

# Der Koalitionsvertrag von Schwarz-Rot steht

## Was erwartet uns im Arbeitsrecht?

Nach intensiven Verhandlungen haben die Spitzen von CDU/CSU und SPD am gestrigen 9. April den Durchbruch verkündet. Der Koalitionsvertrag der nächsten Bundesregierung mit dem Titel „Verantwortung für Deutschland“ steht. Mit 146 Seiten ist er sogar noch etwas länger als das Vorgängerdokument der Ampelregierung. Er enthält eine Reihe von arbeitsrechtlich relevanten Vorhaben, über die wir im Folgenden einen ersten Überblick geben wollen:

### I. Arbeitszeitrecht

#### 1. Höchstarbeitszeit

Die seit Jahren aus der Praxis geforderte umfassende Reform des Arbeitszeitrechts scheint sich auch diese Koalition nicht auf die Fahnen schreiben zu wollen. Einen wichtigen Impuls hin zu mehr Flexibilität stellt jedoch die angekündigte Möglichkeit einer **wöchentlichen** statt einer täglichen **Höchstarbeitszeit** dar. Dies soll im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie umgesetzt werden, die in der Tat eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ausreichen lässt. Zur konkreten Ausgestaltung soll allerdings ein Dialog mit den Sozialpartnern durchgeführt werden.

Die Arbeitszeitrichtlinie sieht im Grundsatz eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Siebentageszeitraum vor (Ausnahmen gelten u.a. für leitende Angestellte). Als Bezugszeitraum zur Ermittlung des Durchschnitts ist ein Zeitraum von bis zu vier Monaten vorgesehen, wobei u.a. in Tarifverträgen ein längerer Zeitraum vereinbart werden kann. Eine tägliche Höchstarbeitszeit ergibt sich auf Grundlage der

europäischen Arbeitszeitrichtlinie nur indirekt durch die tägliche Ruhezeit von elf Stunden. Dabei wird es auch nach der geplanten Flexibilisierung bleiben.

Der Koalitionsvertrag verhält sich nicht dazu, ob die Nutzung einer flexiblen Höchstarbeitszeit nur durch oder zumindest auf Grundlage eines Tarifvertrags möglich sein wird. Eine entsprechende Forderung der SPD hat es jedenfalls nicht in den Koalitionsvertrag geschafft. Es besteht daher Grund zur Hoffnung, dass dieser notwendige Schritt hin zu einem flexibleren Arbeitszeitrecht tatsächlich zukünftig allen Arbeitgebern offen stehen wird. Positiv ist auch zu bewerten, dass die in den Verhandlungen zunächst als zusätzliche Bedingung für ein Abstellen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geforderte Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung im Koalitionsvertrag keinen Eingang gefunden hat. Eine Verknüpfung der beiden Themen wäre sachfremd gewesen.

#### 2. Arbeitszeiterfassung

Noch immer steht die durch das Bundesarbeitsgericht mit dem Urteil vom 13.9.2022 (Az 1 ABR 22/21) offensiv geforderte gesetzliche Regelung der Arbeitszeiterfassung aus. Außer einem im Jahr 2022 geleakten und anschließend weitgehend verrissenen sowie glücklicherweise begrabenen Referentenentwurf hat die Ampelregierung keine nennenswerten Regulationsanstrengungen unternommen. Die zukünftige Koalition von CDU/CSU und SPD hat sich nun im Koalitionsvertrag darauf verständigt, eine Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten „unbürokratisch“ zu regeln. **Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung**

soll auch zukünftig **möglich bleiben**. Für kleinere und mittlere Unternehmen sollen angemessene Übergangszeiten vorgesehen werden. Für Großunternehmen ist folglich davon auszugehen, dass es entsprechende Übergangszeiten nicht geben wird. Der Umstand, dass der Gesetzgeber – gewiss im Sinne seines Bekenntnisses zu mehr Digitalisierung – vorrangig eine **elektronische Zeiterfassungspflicht** im Sinn hat, legt bei der Einführung neuer Zeiterfassungs-Tools die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nahe.

