

MAYER | BROWN

EMPLOYMENT & BENEFITS
BREAKFAST BRIEFING Q2

KOALITIONSVERTRAG *spezial*
NEUERUNGEN FÜR ARBEITGEBER UND
PERSONALVERANTWORTLICHE

28. Mai 2025



ÜBERBLICK

1. Lohn und Zuschläge
2. Arbeitszeit & Arbeitszeiterfassung
3. Tarifbindung & Gewerkschaften
4. Erwerbstätigkeit im Rentenalter
5. Digitalisierung und Bürokratieabbau
6. Fachkräftesicherung und Employee Mobility
7. Sozialversicherung
8. AGG-Reform
9. Inklusion: Das neue „Behindertengleichstellungsgesetz“

01

LOHN UND ZUSCHLÄGE



MINDESTLOHN

DERZEIT

- Seit dem **1.1.2025: EUR 12,82 p.h.** (rechnerisch für Vollzeit EUR 2.161 brutto p.m. / = ca. 58% des Bruttomedianverdienstes)
- Festlegung erfolgt durch Rechtsverordnung der BReg auf Vorschlag der sog. Mindestlohnkommission; Überprüfung alle zwei Jahre
- Unabhängige Experten-Gruppe aus einer/m Vorsitzenden, 6 Vertretern der Sozialpartner und zwei Experten aus der Wissenschaft; wird alle fünf Jahre neu berufen und tagt mindestens drei Mal im Jahr
- Orientierung → angemessenen **Mindestschutz der Arbeitnehmer/innen**, faire und funktionierende **Wettbewerbsbedingungen** zu ermöglichen und **Beschäftigung** nicht zu gefährden
- letztlich nachlaufende Orientierung an Tarifentwicklung
- Mindestlohn in Europa im 1. Hj. 2025 zwischen EUR 551 brutto p.m. (Bulgarien) und EUR 2.638 (Luxemburg); Deutschland hat den vierthöchsten Mindestlohn in der EU; in fünf EU-Mitgliedstaaten gibt es (noch) keinen nationalen Mindestlohn (Dänemark, Italien, Österreich, Finnland und Schweden)

KOALITIONSVORHABEN

„An einer starken und unabhängigen Mindestlohnkommission halten wir fest. Für die weitere Entwicklung des Mindestlohns wird sich die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60 Prozent des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren. Auf diesem Weg ist ein Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar.“

- 60% des Bruttomedianlohns als Mindestlohn sind bereits in der EU-Mindestlohnrichtlinie (AMW-Richtlinie, RL EU 2022/2041) angelegt
- Mitgliedstaaten haben die Frist zur Umsetzung (15.11.2024) verstreichen lassen
- AMW-Richtlinie ist umstritten, da Zweifel an Rechtmäßigkeit bestehen (Grund ist mögliche Kompetenzüberschreitung der EU und Verstoß gegen Art. 153 Abs. 5 AEUV); Generalanwalt beim EuGH fordert im Zusammenhang mit einer durch Dänemark erhobenen Nichtigkeitsklage Annullierung der AMW-Richtlinie

EU - ENTGELTTRANSPARENZRICHTLINIE

DERZEIT

- Entgelttransparenzgesetz (*EntgTranspG*) vom 30.06.2017
- **Ziel:** Sicherzustellen, dass Frauen und Männer für die gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.
- **Individueller Auskunftsanspruch:** Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten können Auskunft über die Entgelthöhe anderer Beschäftigter (mindestens 6) mit vergleichbarer Arbeit einfordern
- **Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit:** Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind verpflichtet, Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit einzuführen.
- **Berichtspflicht:** Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten müssen regelmäßig einen Bericht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit erstellen.
- BAG, Urteil vom 16.02.2023 (8 AZR 450/21) – Klage auf Entgeltdifferenz bei gleicher Tätigkeit gem. §§ 3, 7 EntgTranspG erfolgreich; erfolgreicher „Verhandlung“ des Gehalts durch männlichen Kollegen egal
- LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 01.10.2024 (2 Sa 14/24) - Klage einer Arbeitnehmerin auf höheres Arbeitsentgelt nur in Höhe der Differenz der Mediane der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe erfolgreich

