Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Umsetzung von Beschlüssen des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026 und zur Änderung weiterer arbeitsrechtlicher Vorschriften

Das Wichtigste in Kürze:

Vorab: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren ausdrücklich die Kurzfristigkeit der Verbändeinformation, die eine echte Verbändebeteiligung nicht wirklich ermöglicht hat.

Zur Unternehmensmitbestimmung (ab Seite 5 ff.): Der Vorstoß, sich die Eindämmung des eklatanten Missbrauchs zur Verhinderung der **Unternehmensmitbestimmung** vorzunehmen, wird ausdrücklich begrüßt. Es ist höchste Zeit, dass die Bundesregierung der fortschreitenden Aushöhlung der Unternehmensmitbestimmung wirksam entgegentritt. Allerdings erfüllt der Entwurf nicht den Anspruch, die Umgehung und rechtswidrige Ignorierung der Unternehmensmitbestimmung vollständig zu verhindern, weil einzelne Schlupflöcher zum Unterlaufen der Unternehmensmitbestimmung fortbestehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, den Referentenentwurf an entscheidenden Stellen nachzubessern und zu einem umfassenden Schutzkonzept für die Unternehmensmitbestimmung weiterzuentwickeln:

- **Voraussetzungen für das Statusverfahren weiter verbessern (S. 8)**: Die vorgesehenen Änderungen des Aktiengesetzes stärken das Statusverfahren durch niedrigere Zugangshürden und erweiterte Antragsrechte der Arbeitnehmer*innen sowie eine verbesserte Kostentragung, was ebenso zu begrüßen ist. Es müssen aber verbindliche Transparenz- und Offenlegungspflichten im Lagebericht zu mitbestimmungsrelevanten Beschäftigtenzahlen, zur Überschreitung gesetzlicher Schwellenwerte und zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats eingeführt werden. Dies ist erforderlich, damit die Antragsberechtigten die tatsächliche Mitbestimmungssituation zutreffend beurteilen können und die Unternehmen verpflichtet sind, ihre mitbestimmungsrechtliche Situation transparent darzulegen. Beschäftigte, die ein Statusverfahren einleiten oder unterstützen, müssen wirksam geschützt werden. Es muss verhindert werden, dass Unternehmen einem laufenden Verfahren durch den Wechsel in eine nicht mitbestimmungspflichtige Rechtsform entgehen.
- **Regeln für Neuverhandlungen entfristen (S. 10):** Auch nach Ablauf der vorgesehenen Vierjahresfrist müssen mitbestimmungsrelevante Beschäftigungszuwächse Neuverhandlungen und eine Anpassung der Mitbestimmungsrechte auslösen. Die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung würde den „Einfriereffekt“ nicht beseitigen, sondern lediglich um vier Jahre verschieben.

18. November 2026

Kontaktperson:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Recht und Vielfalt
rec@dgb.de

Abteilung Arbeitspolitik und Mitbestimmung
arbeitspolitik@dgb.de

Keithstraße 1
10787 Berlin
www.dgb.de

Stark in Arbeit.

- **<u>Das Vorher-Nachher-Prinzip in den Auffangregelungen des SEBG eindeutig beseitigen</u> (S. 11):** Es muss eindeutig sichergestellt werden, dass sich die gesetzliche Auffanglösung bei erfolglosen Verhandlungen nach dem aktuellen Beschäftigungsstand und dem daraus folgenden Mitbestimmungsniveau richtet.
- **<u>Die Missbrauchskontrolle wirksamer ausgestalten</u> (S. 12):** Für Missbrauchskonstellationen muss an die Stelle einer lediglich widerlegbaren Vermutung eine unwiderlegbare Vermutung beziehungsweise eine gesetzliche Fiktion des Missbrauchs treten.
- **<u>Registergerichtliche Prüf- und Ermittlungspflichten stärken</u> (S. 12):** Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Prüfpflicht der Registergerichte auszuweiten, den Begriff der wirtschaftlichen Neugründung gesetzlich eindeutig zu definieren und eine verbindliche Ermittlungspflicht bei Anhaltspunkten für eine Umgehung der Unternehmensmitbestimmung vorzusehen.
- **<u>Die Schutzregelungen auf weitere Unternehmen erstrecken</u> (S. 13):** Die neuen Regelungen müssen auch bereits bestehende Europäische Aktiengesellschaften (SE) und andere grenzüberschreitende gesellschaftsrechtliche Konstellationen erfassen, damit bislang ungeprüfte missbräuchliche Gestaltungen nicht dauerhaft von einer wirksamen Kontrolle ausgenommen bleiben.
- **<u>Unternehmensmitbestimmung in Verhandlungen zur EU Inc. schützen</u>**: Zudem müssen die Schutzregelungen zur Unternehmensmitbestimmung mit Blick auf die geplante EU Inc. konsequent weiterentwickelt werden. Die SEs könnten als Instrument zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung künftig an Bedeutung verlieren, wenn Unternehmen verstärkt auf die EU Inc. ausweichen. Diese birgt erhebliche Risiken, da die bislang vorgesehenen Regelungen zum Schutz der Mitbestimmung in Bezug auf die EU Inc. bei Weitem nicht ausreichen. Auch die im Ratsbeschluss vom 23. Oktober 2026 vorgesehene Lösung greift zu kurz: Sie räumt der EU Inc. Wahlmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Beteiligungsrechte ein. Auch die Option, Beteiligungsrechte über Tochtergesellschaften zu sichern, berücksichtigt nicht ausreichend, dass wesentliche unternehmerische und strategische Entscheidungen auf Ebene der mitbestimmungsfreien Konzernmutter getroffen werden können. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Bundesregierung daher auf, sich im anstehenden Trilog mit Nachdruck für wirksame und verbindliche Regelungen zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung einzusetzen.**

Zu den **individualarbeitsrechtlichen Vorhaben** (ab Seite 14 ff.):

- **Sachgrundlose Befristung (S. 14)**: Die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung auf 48 Monate (4 Jahre) wird entschieden abgelehnt. Die Regelung ist zwar befristet bis 2030 und sieht damit zumindest keine dauerhafte Absenkung der Schutzstandards vor. Hinzu kommt – und das bewerten wir besonders kritisch, dass – wenn auch einmalig – bei demselben Arbeitgeber erneut sachgrundlos befristet werden kann. **Im Ergebnis kann es mit der konkreten Regelung erneut zu prekären Kettenbefristungen kommen und eine jeweils befristete Tätigkeit für bis zu 96 Monaten (8 Jahre) mit unzähligen Verlängerungen** ermöglichen. Unter Einschluss von bestehender sachgrundloser Befristung, Überbrückung mit Arbeitnehmerüberlassung und anschließender erneuter sachgrundloser Befristung kann es sogar noch darüber hinaus gehen. Diese Regelung dürfte nicht zuletzt auch verfassungsrechtlich problematisch sein. Jedenfalls ist sie auch unnötig, weil Befristungen mit Sachgrund schon jetzt – und aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften viel zu weitgehend – möglich sind. Befristungen haben sehr weitreichende Folgen für die Zukunftsperspektiven: Sie erfolgen besonders häufig bei Beschäftigten unter 25 Jahren, Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Sie stellen besonders für Menschen, die eigentlich Sonderkündigungsschutz genießen, eine große Gefahr dar. Und aus gleichstellungspolitischer Sicht würde eine Ausweitung der Befristung die Jobunsicherheit und die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt noch verschärfen. Arbeitsmarktpolitisch bedeutet sie insbesondere für Berufseinsteiger*innen eine Dauerprobezeit, neue Befristungsketten und einen Verlust an verlässlichen Zukunftsaussichten. Das schreckt Fachkräfte – davon sind wir überzeugt – eher ab, als sie anzuwerben. Wir lehnen außerdem die Abschaffung des Schriftformerfordernisses ab. Das Instrument dient der Prekarisierung von Arbeit und unterläuft arbeitsrechtliche Schutzmechanismen.

- **Kündigungsschutz (S.16)**: Die Absenkung des Kündigungsschutzes für Beschäftigte von einem Bestands- zu einem Abfindungskündigungsschutz ab einer bestimmten Einkommenssumme wird ebenfalls abgelehnt. **Besonders kritisch ist für betroffene Beschäftigte, dass die Regelung auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse gelten soll,** Betroffene ihre arbeitsvertraglichen Regelungen darauf aber nicht ausrichten konnten und ihnen nachträglich ihr Bestandskündigungsschutz entzogen wird. Die Regelung ist weder aus wirtschaftlicher noch sozialpolitischer Sicht sinnvoll und vor allem auch **verfassungsrechtlich problematisch**. Entgegen dem Ansinnen des Gesetzgebers laut der Einleitung und Gesetzesbegründung Regelungen für die Transformation zu schaffen ist hier eine **dauerhafte Absenkung** des Schutzstandards geplant.

