgelöst. Die **Änderung des Geschlechtseintrags** ist erleichtert und kann durch Erklärung gegenüber dem Standesamt erfolgen. Neu ist insbesondere der Eintrag der „Geschlechtslosigkeit“, was als gesetzliche Verankerung eines „4. Geschlechts x“ neben m/w/d verstanden wird.

Was zunächst als Sondermaterie erscheint, hat **praktische Relevanz** für die Arbeitswelt.

Denn auch wenn das Gesetz keine unmittelbaren Pflichten für Arbeitgeber schafft, hat es Auswirkungen auf bestehende Pflichten und Regelungen. Das AGG verpflichtet Arbeitgeber beispielsweise, Personen nicht aufgrund ihres Geschlechts zu benachteiligen, wobei der im Personenstandsregister eingetragene Geschlechtseintrag maßgeblich ist. Beachtlich wird dies insbesondere für **Stellenanzeigen**, da das SBGG nunmehr die Möglichkeit vorsieht, keine Angabe zum Geschlechtseintrag zu vermerken, womit gleichsam das „4. Geschlecht“ rechtlich anerkannt wird. Formulierungen wie „m/w/d“ werden eine diskriminierungsfreie Ansprache nicht mehr gewährleisten und könnten AGG-Klagen nach sich ziehen.

Hieraus ergibt sich für Arbeitgeber unmittelbarer Handlungsbedarf bei der Gestaltung ihrer **Stellenanzeigen**. In Betracht kommt künftig eine Formulierung wie „m/w/d/ohne Geschlechtseintragung“.

Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen notwendig!

In der Praxis müssen Arbeitgeber also beachten, dass mit Änderung des Geschlechtseintrags im Personenstandsregister der Zugang zu den jeweils geschlechtsspezifischen Einrichtungen wie Umkleieräumen oder Sanitäreinrichtungen gewährt wird. Wie das praktisch umgesetzt werden soll, ist völlig offen.



Mindestloohnerhöhung und Anhebung der Verdienstgrenze

Der **gesetzliche Mindestlohn** wird zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto je Stunde angehoben.

Einhergehend steigt auch die Verdienstgrenze für **Minijobs** von 538 auf 556 Euro brutto pro Monat; die Jahresverdienstgrenze liegt entsprechend bei 6.672 Euro brutto.

Die obere Monatsverdienstgrenze für **Mi-dijobs** bleibt unverändert bei 2.000 Euro brutto.

Anspruch auf Elterngeld

Die **Einkommensgrenze**, ab der Eltern keinen Anspruch auf Elterngeld haben, wird für Paare und Alleinerziehende für Geburten ab dem 1. April 2025 auf 175.000 Euro zu versteuerndes Einkommen reduziert. Bisher lag dieser Schwellenwert bei 200.000 Euro.

„Fünftelregelung“

Mit dem **Wachstumschancengesetz** ergeben sich Änderungen bei der „Fünftelregelung“. Damit lässt sich die Steuerlast auf Abfindungen vermindern, indem die Abfindung gleichmäßig auf fünf Kalenderjahre verteilt wird. Bisher konnten Arbeitgeber die „Fünftelregelung“ direkt bei der Auszahlung einer Abfindung anwenden und so den Steuersatz für die Arbeitnehmenden senken, § 39 Abs. 3 Satz 9 und 10 EStG.

Für Arbeitnehmende, die eine Abfindung erhalten und weiterhin von den Steuervorteilen der Fünftelregelung profitieren möchten, bedeutet dies, dass sie künftig selbst aktiv werden müssen. **Ab 2025 muss die Abfindung im Monat der Auszahlung durch den Arbeitgeber vollständig versteuert werden**; der Steuervorteil kann dann erst durch die Abgabe einer Steuererklärung rückwirkend geltend gemacht werden. Die Anpassung der „Fünftelregelung“ soll Arbeitgeber vom Prüfungs- und Berechnungsaufwand im Lohnsteuerabzugsverfahren entlasten und diesen Aufwand auf die Finanzämter übertragen.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Matthey
Rechtsanwalt, Partner
T +49 211 60035-406
guido.matthey@orka.law



Carolin Hacken
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-412
carolin.hacken@orka.law

An aerial photograph of a road with white lane markings. Several runners are visible, including one in a pink top and black shorts running in the upper center, and others in black and white gear running in the lower half of the frame. The text 'One Team. One Goal.' is overlaid on the left side of the image.

One Team.
One Goal.