KOALITIONSVORHABEN

„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. Wir werden eine Kommission einsetzen, die bis Ende 2025 dazu Vorschläge macht. Ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren soll dann unverzüglich eingeleitet werden. (...)“

- **Transparenz vor Arbeitsbeginn:** Pflicht zur Mitteilung des Einstiegsgehalts oder der Gehaltsspanne sowie relevanter Tarifbestimmungen schon im Bewerbungsverfahren; Fragen über „aktuelles“ Gehalt weiter unzulässig
- **Erweiterter Auskunftsanspruch:** schriftliche Informationen über individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Gehälter, aufgeschlüsselt nach Geschlecht; Arbeitgeber muss über dieses Recht jährlich informieren; zudem Pflicht zur Mitteilung, welche objektiven geschlechterunabhängigen Kriterien zur Entgeltfindung genutzt werden
- **Entschädigungsansprüche:** Bei geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung können Beschäftigte nun Entschädigungsansprüche geltend machen.
- **Berichtspflichten bzgl. geschlechtsspezifischem Lohngefälle:** Unternehmen mit >100 AN (Häufigkeit und Beginn je nach Headcount)
- **Joint Pay Assessment (mit BR):** bei $\geq 5\%$ Entgeltgefälle

STEUERANREIZE FÜR MEHRARBEIT UND HÖHEREN BESCHÄFTIGUNGSRAD

DERZEIT

- Steuerprivilegien im Zusammenhang mit Mehrarbeit lediglich für bestimmte Mehrarbeitszuschläge - steuerfrei sind Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, jedoch nur bis zu bestimmten Prozentsätzen des Grundlohns (z.B. Sonntagszuschläge bis 50%, Nachzuschläge bis 25%, Feiertagszuschläge bis 125% [teils bis 150%] des Grundlohns – siehe § 3b EStG)
- Wechsel von Teilzeit auf Vollzeit häufig wenig attraktiv, da nicht nur höhere SV-Beiträge und Steuern gezahlt werden müssen, sondern teilweise auch Sozialleistungen bei Geringverdienern entfallen. Ifo-Chef Clemens Fuest hatte dazu 2024 in der WirtschaftsWoche beispielhaft gesagt: „Von den 2000 Euro mehr brutto bleiben am Ende 32 Euro netto übrig.“

KOALITIONSVORHABEN

„Wer freiwillig mehr arbeiten will, soll mehr Netto vom Brutto haben. Wir stellen umgehend Überstundenzuschläge steuerfrei, die über die tariflich vereinbarte beziehungsweise an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen.“

- Wichtig – nicht Überstunden, sondern nur Überstundenzuschläge sollen steuerfrei werden; Details noch nicht bekannt
- Arbeitgeber müssen ggf. Arbeitszeiterfassung und -konten sowie Handhabung der Auszahlung von Zuschlägen überprüfen

„Wir setzen Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit. Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Prämie zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit auf dauerhaft an Tarifverträgen orientierte Vollzeit zahlen, wird diese Prämie steuerlich begünstigt.“

- Derzeit noch nicht erkennbar, welche Art von Prämien gemeint ist – Einmalprämien oder auch fortlaufend gezahlte; Gestaltung muss wohlüberlegt sein, um Umgehung zu vermeiden und keine Zweiklassenbelegschaft zu schaffen

02

ARBEITSZEIT & ARBEITSZEITERFASSUNG



ARBEITSZEIT

DERZEIT

- § 3 ArbZG: grundsätzliche werktägliche Höchstarbeitszeit von 8h
 - Abweichung auf maximal bis zu 10h/Werntag nur, wenn im Durchschnitt innerhalb von 6 Monaten oder 24 Wochen, 8h/Werntag eingehalten werden
 - Gesetzliches Beschäftigungsverbot: Arbeitgeber darf Arbeit oberhalb des Grundsatzes von 8h/Werntag weder anordnen noch entgegennehmen
 - Werkstage sind Montag bis (einschließlich) Samstag = 48h/Woche; bei 5-Tage-Woche = 40h/Woche
- § 5 ArbZG: werktägliche Mindestruhezeit von 11h
- Das deutsche ArbZG geht – anders als die EU-Arbeitszeitrichtlinie - von einer werktäglichen Höchstarbeitszeit aus
 - Artikel 6 EU-ArbZRL: wöchentliche Höchstarbeitszeit darf pro Siebentageszeitraum 48h (einschließlich Überstunden) nicht überschreiten