- **Sonn- und Feiertagsarbeit (S.20)**: Die Ausweitung der Sonn- und Feiertagsarbeit bei Bäckereien und Konditoreien und bei Museen wird wegen der zunehmenden Belastung von Beschäftigten in diesen Branchen abgelehnt. Es handelt sich nicht um Arbeiten, die nicht auch auf einen Werktag verschoben werden können. Auch wenn die leichte Verschärfung bei den Bußgeldvorschriften zu begrüßen ist, bleibt das Problem, dass diese Verstöße oft nicht geahndet werden, weil es zu wenig Kontrollen gibt.

- **Nachweisgesetz (S. 22)**: Eine weitere Aufweichung der Schriftform im Nachweisgesetz für die Informations-/Nachweispflichten in Wirtschaftszweigen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes bedeutet eine Absenkung des Schutzniveaus, die deswegen abgelehnt wird. Positiv zur Kenntnis genommen wird zwar im Grundsatz, dass der Entwurf bei einer Ausnahme für Tarifverträge eine Formulierung wählt, die eine Ausnahme wegen der Nähe zur Branche nur für tarifgebundene Arbeitgeber vorsieht. Wenn der Gesetzgeber solche Regelungen vorsieht, sollten sie wie hier ohne Möglichkeit der Inbezugnahmen formuliert werden. Wir haben aber inhaltliche Bedenken bei dem Wegfall der Schriftform an sich: Es ist davon auszugehen, dass in dieser konkreten Situation die Schriftform für den Nachweis der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte die beweis-sicherste und auch am besten handhabbare Option ist.

Allgemeines

Auch wenn einige Punkte aus dem Programm für Aufschwung und Beschäftigung bereits bekannt waren und anzunehmen war, dass diese Punkte bereits breit diskutiert werden konnten, kommt es für die Bewertung im Einzelnen auf die konkreten Formulierungen entscheidend an. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren deswegen ausdrücklich und zum wiederholten Male die neue Praxis der Verbändebeteiligung mit zu kurzen Fristen.** In diesem Fall ist selbst das federführende Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht davon ausgegangen, dass eine Stellungnahme überhaupt noch abgegeben werden kann und hat darauf hingewiesen, dass wenn trotzdem eine Stellungnahme abgegeben werden sollte, diese für das parlamentarische Verfahren verfügbar sind.

Mit dem Entwurf sollen einige Verabredungen aus den Beschlüssen des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026[1] und zur Änderung weiterer arbeitsrechtlicher

[1] Programm für Aufschwung und Beschäftigung der Bundesregierung vom 7.7.2026, zuletzt aufgerufen am 11.11.2026.

Vorschriften umgesetzt werden. Mit dem Referentenentwurf werden insbesondere zwei Themenkomplexe adressiert:

1. Einerseits soll der **missbräuchlichen Nutzung der Europäischen Gesellschaft (SE) im Einklang mit den Vorgaben des EU-Rechts entgegengewirkt** werden. Dazu werden bestehende Umgehungsmöglichkeiten eingedämmt und die Voraussetzungen für eine wirksame Missbrauchskontrolle verbessert. Zudem soll der rechtswidrigen Ignorierung von Mitbestimmungspflichten entgegengewirkt werden. Dies soll durch Antragsrechte im gerichtlichen Statusverfahren und einer Kostenpflicht der Gesellschaft bei Pflichtverletzungen sichergestellt werden, damit die Antragsrechte auch tatsächlich wahrgenommen werden.
2. Andererseits sollen Unternehmen zeitlich begrenzt auf die Transformation **mehr Flexibilität beim Abschluss und der Beendigung von Arbeitsverträgen gegeben werden, um langfristig Beschäftigung halten zu können**. Eine dauerhafte Absenkung arbeitsrechtlicher Schutzstandards soll laut der Bundesregierung nicht erfolgen. Hierzu werden einerseits Regelungen zur zeitweisen Verlängerung der sachgrundlosen Befristung vorgesehen und andererseits dauerhafte Lockerungen zum Kündigungsschutz für Arbeitnehmer*innen mit einer Festvergütung über dem 1,75-fachen der Beitragsbemessungsgrenze. Beide Regelungen sehen wir äußerst kritisch, weil es für Beschäftigte eine Prekarisierung der Arbeitsbedingungen und weniger Planungssicherheit bedeutet, die gerade in der Transformation entscheidend ist. Zudem soll gerade die Anpassung der kündigungsschutzrechtlichen Regelungen nicht zeitlich begrenzt werden.

Im Einzelnen

Zur Unternehmensmitbestimmung (Art. 5-10):

Einleitung und zusammenfassende Bewertung zur Änderung des Aktiengesetzes und des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG)

Die Unternehmensmitbestimmung ist ein konstitutives Element der Sozialen Marktwirtschaft und ein zentraler Bestandteil der demokratischen Gestaltung von Wirtschaft und Arbeitswelt. Sie ermöglicht es den Arbeitnehmervertreter*innen, an grundlegenden unternehmerischen Entscheidungen mitzuwirken und die Geschäftsführung zu kontrollieren. Unternehmen mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten schneiden sowohl bei der Qualität der Arbeit – etwa Beschäftigungssicherheit, Chancengleichheit und Ausbildung – als auch bei wirtschaftlichen Kennzahlen wie Investitionen, Krisenfestigkeit und Nachhaltigkeit

besser ab als vergleichbare Unternehmen ohne paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat.[2]

Trotz ihrer nachweislichen Erfolge wird die Unternehmensmitbestimmung seit Jahren angegriffen und systematisch unterlaufen. Die Zahl der Unternehmen, die Mitbestimmungsgesetze durch Lücken im Recht umgehen oder bewusst ignorieren, steigt kontinuierlich: Der Anteil der Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und paritätisch besetztem Aufsichtsrat ist von 68 Prozent im Jahr 2019 auf knapp 61 Prozent im Jahr 2022 und weiter auf nur noch 57 Prozent im Jahr 2025 gesunken.[3] Rund 24 Prozent der Unternehmen vermieden 2025 die paritätische Mitbestimmung durch rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten auf nationaler oder europäischer Ebene. Weitere 19 Prozent ignorieren die gesetzlichen Vorgaben und wenden diese rechtswidrig nicht an.[4] Damit verfügt ein erheblicher Teil der Großunternehmen in Deutschland über keine oder eine unzureichende Unternehmensmitbestimmung.

Eine zentrale Ursache für die Umgehung der Unternehmensmitbestimmung sind Schwachstellen im europäischen Gesellschaftsrecht; etwa drei Viertel der Vermeidungsfälle im Bereich der paritätischen Mitbestimmung werden durch Lücken im EU-Gesellschaftsrecht ermöglicht. Ein besonders relevantes Umgehungsinstrument ist die Europäische Aktiengesellschaft (fortan SE). Sie ermöglicht es, ein zum Zeitpunkt ihrer Gründung bestehendes niedriges oder fehlendes Mitbestimmungsniveau dauerhaft festzuschreiben. Dieser Einfriereffekt sorgt dafür, dass spätere Beschäftigungszuwächse und das Erreichen gesetzlicher Schwellenwerte nicht zu einer Anpassung der Unternehmensmitbestimmung führen. Wie weit verbreitet diese Praxis ist, zeigt sich daran, dass fünf von sechs SEs in Deutschland mit mehr als 2.000 Beschäftigten – rund 83 Prozent – keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat haben.[5]

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 16. Mai 2024 (C-706/22 – Konzernbetriebsrat) hat die Problematik arbeitnehmer*innenlos gegründeter Vorrats-SE zusätzlich in den Fokus gerückt. Werden solche Gesellschaften später aktiviert und sogar als Holding für Unternehmen mit Beschäftigten eingesetzt, können Verhandlungen über die Arbeitnehmer*innenbeteiligung unterbleiben. Damit können Beteiligungsstrukturen unterlaufen und Mitbestimmungsrechte auf Konzernebene dauerhaft verhindert werden.

---

[2] Vgl. Scholz, Robert; Armeli, Navid (2026): Ökonomische Effekte der Unternehmensmitbestimmung – eine Literaturstudie. Mitbestimmungsreport Nr. 88, Düsseldorf, https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-009351/p_mbf_report_2026_88.pdf, zuletzt abgerufen am 15.11.2026.

[3] Vgl. Sick, Sebastian (2024): Erosion der Unternehmensmitbestimmung - Zur Mitbestimmung und Mitbestimmungsvermeidung in Deutschland. Mitbestimmungsreport Nr. 81, Düsseldorf, https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008879/p_mbf_re-port_2024_81.pdf, zuletzt abgerufen am 15.11.2026.
Siehe auch: *EU-Initiative könnte der Mitbestimmung schaden* (2026). In: Böckler Impuls, Ausgabe 17/2026, https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-eu-initiative-konnte-der-mitbestimmung-schaden-79718.htm, zuletzt abgerufen am 15.11.2026.

[4] Vgl. *EU-Initiative könnte der Mitbestimmung schaden* (2026) a.a.O..

