Bundesrat **Drucksache** **707/26**

26.11.26

AIS - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften und zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung

A. Problem und Ziel

Die internationale Lage zeichnet sich gegenwärtig durch verschiedene Krisen und Konflikte aus. Diese bringen nicht nur geo- und sicherheitspolitische, sondern auch ökonomische und soziale Herausforderungen mit sich. Sie prägen damit auch die aktuelle Wirtschaftslage in Deutschland und schlagen sich national unter anderem in steigenden Energiepreisen, einer schwachen Konjunktur und zunehmenden Risiken für die Wirtschaft nieder. Dies wiederum hat erhebliche Unsicherheiten für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Märkte zur Folge. Gerade als Exportnation ist Deutschland von diesem unsicheren Umfeld in besonderem Maße betroffen.

Die schwache Konjunktur und steigende Unsicherheit zeigen sich zunehmend auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen sind zögerlicher im Hinblick auf die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder sehen gänzlich davon ab. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies, dass der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist. Dies zeigt sich auch daran, dass die Zahl offener Stellen seit dem Jahr 2022 deutlich gesunken ist.

Um der derzeit schwierigen Lage zu begegnen, sollen – entsprechend dem Beschluss des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026 – verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen einer Anpassung unterzogen werden. Diese Anpassungen sollen es den Unternehmen vor allem leichter machen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen. Um eine dauerhafte Absenkung arbeitsrechtlicher Schutzstandards zu vermeiden, sollen die Maßnahmen zum Teil befristet werden.

Bei der Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unternehmensebene, einem zentralen Element der Sozialpartnerschaft in Deutschland, wird zunehmend festgestellt, dass gesetzliche Lücken genutzt werden, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte vorzuenthalten. Es gilt daher – auch im Sinne der Unternehmen –, diesem Umstand wirksam zu begegnen.

Fristablauf: 07.01.27

besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 GG

Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln
Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0720-2946

B. Lösung

Der vorliegende Gesetzentwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung des Beschlusses des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026. Dieser sieht eine Reihe von Änderungen im Bereich des Arbeitsrechts vor, mit welchen unter anderem der gegenwärtig schwierigen wirtschaftlichen Situation begegnet werden soll. Es wird Folgendes geregelt:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren dem Grunde und der Höhe nach fest vereinbartes jährliches Entgelt das 1,75-fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 159 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) überschreitet, werden leitenden Angestellten, die zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berechtigt sind, im Hinblick auf den Kündigungsschutz gleichgestellt. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragen kann und es dafür keiner Begründung bedarf. Für die von der Regelung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reduziert sich der Kündigungsschutz damit von einem Bestandskündigungsschutz zu einem Abfindungskündigungsschutz.
- Die Möglichkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) soll für Einstellungen im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2030 erweitert werden. So soll in diesem Zeitraum für derartige Befristungen eine Höchstdauer von vier Jahren gelten. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren soll eine höchstens sechsmalige Verlängerung zulässig sein. Das so genannte Anschlussverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG soll für diese Arbeitsverhältnisse einmalig keine Anwendung finden. Um der zunehmenden Digitalisierung und elektronischen Kommunikation Rechnung zu tragen, soll künftig die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Absatz 4 TzBfG auch in Textform nach § 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) vereinbart werden können.
- Der missbräuchlichen Nutzung der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, im Folgenden: SE) wird im Einklang mit den Vorgaben des EU-Rechts entgegengewirkt. Durch Anpassungen des SE-Beteiligungsgesetzes wird insbesondere eine Umgehung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Nutzung von SE-Vorratsgesellschaften verhindert beziehungsweise beendet. Um die Anwendung der gesetzlichen Vorgaben zur Unternehmensmitbestimmung sicherzustellen, werden die Antragsrechte der Arbeitnehmerseite im gerichtlichen Statusverfahren zur Entscheidung über die gesetzmäßige Zusammensetzung des Aufsichtsrats ausgeweitet. Zudem wird die Kostenpflicht der Gesellschaft für die Fälle der Pflichtverletzung durch die Unternehmensleitung erweitert, damit die Antragsrechte auch tatsächlich wahrgenommen werden.
- Im Arbeitszeitgesetz werden Möglichkeiten für öffentliche Bibliotheken und Bäckereien sowie Konditoreien geschaffen beziehungsweise erweitert, an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen.
- Darüber hinaus wird im Nachweisgesetz eine Formerleichterung vorgesehen.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine. In Folge der durch die Anpassungen im Befristungsrecht zu erwartenden Ausweitung der Beschäftigung entstehen nicht quantifizierbare Mehreinnahmen in den öffentlichen Haushalten in Form von Steuern sowie bei den Sozialversicherungen durch steigende Sozialversicherungsbeiträge.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich durch den Regelungsentwurf bis einschließlich zum Jahr 2030 eine jährliche Ersparnis in Höhe von rund 1,5 Millionen Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung ergibt sich ein geringfügiger Erfüllungsaufwand.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten. Eine besondere Belastung für kleine und mittlere Unternehmen ist ebenfalls nicht anzunehmen.