KOALITIONSVORHABEN

„im Einklang mit“ der EU-ArbZRL soll „die Möglichkeit einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit“ geschaffen werden

- Anpassung der deutschen Arbeitszeitrechts an das EU-Recht
- Maximale Wochenarbeitszeit bleibt bei 48h
- Flexibilisierung des gesetzlichen Rahmens zur Aufteilung der Wochenarbeitszeit, aber:
 - Kollektivrechtliche Regelungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) bleiben maßgeblich
 - Koalitionsvertrag sieht die Beibehaltung der werktäglichen Mindestruhezeit (11h) vor
- Zur konkreten Ausgestaltung des Wechsels von täglicher auf wöchentlicher Höchstarbeitszeit soll ein „Dialog mit den Sozialpartnern“ durchgeführt werden
 - Die Gewerkschaften haben sich bislang mehrheitlich gegen die geplante Flexibilisierung positioniert
- Außerdem: Erweiterung der Ausnahmen von Sonn- und Feiertagsarbeit für das Bäckereihandwerk

ZEITERFASSUNG UND VERTRAUENSARBEITSZEIT

DERZEIT

- § 16 Abs.2 ArbZG: Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers nur bzgl. Arbeitszeiten, die über 8h/Werktag hinausgehen
 - Keine Erleichterungen für „Vertrauensarbeitszeit“
 - keine Vorgaben für die Art/Form der Aufzeichnung (also zB Stundenzettel, Stempeluhrkarten zulässig)
 - Delegation der Aufzeichnungspflicht („Eigenaufschreibung“) zulässig
 - Sonderregelungen bei Beschäftigten im Straßentransport
- BAG (2022) und EuGH (2019): aus dem gesetzlichen Arbeitsschutzrecht (§ 3 Abs.2 Nr.1 ArbSchG und dem zugrundeliegenden EU-Recht) folgt eine umfassende Pflicht zur Erfassung von Beginn und Ende der werktäglichen Arbeitszeit. Die Aufzeichnung kann auch handschriftlich erfolgen sowie auf die Arbeitnehmer delegiert werden
- Referentenentwurf zum ArbZG (April 2023): Pflicht des Arbeitgebers zur elektronischen Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der werktäglichen Arbeitszeit. Delegation möglich (aber Überwachungspflicht des Arbeitgebers). Händische Aufzeichnung nur durch bzw. auf Grund von TV oder BV; „Vertrauensarbeitszeit“ möglich

KOALITIONSVORHABEN

Eine „Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten“ soll „unbürokratisch“ und mit „angemessenen“ Übergangsregeln für KMU geregelt werden; „die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich“

- Der Koalitionsvertrag entspricht im Wesentlichen den Regelungsinhalten des Referentenentwurfs vom April 2023
 - Umsetzung in der laufenden Legislatur
 - Womöglich stärkere Rolle der Tarif- und Betriebsparteien bei der Schaffung von „echter“ Flexibilisierung

03

TARIFBINDUNG & GEWERKSCHAFTEN



TARIFBINDUNG

DERZEIT

- Tarifbindung des Arbeitgebers grds. freiwillig (durch Mitgliedschaft in tarifschließendem Arbeitgeberverband, Firmentarifvertrag oder arbeitsvertragliche Bezugnahme auf Tarifvertrag). Ausnahme: allgemeinverbindliche Tarifverträge.
- Nur auf Länderebene (zB: NRW, BW, Berlin) existieren derzeit vergaberechtliche Regelungen, die die Tarifbindung oder tarifliche Bezahlung zur Voraussetzung für die Vergabe öffentlicher Aufträge machen.
- Gesetzentwurf der „Ampel-Regierung“ (November 2024): Bundetariftreuegesetz-E
- Normative Wirkung von Tarifverträgen grds. nur für Gewerkschaftsmitglieder
 - Gewerkschaftsmitglieder können Gewerkschaftsbeiträge als Werbungskosten einkommensteuerrechtlich geltend machen