Bekenntnisse zu einer freien Wahl des Systems zur Erfassung oder der Möglichkeit zur Delegation der Pflichten zur Arbeitszeiterfassung an Dritte, die in den Verhandlungen der Arbeitsgruppe seitens der Union gefordert worden waren, haben es nicht in den finalen Text geschafft. Das klare Bekenntnis zur Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung ist allerdings ein wesentlicher und begrüßenswerter Schritt und kann dort Flexibilität bewahren, wo diese beiden Arbeitsvertragsparteien zugutekommt. Offen bleibt allerdings insbesondere, wo die Grenze zwischen zulässiger Vertrauensarbeitszeit und Zeiterfassungspflicht verlaufen wird. Die Umsetzung des Koalitionsvertrags wird kaum ohne Definition von Vertrauensarbeitszeit auskommen.

### 3. Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Auch eine Ausweitung des Ausnahmekatalogs nach § 10 ArbZG für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung stand im Rahmen der Koalitionsverhandlungen im Raum. Geeinigt hat man sich letztlich nur auf die Erweiterung um das Bäckereihandwerk. Die Regelungen zu Ruhezeiten sollen beibehalten werden.

## II. Statusverfahren

Von hoher praktischer Relevanz dürfte die angekündigte Reform des Statusfeststellungsverfahrens sein. Angekündigt ist, dass „auch“ mit Blick auf die Auswirkungen des Herrenberg-Urteils des Bundessozialgerichts vom 28. Juni 2022 (B 12 R 3/20 R) dieses Verfahren zügig „schneller, rechtssicherer und transparenter“ gemacht werden soll. Mit der genannten Entscheidung hatte das BSG in Bezug auf Musikschullehrer ausgeführt, dass die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit nicht abstrakt für bestimmte Berufs- und Tätigkeitsbilder vorgenommen werden kann, wie es das BAG jahrzehntelang praktiziert hatte, sondern sich die eine Selbstständigkeit kennzeichnenden Merkmale nur im Einzelfall feststellen lassen. Infolge des Urteils hatten die Einrichtungen der

Sozialversicherung am 4. Mai 2023 die Kriterien zur Feststellung einer abhängigen Beschäftigung in Bezug auf Lehrer und Dozenten nachgebessert. Die Verunsicherung über diese Entwicklung reichte indes weit über die betroffenen Branchen hinaus, da die möglichen Rechtsfolgen der Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen erheblich sind.

Vor diesem Hintergrund wäre die Bereitstellung eines schnellen Verfahrens zur Statusfeststellung mit rechtssicherem Ergebnis – ebenso wie die zur Beschleunigung angekündigte **Genehmigungsfiktion** – ein absolut begrüßenswerter Schritt. Die zunehmend robuste Vorgehensweise der Deutschen Rentenversicherung Bund bei Betriebsprüfungen nach § 28p SGB IV bedeutet für Unternehmen oft große Unsicherheiten, binden diese Prüfungen doch erhebliche Ressourcen, gehen im Extremfall mit Razzien einher und bergen finanzielle und strafrechtliche Risiken. Bislang ist das Statusfeststellungsverfahren eine oft nur theoretische Option für den Umgang mit Selbständigen, schon aufgrund der sehr langen Verfahrensdauer. Laut der Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage (BT-Drucksache 20/12811) betrug die durchschnittliche Laufzeit von optionalen Statusanfragen im Jahr 2023 etwa 104 Tage und im ersten Halbjahr 2024 84 Tage. Auch sind die Feststellungen mangels rechtsgebietsübergreifender Bindungswirkung in der Praxis bislang wenig brauchbar, da dieselbe Tätigkeit von den Trägern der Sozialversicherung/ den Sozialgerichten als Arbeitsverhältnis und von den Arbeits- und Finanzgerichten als freie Mitarbeit eingestuft werden kann. An die Gruppenfeststellung nach § 7a IV b SGB IV sind zudem, da es sich nicht um einen Verwaltungsakt, sondern eine gutachterliche Äußerung handelt, weder die Deutsche Rentenversicherung Bund noch andere Versicherungsträger gebunden.

