



orka Newsletter | Arbeitsrecht

Arbeitsrecht-Update: Neues aus Deutschland und der EU

Koalitionsvertrag und EU-Richtlinien, Update Mindestlohn

Der Koalitionsvertrag 2025 zwischen CDU/CSU und SPD enthält zahlreiche Vorhaben mit perspektivischen arbeitsrechtlichen Auswirkungen. Auch auf EU-Ebene gibt es aufgrund der Plattformrichtlinie sowie der Entgelttransparenzrichtlinie weitreichende geplante Änderungen. In diesem Newsletter fassen wir die relevanten Regelungsbereiche zusammen und geben praktische Handlungsempfehlungen.

Die geplanten Neuerungen betreffen zentrale Bereiche wie die Arbeitszeitregelungen und die Arbeitszeiterfassung, den gesetzlichen Mindestlohn, die Förderung der Tarifbindung, die Fachkräftesicherung sowie die Digitalisierung der betrieblichen Mitbestimmung. In den nächsten Jahren

wird es daher für Unternehmen und ihre Personalabteilungen wichtig sein, sich intensiv mit den geplanten Änderungen auseinanderzusetzen und die weiteren Entwicklungen zu verfolgen, um zeitnah reagieren zu können.



Arbeitszeit und Flexibilität

Die prominenteste geplante arbeitsrechtliche Neuerung der Koalition betrifft die beabsichtigte Reform des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), mit dem Ziel, die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Höchstgrenze zu ersetzen. Diese tiefgreifende Reform ist lange erwartet. Sie würde bedeuten, dass künftig eine maximal zulässige Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche gilt. Unklar ist aber, wie die Ausgestaltung aussehen wird und ob damit eine Änderung der (werk-)täglichen Höchstarbeitszeit einhergehen wird. Für Unternehmen, die auf eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung angewiesen sind, bietet sie mehr Spielraum, um die Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse anzupassen und ist damit eine Erleichterung für viele Unternehmen. Auch Beschäftigte wünschten sich mehr Flexibilität in der Arbeitszeiteinteilung, so die Koalitionäre.

Nach Interventionen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) hat die Koalition angekündigt, die genaue Ausgestaltung der Regelungen im Dialog mit den Sozialpartnern weiterzuentwickeln, um sowohl

Flexibilität als auch den Schutz der Arbeitnehmer sicherzustellen. Insoweit ist die tatsächliche Umsetzung der geplanten Reform relativ offen; künftige Regelungen bleiben abzuwarten.

Digitale Zeiterfassung

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist längst Realität, auch wenn das dazu korrespondierende Gesetz noch immer fehlt. Der Koalitionsvertrag sieht die verpflichtende Einführung einer elektronischen Zeiterfassung vor. Die klassische Arbeitszeiterfassung wie Stundenzettel oder handschriftliche Aufzeichnungen werden perspektivisch nicht mehr gesetzeskonform sein.

Arbeitgeber sollen laut der Koalitionäre verpflichtet werden, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit einzuführen. Auch diese Reform ist längst überfällig. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied bereits im Jahr 2019, dass alle EU-Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber entsprechend verpflichten müssen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) konkretisierte im Jahr 2022 weiter, dass Arbeitgeber bereits nach derzeit geltendem Recht verpflichtet sind, Lage, Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zumindest schriftlich zu erfassen.

Laut Koalitionsvertrag soll die Erfassung der Arbeitszeit zukünftig elektronisch und „unbürokratisch“ erfolgen. Dabei soll der bürokratische Aufwand so gering wie möglich gehalten werden. Was das konkret bedeuten wird, bleibt unklar. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen sollen Übergangsregelungen vorgesehen werden, um den Umstellungsaufwand zu minimieren. Die konkrete Ausgestaltung

hinsichtlich solcher Übergangsregelungen oder Bereichsausnahmen bleibt abzuwarten.

Vertrauensarbeitszeit, bei der Beschäftigte ihre Arbeitszeit selbst einteilen können, soll weiterhin „im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie“ möglich bleiben. Die genaue Ausgestaltung des Vorhabens bleibt gleichermaßen abzuwarten. Wie die Zeiterfassung in Kombination mit Vertrauensarbeitszeit geregelt werden soll, ist im Hinblick auf die EU-Vorgaben schwer vorstellbar und wird eine zentrale Herausforderung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens darstellen.

Auch ohne das Vorliegen eines Gesetzes besteht für Arbeitgeber Handlungsbedarf, da bereits aktuell Nachteile für die Arbeitgeber drohen, die die Arbeitszeit nicht erfassen. Insoweit gilt: Bereits heute sollte ein geeignetes System zur elektronischen Zeiterfassung ausgewählt und – soweit vorhanden – der Betriebsrat bei der konkreten Ausgestaltung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG beteiligt werden.