Bundesrat **Drucksache** **707/26**

26.11.26

AIS - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften und zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, 26. November 2026

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsident
Hendrik Wüst

Sehr geehrter Herr Bundesratspräsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

> Entwurf eines Gesetzes zur Änderung bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften und zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung

mit Begründung und Vorblatt.

Der Gesetzentwurf ist besonders eilbedürftig, da die Maßnahmen schnellstmöglich den Unternehmen die Möglichkeit geben sollen, flexibler am Arbeitsmarkt zu agieren, um so die aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen und langfristig Beschäftigung zu erhalten.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Mit freundlichen Grüßen
Friedrich Merz

Fristablauf: 07.01.27
besonders eilbedürftige Vorlage gemäß Artikel 76 Absatz 2 Satz 4 GG

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung bestimmter arbeitsrechtlicher Vorschriften und zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 14. Juni 2021 (BGBl. I S. 1762) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 14 Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

   „(3) Auf Arbeitnehmer, deren dem Grunde und der Höhe nach fest vereinbartes jährliches Entgelt das 1,75-fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 159 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet und die nicht unter Absatz 2 Satz 1 fallen, findet § 9 Absatz 1 Satz 2 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf."

2. Nach § 25a wird der folgende § 26 eingefügt:

   „§ 26

   Übergangsregelung

   § 14 Absatz 3 ist erstmals für Kündigungen anzuwenden, die nach Ablauf von 12 Monaten nach dem … [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens nach Artikel 16 Absatz 1 dieses Gesetzes] zugehen.“

3. Der bisherige § 26 wird zu § 27.

Artikel 2

Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 14 Absatz 4 wird die Angabe „Schriftform“ durch die Angabe „Textform“ ersetzt.

2. § 16 Satz 2 wird gestrichen.

3. Nach § 23 wird der folgende Fünfte Abschnitt eingefügt:

„Fünfter Abschnitt

Übergangsregelung

§ 24

Übergangsregelung

Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem … [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 16 Absatz 1 dieses Gesetzes] und vor Ablauf des 31. Dezember 2030 begründet werden, ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes abweichend von § 14 Absatz 2 Satz 1 bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens sechsmalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Abweichend von § 14 Absatz 2 Satz 2 ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach Satz 1 einmalig auch dann zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.“

Artikel 3

Weitere Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das zuletzt durch Artikel 2 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Der Fünfte Abschnitt wird gestrichen.

Artikel 4

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. Oktober 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 307) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 41 Absatz 3 wird gestrichen.

Artikel 5

Änderung des Aktiengesetzes

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1089), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 4. Februar 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 33) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 98 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

   a) Die Nummern 4 und 5 werden durch die folgenden Nummern 4 und 5 ersetzt:

      „4. der Gesamtbetriebsrat der Gesellschaft oder, wenn in der Gesellschaft nur ein Betriebsrat besteht, der Betriebsrat sowie der Konzernbetriebsrat, wenn die Gesellschaft herrschendes Unternehmen eines Konzerns ist oder wenn in der Gesellschaft kein Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat besteht,

      5. der Gesamt- oder Unternehmenssprecherausschuss der Gesellschaft oder, wenn in der Gesellschaft nur ein Sprecherausschuss besteht, der Sprecherausschuss sowie der Konzernsprecherausschuss, wenn die Gesellschaft herrschendes Unternehmen eines Konzerns ist oder wenn in der Gesellschaft kein Gesamt- oder Unternehmenssprecherausschuss oder Sprecherausschuss besteht,“.

   b) In Nummer 8 wird die Angabe „einhundert“ durch die Angabe „dreißig“ ersetzt.

   c) Nummer 10 wird durch die folgende Nummer 10 ersetzt:

      „10. Gewerkschaften, die in der Gesellschaft oder einem anderen Unternehmen vertreten sind, dessen Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Vorschriften, deren Anwendung streitig oder ungewiss ist, selbst oder durch Delegierte an der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Gesellschaft teilnehmen.“

2. In § 99 Absatz 6 Satz 2 wird nach der Angabe „erstattet“ die Angabe „; das Gericht hat der Gesellschaft die Kosten anderer Beteiligter aufzuerlegen, wenn der Vorstand seine Pflicht nach § 97 Absatz 1 verletzt und eine Entscheidung nach § 98 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 nicht beantragt hat“ eingefügt.

Artikel 6

Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes

Das SE-Beteiligungsgesetz vom 22. Dezember 2004 (BGBl. I S. 3675, 3686), das zuletzt durch Artikel 6g des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 43 die folgende Angabe eingefügt:

   „§ 43a Prüfung durch das Registergericht“.

