

ARBEITSRECHT

JANUAR 2025

Änderungen 2025

Mit Wirkung ab dem 01.01.2025 kommt es gerade auch im Bereich des Arbeitsrechts zu rechtlichen Änderungen. Auf einige davon möchten wir nachstehend hinweisen.

1. Gesetzlicher Mindestlohn und Minijobgrenze

Ab dem 01.01.2025 erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn von 12,41 € auf 12,82 €. Arbeitgeber müssen daher prüfen, ob der aktuelle Mindestlohn eingehalten wird und ob Arbeitsverträge angepasst werden müssen. Auch das Gehaltsgefüge für ausgebildete Fachkräfte und ungelernete Kräfte ist im Blick zu behalten.

Die Minijobgrenze erhöht sich aufgrund des höheren Mindestlohns von 538,00 € auf 556,00 € monatlich. Der Stundenumfang beträgt weiterhin 43,35 Stunden pro Monat. Auf das Jahr gerechnet liegt die Verdienstgrenze damit bei 6.672,00 €.

Auch für Auszubildende, die ihre Ausbildung im Jahr 2025 beginnen, gilt ein neue Mindestausbildungsvergütung nach § 17 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Die Vergütung im ersten Lehrjahr muss mindestens 682,00 € monatlich betragen. Im zweiten Jahr gilt für Auszubildende, die ihre Ausbildung 2025 begonnen haben, eine Mindestvergütung von 805,00 €, im dritten Jahr eine Mindestvergütung von 921,00 € und im vierten Lehrjahr eine Vergütung von 955,00 €.

2. Wesentliche Vertragsbedingungen künftig in Textform

Ein Kernthema der Ampel-Koalition war das Versprechen nach Bürokratieabbau für die Wirtschaft. Mit der Änderung des Nachweisgesetz soll dieses Versprechen eingelöst werden. Diese Änderungen wurden am 18.10.2024 im Bundesrat beschlossen und treten am 01.01.2025 in Kraft.

Bei Vertragsbeginn muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen aushändigen, bisher war dies nur in Schriftform möglich (§ 2 Abs. 1 NachwG aF i.V.m. § 126 BGB). Die elektronische Form war ausgeschlossen. Damit ging der nationale Gesetzgeber über Artikel 3 der europäischen Arbeitsbedingungsrichtlinie hinaus, die ausdrücklich die elektronische Form zuließ. Zukünftig können die wesentlichen Arbeitsbedingungen in Textform abgefasst und dem Arbeitnehmer elektronisch übermittelt werden

(§ 2 Abs. 1 S. 2 NachwG i.V.m. § 126b BGB). Das Dokument muss für den Arbeitnehmer speicherbar und ausdrückbar sein. Zudem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Übermittlung einen Empfangsnachweis erteilen. Der Arbeitnehmer kann jedoch verlangen, dass ihm die Arbeitsbedingungen in Schriftform ausgehändigt werden, § 2 Abs. S. 3 NachwG.

Der Arbeitgeber kann daher zukünftig die wesentlichen Arbeitsbedingungen per Mail verschicken, hier sollte er jedoch darauf achten, die E-Mail mit einer Empfangsbestätigungsfunktion auszustatten. Für die Nachweispflicht ist es jedoch nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer auch tatsächlich den Empfang bestätigt.

Arbeitgeber, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (z. B. Baugewerbe, Gaststätten-gewerbe, Fleischwirtschaft) tätig sind, müssen jedoch weiterhin die wesentlichen Arbeitsbedingungen in schriftlicher Form zur Verfügung stellen. Die Textform ist für diese Gewerbe ausgeschlossen, § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG.

Bei Arbeitsverträgen mit Befristungsabrede ist die Schriftform weiterhin zwingend, § 14 Abs. 4 TzBfG.