Vergütung und Tarifbindung

Der gesetzliche Mindestlohn spielt im Koalitionsvertrag ebenfalls eine zentrale Rolle. Gegenwärtig liegt der Mindestlohn bei 12,82 € pro Stunde, soll aber nach Beschluss der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025 in zwei Schritten bis zum 1. Januar 2027 auf 14,60 € pro Stunde steigen. Ob der Gesetzgeber sich damit zufriedengeben oder seinerseits handeln wird, weil er im Koalitionsvertrag eine Steigerung des Mindestlohns auf 15,00 € pro Stunde bis 2026 für „erreichbar“ angesehen hat oder sogar eine Anpassung anhand der Lohnuntergrenze nach EU-Vorgaben

erfolgen wird, bleibt abzuwarten., ist aktuell unklar und bleibt abzuwarten.

Ein weiteres wichtiges Thema im Koalitionsvertrag ist die beabsichtigte Stärkung der Tarifbindung. Geplant ist die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes, das öffentliche Aufträge des Bundes an die Einhaltung tariflicher Arbeitsbedingungen knüpfen soll. Ab einem Auftragswert von 50.000 € (bzw. 100.000 € für Start-ups) sollen Unternehmen zukünftig nachweisen müssen, dass sie tarifvertraglich vereinbarte Löhne und Arbeitsbedingungen einhalten. Das Gesetz soll als steuerpolitisches Instrument zur Qualitätssicherung öffentlicher Aufträge beitragen, da tarifliche Beschäftigungsverhältnisse als Indikator für faire Arbeitsbedingungen gelten. Im Jahr 2024 scheiterte ein ähnlicher Gesetzesentwurf der Ampelkoalition am Veto der FDP.

Zudem soll die steuerliche Begünstigung der Gewerkschaftsmitgliedschaft als Instrument zur Stärkung kollektiver Interessenvertretungen eingeführt werden. Die gewerkschaftliche Mitgliedschaft soll dadurch attraktiver und ihre gesellschaftliche Bedeutung verstärkt werden. Geplant ist ferner, Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zu Betrieben zu gewähren. Dies wurde vom BAG nach aktueller Rechtslage vor Kurzem noch abgelehnt (*BAG, Urteil vom 28.01.2025 – 1 AZR 33/24*).

Steuerfreie Überstundenzuschläge, Arbeitszeitprämien

Überstundenzuschläge sollen steuerfrei werden. Arbeitnehmer, die Überstunden leisten, welche über die tariflich vereinbarte Vollarbeitszeit von mindestens 34 Stunden bzw. bei nicht tariflich

vereinbarer Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehen, sollen künftig von steuerfreien Zuschlägen auf diese Überstunden profitieren. Damit soll ein Anreiz geschaffen werden, die Arbeitskraft der Mitarbeiter besser zu nutzen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Einzelheiten der geplanten steuerfreien Zuschläge sind noch ungewiss, zumal sich eine Reihe von Fragen aufdrängen. Unklar ist, wann eine Überstunde, für die ein steuerfreier Zuschlag gezahlt werden soll, überhaupt beginnt. Fraglich ist auch, ob dies nur für Überstunden gelten soll, die durch den Arbeitgeber explizit angeordnet wurden. Da in vielen Unternehmen Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden, ist fraglich, ob eine solche Handhabung in Zukunft noch möglich sein wird. Die steuerfreie Abrechnung von Zuschlägen wird jedenfalls zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand in der Lohnbuchhaltung führen.

Die geplante steuerliche Vergünstigung soll nur für Arbeitnehmer in Vollzeit gelten. Gleichzeitig sollen steuerliche Anreize für die Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften geschaffen werden, etwa durch steuerlich begünstigte Prämien zur Ausweitung der Arbeit.

Diese Vorhaben werden teils scharf kritisiert, da sie vor allem Vollzeitkräfte begünstigten und Teilzeitkräfte – häufig Frauen – strukturell benachteiligt würden. Soll das Vorhaben tatsächlich umgesetzt werden, wird der Gesetzgeber insoweit sicherstellen müssen, dass eine mittelbare Diskriminierung von Frauen und ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 GG vermieden werden.



Digitalisierung

Die betriebliche Mitbestimmung soll an die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt angepasst werden. Der Koalitionsvertrag sieht hierzu vor, dass Online-Betriebsratsitzungen und digitale Betriebsversammlungen künftig als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verankert werden sollen. In Zeiten von Homeoffice und Remote-Arbeit seien digitale Kommunikations- und Beteiligungsformen immer wichtiger. Zusätzlich soll die Möglichkeit eingeführt werden, Betriebsratswahlen online durchzuführen.

Die geplanten Neuerungen werden mit Blick auf den Datenschutz und technische Infrastrukturen neue Herausforderungen für Unternehmen mit sich bringen. Arbeitgeber sollten bereits jetzt prüfen, ob ihre IT-Infrastruktur den Anforderungen an den Datenschutz, insbesondere an die DSGVO, gerecht wird.

Geplant ist ferner, die (weitere) Reduzierung von Schriftformerfordernissen, etwa bei Befristungen nach § 14 Abs. 4 TzBfG.