[5] Vgl. Sick, Sebastian (2024), a.a.O..

Es ist deshalb höchste Zeit, dass die Bundesregierung der fortschreitenden Aushöhlung der Unternehmensmitbestimmung wirksam entgegentritt. Die Verpflichtung hierzu ergibt sich auch aus Artikel 11 der SE-Richtlinie, der die Mitgliedstaaten dazu anhält, geeignete Maßnahmen gegen die missbräuchliche Entziehung oder Vorenthaltung von Beteiligungsrechten zu ergreifen. Auch in seinem Urteil zu den Vorrats-SE hat der Europäische Gerichtshof ausdrücklich klargestellt, dass die Mitgliedstaaten den gesetzgeberischen Spielraum nutzen sollen, um geeignete Maßnahmen gegen den Missbrauch der SE zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten zu ergreifen. Damit ist der Gesetzgeber in Deutschland gefordert, klare gesetzliche Regelungen zu schaffen, die Missbrauchstatbestände eindeutig definieren und wirksame Schutzmaßnahmen gewährleisten. Begrüßenswert ist, dass bereits der Koalitionsausschuss mit seinem Beschluss vom 1. Juli 2026 die Notwendigkeit unterstrichen hat, die Unternehmensmitbestimmung zu schützen. Diesem politischen Anspruch müssen konkrete und wirksame gesetzliche Maßnahmen folgen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der Referentenentwurf wichtige Schritte vorsieht, um die Umgehung und rechtswidrige Ignorierung der Unternehmensmitbestimmung einzudämmen. Die vorgesehenen Änderungen des Aktiengesetzes stärken das Statusverfahren durch niedrigere Zugangshürden und erweiterte Antragsrechte der Arbeitnehmer*innenseite sowie eine verbesserte Kostentragung. Die Änderungen des SE-Beteiligungsgesetzes konkretisieren das Missbrauchsverbot, ermöglichen nachträgliche Verhandlungen und stärken die Kontrolle durch die Registergerichte. Damit greift der Referentenentwurf wichtige Schwachstellen des geltenden Rechts auf und setzt erste Ansatzpunkte, um der weit verbreiteten Praxis der Umgehung und rechtswidrigen Ignorierung der Unternehmensmitbestimmung entgegenzuwirken.

Allerdings erfüllt der Entwurf nicht den Anspruch, die Umgehung und rechtswidrige Ignorierung der Unternehmensmitbestimmung vollständig zu verhindern, weil einzelne Schlupflöcher zum Unterlaufen der Unternehmensmitbestimmung fortbestehen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, den Referentenentwurf an entscheidenden Stellen nachzubessern und zu einem umfassenden Schutzkonzept für die Unternehmensmitbestimmung weiterzuentwickeln.

Die nachfolgenden Abschnitte konkretisieren die oben unter das „**Wichtigste in Kürze**“ genannten Forderungen im Hinblick auf die Änderungen des Aktiengesetzes und des SE-Beteiligungsgesetzes (SEBG).

Statusverfahren stärken: Transparenz schaffen, Beschäftigte schützen und Umgehungen verhindern

Der Referentenentwurf sieht eine Stärkung des Statusverfahrens nach § 98 AktG-E vor. Künftig soll die erforderliche Zahl antragsberechtigter Arbeitnehmer*innen von bisher 100 auf drei abgesenkt werden. Zudem sollen die Antragsrechte der Gewerkschaften im Bereich der Drittelbeteiligung erweitert und ein eigenes Antragsrecht des Konzernbetriebsrats eingeführt werden. Dieses besteht zum einen, wenn die Gesellschaft herrschendes Unternehmen eines Konzerns ist, und zum anderen, wenn in der Gesellschaft weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Betriebsrat besteht. Die entsprechenden Rechte werden auch auf den Konzernsprecherausschuss übertragen. Darüber hinaus soll die Gesellschaft nach § 99 AktG-E künftig die Kosten der anderen Verfahrensbeteiligten tragen, wenn die Unternehmensleitung ihre Pflicht zur ordnungsgemäßen Zusammensetzung des Aufsichtsrats verletzt hat.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Änderungen zur Stärkung des Statusverfahrens. Sie erleichtern die gerichtliche Klärung des Mitbestimmungsstatus und stärken die Möglichkeiten der Arbeitnehmer*innenseite, die gesetzlich vorgeschriebene Unternehmensmitbestimmung durchzusetzen. Allerdings reichen die vorgesehenen Änderungen nicht aus, um die Durchsetzung der Unternehmensmitbestimmung wirksam sicherzustellen.

Notwendig sind verbindliche Transparenz- und Offenlegungspflichten im Lagebericht zu mitbestimmungsrechtlich relevanten Beschäftigtenzahlen, zur Überschreitung gesetzlicher Schwellenwerte und zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Die Unternehmensleitung sollte zudem verpflichtet werden, die Mitbestimmungssituation regelmäßig zu überprüfen und im Lagebericht über den jeweiligen Mitbestimmungsstatus zu berichten (siehe auch Bayer).[6] Nur wenn diese Informationen zugänglich sind, können Arbeitnehmer*innenvertretungen erkennen, ob Unternehmen die gesetzlichen Mitbestimmungsschwellen erreichen und ob der Aufsichtsrat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zusammengesetzt ist. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sie Verstöße frühzeitig erkennen und gegebenenfalls ein Statusverfahren einleiten können.

Zudem müssen Beschäftigte, die ein Statusverfahren einleiten, wirksam vor Benachteiligungen geschützt werden. Sie dürfen aufgrund ihres Engagements für die Durchsetzung der gesetzlichen Mitbestimmung keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erfahren. Hierzu sollte beispielsweise ein besonderer Kündigungsschutz nach dem Vorbild des § 15 Absatz 3a und 3b des Kündigungsschutzgesetzes für die Initiator*innen einer Betriebsratswahl vorgesehen werden.

[6] Vgl. Bayer, Walter (2023): Gesetzgeberische Möglichkeiten de lege ferenda zur Verhinderung rechtswidriger Ignorierung der Unternehmensmitbestimmung. In: Die Aktiengesellschaft (AG), 68. Jg., H. 5, S. 137–149

Ebenso muss verhindert werden, dass Unternehmen einem absehbaren oder bereits eingeleiteten Statusverfahren durch einen Wechsel in eine nicht mitbestimmungspflichtige Rechtsform entgehen. Andernfalls läuft das Statusverfahren ins Leere, obwohl die Voraussetzungen für einen mitbestimmten Aufsichtsrat erfüllt sind. Hierfür bedarf es einer weitergehenden gesetzlichen Lösung, die bei einem Rechtsformwechsel vermeidet, dass sich Unternehmen der Mitbestimmung und ihrer gerichtlichen Durchsetzung entziehen.

Umgehung der Unternehmensmitbestimmung wirksam verhindern: Konkretisierung des Missbrauchsverbots und nachträgliche Verhandlungen

Der Referentenentwurf sieht Änderungen des SE-Beteiligungsgesetzes vor, mit denen die Umgehung der Unternehmensmitbestimmung durch SEs eingedämmt werden soll. Konkret soll das Missbrauchsverbot präzisiert und die Möglichkeit nachträglicher Verhandlungen über die Arbeitnehmer*innenbeteiligung geschaffen werden. Nach dem Referentenentwurf wird Missbrauch dann vermutet, wenn eine SE erstmals mindestens zehn Beschäftigte hat und kein Verhandlungsverfahren einleitet. Besonders wichtig ist dabei, dass die Beschäftigten der SE und ihrer Tochtergesellschaften gemeinsam berücksichtigt werden. Damit wird verhindert, dass Unternehmen die Einleitung von Verhandlungen durch eine Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene Gesellschaften umgehen.

Eine weitere Missbrauchsvermutung soll greifen, wenn innerhalb von vier Jahren nach der Gründung der SE oder nach dem erstmaligen Erreichen von zehn Beschäftigten Schwellenwerte überschritten werden, die nach den Mitbestimmungsgesetzen erstmalig Unternehmensmitbestimmung oder ein höheres Mitbestimmungsniveau auslösen würden. In diesen Fällen sollen Verhandlungen über die Arbeitnehmer*innenbeteiligung aufgenommen werden. Scheitern diese, soll die gesetzliche Auffangregelung greifen. Damit wird erstmals ein dynamisches Element eingeführt, das auf Veränderungen der Beschäftigtenzahl reagiert.

Ein rechtswidrig zu niedriges Mitbestimmungsniveau darf nicht zur Grundlage für die Ausgestaltung der gesetzlichen Auffanglösung werden (sog. Ist-Soll-Problematik). Der Referentenentwurf greift dieses Problem auf, indem das Mitbestimmungsniveau maßgeblich sein soll, das nach den gesetzlichen Vorschriften tatsächlich bestehen müsste. Wir gehen davon aus, dass damit – wie in der Gesetzesbegründung zutreffend erläutert – das gesetzlich vorgesehene Mitbestimmungsniveau (Soll-Zustand) zugrunde gelegt wird. Zur Vermeidung von Auslegungszweifeln sollte dies jedoch ausdrücklich im Gesetz klargestellt werden. Der Referentenentwurf sieht zudem vor, dass die Neuregelung nicht auf SEs beschränkt bleibt, sondern auch für weitere grenzüberschreitende Unternehmenskonstellationen (Europäische Genossenschaften, grenzüberschreitende Verschmelzungen, Formwechsel und Spaltungen) gilt.