3. Vertragsänderungen

Auch bei Vertragsänderungen wird es künftig zu Erleichterungen kommen. Bislang musste eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen dem Arbeitnehmer spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wurden, schriftlich mitgeteilt werden (§ 3 Abs. 1 Satz 1 NachwG a. F.). Diese Mitteilung kann zukünftig per Textform erfolgen. Die Mitteilungspflicht entfällt zudem, wenn dem Arbeitnehmer hinsichtlich der Änderungen ein schriftlicher oder in Textform geschlossener Änderungsvertrag ausgehändigt worden ist.

4. Arbeitszeugnisse

Arbeitszeugnisse können ab dem 01.01.2025 in elektronischer Form (§ 126a Abs. 3 BGB) erteilt werden. Dafür bedarf es jedoch die Zustimmung des Arbeitnehmers gemäß § 109 Abs. 3 Gewerbeordnung. Bei der elektronischen Form ist eine qualifizierte elektronische Unterschrift notwendig. Das Zeugnis muss das Datum der Ausstellung tragen, grundsätzlich also das Datum des letzten Tages des Arbeitsverhältnisses.

Eine Rückdatierung war bisher bei einem nachträglich berichtigten Zeugnis in Schriftform möglich, wenn die Verzögerung nicht vom Arbeitnehmer zu vertreten war.

Begründet wurde dies damit, dass bei einem anderen Datum bei zukünftigen Arbeitgebern der Eindruck erweckt werden könnte, dass die Zeugnisse erst nach gerichtlicher Auseinandersetzung verfasst worden sind. Eine Rückdatierung ist bei einem Arbeitszeugnis in elektronischer Form aufgrund des automatisch erzeugten und unveränderlichen Zeitstempels jedoch nicht ohne weiteres möglich.

Wie die Arbeitsgerichte mit diesem Problem umgehen werden, ist ungewiss, sodass es daher aktuell nicht zu empfehlen ist, das Arbeitszeugnis in elektronischer Form zu erteilen.

5. Arbeitnehmerüberlassung

Auch für Arbeitnehmerüberlassungsverträge reicht zukünftig die Textform aus (§ 12 Abs. 1 S. 1 AÜG). Dies ermöglicht es Arbeitgebern, flexibel und schnell im Hinblick auf ihre Personalbeschaffung zu handeln.

6. Neue Pflichten für Arbeitgeber durch den AI-Act

Die europäische Verordnung über künstliche Intelligenz (AI-Act) trat am 01.08.2024 in Kraft und regelt erstmals die Verwendung von künstlicher Intelligenz in der Europäischen Union. Als europäische Verordnung gilt sie dabei unmittelbar und ohne weitere Umsetzungsakte auf nationaler Ebene.

Die KI-Systeme werden dabei in verschiedene Risikoklassen kategorisiert, je nach Kategorie gelten unterschiedliche rechtliche Anforderungen. Systeme mit inakzeptablem Risiko verletzen fundamentale Rechte und sind verboten. Systeme mit hohem Risiko haben ein potenziell hohes Schadensrisiko für Sicherheit, Gesundheit und Grundrechte und es gelten strenge Anforderungen. Als Hochrisiko-KI-Systeme im arbeitsrechtlichen Kontext gelten dabei KI-Systeme, die bestimmungsgemäß für die Einstellung oder Auswahl natürlicher Personen verwendet werden, insbesondere um gezielte Stellenanzeigen zu schalten, Bewerbungen zu sichten oder zu filtern und Bewerber zu bewerten. Aber auch Systeme, die bestimmungsgemäß für Entscheidungen, die die Bedingungen von Arbeitsverhältnissen beeinflussen, Beförderungen und Kündigungen von Arbeitsvertragsverhältnissen beeinflussen oder für die Zuweisung von Aufgaben verwendet werden sollen (Anlage III Nr. 4 KI-Verordnung) sind als Hochrisiko-KI-Systeme zu werten.