## III. Bürokratieentlastung

Der im letzten Jahr mit dem Bürokratieentlastungsgesetz IV eingeschlagene Weg, strenge Formerfordernisse etwa im Nachweisgesetz oder bei der Befristung auf den Eintritt des Regelrenteneintrittsalters zu lockern, soll weiterverfolgt werden. Die Koalition hat sich darauf verständigt, **weitere gesetzliche Schriftformerfordernisse im Arbeitsrecht abzubauen**. Als Beispiel werden **Befristungen** genannt, so dass § 14 Abs. 4 TzBfG zukünftig reformiert und Sachgrundbefristungen und sachgrundlose Befristungen sodann voraussichtlich in Textform, also beispielsweise

per E-Mail, abgeschlossen werden können. Dies wäre eine deutliche Prozess erleichterung für Unternehmen, vor allem für solche, die Zentralfunktionen im Ausland haben oder solche, die ihre Prozesse schon (schneller als der Gesetzgeber) weitgehend digitalisiert haben. Das bisherige Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift für einen Vertragsschluss löst im Zuge der zunehmenden Digitalisierung der HR-Prozesse verständlicherweise Befremden aus. Es bleibt abzuwarten, welche (Schrift-)Formerfordernisse sonst noch gekippt werden könnten. Eine Abschaffung der Schriftform für Kündigungen (und analog für Aufhebungsvereinbarungen) oder für nachvertragliche Wettbewerbsverbote ist indes nicht zu erwarten. Wünschenswert wäre es, wenn der Gesetzgeber zumindest beim Nachweisgesetz noch einen Schritt weitergeht und beispielsweise auch den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen gegenüber Praktikanten von dem Schriftformerfordernis befreit. Wenn sich der Gesetzgeber dazu entschließt, den Weg hin zum „digitalen Arbeitsvertrag“ zu gehen, sollte dies möglichst konsequent erfolgen.

Darüber hinaus wird im Koalitionsvertrag angekündigt, dass die zugrundeliegenden **Formvorschriften der §§ 126 ff. BGB reformiert** und vereinfacht werden und - sofern erforderlich - an die **neuen technischen Möglichkeiten angepasst** werden sollen. Auch dies könnte dazu beitragen, arbeitsrechtliche Prozesse zu vereinfachen und gleichzeitig rechtssicher zu gestalten.

Spannend wird der im Wahlkampf oft mit einigem Getöse thematisierte Umgang mit europäischen **Richtlinien** etwa **zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD)** und der **Lieferkettensorgfaltspflicht (CSDDD)**, da als Bestandteil der Bürokratieentlastung auch solche „unnötigen Belastungen von europäischer Ebene“ vermieden werden sollen. Im Moment ist die EU allerdings ihrerseits im Rahmen der Omnibus-Initiative noch mit einem Maßnahmenpaket zur Vereinfachung der Nachhaltigkeitsvorschriften beschäftigt. Grundsätzlich verfolgen die Koalitionäre den Ansatz einer „**1:1-Umsetzung**“ und keine überschießenden Regelungen, wie es in der Vergangenheit oft der Fall war. Im Koalitionsvertrag bereits angekündigt ist die **Abschaffung des nationalen Lieferkettensorgfaltengesetzes**. Dieses soll durch ein Gesetz über die internationale Unternehmensverantwortung, das die Europäische Lieferkettenrichtlinie „bürokratiearm und vollzugsfreundlich“ umsetzt,

ersetzt werden. Die Berichtspflicht nach dem LkSG soll damit unmittelbar und komplett entfallen. Mit Blick auf die europäische Richtlinie könnte dies allerdings lediglich eine Momentaufnahme sein. Welche Pflichten Unternehmen künftig auf Basis der CSDDD erwarten, lässt sich angesichts der noch laufenden Omnibus-Initiative der EU allerdings noch nicht sicher vorhersagen.