KOALITIONSVORHABEN

„Unser Ziel ist eine höhere Tarifbindung. Tariflöhne müssen wieder die Regel werden und dürfen nicht die Ausnahme bleiben. Deswegen werden wir ein Bundestariftreuegesetz auf den Weg bringen.“ **„Wir machen die Mitgliedschaft in Gewerkschaften durch steuerliche Anreize für Mitglieder attraktiver.“**

- Bundestariftreuegesetz
 - Koalitionsvertrag orientiert sich im Wesentlichen an dem Entwurf der „Ampel“, aber mit leicht angehobenen Schwellenwerten
 - Vergaben auf Bundesebene ab €50.000,-; für Start-ups mit „innovativen Leistungen“: €100.000,-
 - „Ampel-Entwurf“ sieht zudem einen gesetzlichen Anspruch der Arbeitnehmer vor ...
- Verbesserte steuerliche Anreize für Gewerkschaftsmitglieder
 - Derzeit noch nicht Konkretes absehbar
- Weitergehende Vorschläge der SPD (zB: Einschränkung OT-Mitgliedschaft, Sanktionsmöglichkeit bei Tarifflicht) sind (immerhin) nicht berücksichtigt.

BETRIEBSVERFASSUNGSRECHTLICHE GEWERKSCHAFTSRECHTE

DERZEIT

- Gesetzliches – aber zweckgebundenes – Zugangsrecht von Gewerkschaftsvertretern zum Betrieb
 - § 2 Abs.2 BetrVG: zur Wahrnehmung der den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften durch das BetrVG zugewiesenen Aufgaben und Befugnisse; nach Unterrichtung des Arbeitgebers und soweit dem nicht Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegensteht.
 - Gewerkschaften haben eine Reihe von Aufgaben und Befugnissen gemäß BetrVG – sind aber selber kein Organ der Betriebsverfassung
 - Grundsätzlich: zur Mitgliederwerbung ist Zugangsrecht gegeben (BAG)
- Grundsätzlich ist auch die Nutzung betrieblicher e-mail Adressen für gewerkschaftliche Betätigung zulässig (BAG); Ausnahme: Arbeitskampfmaßnahmen (BAG).
- Datenschutzrechtliche Vorgaben gelten grundsätzlich für die Gewerkschaften als „Dritte“ i.S.d. DSGVO

KOALITIONSVORHABEN

„Wir ergänzen das Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe um einen digitalen Zugang, der ihren analogen Rechten entspricht.“

- „analoges“ Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb ist beschränkt (insbesondere: betriebsverfassungsrechtliche Zweckbindung, Störung des Betriebsablaufs, Arbeitskampfpazität oder DSGVO)
- diese Beschränkungen werden voraussichtlich auch für das geplante „digitale“ Zugangsrecht gelten.

04

ERWERBSTÄTIGKEIT IM RENTENALTER



BEFRISTETE WEITERBESCHÄFTIGUNG VON RENTNERN

DERZEIT

- **Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts** über Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus gemäß § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI möglich; Vereinbarung muss aber im laufenden Arbeitsverhältnis geschlossen werden; Vereinbarung seit dem 1.1.2025 (aufgrund des BEG IV) nunmehr auch in Textform möglich (§ 14 Abs. 4 TzBfG gilt ausdrücklich nicht mehr); auch hier ist § 99 BetrVG zu beachten
- Außerhalb von § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI gelten für befristete Beschäftigung von Rentnern **ansonsten die allgemeinen Regeln**; insbesondere Vorbeschäftigungsverbot gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist problematisch, d.h. letztlich immer Sachgrund nötig (mit den bekannten Risiken der Sachgrundbefristung)
- Befristung gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG (für AN mit Alter 52 oder älter und nach mindestens viermonatiger Beschäftigungslosigkeit) nur wenig praxisrelevant; klassische Rentner stehen dem Arbeitsmarkt nicht mehr suchend zur Verfügung, so dass sie das Erwerbslosigkeitserfordernis nicht erfüllen

