

DENTONS

Arbeitsrecht im Koalitionsvertrag Überblick & Einordnung

Arbeitsrecht-Lunch am 14. Mai 2025

Dr. Wiebke Schulz
Rechtsanwältin | Partnerin
Frankfurt am Main

Grow | Protect | Operate | Finance

Überblick: Maßgebliche Vorhaben für Arbeitgeber

1. Arbeitszeit

- a. Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit
- b. Elektronische Arbeitszeiterfassung

2. Vergütung

- a. „Anstieg“ gesetzlicher Mindestlohn
- b. Steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit
- c. Bis zu EUR 2.000,00/Monat steuerfrei (Rentner)

3. Reduzierung gesetzlicher Schriftformerfordernisse

4. Digitalisierung

- a. Digitales Zugangsrecht in Betrieben für Gewerkschaften
- b. Online BR-Sitzungen und -verhandlungen
- c. Online BR-Wahlen

5. Vereinfachte Beschäftigung von Rentnern

6. Bundestariftreuegesetz

Überblick: Maßgebliche Vorhaben für Arbeitgeber

1. Arbeitszeit

- a. **Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit**
- b. **Elektronische Arbeitszeiterfassung**

2. Vergütung

- a. **„Anstieg“ gesetzlicher Mindestlohn**
- b. **Steuerfreie Zuschläge für Mehrarbeit**
- c. Bis zu EUR 2.000,00/Monat steuerfrei (Rentner)

3. Reduzierung gesetzlicher Schriftformerfordernisse

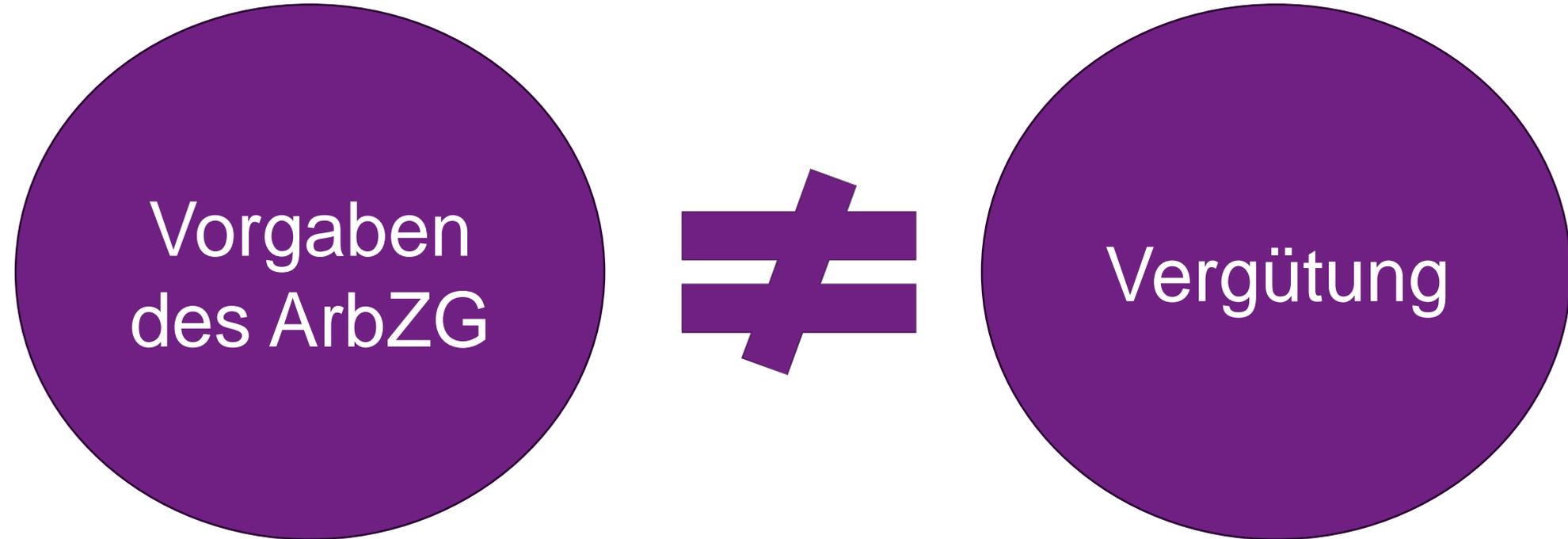
4. Digitalisierung

- a. **Digitales Zugangsrecht in Betrieben für Gewerkschaften**
- b. **Online BR-Sitzungen und -verhandlungen**
- c. **Online BR-Wahlen**