#### **IV. Mindestlohn**

Von praktischer Relevanz sind auch die Vorhaben zum gesetzlichen Mindestlohn. Dies gilt auch für tarifgebundene Unternehmen, die Löhne oberhalb des Mindestlohns zahlen. Jeder deutliche Sprung auf Ebene des gesetzlichen Mindestlohns treibt reflexartig auch die Tarifentwicklung nach oben. Dies gilt nicht nur dann, wenn Tarifverträge Lohngruppen unterhalb des neuen Mindestlohnniveaus vorsehen. Die Gewerkschaften werden einen deutlich erhöhten Mindestlohn als Argument für Lohnerhöhungen (in allen Entgeltgruppen) nutzen, um einen ausreichenden Abstand zum eigenen Tarifwerk sowie den höheren tariflichen Lohngruppen zu gewährleisten.

Die Mindestlohnkommission soll sich für die weitere Entwicklung des Mindestlohns im Rahmen einer Gesamtabwägung zukünftig sowohl an der Tarifentwicklung als auch an **60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten** orientieren. Auf diese Weise hält die neue Koalition einen Mindestlohn von 15 EUR/Stunde (also einen erheblichen Anstieg von den derzeit 12,82 EUR/Stunde) im Jahre 2026 für erreichbar. Entfallen ist erfreulicherweise die seitens der SPD vorgeschlagene Formulierung, dass dies künftig gesetzlich „klargestellt“ werden soll. Diese Formulierung suggerierte, dass dies bereits jetzt dem status quo entspräche. Gesetzlich verpflichtend ist bislang allerdings einzig die Orientierung der Mindestlohnkommission an der Tarifentwicklung. Seit 2025 sieht die Geschäftsordnung der Mindestlohnkommission zwar auch eine (weich formulierte) Orientierung am Wert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns vor. Die Berücksichtigung dieses Wertes in der Geschäftsordnung resultiert allerdings primär aus der **EU-Mindestlohn-Richtlinie**, die jedenfalls vom **Generalanwalt am EuGH für nichtig** gehalten wird. Eine Bindung an diesen Wert ist im Mindestlohngesetz selbst gesetzlich bislang gerade nicht verankert.

Mit einer echten gesetzlichen Rückkopplung an den Bruttomedianlohn würde der Gesetzgeber die – aus seiner Sicht – gerechten Löhne sowohl

im Bereich des Mindestlohns als auch im Rahmen der Tarifentwicklung zukünftig mittelbar deutlich stärker selbst bestimmen. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber hier größtmögliche Zurückhaltung wahren wird. Die nun in den Koalitionsvertrag aufgenommene Formulierung lässt offen, ob die Mindestlohnentwicklung zunächst weiter beobachtet, oder ggf. doch bereits zeitnah durch geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen der Mindestlohnkommission beeinflusst werden soll.

## V. Betriebsbeauftragter

Bis zum Ende des Jahres 2025 sollen, „insbesondere“ mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen, **Verpflichtungen zur Bestellung von Betriebsbeauftragten abgeschafft** werden. Die in den Verhandlungen noch genannten Beispiele (u.a. Abfallbeauftragte, der Immissionsschutzbeauftragte und der betriebliche Datenschutzbeauftragte) sind entfallen.