Mehr Bürokratieabbau soll auch im Statusfeststellungsverfahren vollzogen werden: In dem Verfahren wird festgestellt, ob eine



Person als Selbstständiger oder als Beschäftigter zu qualifizieren ist. Das Verfahren soll schneller, rechtssicherer und mit Genehmigungsfunktion ausgestaltet werden.

Die bei bestimmten Dienstreisen und Entsendungen erforderliche Registrierung nach der EU-Entsenderichtlinie soll durch eine Reform der eDeclaration technisch erleichtert und zusammen mit der A1-Bescheinigung gebündelt werden. Der Verwaltungsaufwand seitens Unternehmen soll dadurch reduziert werden.

Fachkräfteeinwanderung, betriebliche Altersvorsorge

Ein zentrales Ziel der Koalitionspartner ist die Sicherstellung einer ausreichenden Zahl qualifizierter Fachkräfte. Um den wachsenden Fachkräftemangel zu bekämpfen, soll eine „Work-and-Stay-Agentur“ gegründet werden, die den Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland erleichtern und die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse beschleunigen soll. Das Anerkennungsverfahren soll lediglich acht Wochen in Anspruch nehmen. Die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für die Fachkräfteeinwanderung soll Arbeitgeber

dabei unterstützen, qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen und bürokratische Hürden in diesem Prozess zu minimieren.

Zusätzlich soll die betriebliche Altersvorsorge gestärkt werden. Insbesondere sollen in kleinen und mittleren Unternehmen Anreize geschaffen werden, betriebliche Altersvorsorgeprogramme anzubieten, die durch Vereinfachung und Entbürokratisierung attraktiver gestaltet werden sollen. Ziel ist es, die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und den Unternehmen eine zusätzliche Möglichkeit zu bieten, ihre Fachkräfte langfristiger zu halten.

EU-Recht

Handlungsbedarf ergibt sich aufgrund der EU-Plattformrichtlinie: Die EU-Mitgliedsstaaten sind schon jetzt verpflichtet, eine gesetzliche Regelung zu schaffen, nach der ein Arbeitsverhältnis angenommen wird, wenn bei Plattformarbeit „Tatsachen, die auf Kontrolle und Steuerung hindeuten festgestellt werden“ (Art. 5. Abs. 1 S. 1 der Richtlinie). Offen ist, wie Deutschland diese Vorgabe umsetzen wird. Denkbar ist, dass ein Kriterienkatalog geschaffen wird, der eine klare Orientierungshilfe bietet. Wird der Auslegungsspielraum beibehalten, den es bisher ohne gesetzliche Regelung gab, dürfte die Konkretisierung den Arbeitsgerichten zufallen. Fest steht nur, dass die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses gesetzlich verankert werden wird, ähnlich der gesetzlichen Folge bei der nicht gesetzeskonformen Arbeitnehmerüberlassung.

Auch die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie steht bevor: „Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer bis 2030 verwirklichen. Dazu werden wir die EU-Transparenzrichtlinie

bürokratiearm in nationales Recht umsetzen“, heißt es seitens der Koalitionäre. Bis Ende des Jahres 2025 soll eine eigens gebildete Kommission entsprechende Vorschläge machen. Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Arbeitgebern bleibt daher nicht mehr viel Zeit, um sich auf das Inkrafttreten eines entsprechenden Gesetzes vorzubereiten. Mit den Hauptpunkten der Richtlinie sollten sie sich daher bereits heute auseinandersetzen. In unserem Newsletter vom 25. September 2024 haben wir die Inhalte der Richtlinie ausführlich zusammengefasst.

Fazit

Die Koalitionäre haben sich im Bereich des Arbeitsrechts viele Themen vorgenommen, wie vorstehender Überblick verdeutlicht. Der Koalitionsvertrag bietet aber lediglich einen ungefähren Ausblick und setzt allenfalls Impulse, die andeuten, welche Richtung angestrebt werden könnte. Wie genau die beabsichtigten Reformen umgesetzt werden und ob es in dieser Legislaturperiode überhaupt dazu kommen wird, bleibt abzuwarten.

Arbeitgeber sollten die Umsetzung der Vorhaben beobachten und sich frühzeitig auf angekündigte Änderungen vorbereiten. In welchen Fällen dies bereits jetzt möglich ist, haben wir vorstehend aufgezeigt.

Ihre Ansprechpartner



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-404
simon.grosse-brockhoff@orka.law



Beatrice Kemper, LL.M., LL.M.
Rechtsanwältin, Salary Partnerin

T +49 211 60035-416
beatrice.kemper@orka.law



Carolin Hacken
Rechtsanwältin, Senior Associate

T +49 211 60035-412
carolin.hacken@orka.law



Eva Cara Lamertz, LL.B.
Rechtsanwältin, Associate

T +49 211 60035-411
evacara.lamertz@orka.law

An aerial photograph of a group of runners on a dark asphalt road. The runners are scattered across the frame, moving in various directions. Some are wearing bright colors like pink, yellow, and green, while others are in more neutral tones. The road has several vertical white dashed lines. The overall scene conveys a sense of movement and shared activity.

One Team.
One Goal.