5. Vereinfachte Beschäftigung von Rentnern

6. Bundestariftreuegesetz

Einordnung: Grundsätzliches



Einordnung: Höchstarbeitszeit

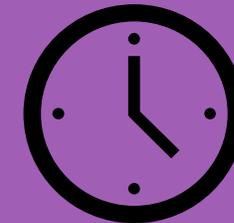
Status Quo

Tägliche Höchstarbeitszeit; 8 bzw. 10 Stunden/Tag gem. § 3 ArbZG („werktätlich“)



Vorhaben

Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit



Ruhezeiten?

Einordnung: Arbeitszeiterfassung

Status Quo

EuGH (Urt. v. 14. Mai 2019, Az.: C-55/18): Pflicht zur Einführung eines „objektiven, verlässlichen und zugänglichen“ Systems zur Erfassung der täglich geleisteten Arbeitszeit

BAG (Beschl. v. 13. Sept. 2022, Az.: 1 ABR 22/21): Umfassende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

Vorhaben

Regelung der Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung; angemessene Übergangsregelungen für kleine und mittlere Unternehmen; Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich

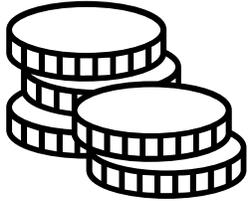
Angemessene Übergangsregelungen?
Ausnahme für Vertrauensarbeitszeit?



Einordnung: Gesetzlicher Mindestlohn

Status Quo

EUR 12,82 brutto/Stunde



Vorhaben

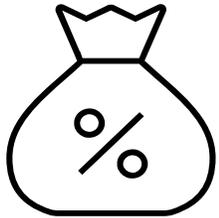
EUR 15,00 brutto/Stunde im Jahr 2026 „erreichbar“;
unabhängige Mindestlohnkommission orientiert sich sowohl an Tarifentwicklung als
auch an 60% des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten



Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission?
Europarechtswidrigkeit der europäischen Mindestlohnrichtlinie?

Einordnung: Mehrarbeitszuschläge

Status Quo



Keine steuerfreien Mehrarbeitszuschläge

Vorhaben



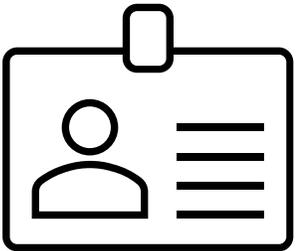
Steuerfreie Mehrarbeitszuschläge, sofern Mehrarbeit über tariflich vereinbarte bzw. an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgeht (34 Stunden/Woche bzw. 40 Stunden/Woche)

Unterschiedlicher Ausgangspunkt „Vollzeitarbeit“?

Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten (nicht individuelle Mehrarbeit, s. auch BAG, Urt. v. 5. Dez. 2024, Az.: 8 AZR 370/20)?