2. In § 21 Absatz 6 Satz 1 wird nach der Angabe „gewährleistet werden, das“ die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften“ eingefügt.

3. In § 34 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 wird jeweils nach der Angabe „wenn“ die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften“ eingefügt.

4. § 35 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird nach der Angabe „erhalten, die“ die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften“ eingefügt.

   b) In Absatz 2 Satz 2 wird nach der Angabe „Arbeitnehmervertretern, der“ die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften“ eingefügt.

5. § 43 wird durch den folgenden § 43 ersetzt:

„§ 43

Missbrauchsverbot

Eine SE darf nicht dazu missbraucht werden, den Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch wird vermutet, wenn

1. die SE allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften erstmals mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigt und kein Verhandlungsverfahren nach diesem Gesetz durchführt oder

2. innerhalb von vier Jahren ab dem Zeitpunkt der Gründung der SE oder ab dem Zeitpunkt, zu dem die SE allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften erstmals mindestens zehn Arbeitnehmer beschäftigt, Änderungen stattfinden, die zu dem jeweiligen Zeitpunkt zu einer Anwendbarkeit der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer kraft Gesetzes nach § 34 oder zu einem größeren Umfang der Mitbestimmung kraft Gesetzes nach § 35 geführt hätten.

Bei einem Verstoß gegen das Missbrauchsverbot sind Verhandlungen über die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer entsprechend den §§ 4 bis 20 zu führen. Wird in diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt, sind die §§ 22 bis 33 über den SE-Betriebsrat kraft Gesetzes und die §§ 34 bis 38 über die Mitbestimmung kraft Gesetzes entsprechend anzuwenden.“

6. Nach § 43 wird der folgende § 43a eingefügt:

„§ 43a

Prüfung durch das Registergericht

Bei einer wirtschaftlichen Neugründung muss auch die Anzahl der Arbeitnehmer angegeben werden, die die SE gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften bei Aufnahme ihres Geschäftsbetriebes voraussichtlich beschäftigen wird. Das Registergericht muss vor Eintragungen im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Neugründung prüfen, ob die SE dazu missbraucht wird oder werden soll, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Unbeschadet des § 43 Satz 2 wird Missbrauch vermutet, wenn die in Satz 1 genannte Angabe unterlassen und auch innerhalb einer von dem Registergericht bestimmten angemessenen Frist nicht nachgeholt wird. Liegt danach Missbrauch vor, lehnt das Registergericht die Eintragung ab.“

7. § 45 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen § 41 Absatz 2, auch in Verbindung mit § 41 Absatz 4, ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis verwertet."

b) Absatz 4 Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 2 und 3 sind das besondere Verhandlungsgremium, der SE-Betriebsrat, die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Rahmen eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung, jedes Mitglied des Aufsichts- oder Verwaltungsorgans, eine im Unternehmen vertretene Gewerkschaft sowie die Leitungen antragsberechtigt."

Artikel 7

Änderung des SCE-Beteiligungsgesetzes

Das SCE-Beteiligungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1911, 1917), das zuletzt durch Artikel 6h des Gesetzes vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 21 Absatz 5 Satz 1 wird nach der Angabe „gewährleistet werden, das" die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften" eingefügt.

2. In § 34 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 wird jeweils nach der Angabe „wenn" die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften" eingefügt.

3. § 35 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 wird nach der Angabe „erhalten, die" die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften" eingefügt.

   b) In Absatz 2 Satz 2 wird nach der Angabe „Arbeitnehmervertretern, der" die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften" eingefügt.

Artikel 8

Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3332), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 4. Januar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 10) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 23 Absatz 1 Satz 2 in der Angabe vor Nummer 1 wird nach der Angabe „muss" die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften" eingefügt.

2. In § 24 Absatz 1 Satz 2 wird nach der Angabe „Arbeitnehmervertretern, der" die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften" eingefügt.

Artikel 9

Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung vom 4. Januar 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 10) wird wie folgt geändert:

1. In § 24 Absatz 2 wird nach der Angabe „wird, das“ die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften“ eingefügt.

2. In § 26 Absatz 1 wird nach der Angabe „die“ die Angabe „nach den maßgebenden gesetzlichen Vorschriften“ eingefügt.

Artikel 10

Änderung des Rechtspflegergesetzes

Das Rechtspflegergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. April 2013 (BGBl. I S. 778, 2014 I S. 46), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Juni 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 206) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 wird nach der Angabe „des Umwandlungsgesetzes“ die Angabe „oder nach § 43a des SE-Beteiligungsgesetzes“ eingefügt.

