

## Das Reformprogramm der Bundesregierung – Was erwartet Unternehmen im Arbeitsrecht?

Montag, 6. Juli 2026

Der Koalitionsausschuss der Bundesregierung hat am 2. Juli 2026 das vielbeachtete „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ veröffentlicht.

Das Reformprogramm umfasst 34 Maßnahmen aus verschiedensten Bereichen. Unter diesen finden sich auch zahlreiche Maßnahmen aus dem Arbeitsrecht. Ob und inwieweit die arbeitsrechtlichen Maßnahmen zur Umsetzung gelangen, ist bislang noch offen. Zudem ist ein Großteil der Maßnahmen bislang nur umrissen und stichwortartig dargestellt. Die folgende Darstellung gibt auf Basis der bislang vorliegenden Informationen einen ersten Überblick und eine Bewertung der Auswirkungen der Maßnahmen.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

### 1. Sonn- und Feiertagszuschläge

Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen sollen steuerlich stärker begünstigt werden. Bislang besteht bis zu einem Stundenlohn von 50 Euro Steuerfreiheit. Diese Obergrenze soll zum 1. Januar 2027 auf 75 Euro erhöht werden. Sofern ein Tarifvertrag anwendbar ist, sollen für die steuerfreien Zuschläge auch die Sozialversicherungsbeiträge entfallen. An dieser Stelle zeigt sich das Ziel der Förderung der Tarifbindung. Besonders vorteilhafte Regelungen sollen tarifgebundenen Unternehmen vorbehalten werden. Hierdurch wird ein großer Teil der Unternehmen wie natürlich auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch von der Inanspruchnahme dieser Vorteile ausgeschlossen. Auch weitere Punkte des Reformprogramms sind vom gewerkschaftsfreundlichen Ziel der Förderung der Tarifbindung geprägt.

### 2. Befristungsrecht

Das Befristungsrecht ist einer der Schwerpunkte des Reformprogramms und sieht grundlegende Änderungen vor. Die Bundesregierung möchte die Risiken der Einstellung von Arbeitnehmern für die Unternehmen absenken und mehr Flexibilität schaffen. Vor allem die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung soll ausgeweitet werden. Dies steht im Gegensatz zu den Koalitionsvereinbarungen der früheren Regierungskoalitionen, die in verschiedener Ausprägung noch eine Einschränkung der sachgrundlosen Befristung geplant, aber nicht umgesetzt hatten. Nunmehr soll die bislang für maximal zwei Jahre zulässige sachgrundlose Befristung für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren möglich sein. Eine entsprechend lange sachgrundlose Befristung war bislang gemäß § 14 Abs. 2 a TzBfG nur bei neu gegründeten Unternehmen in den ersten vier Jahren ihres Bestands möglich. Die geplante Verlängerung der maximalen Befristungsdauer soll allerdings nur befristet gelten. Zunächst soll die Regelung nur für Einstellungen bis zum 31. Dezember 2030 Anwendung finden. Zu beachten ist ferner, dass innerhalb der maximalen Befristungsdauer von vier Jahren eine sechsmalige Verlängerung zulässig ist. Ein Mitarbeiter kann somit zunächst auch nur für ein oder zwei Jahre befristet eingestellt und die Befristung sodann sukzessive auf bis zu vier Jahre verlängert werden. Auch wenn die neue Befristungsregelung zunächst nur bis Ende 2030 gelten soll, handelt es sich doch um einen

Paradigmenwechsel. Das während der letzten Legislaturperioden eher kritisch bewertete Instrument der sachgrundlosen Befristung wird angesichts der gegenwärtigen Krise wiederbelebt.

