**Änderungen im Arbeitsrecht in 2025**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Das Jahr 2025 hat begonnen und spannende Änderungen im Arbeitsrecht mitgebracht.**

Der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, erklärt die neuesten Entwicklungen.

**Arbeitsverträge jetzt digital unterschreiben!**

Arbeitsverträge müssen nicht mehr zwingend schriftlich abgeschlossen werden. Ab dem 1. Januar 2025 erlaubt das Nachweisgesetz (§ 2 NachwG) den Nachweis der Vertragsbedingungen in Textform. Das bedeutet: Eine E-Mail mit einem angehängten PDF reicht in vielen Fällen aus! Ein Mitarbeiter kann jedoch weiterhin einen schriftlichen Nachweis verlangen, wodurch die Schriftform in bestimmten Fällen sinnvoll bleibt.

Doch aufgepasst: Branchen wie Bau, Gastronomie oder Logistik sind ausgenommen, ebenso wie Verträge mit Wettbewerbsabreden oder Befristungsklauseln, die weiterhin schriftlich abgeschlossen werden müssen. Für befristete Regelaltersgrenzen genügt hingegen die Textform.

*Praxis-Tipp:* Arbeitgeber sollten bei der digitalen Übermittlung von Vertragsdokumenten Lesebestätigungen anfordern. Dokumente sollten für den Mitarbeiter leicht zugänglich sein, idealerweise über dienstliche E-Mails oder HR-Tools. Bei einem Betriebsrat ist ein mögliches Mitbestimmungsrecht bei Anforderung einer Lesebestätigungen zu prüfen. Wir helfen Ihnen gerne dabei.

**Arbeitszeugnisse**

Ab dem 1. Januar 2025 können Arbeitszeugnisse elektronisch ausgestellt werden – vorausgesetzt, der Mitarbeiter stimmt zu. Allerdings müssen Sie hier eine qualifizierte elektronische Signatur verwenden um den Voraussetzungen der Artikel 26 ff. der eIDAS-Verordnung gerecht zu werden. Daher wird diese Neuerung für Sie wahrscheinlich nur praktikabel sein, wenn Sie in Ihrem Unternehmen bereits eine elektronische Signatur implementiert haben.

**Elternzeit und Pflegezeit beantragen**

Dank der Textform können Anträge auf Elternzeit oder Pflegezeit bequem per E-Mail gestellt werden. Auch Arbeitgeber dürfen künftig auf diese Weise reagieren. Doch Vorsicht: Dokumentieren Sie jede Ablehnung sorgfältig, am besten mit Lesebestätigungen, um Streitigkeiten zu vermeiden.

**KI im Arbeitsrecht: Was der AI Act der EU für Unternehmen bedeutet**

Auch der AI Act der EU bringt Veränderungen mit sich. Schon ab dem 1. Februar 2025 müssen Unternehmen sicherstellen, dass ihre Mitarbeiter im Umgang mit KI geschult sind. Gleichzeitig werden bestimmte KI-Praktiken, wie das Auslesen von Emotionen oder die Kategorisierung nach biometrischen Daten, verboten.

Spätestens ab August 2025 werden Verstöße teuer: Es drohen hohe Bußgelder. Bereiten Sie sich rechtzeitig vor und prüfen Sie, ob Ihre eingesetzten Systeme den neuen Anforderungen entsprechen. Für Unternehmen, die Hochrisiko-KI-Systeme nutzen, kommen ab 2026 zusätzliche Pflichten hinzu.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](https://deref-gmx.net/mail/client/T_39sAZ7PRw/dereferrer/?redirectUrl=http%3A%2F%2Fwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a 50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)