Artikel 11

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 52 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 10 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

      aa) In Nummer 7 wird die Angabe „Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,“ durch die Angabe „Museen, wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken und in öffentlichen Bibliotheken, sofern diese über ihr Informationsangebot hinaus als Orte der Begegnung, Kultur oder Bildung fungieren,“ ersetzt.

      bb) In Nummer 16 wird die Angabe „Produktionseinrichtungen.“ durch die Angabe „Produktionseinrichtungen,“ ersetzt.

      cc) Nach Nummer 16 wird die folgende Nummer 17 eingefügt:

„17. in Bäckereien und Konditoreien mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Bäcker- und Konditorwaren, die für diesen Tag zum Verkauf bestimmt sind."

b) Absatz 3 wird gestrichen.

c) Absatz 4 wird zu Absatz 3.

2. § 11 Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer mindestens 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr zu gewähren."

3. In § 22 Absatz 1 Nummer 6 wird die Angabe „einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen beschäftigt" durch die Angabe „einem Arbeitnehmer weniger als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr gewährt" ersetzt.

Artikel 12

Änderung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 50 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 6 wird nach der Angabe „sind" die Angabe „, 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 des Tarifvertragsgesetzes gebunden oder dessen Anwendung arbeitsvertraglich vereinbart ist" eingefügt.

b) Absatz 5 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Im Fall des Satzes 2 gilt Absatz 1 Satz 6 entsprechend."

2. § 3 Absatz 2 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Im Fall des Satzes 2 gilt § 2 Absatz 1 Satz 6 entsprechend."

Artikel 13

Änderung des Kreditwesengesetzes

Das Kreditwesengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. September 1998 (BGBl. I S. 2776), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 12. Mai 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 139) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 9i Satz 2 werden die Worte „5a und" gestrichen.

2. § 25a Absatz 5a wird durch den folgenden Absatz 5a ersetzt:

„(5a) (weggefallen)“.

Artikel 14

Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen. Ausgenommen ist der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen nach § 24 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.“

Artikel 15

Weitere Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das zuletzt durch Artikel 14 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 1 Absatz 2 Satz 2 wird gestrichen

Artikel 16

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Die Artikel 3 und 15 treten am 1. Januar 2031 in Kraft.

(3) Artikel 13 tritt 12 Kalendermonate nach der Verkündung dieses Gesetzes in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die internationale Lage zeichnet sich gegenwärtig durch verschiedene Krisen und Konflikte aus. Diese bringen nicht nur geo- und sicherheitspolitische, sondern auch ökonomische und soziale Herausforderungen mit sich. Sie prägen damit auch die aktuelle Wirtschaftslage in Deutschland und schlagen sich national unter anderem in steigenden Energiepreisen, einer schwachen Konjunktur und zunehmenden Risiken für die Wirtschaft nieder. Dies wiederum hat erhebliche Unsicherheiten von Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Märkte zur Folge. Gerade als Exportnation ist Deutschland von diesem unsicheren Umfeld in besonderem Maße betroffen.

Die schwache Konjunktur und steigende Unsicherheit zeigen sich zunehmend auf dem Arbeitsmarkt. Unternehmen sind zögerlicher im Hinblick auf die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder sehen gänzlich davon ab. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies, dass der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erschwert ist. Dies zeigt sich auch daran, dass die Zahl offener Stellen seit dem Jahr 2022 deutlich gesunken ist.

Um der derzeit schwierigen Lage zu begegnen, sollen - entsprechend dem Beschluss des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026 - verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen einer Anpassung unterzogen werden. Dies betrifft unter anderem das Kündigungsschutzrecht und das Befristungsrecht. Die Anpassungen sollen es den Unternehmen leichter machen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen. Um eine dauerhafte Absenkung arbeitsrechtlicher Schutzstandards zu vermeiden, sollen die Maßnahmen zum Teil befristet werden.

Der Koalitionsausschuss hat auch die Notwendigkeit des Schutzes der Unternehmensmitbestimmung hervorgehoben. In der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, im Folgenden: SE) wird die Unternehmensmitbestimmung sowie die Einrichtung eines SE-Betriebsrats zur grenzüberschreitenden Information und Konsultation durch das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) geregelt. Im Rahmen der SE-Gründung wird dazu von den Leitungen der beteiligten Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern eine Beteiligungsvereinbarung ausgehandelt. Scheitern die Verhandlungen, so greifen gesetzliche Auffangregelungen. Die Regelungen zum Verhandlungsverfahren über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finden allerdings keine Anwendung bei einer Gründung einer arbeitnehmerlosen Gesellschaft, insbesondere einer Vorrats-SE. Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 26. November 2024 (1 ABR 37/20) gibt es im deutschen Recht derzeit keine Grundlage, die nachträgliche Durchführung von Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zu verlangen. Bei der Aktivierung von SE-Vorratsgesellschaften besteht daher die Gefahr, dass ein Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft unterbleibt und die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in missbräuchlicher Weise umgangen werden. Auch sieht das SEBG bei einem Anwachsen der Beschäftigtenzahl keine verpflichtende Einführung oder Anpassung von Mitbestimmungsrechten vor. Daher kann die SE dazu benutzt werden, einen bestehenden mitbestimmungsrechtlichen Zustand beizubehalten (sogenannter Einfriereffekt). So wird die Rechtsform der SE in der Praxis zum Teil bewusst gewählt, um die Anwendung der deutschen Mitbestimmungsgesetze zu vermeiden. Dies zeigt sich darin, dass nur jede sechste SE mit mehr als 2000 Inlandsbeschäftigten über einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat verfügt (Gieseke, Mitbestimmungsvermeidung in der Europäischen