Die Reform des Befristungsrecht geht jedoch noch weiter. Ausweislich des veröffentlichten Reformprogramms soll „*diesbezüglich*“, also hinsichtlich der bis zu vier Jahre sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisse, „*auch eine erneute Ersteinstellung bei demselben Arbeitgeber möglich sein*“. Bislang schließt ein vorheriges sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis die spätere erneute befristete Einstellung eines Mitarbeiters aufgrund des sogenannten Vorbeschäftigungsverbots aus, § 14 Abs. 2 S.2 TzBfG. Der Text des Reformprogramms ist hier leider nicht eindeutig. Eine erneute „Ersteinstellung“ kann eigentlich nur so zu verstehen sein, dass nach dem Ende einer Befristung eine erneute befristete Einstellung möglich sein soll. Dies wäre eine weitere erhebliche Flexibilisierung des Befristungsrechts, da somit nach einer sachgrundlosen Befristung von bis zu vier Jahren nach einer Unterbrechung abermals eine mitunter jahrelange sachgrundlose Befristung möglich wäre. Es ist nur schwer vorstellbar, dass die Koalition keine Regelung zur Verhinderung des Missbrauchs in Form von Kettenbefristungen vorsieht.

Auch in formeller Hinsicht wird das Befristungsrecht entschlackt. Das aus der Zeit gefallene Schriftformerfordernis für Befristungen soll zum 1. Januar 2027 aufgehoben werden. Dies ist angesichts des zunehmenden Abschlusses von Arbeitsverträgen via DocuSign & Co. sehr zu begrüßen.

Letztlich eröffnet die Bundesregierung die Möglichkeit zu weiteren Erleichterungen im Befristungsrecht. Diese sollen allerdings wiederum nur tarifgebundenen Unternehmen offenstehen. Hierzu soll es zunächst zu einem Dialog zwischen den Tarifvertragsparteien kommen. Diese sollen Vorschläge für weitere Gesetzesreformen, z.B. auch zur Frage der Sachgrundbefristung, ausarbeiten. Das Reformprogramm fasst dies wie folgt zusammen:

***„Wir werden die Tarifvertragsparteien bitten, in einem Dialog miteinander bis Mitte Oktober 2026 der Bundesregierung konkrete Regelungsbereiche vorzuschlagen, in denen abweichende Regelungen von geltenden Gesetzen, z.B. im Bereich des Arbeitsrechts (etwa im Bereich der Sachgrundbefristung oder des Arbeitsschutzes) oder des Unternehmensrechts (z.B. Berichts- oder Sorgfaltspflichten), durch Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien getroffen werden können.“***

Auch an dieser Stelle ist schwer verständlich, wieso nicht tarifgebundene Unternehmen von flexibilisierenden Regelungen zur Stärkung des Standortes Deutschland ausgenommen werden sollen.

### **3. Lockerung des Kündigungsschutzes**

Mit Spannung erwartet wurden die angekündigten Regelungen zur Lockerung des Kündigungsschutzes. Die nunmehr geplanten Regelungen modifizieren den Kündigungsschutz nunmehr allerdings nur in einem sehr eng umfassten Bereich. Die Koalition konnte sich nur dazu durchringen, den Schutz für sogenannte „**Hoch**verdiener“ aufzuweichen. Erfasst sind nur Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen oberhalb der 1,75-fachen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies

bedeutet, dass angesichts der derzeitigen Beitragsbemessungsgrenze nur Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen von mehr als 177.450 Euro im Jahr mit einer Lockerung ihres Kündigungsschutzes rechnen müssen. Hier wäre ein mutigerer Reformschritt wünschenswert gewesen.

### **Wie berechnet sich der Schwellenwert im Einzelfall?**

Aufgrund der geplanten Anlehnung an die Regelung des § 25 Abs. 5a Kreditwesengesetzes (KWG) ist davon auszugehen, dass sich „Jahreseinkommen“ nur auf die Festvergütung bezieht. In § 25 Abs. 5 a KWG wird ebenfalls auf die „fixe Vergütung“ abgestellt. Für Mitarbeiter, bei denen die Schwelle der 177.450 Euro nur unter Hinzunahme der variablen Vergütung erreicht wird, fände die Regelung somit keine Anwendung. Die Lockerung des Kündigungsschutzes würde also nur eine kleine Gruppe von Hochverdienern erfassen. Die praktischen Auswirkungen dieser Regelung werden also äußerst gering sein.