Dass eine Abschaffung nationaler Regelungen zur verpflichtenden Bestellung bestimmter Beauftragter gleichwohl nicht den vollständigen Wegfall derselbigen zur Folge hat, zeigt das Beispiel des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Mit einer Streichung von § 38 BDSG würde weder die Position des Datenschutzbeauftragten noch der für ihn geltende besondere Schutz der Vergangenheit angehören. Denn die Funktion des **Datenschutzbeauftragten** basiert auf dem unmittelbar anwendbaren **Art. 37 Abs. 1 DSGVO**, der in den dort genannten Fällen eine **Bestellungspflicht** vorsieht, orientiert maßgeblich an der Kerntätigkeit der Normadressaten und der risikorelevanten Verarbeitungsumstände. Der darüberhinausgehende Anwendungsbereich, den der deutsche Gesetzgeber mit § 38 BDSG vorgesehen hat, steht indes zur Disposition. Sollte § 38 BDSG gestrichen werden, entfielen damit auch der **Sonderkündigungsschutz** gem. §§ 38 Abs. 2 i.V.m. 6 Abs. 4 S. 2 BDSG (Kündigung nur aus wichtigem Grund). Es bliebe aber weiterhin das **Abberufungs- und Benachteiligungsverbot** wegen der Erfüllung der Aufgaben gemäß Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO. Eine Abberufung wäre damit weiterhin nur aus bestimmten Gründen möglich (z.B. fehlende erforderliche Fähigkeiten, keine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung, Interessenkonflikt). Gleichwohl würde das Schutzniveau im Vergleich zum status quo sinken. Interessant dürfte es deshalb sein, ob Datenschutzbeauftragte, deren Funktion nach

einer Gesetzesänderung entfällt bzw. die lediglich noch Schutz vor Abberufung und Benachteiligung genießen, aus Vertrauensschutzgesichtspunkten sich noch auf den Sonderkündigungsschutz berufen können.

## VI. Unternehmensmitbestimmung

Ersatzlos gestrichen wurden die Überlegungen in den Verhandlungen zur Schließung von „**Lücken bei der Unternehmensmitbestimmung**“ und von „**Anwendungslücken im Drittelbeteiligungsgesetz**“ sowie die Idee einer „**Rahmenrichtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene**“. Die Formulierungen, die aus den Arbeitspapieren bekannt geworden sind, waren ohnehin sehr vage. Die ersatzlose Streichung deutet darauf hin, dass die Pläne der Vorgängerkoalition zur Angleichung des Drittelbeteiligungsgesetzes an die Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes passé sind.

## VII. Betriebsverfassungsrecht

### 1. Mitbestimmung

Sehr vage bleiben die Aussagen der Koalitionäre im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung. Die Rede ist davon, die Mitbestimmung „weiterzuentwickeln“. Es bleibt abzuwarten, ob die Forderungen aus dem Wahlprogramm der SPD zum Ausbau der Mitbestimmung bei **strategischer Personalplanung und -bemessung**, bei der **Einführung von Künstlicher Intelligenz** sowie bei **Gesundheitsschutz** und **Weiterbildung** im Betrieb zu **echten Mitbestimmungsrechten** mit Einigungserfordernis weiterverfolgt werden.

### 2. Digitalisierung

Ermöglicht werden sollen künftig **Online-Betriebsratssitzungen** und **Online-Betriebsversammlungen** als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten. Auch die Option einer **Online-Betriebsratswahl**, soll im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden.

Online-Betriebsratssitzungen sind gem. § 30 Abs. 2 BetrVG unter den dort genannten Voraussetzungen bereits jetzt möglich, es ist also davon auszugehen, dass die diesbezüglichen Hürden gesenkt werden sollen. Weshalb die in Zeiten von Covid-19 und Lockdowns bereits erfolgreich praktizierte Option von Online-Betriebsversammlungen nur befristet ausgestaltet und 2023 nicht verlängert wurde, ist ohnehin nicht nachvollziehbar, eine dauerhafte Zulassung ist gerade bei Großunternehmen und Unternehmen mit viel mobiler Arbeit absolut sinnvoll. Auch eine digitale Betriebsratswahl wäre eine wünschenswerte Neuerung.