KOALITIONSVORHABEN

„Wir erleichtern die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach Erreichen der Regelaltersgrenze, indem wir das Vorbeschäftigungsverbot aufheben und dadurch befristetes Weiterarbeiten ermöglichen.“

- Weiterbeschäftigung bleibt weiter gem. § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI möglich
- Wunsch nach Rückkehr häufig nach kurzer Pause – entweder aufgrund betrieblichen Bedarfs des Arbeitgebers oder aufgrund sozialer/wirtschaftlicher Bedürfnisse des Rentners

STEUERFREIER HINZUVERDIENST (AKTIVRENTE)

DERZEIT

- Seit 2023 keine Hinzuverdienste mehr, d.h. bei Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze droht schon jetzt keine Rentenkürzung mehr
- **Weiterarbeit mit Rentenbezug:** Für den AN besteht Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung – anders für AG jedoch ohne, dass dies zur Erhöhung der Rente führt, es sei denn, AN verzichtet auf Versicherungsfreiheit und zahlt freiwillig ein
- **Weiterarbeit ohne Rentenbezug:** Mangels Bezugs einer Vollrente keine Versicherungsfreiheit in der RV. AN zahlt weiter Beiträge und erdient Zuschlag von 0,5 Prozentpunkten zur Rentenanwartschaft für jeden Monat der Weiterarbeit ohne Rentenbezug (zusätzlich zu Erhöhung aufgrund weiterer Beitragszahlung)
-

KOALITIONSVORHABEN

„Wer das gesetzliche Rentenalter erreicht und freiwillig weiterarbeitet, wird sein Gehalt bis zu 2.000 Euro im Monat steuerfrei erhalten.“

- Fehlanreize und Mitnahmeeffekte sollen vermieden werden z.B. durch Nichtanwendbarkeit der Regelung bei Renteneintritten unterhalb der Regelaltersgrenze, Beschränkung der Regelung auf Einkommen aus sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und Anwendung des Progressionsvorbehalts
- Start der sog. Aktivrente angedacht für 1.1.2026; Schätzungen zufolge werden zwischen 50.000 und 300.000 Rentner davon Gebrauch machen
- Ziel: Entlastung der Rentenversicherung und stabiles Rentenniveau durch mehr Wirtschaftswachstum
- Bedenken:
 - Aktivrente erreiche viele nicht, da die Mehrheit heute mit ca. 64 Jahren in Rente geht, d.h. das Regelrentenalter gar nicht erreicht
 - Steuergeschenk für diejenigen, die ohnehin weiterarbeiten wollen
 - Aktivrente würde diejenigen benachteiligen, die nicht mehr leistungsfähig sind

05

DIGITALISIERUNG UND BÜROKRATIEABBAU

DIGITALE BETRIEBSRATSARBEIT

DERZEIT

- **Betriebsratssitzungen** – grds. als Präsenzsitzungen angelegt; virtuelle Betriebsratssitzungen unter den engen Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG möglich:
 - Festlegung in Geschäftsordnung, Präsenzsitzung weiter Regelfall
 - Nicht bei Widerspruch mindestens eines Viertels der Mitglieder
 - Sicherstellung, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können
- **Betriebsversammlungen** – konnten während der Corona-Pandemie (bis zum Ablauf des 7.4.2023) virtuell durchgeführt werden, sofern Kenntnisnahme durch Dritte ausgeschlossen war; aktuell nur Präsenz
- **Betriebsratswahlen** – Online-Wahlverfahren nicht vorgesehen; ausschließlich online durchgeführt Wahl ist nichtig. § 11 Abs. 1 der Wahlordnung 2001 sieht Stimmabgabe allein durch Abgabe von Stimmzetteln bzw. per Briefwahl vor
- **KI** – besonderes Unterrichts- und Beratungsrecht in § 90 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 BetrVG; Mitbestimmungsrechte u.a. gem. § 87 BetrVG

KOALITIONSVORHABEN

„Wir ermöglichen Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen zusätzlich als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten. Zusätzlich soll die Option, online zu wählen, im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden.“

- Online-Betriebsversammlungen & Wahlen: mehr Beteiligung, niedrigere Schwelle.
- Keine Erweiterung der Mitbestimmung bei Weiterbildung oder ESG – Themen.