Einordnung: Weiterbeschäftigung von Rentnern

Status Quo



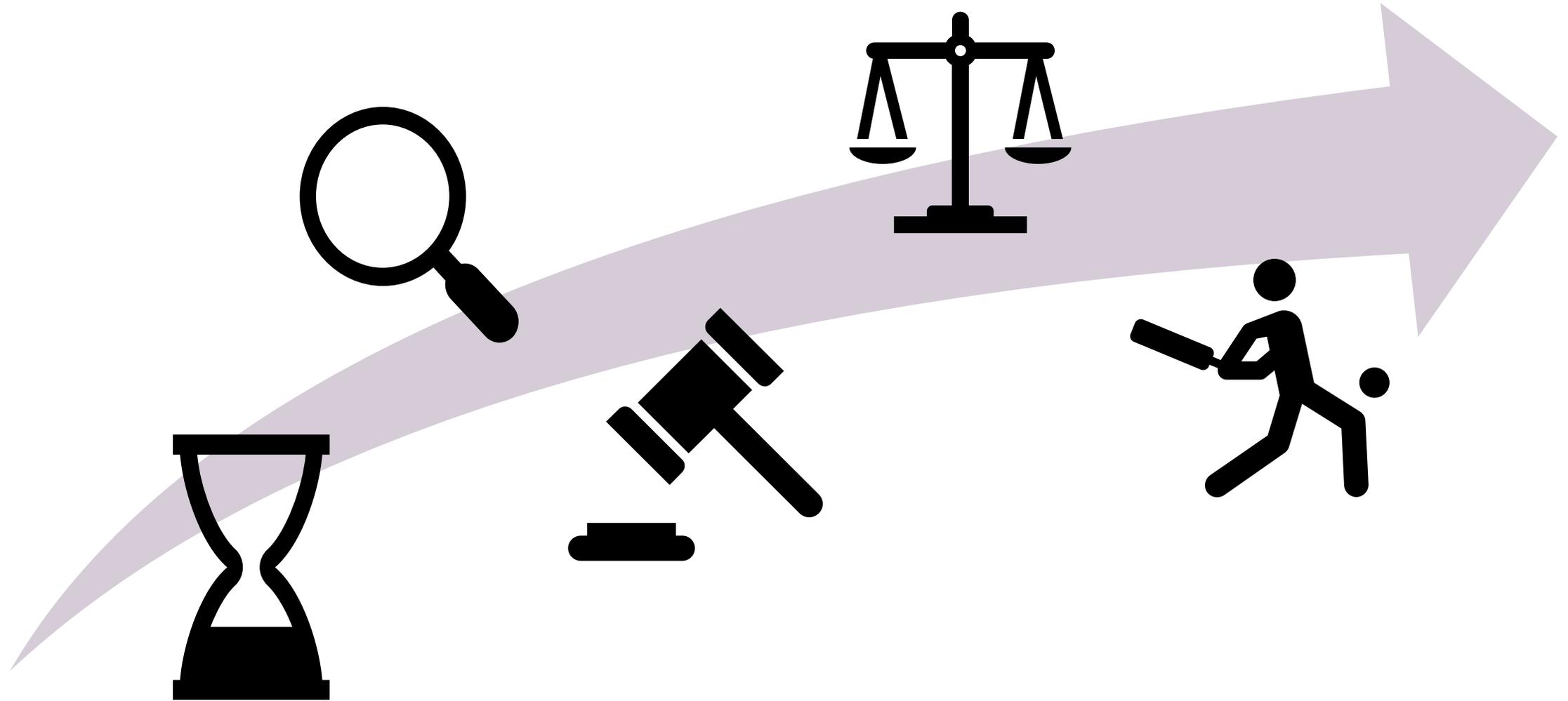
Während laufenden Arbeitsverhältnisses kann Beendigungszeitpunkt gem. § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI hinausgeschoben werden

Rückkehr zum alten Arbeitgeber mit befristeter Beschäftigung grds. nur mit Sachgrund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG („Vorbeschäftigungsverbot“)

Vorhaben

Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG soll für Rentner aufgehoben werden; Rückkehr zum alten Arbeitgeber möglich

Ausblick



Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Wiebke Schulz

Partnerin

+49 69 45 00 12 281

wiebke.schulz@dentons.com

Dr. Wiebke Schulz ist Partnerin im Frankfurter Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Sie berät in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, einschließlich des Transaktionsarbeitsrechts, und vertritt die Interessen von Arbeitgebern vor Gericht. Ein besonderer Fokus liegt auf der Begleitung komplexer Restrukturierungen innerhalb sowie außerhalb der Insolvenz. Wiebke Schulz verfügt über umfangreiche Erfahrungen im Zusammenhang mit der Verhandlung und dem Abschluss von Interessenausgleichen und Sozialplänen sowie sonstiger kollektiver Vereinbarungen (z. B. bei Tarifsozialplänen) und begleitet regelmäßig Betriebsübergänge. Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt auf dem kirchlichen Arbeitsrecht.

The Dentons logo is a white arrow pointing to the right, containing the word "DENTONS" in blue, uppercase, sans-serif font. The background of the slide features a blue and purple gradient with a faint, halftone pattern of business professionals in a meeting and a close-up of hands shaking. The right side of the slide is partially obscured by a large, dark purple, rounded triangular shape.

DENTONS

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2025 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf www.dentons.com