### **Doch wie soll diese „Lockerung“ überhaupt aussehen?**

Laut dem Reformprogramm soll für die erwähnten Hochverdiener analog der Risikoträgerregelung im Finanzsektor zum 1. Januar 2027 eine Regelung, die **„eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindungsoption ermöglicht“**, eingeführt werden. Die Koalition bezieht sich hier auf § 25a Abs. 5a des KWG. Dieser sieht vor, dass **„Risikoträger“** bedeutender Institute aus dem Bankensektor ab einer bestimmten Vergütungshöhe im Falle einer Kündigung wie leitende Angestellte im Sinne von § 14 Abs. 2 KSchG behandelt werden. Bei diesen leitenden Angestellten kann ein Arbeitgeber, der im Kündigungsschutzprozess vor Gericht unterliegt, gegen den Willen des Mitarbeiters eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch das Gericht beantragen und durchsetzen. Der sogenannte Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG ist ansonsten bei „normalen“ Arbeitnehmern grundsätzlich nur möglich, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Diese hohe Hürde kann nur selten überschritten werden, etwa wenn der Arbeitnehmer sich im Kündigungsschutzverfahren unangemessen verhält, z.B. im Fall von Beleidigungen oder sonstige ehrverletzenden Äußerungen gegenüber dem Arbeitgeber. Für leitende Angestellte und Risikoträger bedarf es jedoch bereits nach geltendem keines Auflösungsgrundes. Auch bei den erwähnten **„Hochverdienern“** soll nach dem Willen der Koalition künftig das Erfordernis eines Grundes für den Auflösungsantrag entfallen. Demnach könnte ein Arbeitgeber, der im Kündigungsschutzprozess unterliegt, ohne besonderen Grund die **„Notbremse“** des Auflösungsantrags stellen, um das Arbeitsverhältnis dennoch zu beenden. Allerdings wird auch in diesem Fall eine Abfindung zu zahlen sein.

### **Wie berechnet sich die Abfindung für Hochverdiener?**

Im Falle eines Auflösungsantrags wird die Abfindung nach § 10 KSchG vom Gericht festgesetzt. Das Gericht muss den Abfindungsbetrag nach pflichtgemäßem Ermessen innerhalb von gesetzlich vorgegebenen Höchstgrenzen festlegen. Viele Gerichte gehen in entsprechenden Fällen von der Regelabfindung (0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr) aus, der Richter kann jedoch durchaus auch höhere Abfindungsbeträge festlegen. Die Höchstgrenzen sind in § 10 KSchG wie folgt festgelegt:

**„(1) Als Abfindung ist ein Betrag bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen.**

**(2) 1Hat der Arbeitnehmer das fünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens fünfzehn Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu fünfzehn Monatsverdiensten, hat der Arbeitnehmer das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet und hat das Arbeitsverhältnis mindestens zwanzig Jahre bestanden, so ist ein Betrag bis zu achtzehn Monatsverdiensten festzusetzen. 2Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer in dem Zeitpunkt, den das Gericht nach § 9 Abs. 2 für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses festsetzt, das in der Vorschrift des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Regelaltersrente bezeichnete Lebensalter erreicht hat.“**

Insgesamt halten sich die Abfindungskonditionen im Falle eines Auflösungsantrags somit in einem durchaus angemessenen Rahmen. Hinzu kommt, dass das Gericht im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses an die ordentliche Kündigungsfrist der zu betrachtenden Kündigung gebunden ist und das Beendigungsdatum nicht nach hinten verschieben darf. Den nicht selten exorbitanten Abfindungsforderungen samt Verlängerung der Kündigungsfrist bei der Kündigung von „Hochverdienern“ kann somit ein Riegel vorgeschoben werden. Hierbei ist zu beachten, dass die Möglichkeit eines Auflösungsantrags bereits in den außergerichtlichen Aufhebungsverhandlungen als Argument zum Vorteil des Arbeitgebers genutzt werden kann.