Der Entwurf sieht außerdem vor, dass die Registergerichte bei Eintragungen, die im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Neugründung von SEs stehen, prüfen, ob Anhaltspunkte für eine Umgehung der Unternehmensmitbestimmung vorliegen. Hierfür muss die SE die Zahl ihrer Arbeitnehmer*innen angeben. Liegt ein Missbrauch vor, ist die Eintragung abzulehnen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Konkretisierung des Missbrauchsverbots, die Möglichkeit nachträglicher Verhandlungen über die Arbeitnehmer*innenbeteiligung sowie die Stärkung der Kontrolle durch die Registergerichte. Diese Maßnahmen sind angesichts der fortschreitenden Erosion der Unternehmensmitbestimmung und der gezielten Ausnutzung bestehender Regelungslücken durch Unternehmen überfällig.

Das Missbrauchsverbot muss jedoch so ausgestaltet sein, dass Umgehungen künftig tatsächlich wirksam und vollständig verhindert werden. Der Referentenentwurf bleibt hier noch hinter den Erfordernissen zurück und lässt weiterhin Schlupflöcher offen. Um eine wirksame Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte sicherzustellen, sind Nachbesserungen bei der Fristgestaltung, der gesetzlichen Auffangregelung, der Missbrauchsvermutung und dem Anwendungsbereich erforderlich.

Dynamisches Element dauerhaft etablieren – Vierjahresfrist ausweiten

Die vorgesehene Vierjahresfrist, innerhalb derer das Überschreiten mitbestimmungsrechtlich relevanter Schwellenwerte nach Gründung der SE beziehungsweise nach dem erstmaligen Erreichen von zehn Beschäftigten eine Missbrauchsvermutung und erneute Verhandlungen über die Arbeitnehmer*innenbeteiligung auslösen kann, ist zu eng bemessen. Denn die Aufnahme von Verhandlungen bereits ab zehn Beschäftigten führt angesichts der maßgeblichen Schwellenwerte von über 500 Beschäftigten für die Drittelbeteiligung und über 2.000 Beschäftigten für die paritätische Mitbestimmung nicht zu einer Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Sie kann allenfalls zur Bildung eines SE-Betriebsrats führen. Werden die maßgeblichen Schwellenwerte erst nach Ablauf dieser Frist überschritten, sieht der Referentenentwurf weder eine entsprechende Missbrauchsvermutung noch einen erneuten Verhandlungsanspruch vor. Damit entsteht ein erheblicher Umgehungsanreiz, den mitbestimmungsrelevanten Beschäftigungsaufbau gezielt auf einen späteren Zeitpunkt nach Ablauf der Vierjahresfrist zu verschieben.

Gerade die Erfahrungen mit Vorrats-SEs zeigen, wie leicht sich die Regelung auf diese Weise umgehen ließe: Unternehmen könnten eine SE zunächst vier Jahre ohne Beschäftigte beziehungsweise ohne mitbestimmungsrelevante Beschäftigtenzahlen bestehen lassen und erst nach Ablauf der Frist gezielt Beschäftigung aufbauen. Die späteren Beschäftigungszuwächse hätten dann keine Auswirkungen mehr auf das Mitbestimmungsniveau. Dieses Risiko ist besonders

relevant, weil bereits heute Dienstleister arbeitnehmer*innenlose Vorrats-SE gründen, um sie später weiterzuverkaufen. Die vorgesehene Regelung des Referentenentwurfs würde den Einfriereffekt somit nicht beseitigen, sondern lediglich um vier Jahre verschieben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, die dynamische Anpassung der Arbeitnehmer*innenbeteiligung dauerhaft sicherzustellen und nicht auf die ersten vier Jahre nach Gründung oder Aktivierung einer SE zu beschränken. Beschäftigungszuwächse, durch die die gesetzlichen Schwellenwerte erst nach Ablauf der Vierjahresfrist erreicht werden, müssen eine Anpassung der Mitbestimmung und erneute Verhandlungen über die Arbeitnehmer*innenbeteiligung auslösen. Hierfür sind gesetzliche Kriterien festzulegen, anhand derer auch nach Ablauf der Vierjahresfrist ein Missbrauch festgestellt werden kann. Ein solches Kriterium ist insbesondere eine Beschäftigung, die sich im Wesentlichen oder ausschließlich auf Deutschland konzentriert, oder eine Geschäftstätigkeit, bei der im Ausland keine oder nur in unerheblichem Umfang Wertschöpfung stattfindet (siehe hierzu auch Krause).[7]

Die Auffanglösung konsequent am aktuellen Beschäftigtenstand ausrichten und das Vorher-Nachher-Prinzip abschaffen

Die Gesetzesbegründung des Referentenentwurfs stellt klar, dass bei einem Missbrauch und dem Scheitern der Verhandlungen die gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen unter Berücksichtigung der seit Gründung beziehungsweise Aktivierung der SE eingetretenen Veränderungen anzuwenden sind. Damit soll beispielsweise bei mehr als 500 inländischen Arbeitnehmer*innen die Drittelbeteiligung und bei mehr als 2.000 Arbeitnehmer*innen die paritätische Mitbestimmung greifen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich, dass der Referentenentwurf damit das Vorher-Nachher-Prinzip überwinden und das gesetzlich gebotene Mitbestimmungsniveau zur Anwendung bringen will.

Die vorgeschlagenen Änderungen der §§ 34 und 35 SEBG-E lassen jedoch nicht zweifelsfrei erkennen, ob dieses Ziel tatsächlich erreicht wird. Im Gesetzestext muss daher ausdrücklich und eindeutig sichergestellt werden, dass bei einem Scheitern der Verhandlungen nicht weiterhin das vor ihrer Einleitung bestehende, niedrigere Mitbestimmungsniveau maßgeblich ist. Die Auffanglösung muss vielmehr die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen berücksichtigen und darf sich nicht auf die erneute Aufnahme von Verhandlungen als bloße Missbrauchssanktion beschränken. Andernfalls könnten Unternehmen durch

[7] Vgl. Krause, Rüdiger (2023): Eindämmung des „Einfriereffekts“ bei der Europäischen Gesellschaft (SE): Rechtliche Zulässigkeit gesetzlicher Maßnahmen bei SE und grenzüberschreitender Verschmelzung. Mitbestimmungsreport Nr. 77, Düsseldorf, https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008703, zuletzt abgerufen am 15.11.2026.

ein gezieltes Scheiternlassen der Verhandlungen verhindern, dass ein zwischenzeitlich erreichtes höheres Mitbestimmungsniveau zur Anwendung kommt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb, das Vorher-Nachher-Prinzip durch Anpassungen in den gesetzlichen Auffangregelungen eindeutig abzuschaffen. Der Gesetzestext muss ausdrücklich und unmissverständlich festlegen, dass sich die Auffanglösung am aktuellen Beschäftigtenstand und dem daraus folgenden gesetzlichen Mitbestimmungsniveau orientiert.

Missbrauch durch eine unwiderlegbare Vermutung oder gesetzliche Fiktion wirksam verhindern

Der Referentenentwurf sieht für die genannten Missbrauchskonstellationen lediglich eine widerlegbare Vermutung des Rechtsmissbrauchs vor. Damit ermöglicht er den Unternehmen, diese Vermutung zu entkräften. Gerade bei missbräuchlichen Gestaltungen ist der Nachweis der entsprechenden Absicht allerdings schwierig und Unternehmen könnten sich darauf berufen, dass andere Gründe, zum Beispiel wirtschaftlicher oder steuerrechtlicher Natur, maßgeblich gewesen seien. Damit besteht die Gefahr, dass die Regelung aufgrund ihrer Widerlegbarkeit in der Praxis nicht die erforderliche Wirkung entfaltet.