Aktiengesellschaft, Mitbestimmungsreport Nummer 82, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung, Seite 1, 7).

Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich der Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte. Eine Verletzung der Pflicht der Unternehmensleitung, für die Errichtung und gesetzmäßige Zusammensetzung eines mitbestimmten Aufsichtsrats zu sorgen, bleibt bislang häufig ohne Folgen. Zur Durchsetzung bestehen nach geltendem Recht die Antragsrechte der Arbeitnehmerseite im gerichtlichen Statusverfahren nach § 98 Aktiengesetz (AktG) bzw. § 26 SEAG. Für die dualistisch verfasste SE gilt das Verfahren nach § 98 AktG nach Maßgabe von Artikel 9 Absatz 1 lit. c (ii) SE-VO in Verbindung mit § 17 Absatz 4 Satz 1 SEAG. Für die monistisch verfasste SE gilt nach § 26 SEAG ein entsprechendes Verfahren. In der Praxis wird das Statusverfahren zur Feststellung der gesetzlich vorgeschriebenen Zusammensetzung des Aufsichtsrats jedoch nicht hinreichend wahrgenommen.

Öffentliche Bibliotheken sind wichtige Kultur- und Bildungsorte in den Städten und Gemeinden und gehören deutschlandweit zu den kulturellen Einrichtungen mit den höchsten Besucherzahlen. Durch die Bereitstellung umfassender und verlässlicher Informationsangebote leisten öffentliche Bibliotheken einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlich-demokratischen Diskurs.

Viele öffentliche Bibliotheken haben sich in den letzten Jahren weiterentwickelt. Sie dienen nicht mehr nur dem Ausleihen von Büchern und anderen Medien, sondern haben sich zu Orten kultureller Begegnung, gesellschaftlicher Integration und Kommunikation entwickelt. Jedoch dürfen öffentliche Bibliotheken an Sonn- und Feiertagen keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen. Schon aus diesem Grund können sie an diesen Tagen häufig keine kulturellen Veranstaltungen anbieten. Hier bedarf es einer Modernisierung.

Auch bei Bäckereien und Konditoreien ist ein Strukturwandel zu verzeichnen, der Einfluss auf die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen hat: In der Branche ist eine erhebliche Veränderung mit einem Trend vom Kleinbetrieb zu Filial-Bäckereien feststellbar. Dies führt unter anderem dazu, dass Großbetriebe Backwaren herstellen und diese dann an kleine Filialen ausliefern müssen. Oft ist dies innerhalb der vorgegebenen drei Stunden, an welchen bisher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden dürfen, nicht leistbar. Auch hier bedarf es einer Anpassung.

Gleichzeitig bleiben aber nach Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Reichverfassung der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung verfassungsrechtlich geschützt. Diese Vorschrift enthält einen Schutzauftrag an den Gesetzgeber und gibt ihm auf, ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe und ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zu bewahren. Grundsätzlich hat die typische „werktägliche Geschäftigkeit“ an Sonn- und Feiertagen zu ruhen. Dem Einzelnen soll dieser Tag ungehindert von werktäglichen Verpflichtungen und Beanspruchungen zur Verfügung stehen, um ihn allein oder in Gemeinschaft mit anderen nutzen zu können, um sich von der beruflichen Tätigkeit zu erholen und individuell das zu tun, was aus der eigenen Sicht für die Verwirklichung der persönlichen Ziele als Ausgleich für den Alltag notwendig ist.

