

15. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht

Berlin, 26.2.2026

***Forum 1 / 2. Teil:
Aktuelle Regierungsvorhaben im Individualarbeitsrecht – erste
Bewertungen und Auswirkungen***

Jens M. Schubert

Gliederung

1. Vorüberlegung: In welchem Umfeld steht das Individualarbeitsrecht aktuell? –
Ein Ausschnitt
2. Ausgangspunkt: Der Koalitionsvertrag
3. Was liegt auf dem Tisch?
4. Wenig aktuell final – problematische Auswirkungen aber zu befürchten

1. Vorüberlegung: In welchem Umfeld steht das Individualarbeitsrecht aktuell? – Ein Ausschnitt

- Neuformulierung eines „Leistungsgedankens“
 - Lifestyle-Teilzeit / „nur Vollzeit bringt vollen Zugang zu den Sozialsystemen“
 - Work-Life-Balance
 - Arbeitszeitdebatte
 - Verkürzung der Ansprüche nach EFZG, weniger Feiertage
- Veränderung der Arbeitswelt durch KI
- Neujustierungen im kollektiven Arbeitsrecht mit Reflex auf das Individualarbeitsrecht
 - BVerfG (Nachtarbeit, Korrekturkompetenz TVP)
 - BAG (digitales Zugangsrecht)
 - Tariftreue, Nationaler Aktionsplan, „online-Betriebsverfassung“
 - Arbeitskampfrecht
- Impulse aus und durch Europa
 - Diskriminierungsschutz, Entgelttransparenz
 - Mindestlohn (EuGH), Lieferkette, Plattform
 - Diskriminierungsschutz von Menschen in Teilzeit (EuGH)
 - ILO 190, ESSR + Aktionsplan
 - Aber auch: Enttäuschendes Arbeitsprogramm EU-Kommission 2026

Seeon-Papier/Mainzer-Erklärung
CSU / CDU
CDU-Parteitag

Deutschland ist nicht gerade führend
in der Umsetzung unionaler
Vorgaben

**In diesem Klima stehen Entscheidungen über
Initiierung, Inhalt, Dosierung und Verständnis
von Maßnahmen zum Individualarbeitsrecht**

2. Ausgangspunkt: Der Koalitionsvertrag

... der vielleicht schon überholt ist (nur sein kann)

Zeile 434: „Wir wollen im Rahmen der Erwerbsmigration Arbeitnehmerrechte schützen ...“

Zeile 482: „Wir stehen für hohe Standards im Arbeitsschutz.“

Zeile 498: Digitaler Schwerbehindertenausweis

Zeilen 544 ff.: Bekenntnis zum gesetzlichen Mindestlohn. Mindestlohnkommission unter Erwähnung der 60% Marke (Bruttomedianlohn) und einem Betrag von 15 €/Stunde.

Zeilen 557 ff.: Umstellung auf Wochenbezug bei öffentlich-rechtlicher Arbeitszeit. Elektronische Arbeitszeiterfassung. Vertrauensarbeitszeit ohne (!) Zeiterfassung. Missbrauchsschutz.

Zeile 569: Zuschläge für Mehrarbeit steuerfrei.

Zeile 574: Steuerlicher Anreiz zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten.

Zeile 583: „Der Einsatz von KI im Unternehmen erfordert sowohl die Qualifizierung der Beschäftigten als auch die faire Regelung des Umgangs mit den Daten im Betrieb.“

Ab Zeile 644: Stärkung von Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Zeile 2252: Verbesserung beim Datenschutz (unter Nennung der Beschäftigten in einer Aufzählung)

Zeile 2952: AGG-Reform, Verbesserung des Diskriminierungsschutzes

Zeile 3293: „Wir streben an, das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz zusammenzuführen“

3. Was liegt auf dem Tisch?

Sofortprogramm der Bundesregierung (Mai 2025)

- Einführung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes
- Start des Sozialpartnerdialogs zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten
- Einsetzung einer Kommission für einen bürokratiearmen Weg zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer (Entgelttransparenzrichtlinie)

Kabinettszeitplanung

18.3. Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

... Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen, Mechanik Art. 4 Milo-RL

Novelliertes BGG (Entwurf)

Offen: 50-Punkte-Plan Bürokratieabbau

Betriebsrentenstärkungsgesetz (22.1.2026)

Änderung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (BT-Drs. 21/2474)

(Diskussion um / Schwächung der Prozessstandschaft für Gewerkschaften; Art. 1 Abs. 2 der Richtlinie)

*Änderungen im Prozessrecht:
7. VwGOÄndG
Höhere Streitwertgrenzen?*

und ... man kehrt der Rechtsprechung die Themen vor die Tür

... was gibt es aber auch nicht?

Einen Mindestlohn von 15 €/Stunde; eine politische Orientierung an 60%-Median wird es nach EuGH, 11.11.2025, C-19/23, sicher ebenso in nächster Zeit nicht geben.

Klärungen der Konturen des kirchlichen Arbeitsrechts.

Strukturverbesserungen beim BEM / Umsetzung von ILO-Ü 190 im ArbSchG.

Faire Schließung offener Fragen bei § 615 BGB und bei der Beweiskraft AU-Bescheinigung.

Antworten auf zeitgemäße Fragestellungen (Recht auf mobiles Arbeiten, Schließung aller AGG-Lücken, KI am Arbeitsplatz zB mit einer Einbeziehung von KI-Arbeitsplätzen auf Schwellenwerte).

Klarheit zu Formerfordernissen (Bürokratieabbau vs. AN-Schutz; Befristung).

Abschaffung sachgrundlose Befristung / erweiterte Tarifoffenheit WissZVG.