„Der Einsatz von KI im Unternehmen erfordert sowohl die Qualifizierung der Beschäftigten als auch die faire Regelung des Umgangs mit den Daten im Betrieb.“

- Ausweitung der schon bestehenden Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats um Regelungen zur Qualifizierung der Beschäftigten und Handhabung der Daten

WEITERE ERLEICHTERUNG BEI SCHRIFTFORMERFORDERNISSEN

DERZEIT

- Schon durch BEG IV zum 1.1.2025 / 1.5.2025 erhebliche Entlastungen (siehe im Einzelnen *Köckeritz/von Cornberg*, FD ArbR 2025, 807325):
 - **Arbeitsverträge** nun auch in Textform / digital möglich – strenges Schriftformerfordernis im Nachweisgesetz nur noch auf Verlangen des AN --- Wichtig: „normale“ Befristung nach TzBfG erfordert weiterhin strenge Schriftform; qeS zwar ausreichend, aber oft nicht vorhanden; Verlängerungsvereinbarung gem. § 41 SGB VI ausgenommen
 - **Arbeitszeugnisse** – elektronische Erteilung mit Einwilligung möglich; Verweis in neuem § 109 Abs. 3 GewO aber leider auf qeS, so dass einfache Signatur nicht ausreicht
 - **Arbeitnehmerüberlassung** – Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher nun in Textform möglich; Vertrag zwischen Verleiher und LeihAN bleibt unberührt
 - **Elternzeit, Pflege, Mutter- und Jugendschutz** – ab dem 1.5.2025 Geltendmachung der Ansprüche in Textform ausreichen

KOALITIONSVORHABEN

„Den Abbau von Schriftformerfordernissen, insbesondere im Arbeitsrecht (zum Beispiel bei Befristungen), werden wir umsetzen.“

„Die Formvorschriften §§ 126 ff. im Bürgerlichen Gesetzbuch werden wir reformieren, neu strukturieren, vereinfachen und wo erforderlich an die neuen technischen Möglichkeiten anpassen.“

- Einzelheiten bleibt es abzuwarten
- Gerade bei Befristungen ist die Beseitigung des strengen Schriftformerfordernisses sehr zu begrüßen; oft werden diese Verträge kurzfristig abgeschlossen, für lange Postwege bleibt oft keine Zeit; zudem sind Unterschriftsberechtigte oft nicht sofort greifbar, teilweise verfügen Unternehmen schon nicht mehr über physische Möglichkeiten zum Ausdrucken von Dokumenten

06

FACHKRÄFTESICHERUNG UND EMPLOYEE MOBILITY



FACHKRÄFTESICHERUNG

DERZEIT

- Unterschiedliche Genehmigungserfordernisse und unterschiedliche Zuständigkeiten für die Aufnahme einer Beschäftigung von ausländischen Fachkräften, abhängig vom Herkunftsland und der konkreten Tätigkeit
 - Aufenthaltstitel (Ausländerbehörde, Auslandsvertretungen)
 - Zustimmung zur Aufnahme der Beschäftigung (BA, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung/ZAV)
 - Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Regierungspräsidien)
 - Auch durch die Einführung der „Chancenkarte“ (§ 20a Aufenthaltsgesetz) im Juni 2024 ist die Beteiligung verschiedener Behörden für die Fachkräftezuwanderung nicht vereinfacht worden
- Verfahren zur Beschäftigung von ausländischen Fachkräften ist komplex und zeitaufwendig.