Das Bedürfnis von Teilen der Bevölkerung nach Kulturangeboten in öffentlichen Bibliotheken beziehungsweise das Bedürfnis nach frischen Backwaren an Sonn- und Feiertagen ist demnach in einen angemessenen Ausgleich mit dem verfassungsrechtlich geschützten Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe zu bringen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Der vorliegende Gesetzentwurf dient im Wesentlichen der Umsetzung des Beschlusses des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026. Dieser sieht eine Reihe von Änderungen im Bereich des Arbeitsrechts vor, mit welchen unter anderem der gegenwärtig schwierigen wirtschaftlichen Situation begegnet werden soll. Es wird Folgendes geregelt:

1. Kündigungsschutzrecht

Durch den Entwurf werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren dem Grunde und der Höhe nach fest vereinbartes jährliches Entgelt das 1,75-fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 159 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) überschreitet, leitenden Angestellten, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berechtigt sind, im Hinblick auf den Kündigungsschutz gleichgestellt (§ 14 Absatz 2 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz - KSchG). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragen kann und es dafür keiner Begründung bedarf. Für die von der Regelung erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reduziert sich der Kündigungsschutz damit von einem Bestandskündigungsschutz zu einem Abfindungskündigungsschutz.

2. Befristungsrecht

a) Ausweitung der sachgrundlosen Befristung

Die Möglichkeit einer Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) soll für Einstellungen im Zeitraum bis zum 31. Dezember 2030 erweitert werden. Ziel dabei ist, Einstellungen zu erleichtern und bestenfalls weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen. Zu berücksichtigen sind hierbei die europarechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere die Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, mit der eine Rahmenvereinbarung von EGB, UNICE und CEEP durchgeführt wird (ABl. EG 1999 Nummer L 175 Seite 43). Ihr Ziel ist es, Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern. Gleichzeitig erkennt sie an, dass befristete Arbeitsverträge den Bedürfnissen von Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entsprechen können. Diese Rahmenbedingungen berücksichtigend sollen die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 TzBfG für Einstellungen bis zum 31. Dezember 2030 modifiziert werden. So soll in diesem Zeitraum für diese Befristungen eine Höchstdauer von vier Jahren gelten. Bis zu dieser Gesamtdauer soll eine höchstens sechsmalige Verlängerung zulässig sein. Das so genannte Anschlussverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG soll für diese Arbeitsverhältnisse einmalig keine Anwendung finden.

b) Form der Befristungsabrede

Bereits nach geltendem Recht kann bei der Befristungsabrede nach § 14 Absatz 4 TzBfG die schriftliche durch die elektronische Form, nämlich die qualifizierte elektronische Signatur nach § 126a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), ersetzt werden. Künftig soll die Befristung eines Arbeitsvertrages auch in Textform nach § 126b BGB vereinbart werden können. Dies trägt der zunehmenden Digitalisierung und elektronischen Kommunikation Rechnung und ermöglicht eine Vereinfachung der Arbeitsabläufe.

3. Recht der Unternehmensmitbestimmung

a) Konkretisierung des SE-Missbrauchsverbots

Die Neuregelungen bezwecken, eine missbräuchliche Umgehung der Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Nutzung von SE-Vorratsgesellschaften zu verhindern beziehungsweise zu beenden. Dies geschieht im Einklang mit den Vorgaben

des Unionsrechts und geht nicht darüber hinaus. Die Richtlinie 2001/86/EG (im Folgenden: SE-Richtlinie) verlangt von den Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Die praktischen Erfahrungen mit der Rechtsform der SE haben gezeigt, dass insoweit Anpassungsbedarf im nationalen Recht besteht. Hierfür werden punktuell Änderungen im SEBG vorgenommen, die verhindern sollen, dass eine SE-Gründung mittels künstlicher Gestaltungen dazu missbraucht wird, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte vorzuenthalten.

Das Missbrauchsverbot nach § 43 SEBG wird in Bezug auf seine Rechtsfolgen und die in Satz 2 enthaltene Vermutungsregelung angepasst. Missbräuchliche Gestaltungen lösen einen Anspruch auf Verhandlungen über die Einführung oder den Ausbau von Mitbestimmungsrechten aus, verbunden mit der Geltung der gesetzlichen Auffangregelung. Rechtsmissbrauch wird künftig vermutet, wenn eine zunächst arbeitnehmerlos gegründete SE ohne Durchführung eines Verhandlungsverfahrens aktiviert wird. Zum anderen wird Rechtsmissbrauch vermutet, wenn innerhalb von vier Jahren nach der Gründung der SE eine Erhöhung der Arbeitnehmerzahl erfolgt, die nach nationalem Recht mitbestimmungsrelevante Änderungen hervorrufen würde. Beide Vermutungen sind widerlegbar.

b) Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte

Dem rechtswidrigen Ignorieren der Mitbestimmung werden Regelungen entgegengesetzt, die dazu dienen, die Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte zu stärken. Die Maßnahmen verfolgen den Zweck, im Interesse der Unternehmen und ihrer Beschäftigten die Anwendung der Mitbestimmungsgesetze sicherzustellen.