#### **Erfasst die Neuregelung auch laufende Verfahren?**

Die Neuregelung soll zum 1. Januar 2027 in Kraft treten. Hier stellt sich für viele Arbeitgeber die Frage, ob sie in laufenden Kündigungsschutzverfahren mit Topverdienern auf die Neuregelung zurückgreifen können. Diese Hoffnung dürfte sich jedoch nicht erfüllen. Die Neuregelung wird sicherlich nicht retroaktiv gelten. Auch hier lohnt sich ein Blick in das Gesetzgebungsverfahren zur Einführung von § 25a Absatz 5a KWG, den die Koalition als Blaupause für die Neuregelung verwenden möchte. Die Regelung im KWG wurde 2019 im Rahmen des Brexit-Steuerbegleitungsgesetzes eingeführt und es kam eine Übergangsvorschrift zur Anwendung, wonach die Regelung erstmals für Kündigungen anzuwenden war, die nach Ablauf von acht Monaten nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Neuregelung zugehen. Wünschenswert wäre demgegenüber ein Inkrafttreten für Kündigungen, die ab dem 1. Januar 2027 zugehen. Durch die medienwirksame Bekanntgabe der Neuregelung ist ein ausreichender Vorlauf sichergestellt. Insgesamt ist die gewählte Regelungsstruktur geeignet, eine angemessene Lockerung des Kündigungsschutzes zu wirken.

## **4. Steuerliche Optimierungen bei Abfindungszahlungen**

Die Koalition möchte zudem Anreize für die zügige Aufnahme einer neuen Beschäftigung nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses setzen. Hierzu sollen *„Abfindungszahlungen steuerlich privilegiert werden, wenn zügig eine neue Erwerbstätigkeit aufgenommen wird.“* Der steuerliche Vorteil soll dabei *„umso größer sein, je schneller eine neue Beschäftigung aufgenommen wird.“*

Wie genau die steuerliche Privilegierung ausgestaltet sein soll, ist bislang unklar. Es ist jedoch jede Regelung zu begrüßen, die in Trennungsszenarien auch für die Arbeitnehmerseite Anreize für eine schnelle Lösungsfindung setzt.

## 5. Änderungen bei Krankschreibungen

Ein wichtiger Bestandteil der arbeitsrechtlichen Reformregelungen nimmt die hohen Krankenstände in den Unternehmen ins Visier. Hierzu gehört die Abschaffung der sehr umstrittenen telefonischen Krankschreibung. Die telefonische Krankschreibung war im Rahmen der Coronapandemie zeitweise eingeführt wurden. Seit Dezember 2023 bestand die Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung bei leichten Erkrankungen dauerhaft. Seitdem wurde kontrovers diskutiert, ob die telefonische Krankschreibung der Erhöhung der Krankenstände Vorschub leistete. Die Regelung soll nunmehr wieder abgeschafft werden. Der Zeitpunkt der Abschaffung wird im Reformprogramm der Koalition allerdings nicht angegeben.

Flankierend soll die unrichtige Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nach § 278 StGB stärker bestraft werden. Das wissentliche Ausstellen einer falschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist bereits jetzt nach § 278 StGB für den Arzt strafbar. Es drohen bereits nach jetziger Rechtslage Freiheitsstrafen von bis zu 2 Jahren, in besonders schweren Fällen von bis zu fünf Jahren. Nunmehr soll dieser bereits abschreckende Strafrahmen anscheinend nochmals verschärft werden. Dieser Ansatz der Koalition kommt überraschend, ist jedoch schlüssig. Die Regierung möchte anscheinend die in der arbeitsrechtlichen Praxis leider zu beobachtende Unsitte der Gefälligkeitsatteste beenden und noch einmal mit Nachdruck aufzeigen, dass es sich mitnichten um ein Kavaliersdelikt handelt. Aufgrund der verschärften Rechtsprechung des BAG zur Erschütterung des Beweiswertes von Arbeitsunfähigkeitsattesten kommt es vermehrt zu gerichtlichen Auseinandersetzungen über die Richtigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Nicht selten werden dabei auch die attestierenden Ärzte in die Verfahren eingebunden. Es ergibt daher Sinn, den Beteiligten noch einmal bewusst zu machen, dass die Ausstellung eines Gefälligkeitsattests sowohl für den ausstellenden Arzt als auch für den Mitarbeiter, der das Attest verwendet (vgl. § 279 StGB), strafbar ist. Naturgemäß hat die geplante Neuregelung binnen kurzer Zeit zu kontroversen öffentlichen Diskussionen geführt und es wird sich zeigen, was von der geplanten Regelung am Ende tatsächlich umgesetzt wird.