KOALITIONSVORHABEN

„Es gilt bürokratische Hürden einzureißen, (...)“. Wir schaffen eine „Work-and-stay-Agentur – mit einer zentralen IT-Plattform als einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte“. Die Agentur „bündelt und beschleunigt (...) alle Prozesse der Erwerbsmigration und der Anerkennung von Studien- und Berufsabschlüssen und verzahnt diese mit den Strukturen der Länder. (...) Wir setzen uns für einheitliche Anerkennungsverfahren innerhalb von acht Wochen ein.“

- Es wird eine „ad-hoc Arbeitsgruppe“ von Bund und Ländern eingesetzt, die entsprechende Maßnahmen entwickeln und vorschlagen soll. Ausgang ungewiss.
- Die Öffnung der Beschäftigung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten für zeitarbeitsunternehmen wurde nicht in den Koalitionsvertrag aufgenommen.

„Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein entscheidender Faktor zur Fachkräftesicherung“

- Förderung sozialversicherungspflichtiger haushaltsnaher Dienstleistungen („Familienbudget“) soll „geprüft“ werden

DIENSTREISEN UND ENTSENDUNGEN: ERLEICHTERTE REGISTRIERUNG

DERZEIT

- Bei Entsendungen ins Ausland sind diverse Registrierungen erforderlich (Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie sowie weiterer EU-Vorgaben).
 - Entsendemeldung im Zielland
 - Benennung von Kontaktperson im Zielland
 - Nachweis der Sozialversicherung (A1-Bescheinigung)
 - Ggfs. Eintragung in nationale Portale
- Auch bei reinen Dienstreisen kann die EU-Entsenderichtlinie und andere Registrierungspflichten Anwendung finden
 - A1-Bescheinigung immer erforderlich
 - Häufig auch Entsendemeldung im Zielland

KOALITIONSVORHABEN

„Die Entsendemeldung in der EU wollen wir durch die Refom der eDeclaration technisch erleichtern und streben eine Bündelung mit dem sogenannten A1-Verfahren an“

- Dieses Koalitionsvorhaben bedarf der Abstimmung auf EU-Ebene.
- Die EU-Kommission hat im November 2024 bereits ein entsprechendes Gesetzgebungsverfahren eingeleitet.
- Eine Erleichterung des Verwaltungsaufwands bei Arbeitgebern ist also durchaus realistisch.

07

SOZIALVERSICHERUNG



„SCHEINSELBSTÄNDIGKEIT“/ NACHUNTERNEHMERHAFTUNG

DERZEIT

- Die Abgrenzung zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und „Scheinselbständigkeit“ ist oft komplex und geht mit erheblichen Risiken (Nachzahlungspflichten, strafrechtliche Konsequenzen) einher.
 - § 7 Abs.1 SGB IV: (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit (...). Anhaltspunkte sind die Weisungsgebundenheit und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.
 - Fachgerichte (BSG, BAG) legen unterschiedliche Maßstäbe an
 - § 7a SGB IV (Statusfeststellungsverfahren): Verfahren zur Klassifizierung eines Auftragsverhältnisses durch die Rentenversicherung. Problem: oft sehr langwierig (durchschnittlich knapp 3 Monate).
- § 28e Abs. 3a SGB IV: regelt für die Bauwirtschaft die Haftung des Hauptunternehmens für die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen eines Subunternehmens als selbstschuldnerischer Bürge.

KOALITIONSVORHABEN

„Wir werden das Statusfeststellungsverfahren (...) schneller, rechtssicherer und transparenter machen (...). Scheinselbständigkeit wollen wir verhindern. Zur Beschleunigung führen wir eine Genehmigungsfiktion ein, die im Zuge der Reform der Alterssicherung für Selbständige umgesetzt wird.“

- Die angestrebte Beschleunigung des Statusfeststellungsverfahrens wäre eine erhebliche Erleichterung für Arbeitgeber.
- Kopplung an die „Reform der Alterssicherung für Selbständige“, also an ein weiteres (separates) Koalitionsvorhaben, nämlich die obligatorische Altersabsicherung für neue Selbständige.