Mitbestimmungsrechte können durch die Arbeitnehmerseite im gerichtlichen Statusverfahren nach § 98 AktG beziehungsweise § 26 SEAG durchgesetzt werden. Die Antragsrechte im Statusverfahren sind für die Arbeitnehmerseite nach geltendem Recht allerdings sehr einschränkend ausgestaltet. Für die Antragsberechtigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss sich im Regelfall eine so große Anzahl einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenfinden, dass dieses Recht in der Praxis bedeutungslos ist; für die Gewerkschaften fehlt es insbesondere im Bereich der Drittelbeteiligung an einem Antragsrecht; der Konzernbetriebsrat zählt nicht zum Kreis der antragsberechtigten betriebsverfassungsrechtlichen Organe. Vor diesem Hintergrund werden mit der Neuregelung die Antragsrechte der Arbeitnehmerseite im gerichtlichen Statusverfahren erweitert. Die Mindestzahl antragsberechtigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf dreißig abgesenkt, das Antragsrecht der Gewerkschaften wird ausgeweitet und auch der Konzernbetriebsrat erhält ein Antragsrecht. Die Stärkung des gerichtlichen Statusverfahrens durch Erweiterung der Antragsrechte wird durch eine Erweiterung der Kostenpflicht der Gesellschaft flankiert. Verletzt die Unternehmensleitung ihre Pflicht, auf die Errichtung und ordnungsgemäße Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinzuwirken, so trägt die Gesellschaft zukünftig die Rechtsanwaltskosten der anderen Beteiligten, insbesondere die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Gewerkschaften (§ 99 Absatz 6 Aktiengesetz-Entwurf, AktG-E, ggf. in Verbindung mit § 26 Absatz 4 SEAG). Diese Neuregelungen sollen gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Antragsrechte im gerichtlichen Statusverfahren auch tatsächlich wahrnehmen.

4. Arbeitszeitrecht

Öffentlichen Bibliotheken, die als Orte der Begegnung, Kultur oder Bildung fungieren, wird ermöglicht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

Weiterhin erhalten Bäckereien und Konditoreien die Möglichkeit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen länger als bisher mit der Herstellung und mit dem Ausliefern von Waren, die für den Verkauf am selben Tag bestimmt sind, zu beschäftigen.

5. Nachweisgesetz

Im Nachweisgesetz wird die bisherige Ausnahmeregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes tätig sind, für unmittelbar tarifgebundene sowie für tarifanwendende Arbeitgeber tarifvertraglich abdingbar ausgestaltet.

III. Exekutiver Fußabdruck

Es haben keine Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter sowie beauftragte Dritte wesentlich zum Inhalt des Gesetzentwurfs beigetragen.

IV. Alternativen

Keine.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 und 12 des Grundgesetzes (Strafrecht sowie Arbeitsrecht).

Für die Änderungen des Aktiengesetzes (Artikel 5), und des Rechtspflegergesetzes (Artikel 10) folgt die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 (Recht der Wirtschaft) in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 Grundgesetz. Die Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit macht eine bundesgesetzliche Regelung im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich, weil Artikel 5 und 10 Änderungen enthalten, die sich auf das aktienrechtliche Statusverfahren und Eintragungen im Handelsregister beziehen. Das geltende Aktienrecht enthält in §§ 97 bis 99 AktG bundesgesetzliche Regelungen zum Statusverfahren. Solche bundesgesetzlichen Regelungen sind auch erforderlich, um eine für den Rechtsverkehr nicht handhabbare Rechtszersplitterung bei der Durchsetzung der Mitbestimmungsgesetze zu vermeiden.

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

Artikel 6 bis 9 dienen der Änderung von Vorschriften, die zur Umsetzung europäischen Rechts erlassen wurden. Artikel 11 der SE-Richtlinie enthält einen Handlungsauftrag an die Mitgliedstaaten, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Bei der Auswahl der insoweit zu ergreifenden Maßnahmen räumt der Europäische Gerichtshof den Mitgliedstaaten ausdrücklich einen Wertungsspielraum ein (EuGH, Urteil vom 16.5.2024, Rechtssache C-706/22 (Konzernbetriebsrat) Randnummer 56). Die Änderungen in Artikel 6 und 10 dienen der Umsetzung des Missbrauchsverbots vor dem Hintergrund der seit der Umsetzung der SE-Richtlinie gewonnenen praktischen Erfahrungen mit der Rechtsform der SE.

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf enthält Rechtsvereinfachungen. Die Einzelheiten dazu können an entsprechender Stelle dem besonderen Begründungsteil entnommen werden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf steht im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Die Schlüsselindikatoren und die Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden geprüft. Die Regelungen sollen einen Beitrag zur Verwirklichung des Nachhaltigkeitsziels 8 „Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“ leisten. So zielen gerade die Anpassungen im Befristungsrecht darauf ab, dass Unternehmen mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einstellen und aus den zusätzlichen befristeten Beschäftigungsverhältnissen unbefristete Beschäftigungsverhältnisse entstehen.

