

Arbeitsrecht nach Ampel-Aus

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

zwar kam das Ende der Ampel-Koalition sehr plötzlich, aber nicht ganz überraschend. Im Zuge der Haushaltsberatungen 2024 zeichnete sich eine tiefe Spaltung der Fraktionen ab, die nun im November zum endgültigen Bruch geführt hat. Mit der Diskontinuität des 20. Deutschen Bundestags bleiben auch einige arbeitsrechtlicher Vorhaben auf der Strecke. Dies gibt Anlass, eine kleine Zwischenbilanz der legislativen Tätigkeit zu ziehen. So heißt es verheißungsvoll im Koalitionsvertrag: „Wir wollen die moderne Arbeitswelt gestalten, dabei berufliche Chancen ermöglichen sowie Sicherheit und Flexibilität in Einklang bringen.“ Dazu hatte sich die Ampel u.a. Folgendes vorgenommen: Stärkung und Modernisierung der Berufsausbildung; Festschreiben des Mindestlohns auf 12 Euro; Stärkung und Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge; Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle durch Änderung des Arbeitszeitgesetzes; Stärkung der Tarifautonomie durch Einführung eines Tariftreuegesetzes sowie Änderungen im Befristungsrecht.



Und wie sieht nun die Bilanz aus? Die Modernisierung und mithin Digitalisierung der Ausbildung ist von der Regierungskoalition im Juni 2024 mit dem sog. Berufsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz umgesetzt worden (dazu Pepping/Günther NZA 2024, 1241). Die im Jahr 2015 im Mindestlohngesetz der Mindestlohnkommission zugewiesene Anpassungsbefugnis hat die Ampel 2022 durch eine außerordentliche Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro ausgesetzt – in Einlösung des Wahlversprechens – bar vieler verfassungsrechtlicher Bedenken (vgl. Schreiner/Sura NZA 2025, 18). Der RegE zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II mit dem u.a. das Sozialpartnermodell, das bis dato als Rohrkrepiere bezeichnet werden kann, fortentwickelt werden sollte (s. Kowanz/Roeder NZA 2024, 1310), fällt nun der Diskontinuität des Bundestags zum Opfer. In punkto Arbeitszeit veröffentlichte das BMAS zwar im April 2023 einen RefE, mit dem u.a. eine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umgesetzt werden sollte, aber dieser Entwurf hat nicht einmal das Stadium eines RegE erreicht und entsprach zudem nicht der Flexibilisierungsabsicht, die die Ampel noch im Koalitionsvertrag propagiert hatte (s. Greiner/Kalle NZA 2023, 547). Der RegE zum Tariftreuegesetz, zu welchem Tarifvertrag soll indes Treue bekundet werden (?) (s. Löwisch NZA 2024, 361), ist wegen des Endes der Legislaturperiode vom Tisch.

Überraschend kam im September das Bürokratieentlastungsgesetz IV aus der Kurve, mit dem der Gesetzgeber Arbeitgebern die Nachweiserteilung durch Textform zumindest partiell erleichtert. Änderungen im Befristungsrecht wie die auch in Textform zu vereinbarenden Altersgrenzen erlangen nun Wirksamkeit (dazu Bayreuther NZA 2024, 1528). Summa summarum fällt die Bilanz eher mager aus. Damit ist die Hoffnung verbunden, eine neue Bundesregierung werde die Wirtschaft und mithin die Arbeitgeber mit weniger Bürokratie belasten, getreu des Mottos: Weniger Regulierung ist mehr!

Im Namen des gesamten Teams von NZA und NZA-RR wünsche ich Ihnen ein gutes, gesundes und auch erfolgreiches Jahr 2025.

Ihr Achim Schunder