Zwar wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass „die Missbrauchsvermutung jedoch dadurch [nicht widerlegt werden kann], dass neben der bewussten Vorenthaltung von Beteiligungsrechten weitere Motive wirtschaftlicher Natur bestehen." Allerdings findet sich Entsprechendes nicht im eigentlichen Gesetzestext wieder.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, dass für Missbrauchskonstellationen eine unwiderlegbare gesetzliche Vermutung beziehungsweise eine gesetzliche Fiktion des Missbrauchs vorzusehen ist. Anzumerken ist, dass auch das Gutachten von Prof. Dr. Krause bestätigt, dass eine solche Fiktion europarechtlich zulässig ist.[8]

Prüfpflicht der Registergerichte stärken

Der Referentenentwurf sieht vor, dass die Registergerichte bei Eintragungen im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Neugründung einer SE prüfen, ob Anhaltspunkte für eine Umgehung der Unternehmensmitbestimmung vorliegen. **Allerdings bleibt unklar, was der Gesetzgeber unter einer „wirtschaftlichen Neugründung" versteht. Der Begriff muss unmittelbar im Gesetz eindeutig – definiert werden.**

Darüber hinaus muss gesetzlich sichergestellt werden, dass die Registergerichte bei Anhaltspunkten für eine mögliche Umgehung der Mitbestimmung

[8] Vgl. Krause, Rüdiger (2023), a.a.O.

verpflichtet sind, den Sachverhalt weiter aufzuklären und bei Bedarf zusätzliche Informationen und Unterlagen sowohl bei den Unternehmen als auch bei den in ihnen vertretenen Gewerkschaften einzuholen. **Die entsprechende Aussage in der Gesetzesbegründung, wonach den Registergerichten keine Ermittlungspflichten hinsichtlich weiterer Missbrauchsindizien auferlegt werden, ist daher zu streichen.** Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Prüfung auf die von den Unternehmen selbst offengelegten Angaben beschränkt bleibt.

Kritisch ist zudem, dass der Referentenentwurf die Prüfpflicht auf Eintragungen im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Neugründung beschränkt. Damit bleiben Möglichkeiten zur Umgehung der Mitbestimmung durch spätere gesellschaftsrechtliche Maßnahmen –, etwa Sitzverlegungen, Satzungsänderungen oder Verschmelzungen auf eine bestehende SE –, weitgehend unberücksichtigt. **Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, die Prüfpflicht der Registergerichte auf Eintragungen zu erstrecken, bei denen eine Umgehung der Unternehmensmitbestimmung in Betracht kommt.**

Neue Schutzregelungen auf bestehende SEs erstrecken und Umgehungsmöglichkeiten bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen schließen

Der Referentenentwurf stellt ausdrücklich darauf ab, dass Mitbestimmungsvermeidung verhindert bzw. beendet werden soll. Dies spricht dafür, dass die Regelungen auch bereits vollzogene und fortwirkende Missbrauchssachverhalte erfassen sollen. Die neuen Schutzregelungen müssen daher auf bereits bestehende SEs Anwendung finden. Andernfalls blieben gerade diejenigen Unternehmen, die die Mitbestimmung gezielt umgangen haben, von der neuen Missbrauchskontrolle ausgenommen. Es wäre nicht sachgerecht, die Beschäftigten dieser Unternehmen allein aufgrund des früheren Gründungs- oder Aktivierungszeitpunkts dauerhaft von den neuen Schutzregelungen auszuschließen. Eine ausdrückliche gesetzliche Klarstellung, dass in diesen Fällen ein Anspruch auf nachträgliche Einleitung eines Verhandlungsverfahrens besteht, ist daher notwendig.

Dies gilt insbesondere auch für Unternehmen, deren Gründung oder Aktivierung mehr als vier Jahre zurückliegt. Auch bei diesen SEs muss eine Missbrauchskontrolle nach § 43 SEBG-E möglich sein. Der Beginn des Vierjahreszeitraums muss in diesen Fällen auf den Zeitpunkt der weiter zurückliegenden Gründung bzw. Aktivierung bezogen werden. Damit soll verhindert werden, dass ein bestehender Missbrauch dauerhaft fortgesetzt wird, indem das Verhandlungsverfahren für die Zukunft in Gang gesetzt wird. Ein verfassungsrechtlicher Vertrauensschutz, rechtsmissbräuchliches Verhalten auch künftig dauerhaft fortsetzen zu dürfen, besteht nicht allein deshalb, weil in der Vergangenheit nicht dagegen eingeschritten wurde.[9] Auch der bisherige § 43 (alt) SEBG schließt eine Einstufung als Missbrauch nicht aus, indem er bestimmt: „Eine SE darf nicht dazu missbraucht werden, den Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder

[9] Vgl. Krause, Rüdiger (2023), a.a.O.

vorzuenthalten.“ Darüber hinaus formuliert er eine Vermutung, gewährt aber keinen Vertrauensschutz dahingehend, dass Sachverhalte, die nicht von dieser Vermutung erfasst werden, keiner Missbrauchskontrolle unterzogen werden. Eine unzulässige Rückwirkung liegt dementsprechend nicht vor.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern daher, die neuen Regelungen auch auf bestehende SEs zu erstrecken und sicherzustellen, dass mitbestimmungsrelevante Veränderungen auch bei ihnen eine Anpassung des Mitbestimmungsniveaus auslösen.

Der Schutz vor der Umgehung der Unternehmensmitbestimmung darf zudem nicht auf die SEs beschränkt bleiben. **Die entsprechenden Schutzregelungen müssen auch für Europäische Genossenschaften sowie für Gesellschaften gelten, die durch grenzüberschreitende Verschmelzungen entstehen oder entstanden sind.**

Zu den individualarbeitsrechtlichen Änderungen:

1. Sachgrundlose Befristung (Art. 2 und Art. 3)

Der Referentenentwurf sieht die Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund im Zeitraum bis 31.12.2030 als Übergangsregelung vor. Für Verträge, die vor dem 31.12.2030 geschlossen werden, soll eine Befristung mit einer Höchstdauer von 4 Jahren, bis zu dieser Gesamtdauer soll höchstens eine sechsmalige Verlängerung zulässig sein (**§ 24 TzBfG-E**). Das „Anschlussverbot“ soll einmalig keine Anwendung finden. Ziel der Regelungen soll es sein, dass Unternehmen leichter und flexibler Menschen einstellen können. Außerdem soll die Befristung in Textform vereinbart werden können (**§ 14 Abs. 4 TzBfG-E**). § 16 Satz 2 TzBfG soll gestrichen werden. Damit entfällt die Folge, dass eine unwirksame Befristung wegen Mangels der Schriftform unwirksame Befristung zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag führt.

Bewertung:

Die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung (§ 24 TzBfG-E), die in der Kombination zu einer bis zu 8-jährigen Dauerbefristung führen kann, lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften entschieden ab. Im Gegenteil, fordern wir eine Abschaffung der sachgrundlosen Befristung und die Eindämmung der Sachgründe. Sowohl der Sachgrund „Erprobung“, die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, die unionsrechtswidrige Befristung für Arbeitsuchende ab dem 52. Lebensjahr (§ 14 Abs. 3 TzBfG), die Haushaltsbefristung nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG und die erweiterte sachgrundlose Befristungsmöglichkeit bei Unternehmensgründungen (§ 14 Abs. 2a TzBfG) sollten komplett gestrichen werden. Projektbefristungen sollten zeitlich begrenzt werden (max. 5 Jahre), um endlose Kettenbefristungen zu vermeiden. Da Befristungen besonders für Beschäftigte, die eigentlich Sonderkündigungsschutz genießen, eine echte Gefahr darstellen fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass alle befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen, die

Sonderkündigungsschutz genießen, einen Übernahmeanspruch haben sollten, es sei denn die Übernahme ist unzumutbar. Vorbild kann hier die Regelung § 78a BetrVG sein, die ebenfalls auf befristet Beschäftigte ausgeweitet werden sollte.

Befristungen erfolgen Untersuchungen zufolge besonders häufig bei Beschäftigten unter 25 Jahren (oft Berufseinsteiger*innen nach Ausbildung und Studium), Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Frauen, die eine Teilzeittätigkeit aufnehmen sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Gerade junge Menschen und Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung aber auch solche mit akademischen Abschlüssen sind heute schon überdurchschnittlich oft in befristeten Jobs. Im 4. Quartal 2025 waren fast die Hälfte aller Beschäftigten unter 25 Jahren laut Bundesagentur für Arbeit befristet beschäftigt (vgl. 2025 Tabelle 7).

Die Ausweitung von Befristungsmöglichkeiten schafft weniger Planungssicherheit und führt zu großen Unsicherheiten bei den Betroffenen. **Eine gesicherte Lebensplanung aber auch die Durchsetzung eigener Interessen im Arbeitsverhältnis über die Mitarbeit in betrieblichen Interessenvertretungen oder in Gewerkschaften wird erschwert.**

Auch aus **wirtschaftlicher Sicht** erscheint die Regelung nicht sinnvoll: **Schlechterer arbeitsrechtlicher Schutz kurbelt die Konjunktur nicht an**. Wer Aufschwung und Beschäftigung fördern sowie Fachkräfte halten will, um die Herausforderungen der Transformation zu meistern, darf die Regelungen zum Schutz der Beschäftigten nicht aushöhlen. Beschäftigungseffekte werden nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht eintreten und die empirische Erforderlichkeit ist nicht belegbar. Nur Sicherheit im Job schafft Identifikation mit der eigenen Arbeit und mit dem Unternehmen. Das ist ein Standortvorteil im Wettbewerb um Fachkräfte. Schon die erweiterten Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung älterer Beschäftigter nach § 14 Abs. 3 TzBfG haben empirisch nachweisbar nicht die erwünschten Beschäftigungseffekte gebracht. Prekarisierung ist das Gegenteil einer sozial gerechten Transformation. Gerade Beschäftigte in Branchen, die von strukturellen Umbrüchen und Krisen betroffen sind, sind auf arbeitsrechtlichen Schutz angewiesen.