Zudem soll das **Zugangsrecht der Gewerkschaften** in die Betriebe um einen **digitalen Zugang** ergänzt werden, der ihren analogen Rechten entspricht. Dieses Vorhaben dürfte eine unmittelbare Reaktion auf die Entscheidung des BAG vom 28.1.2025 (1 AZR 33/24) sein, deren Ergebnis bislang nur als Pressemitteilung vorliegt und in der das Gericht entschieden hat, dass ein digitales Zugangsrecht in Form eines Anspruchs auf Herausgabe dienstlicher E-Mail Adressen der Arbeitnehmer zum Zwecke der Mitgliederwerbung nicht auf eine von den Gerichten – im Weg der Rechtsfortbildung – vorzunehmende Ausgestaltung der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit gestützt werden kann.

Die bereits seit langem notwendige digitalisierungsgerechte Anpassung des Mitbestimmungsrechts bei technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wird es aller Voraussicht nach auch unter der neuen Koalition nicht geben. Eine nicht unübliche dreistellige Anzahl von IT-Betriebsvereinbarungen pro Jahr in Großunternehmen, die zunehmende Anzahl von rechtlich ambitionierten Rahmenvereinbarungen und die zuweilen zu beobachtende Überforderung der Betriebsparteien mit den Funktionsweisen einzelner IT-Tools werden daher auch in den nächsten Jahren erhalten bleiben.

### VIII. Tariffrecht

Bereits die Ampelregierung plante die Einführung eines **Bundestariftreuegesetzes**, welches jedoch in der vergangenen Legislaturperiode nicht über den Status eines Kabinettsbeschlusses hinauskam. Nun soll ein zweiter Anlauf unternommen werden, wobei der **relevante Auftragswert** von den seitens der CDU in den Verhandlungen gewünschten „über 250.000 Euro“ im Koalitionsvertrag auf 50.000 Euro geschrumpft ist (für Startups mit „innovativen Leistungen“ in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung ab 100.000 Euro). Die ursprüngliche Forderung der CDU, dass sich der Vergleich ausschließlich auf das tarifliche Stundengrundentgelt eines einschlägigen und repräsentativen Tarifvertrags beziehen soll, hat es nicht in die finale Fassung geschafft. Bürokratie, Nachweispflichten und Kontrollen sollen auf ein absolutes Minimum begrenzt werden.

Nicht geeint wurde das seitens der SPD geforderte **Verbandsklagerecht** für Gewerkschaften, welches diesen die Möglichkeit

gegeben hätte, Rechte von Arbeitnehmern durchzusetzen.

### IX. Steuerliche Regelungen mit arbeitsrechtlichem Bezug

Die **Zuschläge für Mehrarbeit**, die über die tariflich vereinbarte bzw. an Tarifverträgen orientierte **Vollzeitarbeit hinausgehen**, sollen zukünftig **steuerfrei** sein. Als Vollzeitarbeit gilt dabei für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden, für nicht tariflich festgelegte oder vereinbarte Arbeitszeiten von 40 Stunden.

Die Formulierung überrascht mit Blick auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5.12.2024 (8 AZR 370/20), in dem das Gericht festgehalten hatte, dass eine tarifvertragliche Regelung, die unabhängig von der individuellen Arbeitszeit für Überstundenzuschläge das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten voraussetzt, einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter darstelle, wenn dies nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber seinerseits bei der Ausgestaltung der Steuerbegünstigung eine sachliche Differenzierung anführt.