Gleiches gilt für die geplante Einführung der verpflichtenden ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Tag der Erkrankung. Auf diese Maßnahme einigte sich die Koalition anstelle der zuvor kontrovers diskutierten Karenztage bei Arbeitsunfähigkeit. Die Ärzteverbände befürchten eine Überlastung der Arztpraxen, während zahlreiche Arbeitgebervertreter die Maßnahme als wirksames Mittel gegen hohe Krankenstände begrüßen. Die geplante Gesetzesänderung modifiziert das gesetzliche Grundkonzept der Nachweispflichten in § 5 Abs. 1 EFZG. Gegenwärtig müssen Arbeitnehmer eine AU-Bescheinigung erst einholen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert. Auch bislang können Arbeitgeber eine frühere Vorlage verlangen. Durch die Neuregelung müsste die AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag der Erkrankung eingeholt werden. Abweichende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen sollen nach den Aussagen der Koalitionspartner möglich sein. Angesichts der kontroversen Diskussionen bleibt abzuwarten, ob bzw. in welcher Form die Neuregelung tatsächlich verabschiedet wird. Unklar ist bislang auch die genaue Ausgestaltung der Neuregelung. Zu

klären wäre insbesondere das Verhältnis zu den in praktisch allen Arbeitsverträgen befindlichen Regelungen zur AU-Vorlage. Sind diese als deklaratorische Verweise auf den Gesetzestext zu verstehen, so dass die gesetzlichen Änderungen unmittelbare Wirkung für Bestandsarbeitsverhältnisse erlangen, oder handelt es sich um dauerhaft geltende Regelungen zur Besserstellung gegenüber dem verschärften Gesetzestext? Ferner sind die Vorlagepflichten nicht selten auch in Betriebsvereinbarungen geregelt, wobei davon auszugehen ist, dass die gesetzliche Neuregelung die bestehenden Betriebsvereinbarungen unberührt lässt.

## 6. Tarifrecht

In den von der aktuellen Krise besonders betroffenen Industrien bittet die Koalition die Tarifvertragsparteien, in einem „*branchenspezifischen Dialog*“ bis Mitte Oktober 2026 der Bundesregierung konkrete Maßnahmen vorzuschlagen, die die Wettbewerbsfähigkeit und Resilienz der jeweiligen Branche erhöhen. Dies gilt insbesondere für die Automobil- und die Chemieindustrie sowie für Stahl und Maschinenbau. Die Koalition legt es somit abermals in die Hand der Tarifpartner, Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln und vorzuschlagen.

Ebenso sollen die Tarifparteien in einen Dialog treten und der Bundesregierung bis Oktober 2026 konkrete Regelungsbereiche vorschlagen, in denen abweichende Regelungen von geltenden Gesetzen durch Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien getroffen werden können. Explizit genannt wird hierbei z.B. im Bereich des Arbeitsrechts (etwa im Bereich der Sachgrundbefristung oder des Arbeitsschutzes) oder des Unternehmensrechts (z.B. Berichts- oder Sorgfaltspflichten). Auch an dieser Stelle ist hervorzuheben, dass die Abweichungen nur für tarifgebundene Unternehmen möglich sein sollen.

## 7. KI-Mitbestimmung

Im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung widmet sich der Koalitionsausschuss der Mitbestimmung im Bereich der Implementierung von KI und der digitalen Transformation. Die Koalition will dafür Sorge tragen, dass Software und deren Updates sowie Aktualisierungen technischer Einrichtungen vereinfacht und schneller im Einklang mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats eingeführt werden können. Details zu den geplanten Maßnahmen werden jedoch nicht genannt. In der Tat ist die gegenwärtige Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte bei der Einführung von Software und deren Updates nicht mehr praxistgerecht. Durch die weite Auslegung des Mitbestimmungstatbestandes in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bedarf die Einführung nahezu jeglicher Software der Mitbestimmung des Betriebsrats. Auch Updates mit Neuerungen können wiederum Mitbestimmungsrechte auslösen. Diese Mitbestimmungserfordernisse hemmen die Flexibilität der deutschen Unternehmen, die mitunter langwierige Verhandlungsprozesse oder sogar Einigungsstellen durchlaufen müssen, um die gewünschte Software einzuführen. Insbesondere bei Software zur Personalverwaltung oder mit KI-Funktionen ist bei den Betriebsräten in der Praxis oft tiefe Skepsis bis hin zu starker Gegenwehr zu beobachten. Eine Flexibilisierung im Sinne einer Beschränkung der Mitbestimmung auf ein angemessenes Maß könnte daher nachhaltige positive Effekte für deutschen Unternehmen haben. Bei der Ausgestaltung der Maßnahme wird die Koalition wiederum die Sozialpartner bitten „*auch Vorschläge zu erarbeiten, wie hier die*