Aus den genannten Gründen lehnt der DGB auch eine Regelung ab, die eine „einmalige“ erneute Befristung mit demselben Arbeitgeber ermöglicht, also eine erneute sachgrundlose bei demselben Arbeitgeber möglich macht. Das Anschlussverbot bei sachgrundlosen Befristungen, welches das BVerfG es in seiner Entscheidung vom 6.6.2018 - 1 BvL7/14 und 1 BvR 1375/14 als verfassungsgemäß eingestuft hat, muss beibehalten werden. Eine Umgehung dieses „Anschlussverbots“ kann insoweit gegen die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts verstoßen. Die Neuregelung ist aber auch nicht notwendig, weil schon jetzt vielfältige Befristungen mit Sachgrund erfolgen können.

Auch aus **gleichstellungspolitischer** Sicht ist die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung zu kritisieren. Zwar sind Frauen derzeit nur unwesentlich häufiger von Befristungen betroffen als Männer. Das mit einem befristeten Arbeitsvertrag

einhergehend erhöhte Arbeitslosigkeitsrisiko und die geringere Planungssicherheit führt bei Frauen jedoch nachweislich zu stärkeren Belastungen[10]. Das mag vor allem daran liegen, dass Frauen im Erwerbsverlauf per se häufiger mit Erwerbsunterbrechungen konfrontiert sind und beim beruflichen Wiedereinstieg oftmals höheren Hürden gegenüberstehen. Zudem können Ansprüche auf Elterngeld durch Erwerbsunterbrechungen reduziert sein und Beschäftigungsgarantien infolge der Befristung auslaufen, was vor allem Mütter benachteiligt. Eine Ausweitung von befristeten Arbeitsverhältnissen würde die größere Jobunsicherheit von Frauen noch verschärfen und hätte negative Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden, ihre Lebenszufriedenheit und ihre ökonomische Situation.

Strikt abzulehnen ist auch die Abschaffung der Schriftform bei Befristungen und die Änderung, dass künftig die reine Textform ausreichen soll (**§ 14 Abs. 4 TzBfG**). Die Schriftform muss beibehalten werden. Bislang ist eine Befristung, die nicht schriftlich erfolgt, unwirksam und das aus gutem Grund. Es sollen Streitigkeiten darüber vermieden werden, ob die Parteien eine Befristungsabrede getroffen haben, und die entsprechende Beweiserhebung soll für die Gerichte einfach und rechtssicher möglich sein. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die Gerichte wieder damit beschäftigt werden sollen, ob die Textform vorliegt. Die Rechtslage wird verkompliziert und unsicherer für Beschäftigte, weil zudem der Schutz der Beschäftigten dergestalt verloren geht, dass sie bei fehlender Schriftform bisher einen unbefristeten Arbeitsvertrag hatten. Die Schriftform sichert Beschäftigte ab, damit sie im Streitfall einen Urkundenbeweis im Sinne der prozessrechtlichen Bestimmungen vorlegen können. Dieser Beweis kann nicht wie eine E-Mail, SMS, WhatsApp etc. durch Cyberattacken oder technische Verfügbarkeitslücken beim Hard- oder Softwareumstellung verloren gehen, was bei der reinen Textform leichter möglich wäre.

Neben der Abschaffung des Schriftformerfordernisses bei der Befristung lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften auch die Streichung des **§ 16 Satz 2 TzBfG** ab. Die unwirksame Schriftform eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss weiterhin zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen.

Zumindest positiv zur Kenntnis zu nehmen ist, dass die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung ausdrücklich als Übergangsregelung ausgestaltet werden soll und damit zumindest derzeit keine dauerhafte Verschlechterung der Befristungsregelung für Arbeitsverträge, die nach dem 31.12.2030 geschlossen werden, geplant sind. Das ändert aber nichts an den negativen Auswirkungen auf die betroffenen Beschäftigten auch für diese Übergangszeit.

2. Kündigungsschutzgesetz (Art. 1)

Arbeitnehmer*innen, deren fest vereinbartes jährliches Entgelt das 1,75-fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung[11] überschreitet, sollen leitenden Angestellten gleichgestellt werden: Im

[10] Jobunsicherheit: Frauen fühlen sich durch Befristungen deutlich stärker belastet als Männer - IAB-Forum
[11] Das entspricht einem Jahresverdienst von aktuell ca. 177.000 Euro.

Kündigungsschutzprozess soll die Beendigung gegen Zahlung einer Vergütung beantragt werden können, ohne dass dafür eine Begründung vorliegen muss (Abfindungskündigungsschutz) (**§ 14 Abs. 3 KSchG-E**).

Bewertung:

Die Absenkung vom Bestandskündigungsschutz zum Abfindungskündigungsschutz lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab, weil es eine weitere Verschlechterung bedeutet: Schon 2019 wurde der Kündigungsschutz für sogenannte Risikoträger[12] und in 2024[13] für weitere Arbeitnehmer*innen gelockert, deren jährliche Festvergütung allerdings das Dreifache der Beitragsbemessungsgrenze überschreitet. Bereits damals haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Verschlechterungen im Kündigungsschutz scharf kritisiert und die Befürchtung geäußert, dass das der Anfang vom Ende des Bestandskündigungsschutzes ist. Denn der Arbeitgeber würde – auch bei rechtswidriger Arbeitgeberkündigung – lediglich eine finanzielle Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes an Beschäftigte zahlen müssen. Das geltende Kündigungsschutzrecht beruht aber auf der Annahme, dass jede*r Arbeitnehmer*in, unabhängig von der Höhe des Einkommens, auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses als Grundlage wirtschaftlicher Existenz angewiesen ist und deshalb bei sozial ungerechtfertigter Entlassung diesen Fortbestand verlangen kann. Die vorgeschlagene Neuregelung beruht daher völlig systemfremd auf der nicht zu rechtfertigenden Annahme, dass ab einer bestimmten Einkommenshöhe die*der Arbeitnehmer*in auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses durchaus verzichten könne, da sie*er aufgrund des höheren Gehalts wirtschaftlich für die Zukunft abgesichert sei. **Diese geplanten Neuregelungen und damit eine weitere dauerhafte Absenkung des Kündigungsschutzes lehnt der DGB kategorisch ab.**

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist klar: Der Bestandsschutz und damit der Schutz vor Willkür und einem Wegfall der Existenzgrundlage schafft Sicherheit für Beschäftigte in unsicheren Zeiten. Nach der Rechtsprechung des BVerfG hat der Arbeitsplatz Bedeutung für die „gesellschaftliche Stellung und das Selbstwertgefühl“ der Beschäftigten.[14] Der Kündigungsschutz ist eine der bekanntesten Regelungen des Arbeitsrechts und wichtiger Bestandteil der Arbeitsrechtsordnung und hat somit auch eine freiheits- und persönlichkeitsrechtliche Dimension.[15]

Besonders kritisch an der geplanten Regelung ist, dass der **Bestandskündigungsschutz auch für bestehende Arbeitsverträge wegfallen soll**. Damit wird Beschäftigten der Schutz nachträglich genommen. Die Betroffenen hatten keine

[12] vgl. auch DGB-Stellungnahme vom 7.2.2019 zum Brexit-Steuerbegleitgesetz – Brexit-StBG, BT-Drs. 19/7377.
[13] vgl. auch DGB-Stellungnahme vom 13.9.2024 zum Referentenentwurf des zweiten Zufkunftsfinanzierungsgesetzes – ZuFinG II.
[14] Vgl. BVerfG v. 27.1.1998 – 1 BvL 15/87.
[15] Absenger/Heidfeld, Abbau des Kündigungsschutzes für Gutverdienende – ein verfassungsrechtlich bedenkliches und empirisch nicht notwendiges Koalitionsvorhaben, AuR 12/2018, S. 571ff.; Kreft, Verfassungsgemäßheit der Einbeziehung Gutverdienender als leitende Angestellte im KSchG, Rechtsgutachten für den DGB (2018).

Gelegenheit eine Kündigungsschutzregelung, ein höheres Entgelt oder eine Abfindungsregelung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

An der Regelung bestehen außerdem gewichtige **verfassungsrechtliche Zweifel**: Die Einkommenshöhe – bei der laut Begründung auf das Festgehalt für die Höhe abzustellen wäre, da flexible Entgeltbestandteile , wie z. B. Boni außer Betracht blieben – stellt aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften keinen zulässigen Anknüpfungspunkt für den Abbau des Bestandsschutzes zu einem Abfindungsschutz dar und die Regelung dürfte insoweit bereits gegen Art. 12 Abs. 1 (Berufsfreiheit) und Art. 2 Abs. 1 GG verstoßen.

