

Neues vom Gesetzgeber?

Koalitionsvertrag 2025: Was kommt im Arbeitsrecht?

Die neue Koalition aus SPD und Union hat in ihrem Koalitionsvertrag 2025 auch ein arbeitsrechtliches Programm geschnürt. Die Vorhaben reichen von der Anhebung des Mindestlohns über flexiblere Arbeitszeiten bis zur digitalen Mitbestimmung und Tariftreue. Der Arbeitsmarkt soll damit moderner, sozial gerechter und zugleich wettbewerbsfähig werden. Doch nicht alle Pläne sind unumstritten – sie sind von politischen Kompromissen geprägt und bewegen sich teilweise im Spannungsverhältnis mit europäischem Recht. Im Folgenden ein Überblick über die wichtigsten Projekte und ihre Einordnung.

Mindestlohn: 60 % vom Median – 15 Euro in Sicht

Künftig soll sich die unabhängige Mindestlohnkommission nicht mehr nur an der Tarifentwicklung, sondern zudem an 60 % des mittleren Bruttolohns eines Vollzeitbeschäftigten orientieren. Damit greift die Koalition eine EU-Empfehlung und Gewerkschaftsforderung auf. Auf diesem Weg, so heißt es, sei ein gesetzlicher Mindestlohn von 15 Euro im Jahr 2026 erreichbar. Einen Automatismus soll diese Projektion aber nicht enthalten. Eine gesetzliche Fixierung des Ziels lehnt die Union ab – handelt es sich also nur um politische Lyrik?

Unklar ist neben der Sicherheit des 15-Euro-Ziels auch, wie verbindlich die 60%-Orientierung wirken soll – letztlich hängt alles am Votum der Mindestlohnkommission.

Arbeitszeit: Wochenhöchst Arbeitszeit statt Tageslimit

Die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 (in Ausnahmen 10) Stunden soll zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ersetzt werden. Dieses Wochenmodell entspricht den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie und erlaubt, längere Arbeitstage durch kürzere an anderen Tagen auszugleichen. Insgesamt verspricht sich die Koalition davon flexiblere Abläufe in den Betrieben, aber auch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Zugleich betont sie den Gesundheitsschutz: Die geltenden Ruhezeiten – etwa elf Stunden Mindestpause pro Tag – sollen erhalten bleiben. Niemand soll gegen seinen Willen mehr arbeiten müssen; Missbrauch will man ausschließen. Wie genau die Regeln aussehen (ob es z.B. doch eine Tagesobergrenze geben wird), soll mit den Sozialpartnern diskutiert werden.

Arbeitszeiterfassung: Pflicht mit Vertrauens-Ausnahme?

Nach den Urteilen von EuGH und Bundesarbeitsgericht, die eine systematische Arbeitszeiterfassung verlangen, will die Koalition einen klaren Rechtsrahmen schaffen. Geplant ist eine allgemeine Pflicht zur digitalen Arbeitszeiterfassung für alle Arbeitgeber. Damit würde die bisher lückenhafte Gesetzeslage endlich modernisiert. Für kleinere und mittlere Unternehmen sollen angemessene Übergangszeiten vorgesehen werden. Für Großunternehmen ist folglich davon auszugehen, dass es entsprechende Übergangszeiten nicht geben wird.

Erfreulich ist eine angekündigte Ausnahme: Bei Vertrauensarbeitszeit solle keine Erfassung nötig sein. Die Koalitionäre wollen dies „im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie“ umsetzen. Auf den Entwurf für ein entsprechendes Gesetz darf man gespannt sein. Für kleine und mittlere Unternehmen („KMU“) sollen angemessene Übergangsregeln gelten.

Steuerfreie Überstunden: Bonus nur für Vollzeit

Um Mehrarbeit zu fördern, sollen Überstundenzuschläge künftig steuerfrei sein – allerdings nur, wenn sie über das Vollzeit-Soll hinaus geleistet werden (bei Tarifverträgen sollen es „mindestens 34“, sonst über 40 Wochenstunden sein). Vollzeitbeschäftigte hätten dann für zusätzliche Arbeit „mehr Netto vom Brutto“.

Von Einigen wird die Formulierung so verstanden, dass dann künftig bei Geltung eines Tarifvertrags Überstunden oberhalb von 34 Stunden auch dann steuerfrei bleiben sollen, wenn der Tarifvertrag ein höheres Vollzeitvolumen vorsieht. Ob diese Differenzierung Gesetz wird, bleibt abzuwarten – sinnvoller erscheint aus unserer Sicht die Heranziehung des im jeweiligen Betrieb tariflich geltenden Vollzeitvolumens, soweit dieses nicht unter 34 Stunden liegt. Zur Vermeidung von Umgehungsgestaltungen ergibt die feste Grenze von 40 Stunden für Betriebe ohne Tarifbindung Sinn – der Zweck der Regelung liegt schließlich darin, zu zusätzlicher Leistung anzuregen.

Bereits jetzt regt sich erhebliche Kritik gegen die Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten – inwieweit diese es in einen Gesetzesentwurf schafft, bleibt also abzuwarten. Eine Abkehr von dem Prinzip würde indes den gesetzlichen Zweck der Beschäftigungsförderung unterminieren.