*Zusammenarbeit durch entsprechende Regelungen etwa im Betriebsverfassungsrecht erleichtert und beschleunigt werden kann.*“ Auch an dieser Stelle wird die Suche nach einer Reformregelung sozusagen ausgelagert.

## 8. Unternehmensmitbestimmung

Letztlich widmen sich die Reformmaßnahmen auch der Unternehmensmitbestimmung, d.h. der Mitbestimmung auf Unternehmensebene, z.B. in Aufsichtsräten. Allerdings ist keine Flexibilisierung zugunsten der deutschen Unternehmen geplant, sondern vielmehr eine Stärkung der Unternehmensmitbestimmung beabsichtigt. Die Koalition möchte eine langjährige Forderung der Gewerkschaften umsetzen und die *„Möglichkeit, durch die Vorhaltung sogenannter „Vorrats-SE“ das deutsche Mitbestimmungsrecht zu umgehen“*, beenden. Durch den geschickten Einsatz von Vorrats-SE, d.h. Europäischen Aktiengesellschaften, die als leere Hülle ohne Arbeitnehmer errichtet werden, kann bislang im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen eine dauerhaft mitbestimmungsfreie Gesellschaft sichergestellt werden. Dem möchte die Koalition nunmehr einen Riegel vorschieben. Dies würde erhebliche Auswirkungen auf die bislang übliche Vorgehensweise bei Unternehmensumstrukturierungen haben und die Attraktivität Deutschlands als Unternehmensstandort weiter mindern, da bei Erreichen gewisser Unternehmensgrößen eine Mitbestimmung auf Unternehmensebene nicht länger zu verhindern wäre.

Ferner erklärt die Koalition, dass sie sich bei den Beratungen zur Einführung einer neuen unionsweiten 28. Gesellschaftsform (sog „28. Regime“) *„mit Nachdruck dafür einsetzen wird, dass der Schutz der Unternehmensmitbestimmung nicht unterminiert werden darf.“* Hierbei handelt es sich um die Einführung der sog. „EU Inc.“. Geplant ist eine vollständig digitale Gesellschaftsform, die man innerhalb von 48 Stunden online für höchstens 100 EUR einrichten kann, ohne dafür Mindestkapital zu brauchen. Bei der Einführung dieser Gesellschaftsform möchten Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter sicherstellen, dass dies nicht mit einer Aushöhlung des deutschen Mitbestimmungsrechts verbunden ist. Die Bundesregierung macht sich diese Forderung nunmehr zu eigen. Dies als Teil eines Reformprogramms zu präsentieren, ist mindestens überraschend.

### Fazit

Das Reformpaket enthält zum Teil Maßnahmen, welche die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen erhöhen können (z.B. verbesserte Befristungsregelungen). An anderen Stellen betreffen die Änderungen nur Randbereiche (z.B. bei der Lockerung des Kündigungsschutzes). Zum Teil sind die Planungen auch geeignet, die Attraktivität des Standorts Deutschland weiter einzuschränken (z.B. die Maßnahmen zur Sicherung der Unternehmensmitbestimmung). Letztlich bleibt abzuwarten, wie viel des Maßnahmenkatalogs am Ende tatsächlich in welcher Form umgesetzt wird. Insbesondere bei der Frage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist von harten Diskussionen mit einem offenen Ende auszugehen. Wir werden Sie über die Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

## Kontakt

**Dr. Ulrich Wahlers**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Partner bei fringspartners Arbeitsrecht

Tel +49-211-229821-30

Fax +49-211-229821-10

Mobil +49-175-2270028

Email [wahlers@fringspartners.de](mailto:wahlers@fringspartners.de)