„Wir verbessern die Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche. Die Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge hat sich hier bewährt.“ Für die Paketdienstbranche führen wir „eine vergleichbare Nachunternehmerhaftung ein.“

- Übertragung der Regelung für die Baubranche auf die Paketdienstbranche

08

AGG REFORM



AGG-REFORM

DERZEIT

- Enger Geltungsbereich nur für Beschäftigung und Güter sowie Dienstleistungen – Bereich staatlichen Handelns ausgenommen (AGG bleibt hinter europarechtlichen Anforderungen zurück)
- Hürden für individuelle Geltendmachung von Rechten ist hoch und schreckt viele Betroffene ab – zeitliche, emotionale und finanzielle Belastungen
- AGG erfasst nicht effektiv alle denkbaren Kategorien von Diskriminierung (z.B. sozialer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, chronische Krankheiten, familiäre Fürsorgelasten)
- Begrifflichkeiten oft nicht mehr zeitgemäß oder unzureichend definiert (z.B. Rasse, Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität)
- Entschädigungshöhe oft als zu gering und wenig abschreckend empfunden (z.B. Deckelung des Schadenersatzes bei Diskriminierung im Zusammenhang mit Einstellungen)

KOALITIONSVORHABEN

„Benachteiligungen und Diskriminierungen sind Gift für gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Deshalb stärken und verbessern wir den Diskriminierungsschutz.“

- Diskutiert werden beispielsweise
 - Stärkung des Rechtsschutzes für Betroffene (z.B. durch Verlängerung von Fristen, Einführung von Prozesstandschaft und Verbandsklagemöglichkeiten, Erweiterung der Beweislast erleichterung und Ausbau von Beratungsangeboten)
 - abschreckende Gestaltung von Entschädigungen
 - Ausweitung des Anwendungsbereichs auf öffentliche Stellen
 - Stärkung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

09

**INKLUSION: GEPLANTES
"BEHINDERTENGLEICHSTELLUNG
SGESETZ"**



DERZEIT

- Bekannt sind z.B.
 - Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte und Gleichgestellte (5% für Arbeitgeber mit mindestens 20 Beschäftigten) bzw. Ausgleichsabgabe
 - Pflicht zur Bereitstellung leidensgerechter Arbeitsplätze
 - Präventionspflichten des Arbeitgebers bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Zustimmungserfordernis bei Kündigungen
 - Zusatzurlaub
 - geförderte Probebeschäftigungen

KOALITIONSVORHABEN

Einsatz für „inklusive Gesellschaft im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention“ einschließlich „Verbesserung der Barrierefreiheit im privaten und im öffentlichen Bereich“

- Ziel: inklusive Gesellschaft im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention.
- Weiterentwicklung des Behindertengleichstellungsgesetzes.
- Bau eines neuen Bundeskompetenzzentrums für leichte Sprache und Gebärdensprache.
- Neue Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA), welche die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fördern soll.
- Erhalt und Reform von Werkstätten für behinderte Menschen.

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!



PARTNER
DR. GUIDO ZEPPENFELD

FRANKFURT +49 69 7941 1701
GZEPPENFELD@MAYERBROWN.COM



PARTNER
DR. HAGEN KÖCKERITZ

FRANKFURT +49 69 7941 2323
HKOECKERITZ@MAYERBROWN.COM



MAYER | BROWN

Mayer Brown is a global services provider comprising associated legal practices that are separate entities, including Mayer Brown LLP (Illinois, USA), Mayer Brown International LLP (England), Mayer Brown (a Hong Kong partnership) and Tauil & Chequer Advogados (a Brazilian law partnership) (collectively the "Mayer Brown Practices") and non-legal service providers, which provide consultancy services (the "Mayer Brown Consultancies"). The Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies are established in various jurisdictions and may be a legal person or a partnership. Details of the individual Mayer Brown Practices and Mayer Brown Consultancies can be found in the Legal Notices section of our website. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of Mayer Brown. © Mayer Brown. All rights reserved.

DISCLAIMER

These materials are provided by Mayer Brown and reflect information as of the date of presentation.

The contents are intended to provide a general guide to the subject matter only and should not be treated as a substitute for specific advice concerning individual situations.

You may not copy or modify the materials or use them for any purpose without our express prior written permission.

