

Zum Jahr 2025 sind bedeutende Änderungen im deutschen Arbeitsrecht in Kraft getreten, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer betreffen. Das Bürokratieentlastungsgesetz IV und weitere gesetzliche Anpassungen zielen darauf ab, administrative Hürden abzubauen, die Digitalisierung voranzutreiben und die sozialen Rahmenbedingungen zu verbessern. In diesem Artikel werfen wir einen detaillierten Blick auf die wichtigsten Neuerungen und geben Ihnen wertvolle Einblicke, wie Sie sich bestmöglich darauf einstellen können.

1. Bürokratieentlastungsgesetz IV (BEG IV):

Das BEG IV zielt darauf ab, bürokratische Hürden für Unternehmen zu reduzieren und administrative Prozesse zu vereinfachen. Seit dem 1. Januar 2025 können Arbeitsverträge sowie Änderungs- und Zusatzvereinbarungen in Textform abgeschlossen werden, was die Digitalisierung des Arbeitsrechts vorantreibt. Das Dokument muss für den Arbeitnehmer zugänglich sein, gespeichert und ausgedruckt werden können. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Empfangsnachweis vom Arbeitnehmer anzufordern.

2. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns:

Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto pro Stunde angehoben. Diese Erhöhung berücksichtigt die steigenden Lebenshaltungskosten und soll die Kaufkraft der Arbeitnehmer stärken. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Mindestlohn einzuhalten und entsprechende Anpassungen in der Lohnabrechnung vorzunehmen.

3. Anpassung der Verdienstgrenze für Minijobs:

Die Verdienstgrenze für Minijobs wurde auf 556 Euro monatlich erhöht. Arbeitnehmer können somit mehr verdienen, ohne steuerpflichtig zu werden. Diese Maßnahme soll Minijobs attraktiver machen und gleichzeitig den steigenden Lebenshaltungskosten Rechnung tragen. Arbeitgeber müssen weiterhin sicherstellen, dass die Beschäftigungen

ordnungsgemäß angemeldet und Sozialabgaben korrekt abgeführt werden.

4. Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen:

Die Beitragsbemessungsgrenzen für Kranken- und Pflegeversicherung wurden im Jahr 2025 deutlich angehoben. Die Krankenversicherungsgrenze erhöhte sich von 62.100 Euro auf 66.150 Euro jährlich, die Versicherungspflichtgrenze stieg auf 73.800 Euro jährlich. Diese Anpassungen berücksichtigen die hohe Lohnzuwachsrate und sollen eine gerechte soziale Absicherung gewährleisten.

5. Einführung des digitalen Arbeitszeugnisses:

Seit dem 1. Januar 2025 können Arbeitgeber Arbeitszeugnisse auch in elektronischer Form ausstellen, sofern der Arbeitnehmer zustimmt. Das digitale Arbeitszeugnis muss für den Arbeitnehmer zugänglich sein und gespeichert sowie ausgedruckt werden können. Diese Neuerung erleichtert den Austausch von Arbeitszeugnissen und fördert die Digitalisierung im Arbeitsrecht.

6. Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld:

Die maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wurde auf 24 Monate angehoben, befristet bis Ende 2025. Anschließend gilt wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten. Diese Maßnahme soll Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten unterstützen und Arbeitsplätze sichern.

8. Anpassungen im Arbeitszeitgesetz:

Das Arbeitszeitgesetz wurde dahingehend geändert, dass Arbeitgeber gesetzliche Aushangpflichten nicht nur in Papierform, sondern auch digital erfüllen können. Dies betrifft beispielsweise die Bekanntmachung von Arbeitszeiten und Pausenregelungen. Die digitale Bereitstellung muss sicherstellen, dass die Informationen für die Arbeitnehmer

zugänglich sind und gespeichert sowie ausgedruckt werden können..

9. Einführung der Textform für Renteneintrittsklauseln:

Bisher mussten Renteneintrittsklauseln in Arbeitsverträgen schriftlich festgehalten werden. Seit dem 1. Januar 2025 ist hierfür die Textform ausreichend. Diese Änderung vereinfacht die Vertragsgestaltung und fördert die Digitalisierung im Arbeitsrecht.

Sie brauchen Hilfe

Diese Änderungen im Arbeitsrecht 2025 haben weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt in Deutschland. Arbeitgeber sollten sich frühzeitig mit den Neuerungen vertraut machen und ihre internen Prozesse entsprechend anpassen, um rechtssicher und effizient zu agieren.

Für konkrete Fragen zu den genannten Änderungen, aber auch eine umfassende, individuelle Beratung steht Ihnen unser [Team Arbeitsrecht](#) gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihren Kontakt.