Die Verordnung gilt dabei sowohl für Betreiber als auch für Anbieter von KI-Systemen, wobei Arbeitgeber zumeist als Betreiber zu qualifizieren sind, wenn sie KI-Systeme nur verwenden und nicht selbst entwickeln (Erwägungsgrund 13). Die Pflichten der Betreiber von Hochrisiko-KI-Systemen ergeben sich dabei aus Artikel 26 des AI-Act. So müssen sie beispielweise geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass solche Systeme entsprechend der den Systemen beigefügten Betriebsanleitungen verwendet werden (Artikel 26 Absatz 1). Auch müssen die Betreiber Sorge tragen, dass die Eingabedaten der Zweckbestimmung des Hochrisiko-KI-Systems entsprechen und ausreichend repräsentativ sind

(Artikel 26 Abs. 4). Zudem gelten auch bestimmte Aufbewahrungspflichten (Artikel 26 Abs. 6) und Informationspflichten gegenüber der Arbeitnehmervertretung (Artikel 26 Abs. 7).

Bei Missachtung der Betreiber gegen die Vorgaben des Artikel 26 werden Geldbußen von bis zu 15 Millionen Euro oder im Falle von Unternehmen von bis zu 3 Prozent des gesamten weltweiten Jahresumsatzes verhängt, je nachdem, welcher Betrag höher ist (Artikel 99 Abs. 4 des AI-Acts). Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass ihr Personal und andere Personen, die in ihrem Auftrag mit dem Betrieb und der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügen (Artikel 4).

Die Pflichten für den Arbeitgeber treten stufenweise im August 2026 und 2027 in Kraft, die Arbeitgeber sollten sich daher zeitnah mit dem auf sie zukommenden Pflichtenkatalog vertraut machen.

7. Weitere Änderungen im eAU-Datenaustausch

Schon seit 2023 wurde die bisherige papiergebundene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgelöst. Das Verfahren wurde nun angepasst und erweitert. Nunmehr werden auch die Zeiten von stationären Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen in dem eAU-Verfahren integriert. Wenn ein teilstationärer Krankenhausaufenthalt vorliegt, findet auch eine Meldung statt, jedoch ohne Aufnahme- und Entlassungsdatum. Die AU-Daten werden auch bei einem Wechsel der Krankenkasse weitergeleitet, wenn die AU über den Wechselzeitpunkt hinaus besteht. Auch AU-Bescheinigungen von einem ausländischen oder einem privatärztlichen Arzt können zukünftig weitergeleitet werden.

8. Kontrollpflichten des Arbeitgebers bezüglich der Fahrerlaubnis

Wird einem Arbeitnehmer von Arbeitgebern ein Fahrzeug dauerhaft oder vorübergehend zur Verfügung gestellt, bleibt der Arbeitgeber Halter des Fahrzeuges. Als Halter macht sich nach § 21 Abs. 2 Nr. 1, 3 StVG strafbar, wer fahrlässig zulässt, dass jemand ein Fahrzeug führt, der die dazu erforderliche Fahrerlaubnis nicht hat, gegen den ein Fahrverbot verhängt wurde oder dessen Führerschein in Verwahrung genommen, sichergestellt oder beschlagnahmt ist. Arbeitgeber sind daher dazu verpflichtet, sich davon zu überzeugen, dass der Arbeitnehmer die Fahrerlaubnis besitzt und sie auch nicht verloren hat. Da weder der Gesetzgeber noch die Rechtsprechung die Kontrollpflichten genauer konkretisiert hatte, hat es sich in der Praxis durchgesetzt, dass die Arbeitgeber die Fahrerlaubnis halbjährlich kontrollieren.

Der Gesetzgeber will nun die Kontrollpflichten erheblich einschränken. Wurde dem Halter, also dem Arbeitgeber, die Fahrerlaubnis einmal vorgezeigt, hat dieser keine Verpflichtung mehr, sich ohne konkreten Anlass, die Fahrerlaubnis erneut vorzeigen zu lassen. In der Folge hofft der Gesetzgeber darauf, die Kontroll- und Dokumentationsaufwände für den Arbeitgeber zu reduzieren.