Lösungen zu zahlreichen kollektiv-rechtlichen Themen (§ 119 BetrVG, Tarifflucht, Differenzierungsklausel ...).

4. Wenig aktuell final – problematische Auswirkungen aber zu befürchten

Wegen des „Klimas“ muss man vielleicht grundsätzlicher werden:

1. **Arbeitsrecht ist Arbeitnehmer*innenschutzrecht**

Rhetorische Fragen: Hat sich etwas an der Einbindung in einer fremden Arbeitsorganisation oder dem Weisungsrecht geändert? Ist das arbeitgeberseitige Weisungsrecht etwa verändert worden?

2. **Wer hat das unternehmerische Risiko** / die unternehmerische Verantwortung zu tragen? **Wer ist Träger der unternehmerischen Freiheit?** Unternehmerische Risiken auf Beschäftigte zu übertragen, ohne deren Rechtsposition im gleichen Umfang zu stärken, ist nicht stimmig (ich denke an § 613a BGB, § 615 BGB, Co-Management Anforderungen an Betriebsräte etc.).

3. Flexibilisierungswünsche der Arbeitgeber **heute** können starke Auswirkungen **in der Zukunft** haben, wobei die **Flexibilisierungsrendite** die Arbeitgeber heute erhalten, die nachteiligen Folgen (insbesondere Gesundheit) später **vergesellschaftet** werden (Steuern und Sozialversicherungen).

4. Der **Leistungsgedanke** wird **allein** bei den Beschäftigten verortet. Work-Life-Balance / 4-Tage-Woche werden kritisiert (was man machen kann), schwache Leistungen der Managementebene, mit großen Konsequenzen für den Wirtschaftsstandort, aber nicht in gleicher Weise betrachtet. Wo sind die Beiträge der Arbeitgeber angedacht?

5. Wenn man sich von **Art. 20 Abs. 1 GG, Art. 3 Abs. 3 EUV, Art. 9 AEUV** in Teilen lösen will, ist ein solches neues Konzept mindestens in einem breiten demokratischen Prozess zu diskutieren.

Zu 4.

So eingeleitet, möchte ich beispielhaft auf das Thema **Arbeitszeit** schauen

1. Ausgangspunkte: KV ab Rn. 557 – politische „Einrahmung“ s.o. – Gesetzesentwürfe in Arbeit
2. Bewertung, Aufgabe des 8-Stunden-Tags im ö-r Arbeitszeitrecht
 - Wochenbezug in RL bedeutet nicht, dass 8-Stunden-Tag unionsrechtswidrig wäre
 - „Entdeckung des Unionsrechts“ ist seltsamerweise beschränkt
 - Die Idee, die Vertrauensarbeitszeit aus der Dokumentationspflicht herauszunehmen, dürfte unionsrechtswidrig sein und der Rechtsprechung widersprechen.
 - Das ArbZG bietet bereits große Flexibilitätsmöglichkeiten.
 - Fast zynisch zu behaupten, vielfach würde der Achtstundentag schon heute gar nicht gelten, um dies als Beleg zu verwenden, man würde auf diesen gar keinen Wert legen.
 - Es ist eine große Arbeitsverdichtung zu befürchten (bis zu 73 St/Woche denkbar).
3. Auswirkungen
 - Wochenbezug erfordert eine umfassende Überarbeitung des gesamten Arbeitszeitrechts
 - Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit schwächt den grundlegenden Schutz der Arbeitnehmer vor Überlastung (ErwGr. 4 EU-ArbZRL); Auswirkungen auf § 5 ArbSchG
 - Überstunden werden verschleiert (Schwächung § 2 Abs. 1 Nr. 7 und 10 NachwG).
 - Kollision mit Ruhezeiten und damit primärrechtlichen Vorgaben (Art. 31 Abs. 2 EU-GRC)
 - Auswirkungen auf staatliche Überwachungssysteme.

Zu 4.

Und in Stichworten zu weiteren Vorhaben

Beschäftigtendatenschutz tut Not. DSGVO nicht überall passgenau für Arbeitsverhältnisse, weswegen es Art. 88 DSGVO gibt. Rechtsprechung EuGH und BAG überfordern Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Interessenvertretungen (wofür sie nichts können). Man denke nur an Art. 15 DSGVO.

Sind wir auf die neue **Entgelttransparenzrichtlinie** vorbereitet? In der Literatur gibt es hervorragende Beiträge (Winter, SR 2025, 42 ff. und NZA 2024, 8 ff; Brodersen, BRuR 2024, 271 ff.; Eder, BRuR 2026, 54 ff.), aber halten wir die Umsetzungsfrist? Themen u.a.: AN-Vertreter?: ErwGr. 24 RL 2023/970/EU / § 4 Abs. 5 EntgTranspG (Vermutung).

Beim **AGG** sollte mindestens hinsichtlich der Merkmale eine Anpassung an Art. 21 EU-GRC erfolgen. Die Kritik der ADS an den kurzen Ausschlussfristen teile ich. Abgleich zwischen AGG, UN-BRK und neuem BGG gelingt nicht durchweg (zB anderer Benachteiligungsbegriff, gilt § 8 BGG-E auch für Arbeitsplätze?).

Vereinfachungen sind per se weder gut noch schlecht. Nachvollziehbar ist die Zusammenführung von **FPfZG und PflegeZG**. Rechtlich fehlerhaft wäre dagegen die Gleichsetzung aller einer **Teilzeit** entgegenstehender Schwellenwerte auf „betriebliche Gründe“.

**„Und so sehen wir betroffen. Der Vorhang
zu und alle Fragen offen.“**

[Brecht, Der gute Mensch von Sezuan, in der Abwandlung von Reich-Ranicki]

Vielen Dank