

Weniger Bürokratie, mehr Flexibilität?

Ab 2025 genügt für den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses die einfache Textform. Die Neuerung birgt jedoch auch Risiken.

Pflicht zur E-Rechnung: Jetzt handeln!

Ab 2025 müssen alle Unternehmen E-Rechnungen empfangen können. In den Folgejahren kommen weitere Pflichten hinzu. Nutzen Sie die Übergangsfristen, um rechtzeitig umzustellen.

Anhebung des Mindestlohns auf 12,82 €

Prüfen Sie rechtzeitig Verträge und Lohnabrechnung, um Nachzahlungen zu vermeiden.

Berichtspflicht nach LkSG: Frist erneut verschoben

Zwischenzeitlich hatte das BAFA eine Sanktionierung von Verstößen gegen Berichtspflichten bereits ab 01.01.2025 vorgesehen.



Wirtschaftliche und rechtliche Neuerungen für Ihr Unternehmen

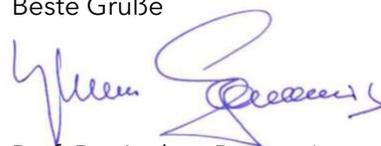
Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahresende rückt näher und wie jedes Jahr bringt der bevorstehende Jahreswechsel einige wirtschaftliche und juristische Änderungen mit sich. Diese Änderungen können erhebliche Auswirkungen auf Ihr Unternehmen haben und verlangen eine vorausschauende Planung. Jetzt ist der ideale Zeitpunkt, um die gegebenenfalls erforderlichen Anpassungen vorzunehmen. So können Sie Ihr Unternehmen bestmöglich auf das kommende Jahr ausrichten, sich bietende Chancen ergreifen und eventuelle Risiken minimieren.

Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten bevorstehenden Änderungen geben, damit Sie gut informiert ins neue Jahr starten können.

Die Fortsetzung unserer Serie „Update Deutschland 2025“ mit dem Teil II („Neue Impulse durch Commercial Courts und modernisierte Schiedsverfahren“) und dem Teil III („Data Act - Verträge zur Datenverwertung - KI“) werden Sie im Januar 2025 erhalten.

Beste Grüße



Prof. Dr. Jochen Bauerreis



Weniger Bürokratie, mehr Flexibilität?

Der Bundestag hat am 26. September 2024 das Bürokratieentlastungsgesetz IV (BEG IV) beschlossen, um bürokratische Hürden in Deutschland weiter abzubauen. Ein zentraler Punkt des BEG IV betrifft die erneute Änderung des Nachweisgesetzes, das die Pflichten von Arbeitgebern zur Dokumentation der wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses regelt.

Künftig soll es grundsätzlich ausreichen, die Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses in Textform zu dokumentieren und elektronisch an den Arbeitnehmer zu übermitteln, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Damit entfällt die bisherige Pflicht, die Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, eigenhändig zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Durch diese Änderung soll Unternehmen mehr Flexibilität gewährt und die Implementierung digitaler Prozesse im Arbeitsalltag gefördert werden.

Es bleibt jedoch abzuwarten, wie sich die neuen Regelungen in der Praxis bewähren. Fraglich ist insbesondere, ob die beabsichtigte Entlastung längerfristig erreicht wird oder ob die Lockerung des Formerfordernisses nicht etwa zu Unklarheiten und in der Folge zu Rechtsstreitigkeiten hinsichtlich des Nachweises von vereinbarten Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses führt.

Ferner bleibt zu beachten, dass zuletzt am 01.08.2022 eine grundlegende Änderung des Nachweisgesetzes in Kraft getreten ist. Dabei wurden insbesondere der Katalog der wesentlichen Vertragsbedingungen erheblich erweitert, Fristen im Zusammenhang mit der Nachweispflicht verkürzt und Bußgeldvorschriften eingeführt. Arbeitgeber sollten daher dringend überprüfen, ob die von ihnen verwendeten Nachweise bzw. Arbeitsverträge den aktuellen Anforderungen des Nachweisgesetzes entsprechen.

Pflicht zur E-Rechnung: Jetzt handeln!

Ab dem 1. Januar 2025 wird die Annahme von elektronischen Rechnungen (sog. E-Rechnungen) für alle Unternehmen im nationalen B2B-Bereich verpflichtend.

Als E-Rechnungen gelten Rechnungen in den Formaten XRechnung oder ZUGFeRD. Rechnungen im JPG- oder PDF-Format gelten hingegen nicht als E-Rechnungen und erfüllen die gesetzlichen Anforderungen nicht.

Zunächst wird für das Jahr 2025 zwar noch ein einfaches E-Mail-Postfach genügen, um die E-Rechnungen empfangen zu können. Zwischen 2025 und 2027 gibt es nämlich Übergangsregelungen, die unter bestimmten Bedingungen auch die Nutzung von Papier- oder sonstigen Rechnungen erlauben.

Bis 2028 endet jedoch der Übergangszeitraum und bis dahin müssen die E-Rechnungen ausnahmslos von allen Unternehmen verwendet werden.