Das materielle Kündigungsschutzrecht in Deutschland folgt dem Grundsatz, dass niemand unberechtigt seinen Arbeitsplatz verlieren darf. Der Schutz vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ist nicht nur **Ausfluss der Berufsfreiheit von Arbeitnehmer*innen nach Art. 12 Abs. 1 GG, sondern auch Ausdruck des allgemeinen Persönlichkeitsrechts aus Art. 2 Abs. 1 GG**.[16] Das (ebenfalls in Art. 12 GG zu verortende) Recht des Arbeitgebers, in seinem Unternehmen nur Arbeitnehmer*innen zu beschäftigen, die den eigenen Vorstellungen entsprechen, erfährt durch die genannten Grundrechte der Arbeitnehmer*innen seine grundsätzliche Einschränkung. Der gesamte Kündigungsschutz in Deutschland ist Ergebnis des Ausgleichs dieser gegenteiligen Rechtspositionen und der mehrfach vom BVerfG bestätigten strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer*innen im Arbeitsverhältnis.

Nach dem vorliegenden Regelungsvorschlag soll nun ohne sachlich erkennbar überwiegendes Interesse des Arbeitgebers der Bestandsschutz allein deshalb aufgegeben werden, weil Beschäftigte mutmaßlich den Verlust ihres Arbeitsplatzes wegen höherer Einkünfte aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis wirtschaftlich verkraften könnten. Diese Annahme kann mit guten Gründen angezweifelt werden, wenn man an mögliche Alleinverdiener*innen einer mehrköpfigen Familie denkt oder das hohe Einkommen erst seit kurzem besteht. Der Vorschlag ignoriert zudem, dass auch gutverdienende Arbeitnehmer *innen ihr Grundrecht auf berufliche Tätigkeit aus Art. 12 GG nur durch den Abschluss und den Fortbestand von Arbeitsverträgen realisieren können und zudem mit dem Erhalt des Arbeitsplatzes ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht in Gestalt der „gesellschaftlichen Stellung und des Selbstwertgefühls“ realisieren. Auf Seiten des Arbeitgebers sind vergleichbare schützenswerte Interessen nicht erkennbar. Die Einkommenshöhe im gekündigten Arbeitsverhältnis rechtfertigt allein nicht den Eingriff in das Grundrecht auf berufliche Tätigkeit und in den Kündigungsschutz, der vor willkürlichem Vorgehen von Arbeitgebern und dem Wegfall der Existenzgrundlage schützt. Beides betrifft Beschäftigte unabhängig von ihrem Entgelt. Insofern liegt auch der Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nach **Art. 3 Abs. 1 GG** nahe, da es um eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung gegenüber Beschäftigten geht, die sich auf den vollen Kündigungsschutz berufen können.[17]

[16] Ausführlich dazu: Kreft, a.a.O., S.11.
[17] Vgl. ausführlich dazu Kreft, a.a.O., S. 15 ff. und Nr. 102 Policy Brief WSI 9/2026, S. 11.

Das BAG sieht in dem Arbeitsverhältnis ein Rechtsverhältnis, das

„für seinen Geltungsbereich die ganze Person des Arbeitnehmers erfasst, deshalb wesentlich sein Leben gestaltet und seine Persönlichkeit bestimmt. Die Achtung und Anerkennung des Arbeitnehmers als Mensch beruht […] weitgehend darin, wie er die ihm obliegenden Aufgaben erfüllt. Gerade das gibt ihm im Bereich des Arbeitslebens maßgeblich seine Würde als Mensch. Deshalb muß der Arbeitgeber nicht bloß auf Grund seiner Treupflicht, sondern vor allem auch auf Grund der jedermann aus Art. 1 und 2 GG obliegenden Verpflichtung […] alles unterlassen, was die Würde des Arbeitnehmers und die freie Entfaltung der Persönlichkeit beeinträchtigen kann.“[18]

Willkür ab einer bestimmten Entgeltgrenze zu erlauben, wäre damit inkonsistent und schafft neue Rechtsunsicherheit.

Auch aus **wirtschaftlicher Sicht** ist die Regelung nicht sinnvoll:

Auch wenn aktuelle Studien versuchen zu zeigen, dass es Kündigungsschutzverfahren und Abfindungsverhandlungen gerade schwer und teuer machen, Arbeitsverhältnisse zu beenden. Unter Berücksichtigung aktueller Empirie und rechtlicher Grundprinzipien des Kündigungsschutzes in Deutschland[19] zeigt sich, dass

- sogenannten „Hochverdiener*innen“ schon heute überproportional gekündigt wird: Einer Regelung bedarf es folglich nicht.
- Kündigungskosten sind nicht überhöht nach aktuellen Zahlen: Das Kündigungsschutzgesetz ist vorrangig kein Abfindungsgesetz, sondern ein Bestandsschutzgesetz.[20] In den meisten Fällen wird gar keine Abfindung gezahlt.

Es ist zu erwarten, dass **mehr Unsicherheit eher zu weniger Innovation und Risikobereitschaft** führt. Gleichzeitig ist die Bestandskraft immer auch ein so hoher Anreiz gewesen, dass Beschäftigte dafür ggf. auch weniger Entgelt in Kauf genommen haben. Insofern könnte es auch dazu führen, dass Arbeitgeber für hochspezialisierte Fachkräfte mehr Entgelt ausgeben müssen.

Die Bundesagentur für Arbeit prognostiziert einen Verlust von 800.000 Arbeitsplätzen durch den Einsatz von KI, wovon explizit auch hochqualifizierte Arbeitsplätze betroffen sein werden.[21] Beschäftigten in dieser Phase sogar rückwirkend den Kündigungsschutz zu entziehen, ist Transformationspolitik zulasten der Beschäftigten.

Auch aus **arbeitsmarktpolitischer Sicht** erweist sich die Regelung als kontraproduktiv:

[18] Vgl. BAG 10.11.1995 – 2 AZR 591/54, Rn. 5.
[19] Vgl. Nr. 102 Policy Brief WSI 9/2026, S. 3 ff.
[20] Vgl. BAG 23.10.2008 – 2 AZR 483/07, Rn. 71.
[21] Vgl. https://www.zdfheute.de/wirtschaft/ki-jobs-stellenstreichungen-100.html, aufgerufen am 15.11.2026.

Der deutsche Kündigungsschutz ist kein Standortnachteil, sondern **Standortvorteil, weil attraktive und sichere Arbeitsbedingungen die Produktivität und Identifikation mit dem Unternehmen erhöhen**.[22] Die Abschaffung kann dazu führen, dass sich gerade spezialisierte junge Fachkräfte ihren Lebens- und Arbeitsmittelpunkt eher außerhalb von Deutschland suchen.

Die Aussicht für Beschäftigte, eine ähnliche Position ohne Einbußen an Lebensstandard zu finden, hängt entscheidend vom Arbeitsmarkt ab[23] und gerade hochspezialisierten Beschäftigten kann es sogar schwerer fallen, eine Anschlussbeschäftigung zu finden.[24]

Außerdem muss unbedingt berücksichtigt werden, welche Auswirkungen diese Anpassungen auf Beschäftigte mit besonderem Kündigungsschutz (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte, Interessenvertretungen) haben. Gerade in der Zusammenschau mit den Befristungsregelungen wirken sie sich auf diese Beschäftigten negativ aus, weil das Arbeitsverhältnis nach der Befristung ausläuft und damit der besondere Kündigungsschutz leerläuft. Eine zusätzliche Verschlechterung des Kündigungsschutzes gerade für diese Beschäftigten muss unbedingt vermieden werden.

Um eine dauerhafte Absenkung arbeitsrechtlicher Schutzstandards zu verhindern, sollte zumindest anstelle der Übergangsregelung von 15 Monaten in **§ 27 KSchG** die Befristung der Regelung des § 14 Abs. 3 KSchG überlegt werden. Das würde auch die Zielrichtung der vorübergehenden Transformation unterstützen.

Schon jetzt greifen die Regelungen zum Kündigungsschutz insgesamt zu kurz:

- Kein Kündigungsschutz in Kleinbetrieben und in der Wartezeit von 6 Monaten,
- Sonderregelungen für leitende Angestellte,
- Sonderregelungen für Risikoträger*innen,
- Ausweichstrategien nach § 613a BGB,
- oftmals erheben Beschäftigte trotz bestehender Rechte keine Kündigungsschutzklage (lediglich 16 Prozent).

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deswegen keinen Kündigungsschutz zweiter Klasse, sondern eine bessere Absicherung im Kündigungsschutzprozess, bessere Überprüfungsmöglichkeiten und insbesondere eine Erweiterung der Überprüfbarkeit der unternehmerischen Entscheidung.

