

TaylorWessing

Neues aus Berlin: Was der Koalitionsvertrag für Arbeitgeber bedeutet!

12.Mai 2025 | Christina Poth, LL.M. (Edinburgh) und Dr. Michael Beer

Agenda/ Hot Topics

1	Entbürokratisierung und Digitalisierung
2	Mindestlohn, Tarifbindung und Arbeitszeit
3	Arbeitsschutz und Sozialrecht
4	Betriebliche Altersvorsorge und Aktivrente
5	Fachkräfte
6	Entgelttransparenz
7	Europäische Ebene



Entbürokratisierung und Digitalisierung



Abbau des Schriftformerfordernisses (z.B. bei Befristungen).



Online Betriebsratssitzungen; Betriebsversammlungen und Betriebsratswahl



Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften.



Keine konkreten Äußerungen etwa zur Digitalisierung des Arbeitsplatzes (z.B. KI Einsatz).



Mindestlohn, Tarifbindung und Arbeitszeit

Mindestlohn

- Union und SPD halten an Mindestlohnkommission fest;
- Anpassung der Kriterien zur Festsetzung des Mindestlohns;
- Mindestlohn von 15 EUR/Std soll für 2026 erreicht werden.

Tarifbindung

- Koalitionsvertrag sieht Ziel vor, in Deutschland eine h\u00f6here Tarifbindung zu erreichen;
- Verabschiedung "Bundestariftreuegesetz"
 - Vergaben auf Bundesebene: ab 50.000 EUR;
 - Start-Ups mit innovativen Leistungen ab 100.000 EUR (in den ersten 4 Jahren nach Gründung).

Arbeitszeit

- Wöchentliche Höchstarbeitszeit;
- Vertrauensarbeitszeit;
- Unbürokratische Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeit;
- Steuerfreie Mehrarbeit.

Arbeitsschutz und Sozialrecht

Arbeitsschutz

- Stärkung der Prävention von psychischen Erkrankungen.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche.

Sozialrecht

- Verbesserung des Feststellungsverfahrens zum Erwerbsstatus.
- Genehmigungsfiktion im Hinblick auf Selbstständige.



Betriebliche Altersvorsorge und Aktivrente (1)

→ Stärkung der betrieblichen Altersversorgung!

Digitalisierung, Vereinfachung, Transparanz und Entbürokratisiserung.

Stärkung bAV bei kleinen und mittleren Unternehmen.

Verbesserung der Übertratung bAV bei Arbeitgeberwechsel.



Betriebliche Altersvorsorge und Aktivrente (2)

→ Arbeiten im Alter soll attraktiver gestaltet werden!

Grds. Erhaltung des abschlagsfreien Renteneintritts nach 45 Beitragsjahren.

Arbeiten nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters soll bis zu einem Betrag von 2.000 EUR/Monat steuerfrei sein.

Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots nach Erreichen der Regelaltersgrenze.



Fachkräfte

Ziel:

Einwanderung von qualifizierten Fachkräften durch Abschaffung von bürokratischen Hürden und Digitalisierung.

Maßnahmen:

- Entstehung einer digitalen Agentur für Fachkräfteeinwanderung → "Work-and-stay-Agentur";
- Bündelung und Beschleunigung der Prozesse der Erwerbsmigration sowie der Anerkennung von Berufs- und Studienabschlüssen;
- Verzahnung des vorgenannten mit den Strukturen der Länder, durch:
 - > einheitliche Anerkennungsverfahren innerhalb von 8 Wochen;
 - Aufbau eines bedarfsgerechten Angebots von Berufssprachkursen;
 - Abbau von Hürden bei Beschäftigungsaufnahme und Arbeitsverbote von max. 3 Monaten.

Entgelttransparenz



Umsetzung gleicher Lohn für gleiche Arbeit bis 2030.



Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrechtlinie in nationales Recht.



Weitere Maßnahmen zur Stärkung der Gleichberechtigung.



Europäische Ebene

→ Ziele der Bundesregierung im Hinblick auf die europäische Ebene

Europäischer Sozialversicherungsausweis

eDeclaration

"Faire Mobilität"

Aber: keine europäische Arbeitslosenversicherung



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Fragen



Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Dr. Michael Beer

Salary Partner, München +49 89 21038-259 m.beer@taylorwessing.com

Michael Beer ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Er verfügt über ein besonderes Wissen um alle Facetten des entgrenzten Arbeitens. Michael Beer berät nicht nur regelmäßig zu den Themenbereichen Mobiles Arbeiten, Auslandseinsätze und dem Aufbruch klassischer Arbeitszeitsysteme, sondern zudem zu allen relevanten Fragestellungen des flexiblen Personaleinsatzes (befristeter Personaleinsatz, zeitgeringfügige Beschäftigung, Werk- und Dienstverträge inkl. Fragen der Künstlersozialversicherung). Einen weiteren Themenschwerpunkt seiner Tätigkeit bildet die Begleitung und Durchführung notwendiger betrieblicher Restrukturierungsmaßnahmen.



Christina Poth, LL.M. (Edinburgh)

Senior Associate, Düsseldorf +49 211 8387-405 c.poth@taylorwessing.com

Christina Poth ist Mitglied der Practice Area Employment, Pension und Mobility und auf den Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung und Fremdpersonaleinsatz spezialisiert.

Sie unterstützt Unternehmen dabei, komplexe rechtliche Anforderungen in diesem Bereich umzusetzen – insbesondere berät sie Personalvermittlungsfirmen bei der Beantragung einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, bei der Vertragsgestaltung unter Berücksichtigung von Zeitarbeitstarifverträgen sowie im Falle eines drohenden Widerrufs der Erlaubnis.

Darüber hinaus liegt ein weiterer Fokus ihrer Arbeit auf kollektivarbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen. Dazu gehört die Beratung zu mitbestimmungsrechtlichen Themen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), ebenso wie die Begleitung von Betriebsprüfungen und Statusfeststellungsverfahren.