Es ist daher ratsam, frühzeitig in geeignete digitale Systeme zu investieren und die internen Prozesse entsprechend anzupassen. Falls Ihr Unternehmen also noch nicht auf eine elektronische Rechnungsverarbeitung umgestellt hat, sollten Sie dies dringend nachholen, um den neuen gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden.



Anhebung des Mindestlohns auf 12,82 €

Zum 1. Januar 2025 wird der gesetzliche Mindestlohn auf EUR 12,82 pro Stunde erhöht. Unternehmen sollten überprüfen, ob bestehende Verträge und Lohnabrechnungssysteme angepasst werden müssen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden mindestens den neuen Mindestlohn erhalten.

Diese Änderung betrifft nicht nur Vollzeitbeschäftigte, sondern auch Minijobber und Teilzeitkräfte, deren Arbeitszeit gegebenenfalls neu berechnet werden muss, um etwaige Höchstgrenzen einzuhalten. Auch die Anpassung von Gehaltsstrukturen für Mitarbeitende, die bisher nur knapp über dem bisherigen Mindestlohn lagen, sollte bedacht werden, um beabsichtigte Abstände zwischen Lohnklassen zu wahren und Ungleichgewichte im Unternehmen zu vermeiden. Unternehmen sollten in jedem Fall frühzeitig handeln, um mögliche rechtliche Konsequenzen und Nachzahlungen zu vermeiden.

Berichtspflicht nach LkSG: Frist erneut verschoben

Bereits seit dem 1. Januar 2024 sind Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern verpflichtet, jährlich einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) zu erstellen und zu veröffentlichen. Unternehmen müssen in ihren Berichten menschenrechts- und umweltbezogene Risiken in der Lieferkette sowie die ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung oder Minderung dieser Risiken darstellen.



Die Berichte müssen grundsätzlich vier Monate nach Ende des Geschäftsjahres an das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) übermittelt und auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht werden. Die Frist für die erstmalige Abgabe (Berichtsjahr 2023) wurde ursprünglich bis zum 31. Dezember 2024 verlängert, sodass zwischenzeitlich vorgesehen war, dass das BAFA eine unzureichende Berichterstattung bereits ab dem 01.01.2025 mit erheblichen Bußgeldern sanktionieren kann.

Das BAFA hat nunmehr jedoch mitgeteilt, dass die Frist für die

Einreichung von Berichten ein weiteres Mal verlängert wird: Den LkSG-pflichtigen Unternehmen wird nun bis zum 31. Dezember 2025 Zeit gegeben, die Berichte beim BAFA einzureichen. Die Überschreitung der Frist für das Berichtsjahr 2023 wird somit nicht sanktioniert, sofern der Bericht bis spätestens zum 31. Dezember 2025 beim BAFA vorliegt.

Hinweis zur am 25.07.2024 in Kraft getretenen EU-Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD): Die EU-Mitgliedstaaten müssen die EU-rechtlichen Vorgaben innerhalb der nächsten 2 Jahre in ihr jeweiliges nationales Recht integrieren. Die CSDDD basiert im Wesentlichen auf dem LkSG, sieht jedoch strengere umweltbezogene Sorgfaltspflichten vor und sieht außerdem vor, dass Unternehmen im Falle von Verstößen zivilrechtlich haftbar gemacht werden können. Unternehmen sollten daher dringend die weiteren Entwicklungen im Auge behalten und sich frühzeitig auf neue Anforderungen vorbereiten.



Haben Sie Rückfragen? Für weitere Informationen zu den oben genannten Themen oder für individuelle Beratungsanfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Unsere internationale Rechtsanwaltskanzlei ABCI ALISTER mit Standorten in Straßburg & Kehl sowie in Paris, Lyon, Nizza, Montpellier und Montélimar berät Unternehmen in allen Bereichen des internationalen, deutschen und französischen Wirtschaftsrechts.

An den Standorten Straßburg & Kehl verfügen wir über ein mehrsprachiges ca. 10-köpfiges Team mit Rechtsanwälten/-innen bzw. Avocats/Avocates, die in Deutschland und/oder Frankreich zugelassen sind.

Die Schwerpunkte unserer rechtlichen und strategischen Beratung liegen in den folgenden Bereichen:

- **Unternehmenskauf (M & A)**
- **Corporate**
- **Human Ressources**
- **Compliance**
- **International**
- **Restructuring**
- **Services & Products**
- **Litigation**

HINWEIS: Die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Angaben dienen der Orientierung und können deshalb keinesfalls eine individuelle anwaltliche Beratung ersetzen. Durch den Versand und/oder Erhalt des Newsletters kommt kein Beratungsverhältnis mit den Anwaltsgesellschaften ABC INTERNATIONAL SELARL und/oder ABCI RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH zustande. Eine Haftung unserer Anwaltsgesellschaften im Zusammenhang mit dem Versand und/oder Erhalt des Newsletters wird deshalb ausgeschlossen.