3. Sonn- und Feiertagsarbeit ausweiten (Art. 11)

Die Änderung im Bundesgesetz ermöglicht die Ausweitung der Sonn- und Feiertagsarbeitszeit in Bäckereien, Konditoreien und Bibliotheken (**§ 10 ArbZG-E**). Die genauen Öffnungszeiten sind jedoch von den jeweiligen Landesgesetzen

[22] Absenger, Heidfeld, a.a.O,, S. 571 ff.
[23] Vgl. BVerfG 27.11.1998, 1 BvL 15/87, Fn. 10.
[24] Vgl. Bayreuther, NZA, 2013, S. 1248, 1241.

abhängig. Im Einzelhandel arbeiten derzeit mehr als 3 Mio. Beschäftigte. Zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen.

Bewertung:

Mehr Sonntagsarbeit bedeutet: weniger Erholung, weniger gemeinsame Zeit mit Familie und Freund*innen, noch mehr Zeitdruck für diejenigen, die schon jetzt die meiste Arbeit leisten. Über 80 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bibliothekswesen sind Frauen. Die Arbeitszeiten durch Aufweichung von Sonn- und Feiertagsregelungen noch mehr auszuweiten, erhöht den zeitlichen Druck und die gesundheitlichen Belastungen für die Beschäftigten. Insbesondere im Bäckerhandwerk wird die Ausweitung der Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen unweigerlich dazu führen, dass das Arbeiten in dieser Branche noch unattraktiver wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen deshalb die Erweiterung des Ausnahmekatalogs in § 10 ArbZG für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ab. Laut BVerwG[25] soll an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich die Geschäftstätigkeit in Form der Erwerbsarbeit, insbesondere der Verrichtung abhängiger Arbeit, ruhen, damit Einzelne diese Tage allein oder in Gemeinschaft mit anderen ungehindert von werktäglichen Verpflichtungen und Beanspruchungen nutzen können. Beschäftigte sollen sich an Sonn- und Feiertagen von der beruflichen Tätigkeit erholen und das tun können, was sie individuell für die Verwirklichung ihrer persönlichen Ziele und als Ausgleich für den Alltag als wichtig ansehen.

Gegen diesen Grundrechtsschutz verstößt die Öffnung der **Sonn- und Feiertagsarbeit für Bibliotheken**. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bestehen etliche verfassungsrechtliche Bedenken. § 10 Abs. 1 ArbZG formuliert, dass Arbeitnehmer*innen an Sonn- und Feiertagen nur beschäftigt werden dürfen, „sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können“. Im Rahmen der in §10 ArbZG genannten Ausnahmetatbestände sind nur Arbeiten zulässig, die ohne Gefährdung des Betriebszwecks nicht auf einen Werktag verschoben werden können.[26] Es ist insoweit fraglich, ob diese Voraussetzungen für Öffnungen bei Bibliotheken gegeben sind. Im Referentenentwurf wird argumentiert, dass Sonntagsöffnungen bei Bibliotheken auch einen Beitrag zum interkulturellen und intersozialen Austausch leisten können. Die Regelung erkenne die sich weiterentwickelnde gesellschaftliche Funktion vieler öffentlicher Bibliotheken an und beziehe diese als sachlichen Grund für die Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen an Sonn- und Feiertagen in die Abwägung zwischen der Sonn- und Feiertagsruhe und den sich wandelnden gesellschaftlichen Realitäten ein. Eine Abwägung der Interessen führt nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu einer Beibehaltung des Sonntagsarbeitsverbots in Bibliotheken.

Aber auch die Erweiterung der **Sonntagsöffnung bei Bäckereien und Konditoreien** ist verfassungsrechtlich nicht notwendig, weil die Regelungen zur Sonntagsbeschäftigung bereits jetzt sehr weit gehen. In den drei Stunden können die

[25] BVerwG 26.11.2014 -6 CN 1.13, Rn. 35 ff..
[26] Wedde, ArbR-Kompaktkommentar, § 10 Rn. 7.

Bedarfe der Bevölkerung nach Back- und Konditoreiwaren seit Dekaden gedeckt werden, ohne dass der Betriebszweck der Bäckereien und Konditoreien gefährdet ist. Auch in diesem Betriebssegment ist deshalb der schwerwiegende Eingriff in die Sonn- und Feiertagsruhe der betroffenen Beschäftigten durch eine Öffnung über drei Stunden hinaus verfassungsrechtlich nicht notwendig.

Zudem könnte mit der geplanten Neuregelung der Beginn einer weitergehenden Öffnung im gesamten Einzelhandel eingeleitet werden, die vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften entschieden abgelehnt wird.

Zudem dürften die Regelungen nicht nennenswert zu Neueinstellungen führen, da zusätzliche Sonntagsarbeit erfahrungsgemäß auf das schon vorhandene Personal verteilt wird.

4. Änderung des Nachweisgesetzes (Art. 12)

Der zur Reform stehende Satz in **§ 2 NachwG** wird künftig lauten:
„Die Sätze 2 bis 5 finden keine Anwendung auf Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind, es sei denn, die Anwendung der Sätze 2 bis 5 ist in einem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag vereinbart, an den der Arbeitgeber nach § 3 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz gebunden ist.“

Bislang hat der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 S. 1 NachwG, der in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig ist, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb der Fristen des Satzes 9 schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Davon soll nach Tarifvertrag abgewichen werden können, wenn der Arbeitgeber selbst an den Tarifvertrag gebunden ist.

Bewertung:
Die Regelung bedeutet im Ergebnis eine Verschlechterung der für Arbeitnehmer*innen wichtigen Informationspflichten/Nachweispflichten der Arbeitgeber im Rahmen des NachwG. **Das lehnen wir mit Blick auf die besondere Schutzbedürftigkeit in den Branchen ab.** Wir gehen davon aus, dass diese Anpassung eine Absenkung des Schutzniveaus bedeuten würde, die außerdem unionsrechtswidrig wegen eines Verstoßes gegen Art. 20 der Richtlinie 2019/1152 ist.[27]

In Branchen mit hoher Fluktuation, Subunternehmerketten, entsandten Beschäftigten oder sprachlichen Barrieren schafft die schriftliche Dokumentation Mindeststandards der Information. Gerade in besonders missbrauchsanfälligen Branchen (Bau, Gastronomie, Gebäudereinigung, Fleischwirtschaft, Sicherheitsgewerbe, Transport/Logistik) dient der dokumentierte Hinweis über die

[27] Vgl. auch DGB-Stellungnahme vom 9.7.2024 zum Entwurf des Vierten Gesetzes zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie und zur Formulierungshilfe der Bundesregierung, S. 4.

wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses einer Nachvollziehbarkeit auch gegenüber der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Der Nachweis in Schriftform über die Arbeitsbedingungen ist für Beschäftigte die beweissicherste und auch am besten handhabbare Option. Die weiteren Vorteile des Schriftformerfordernisses sind bereits oben bei den Argumenten gegen die Abschaffung des Schriftformerfordernisses bei befristeten Arbeitsverhältnissen aufgeführt.

Wir nehmen zwar im Grundsatz positiv zur Kenntnis, wenn der Gesetzgeber Erleichterungen für nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebundene Arbeitgeber vorsehen will. Nur mit einer Formulierung, die explizit nur tarifgebundene Arbeitgeber privilegiert, kann gewährleistet werden, dass zumindest die sachnahen Tarifvertragsparteien mit Kenntnis der Branche die Schutzlücken im Blick haben, die sie auch am besten einschätzen können. Es wäre wichtig, dass der Gesetzgeber bei allen gesetzlichen Öffnungen für Tarifverträge diese Form der Regelung wählt, um zu verhindern, dass tarifungebundene Arbeitgeber Regelungen durch Bezugnahme in Arbeitsverträgen, durch Übernahme in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder durch Vereinbarung übernehmen können.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen diese konkrete Aufweichung gesetzlicher Schutzstandards ab. Wir sind der Auffassung, dass gerade in den missbrauchsanfälligen Branchen die aktuellen gesetzlichen Regelungen mit der Schriftform den Schutz gerade auch mit Blick auf die Kontrollen am besten gewährleisten. Es gibt sicherlich im Einzelfall gute digitale Lösungen. Das ist aber nicht die Regel. Bei der Textform geht es neben E-Mails auch um WhatsApp u.ä. Diese digitalen Medien sind flüchtig und gewährleisten nicht, dass Beschäftigte eine beweissichere Option zur Durchsetzung ihrer Rechte haben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften gehen vielmehr weiterhin davon aus, dass es für die Umsetzung der Durchsetzung der Nachweispflicht entsprechend den Vorgaben der Richtlinie 2019/1152 gemäß Art. 15 Abs. 1 lit. a erforderlich ist, eine **widerlegbare Vermutungsregelung** der Arbeitsbedingungen, über die Arbeitgeber entgegen ihrer Verpflichtung nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig unterrichtet hat, einzuführen.[28]

[28] Vgl. auch DGB-Stellungnahme vom 9.7.2024, a.a.O., S. 4.