Betriebsverfassung und Gewerkschaft digital: Online-BR & digitales Zugangsrecht

Die betriebliche Mitbestimmung soll ins digitale Zeitalter gehoben werden. Online-Betriebsratssitzungen und -Betriebsversammlungen sollen als gleichwertige Alternative zu Präsenzformaten im Gesetz verankert werden. Betriebsräte könnten dann per Videokonferenz tagen und die Belegschaft virtuell informieren. Auch die Online-Wahl von Betriebsräten soll ermöglicht werden, um mehr Beschäftigten die Teilnahme zu erleichtern.

Zudem – dies war ein zentrales Anliegen der SPD – sollen Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb erhalten: Sie dürften Beschäftigte dann etwa per E-Mail oder über Firmenplattformen ansprechen, analog zum Flugblatt am Werkstor. Die genaue Ausgestaltung muss die verschiedenen Interessen austarieren – für den Gesetzgeber ein durchaus nicht einfaches Unterfangen, über dessen weiteren Verlauf wir Sie unterrichtet halten werden.

Bundestariftreuegesetz: Tariftreue als Auftragsbedingung

Zur Stärkung der Tarifbindung will die Koalition ein Bundestariftreuegesetz einführen. Bundesaufträge sollen künftig nur noch an tarifgebundene Unternehmen gehen (für kleine Aufträge oder „Start-Ups“ sind Ausnahmen vorgesehen). Ab 50.000 € Auftragswert würde Tarifbindung zur Voraussetzung für den Zuschlag. Das soll Lohndumping bei staatlich finanzierten Projekten verhindern und Unternehmen einen Anreiz geben, Tarifverträge abzuschließen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt den Plan schon jetzt als wichtigen Schritt für faire Löhne, während Arbeitgeber sich in ihrer Koalitionsfreiheit beschränkt sehen. Die Koalition verspricht, Nachweispflichten und Kontrollen auf ein „absolutes Minimum“ zu beschränken. Dies birgt für die zu erwartende Praxis erhebliche Gefahren – das Vorhaben bleibt zurecht umstritten.

Zur weiteren Stärkung der Gewerkschaften soll die Mitgliedschaft in Gewerkschaften durch steuerliche Anreize für Mitglieder attraktiver

gemacht werden, was Fragen mit Blick auf die negative Koalitionsfreiheit nach sich zieht.

Fachkräftesicherung: „Work-and-Stay“ und Rentner im Job

Dem Arbeitskräftemangel soll mit gezielter Zuwanderung und besserer Nutzung einheimischer Potenziale begegnet werden. Eine zentrale „Work-and-Stay“-Agentur soll alle Verfahren der Erwerbsmigration bündeln und beschleunigen. Visa-Verfahren, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Arbeitsgenehmigungen würden dort digital aus einer Hand abgewickelt.

Auch Ältere sollen länger im Erwerbsleben gehalten werden. Geplant sind etwa großzügigere Hinzuverdienstmöglichkeiten für Rentner: Wer neben der Rente arbeitet, soll deutlich mehr hinzuverdienen dürfen, ohne Einbußen. Damit will man erfahrene Kräfte motivieren, im Job zu bleiben.

Ob diese Anreize im großen Umfang wirken, bleibt abzuwarten.

(Schein-)Selbstständige: Schnelleres Statusfeststellungsverfahren und Rentenpflicht

Die Koalitionäre wollen das Statusfeststellungsverfahren zur Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenstatus zügig im Interesse von Selbstständigen, Arbeitnehmern und Unternehmen schneller, rechtssicherer und transparenter machen. So soll die Klärung von Scheinselbstständigkeit beschleunigt werden – inklusive einer Frist mit Genehmigungsfiktion bei Verzögerungen –, was mehr Rechtssicherheit für Auftraggeber und Freelancer bringt. Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts hatte – insbesondere auch mit dem im Koalitionsvertrag ausdrücklich benannten „Herrenberg“-Urteil – in diesem Bereich zuletzt für erhebliche Unsicherheiten gesorgt.

Eine erhebliche Neuerung soll es zudem für Solo-Selbstständige geben: Künftig sollen neue Selbstständige ohne anderweitige Pflichtversicherung verpflichtend in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen (mit Opt-out bei gleichwertiger anderweitiger Vorsorge). So sollen Vorsorgelücken geschlossen und spätere Altersarmut vermieden werden.

(Ein bisschen) Bürokratieabbau?

Die Koalition kündigt ferner einen Bürokratieabbau an. Die Regierung will insbesondere starre Formvorschriften im Arbeitsrecht überprüfen, um digitale Verfahren zu erleichtern. Dies ist ein hehres Ziel; die zu seiner Erreichung geplanten Maßnahmen drohen angesichts der bisherigen Einigungen indes halbherzig zu bleiben. Erwähnenswert ist insoweit letztlich nur die Streichung der Schriftform für Befristungsabreden. Eine Kündigung per Textform – etwa mittels einer E-Mail oder eines ausgedruckten Scans der unterzeichneten Erklärung – wird daher auch künftig nicht möglich sein.

Fazit

Der Koalitionsvertrag 2025 enthält einige Modernisierungsansätze, der „große Wurf“ bleibt indessen aus.

Marginal flexiblere Regeln für die Betriebspraxis werden durch einen absehbar höheren Mindestlohn und zusätzliche Kollektivrechte teuer erkaufte. Vieles hängt dabei von der konkreten Umsetzung ab. Wir werden die Entwicklung beobachten und Sie unterrichtet halten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de