Der Hauptanwendungsbereich dieser Neuerung wird im Bereich der jetzt schon bezahlten Mehrarbeit – etwa im Tarifbereich – liegen. Sie soll hierfür sogar einen Anreiz setzen. Für die Praxis interessant ist zudem die Frage, ob steuerfreie Mehrarbeitszuschläge auch dort **Gestaltungsspielräume für zukünftige Vergütungssysteme** bieten, wo Überstunden bisher entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vergütungserwartung sog. „Besserverdiener“ gar nicht bezahlt wurden. Dies betrifft häufig etwa den AT-Bereich. Hier könnten sich auf Basis der Pläne der Koalitionspartner zukünftig ebenfalls Gestaltungsspielräume ergeben, indem etwa über moderate Erhöhungen des Grundgehalts und dafür höhere Mehrarbeitszuschläge ein für Arbeitnehmer attraktives Vergütungspaket zu geringeren Arbeitgeberkosten geschnürt wird. Ein derartiger Anreiz hat indes eine **Wechselwirkung zur Zeiterfassung**. Ohne Zeiterfassung wird sich nämlich kaum nachvollziehbar darlegen lassen, in welchem Umfang Anspruch auf steuerfreie Mehrarbeitszuschläge besteht. Dies ist indes kein zwingender Grund, in diesen Bereichen auf Vertrauensarbeitszeit zu verzichten. Denn der erforderliche Nachweis für Überstundenzuschläge kann auch ohne

Aufzeichnung der Gesamtarbeitszeit durch die Aufzeichnung der Überstunden nachgewiesen werden. Dies sieht § 16 Abs. 2 ArbZG auch jetzt bereits vor.

Das Ziel der **Förderung der Tarifbindung** findet Ausdruck in der Ankündigung, die Mitgliedschaft in Gewerkschaften durch **steuerliche Anreize für Mitglieder** attraktiver zu machen. Ohne unmittelbare steuerliche Relevanz wird in diesem Zusammenhang auch angekündigt, die Möglichkeit zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung weiter einzuschränken.

**Weitere steuerliche Begünstigungen** dürften weniger kontrovers sein, so etwa die angekündigte Steuerfreiheit eines Gehalts von bis zu € 2.000 für Personen, die nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters freiwillig weiterarbeiten oder die Steuerbegünstigung einer Prämie, die Arbeitgeber zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit auf dauerhaft an Tarifverträgen orientierte Vollzeit zahlen. Wie häufig vor allem letzteres Instrument von Arbeitgebern genutzt wird, bleibt abzuwarten, in Zeiten von Fachkräftemangel ist der Gedanke durchaus nachvollziehbar. Allerdings spielen bei der Ausweitung der Arbeitszeit häufig andere Faktoren wie Betreuungsplätze für Kinder oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen eine Rolle.

## X. Prozessrecht

Noch unklar ist, welche Auswirkungen die geplanten Anpassungen des Zivilprozessrechts im arbeitsgerichtlichen Verfahren haben werden. Aufgrund der weitgehenden Verweisung in § 46 Abs. 2 ArbGG ist aber davon auszugehen, dass auch die – noch recht allgemein umschriebenen – Vorhaben von Relevanz sein werden. Dazu zählen u.a. eine verbesserte Digitalisierung und eine Verschlankung und Beschleunigung von Verfahrensabläufen. Geplant ist zudem die Einführung eines Online-Verfahrens in der Zivilgerichtsbarkeit. Richter sollen die Möglichkeit einer eigenständigen Verfahrensstrukturierung, etwa durch frühzeitige Verfahrenskonferenzen oder Vorgaben zur Strukturierung des Parteivortrags erhalten. Es soll eine Begrenzung des Zugangs zur zweiten Tatsacheninstanz und eine Ausweitung von Präklusionsfristen erfolgen. Die Impulse der Reformkommission „Zivilprozess der Zukunft“ sollen aufgegriffen werden.

## XI. Sonstiges

Darüber hinaus finden sich eine Reihe von allgemein gehaltenen Aussagen, deren praktische Relevanz derzeit noch nicht

abschätzbar ist. Hierunter fallen die Ankündigungen:

- Die Prävention vor psychischen Erkrankungen zu stärken und dazu alle nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu prüfen
- das Bundespersonalvertretungsgesetz zu novellieren
- Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche zu verbessern, wobei darauf verwiesen wird, dass sich die Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge bewährt habe, die in vergleichbarer Form für die Kurierbranche eingeführt werden soll
- Betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern voranzutreiben. Mit welchen Instrumenten bleibt weitgehend unklar, genannt wird lediglich die Geringverdienerförderung. Zusätzlich soll die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorge bei einem Arbeitgeberwechsel erhöht werden. Im Zuge der allgemeinen Digitalisierungsbemühungen soll auch die betriebliche Altersvorsorge digitalisiert und entbürokratisiert werden.
- Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung soll durch eine praxisnahe Ausgestaltung von Steuer- und Sozialversicherungsrecht weiter gestärkt werden.

Die Forderung nach einer Abschaffung der sachgrundlosen Befristungen hat es nicht in den Koalitionsvertrag geschafft. Geeinigt wurden Ausnahmen vom Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG für eine Weiterarbeit nach Erreichen des Renteneintrittsalters sowie für Arbeitsverhältnisse während eines Studiums. Beides sind begrüßenswerte Planungen, wobei in Zeiten des Fachkräftemangels insbesondere die Vereinfachung des Arbeitens über das Renteneintrittsalter hinaus praxisrelevant werden dürfte.

## XII. Fazit

Abgesehen von der (vorsichtigen) Aufweichung des 8-Stunden-Tags enthält der Koalitionsvertrag keinen „Richtungswechsel“ im Arbeitsrecht. Die Zielrichtung des 15 EUR-

Mindestlohn und das Tariftreuegesetz auf Bundesebene dürften die größten Erfolge der SPD sein. Neben der geplanten leichten Liberalisierung des Arbeitszeitrechts dürfte die Abschaffung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und die vereinfachte Befristung nach Renteneintritt die sichtbaren Punkte auf dem CDU/CSU-Konto sein.

Die kleinen Lichtblicke der Vereinfachung des Arbeitsrechts (wie die Reduzierung der Schriftformerfordernisse) können aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der "große Wurf" im Arbeitsrecht auch diesmal ausgeblieben ist.



**Dr. Ulrich Sittard**

Partner

T +49 211 49 79 716

E [ulrich.sittard@freshfields.com](mailto:ulrich.sittard@freshfields.com)



**Dr. Thomas Müller-Bonanni**

Partner

T +49 211 49 79 187

E [thomas.mueller-bonanni@freshfields.com](mailto:thomas.mueller-bonanni@freshfields.com)



**Dr. Julia Förster**

Counsel

T +49 211 49 79 187

E [julia.foerster@freshfields.com](mailto:julia.foerster@freshfields.com)



**Dr. Benjamin Pant**

Principal Associate

T +49 211 49 79 716

E [benjamin.pant@freshfields.com](mailto:benjamin.pant@freshfields.com)



**Kathrin Brune**

Associate

T +49 211 49 79 187

E [kathrin.brune@freshfields.com](mailto:kathrin.brune@freshfields.com)

**freshfields.com**

Dieses Material wird von Freshfields, einer international agierenden Anwaltssozietät, zur Verfügung gestellt. Freshfields bietet ihre Dienstleistungen weltweit über einen Verbund von mehreren Gesellschaften an. Weitere Informationen über unsere Struktur finden Sie hier:

<https://www.freshfields.de/legal/>.

Die Freshfields PartG mbB hat ihren Sitz in Frankfurt am Main und ist im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter der Registernummer PR 2677 eingetragen. Dieses Material dient der allgemeinen Information und stellt keine individuelle verbindliche Rechtsberatung für Sie dar. Sollten Sie spezifischen Rechtsrat wünschen, sprechen Sie uns bitte an. Wir stehen Ihnen hierfür sehr gern zur Verfügung.

© 2025 Freshfields PartG mbB.

Alle Rechte vorbehalten [www.freshfields.com](http://www.freshfields.com)