Ferner trägt dieses Regelungsvorhaben zur Zielerreichung im Bereich Arbeitnehmerschutz bei, indem Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesichert werden. Um die Nachhaltigkeitsziele im Bereich Beschäftigung zu erreichen, zählt „Gute Arbeit“ zu den Prioritäten der Bundesregierung. Die Unternehmensmitbestimmung sichert demokratische Teilhabe an den Entscheidungen des Unternehmens und trägt - neben langfristigem wirtschaftlichen Erfolg - zur Einhaltung sozialer oder ökologischer Ziele bei.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Es entstehen durch den Entwurf keine Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand. Soweit durch die Regelungen neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen, entstehen nicht quantifizierbare Mehreinnahmen in den öffentlichen Haushalten in Form von Steuern sowie bei den Sozialversicherungen durch steigende Sozialversicherungsbeiträge.

4. Erfüllungsaufwand

4.1. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich rechnerisch bis einschließlich zum Jahr 2030 eine jährliche Ersparnis in Höhe von rund 1,5 Millionen Euro.

lfd. Nr.	Artikel; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	EU-Recht [1]	IP [2]	Jährliche Fallzahl und Einheit	Aufwand pro Fall in Euro (Zeit × Lohnsatz + Sachaufwand)	Jährlicher Erfüllungsaufwand in Tsd. Euro oder „geringfügig“	Erläuterungen zu Fallzahl und Aufwand pro Fall inklusive Quellen (optional), Begründung bei Geringfügigkeit
2.1	§ 24 TzBfG-E Prüfung Vorbeschäftigung			700.000	2,18 Euro	-1.525	Siehe Erläuterungen unten
2.2	§ 43a Satz 1 SEBG-E Antrag auf Aktivierung					geringfügig	Geringe Fallzahl und geringer Aufwand pro Fall
	Summe in Tsd. Euro					**-1.525**	
	davon aus Informationspflichten (IP)					0	
	aus nationalem Recht					-1.525	
	aus EU-Vorgaben					0	

Aus den befristungsrechtlichen Änderungen ergibt sich für die Wirtschaft bis einschließlich zum Jahr 2030 eine jährliche Ersparnis in Höhe von rund 1,5 Millionen Euro.

Auf Basis der IAB-Stellenerhebung 2025 werden pro Jahr 700.000 neue befristete Arbeitsverhältnisse ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes geschätzt. Es wird angenommen, dass die Prüfung, ob eine Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber vorgelegen hat, im Durchschnitt fünf Minuten dauert und mit einfacher Qualifikation durchgeführt werden kann.

Weitere Einsparungen, die daraus resultieren können, dass Stellenbesetzungsverfahren vorübergehend erst zu einem späteren Zeitpunkt erforderlich werden können (nach 48 statt nach 24 Monaten), sind nicht belastbar zu berechnen. Sie dürften allerdings faktisch zu einer Entlastung auf Arbeitgeberseite führen.

4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung entsteht geringfügiger jährlicher Erfüllungsaufwand.

lfd. Nr.	Artikel; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	EU-Recht	Bund/ Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Aufwand pro Fall in Euro (Zeit × Lohnsatz + Sachaufwand)	Jährlicher Erfüllungsaufwand in Tsd. Euro oder „geringfügig“	Erläuterungen zu Fallzahl und Aufwand pro Fall inklusive Quellen (optional), Begründung bei Geringfügigkeit
3.1	§ 43a Satz 2 SEBG-E Registergericht		Land			geringfügig	Geringe Fallzahl und Aufwand
	Summe in Tsd. Euro						
	davon Bund						

[1] Es ist anzugeben, ob die Vorgabe auf einer unionsrechtlichen Vorgabe beruht (Ja/Nein). Geht die Vorgabe über die unionsrechtliche Vorgabe hinaus, sind die jeweiligen Teilsummen anzugeben.

[2] Die Abkürzung steht für den Begriff „Informationspflicht“.

	davon Land (inkl. Kommunen)					geringfügig	
	aus nationalem Recht						
	aus EU-Vorgaben						

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten. Eine besondere Belastung für kleine und mittlere Unternehmen ist ebenfalls nicht anzunehmen.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Der Gesetzentwurf wurde auf seine Gleichstellungsrelevanz überprüft. Die Regelungen beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer. Auswirkungen des Gesetzentwurfs auf Verbraucherinnen und Verbraucher sind nicht gegeben.

VIII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung dieses Gesetzes ist über die Regelungen hinaus, die ohnehin befristet sind, nicht vorgesehen. Eine Evaluierung dieses Gesetzes ist nicht vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1

Nach der Regelung findet § 9 Absatz 1 Satz 2 KSchG mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf. Dies gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren dem Grunde und der Höhe nach fest vereinbartes jährliches Entgelt das 1,75-fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Sinne des § 159 SGB VI überschreitet und die keine Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte sind, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 14 Absatz 3 KSchG-E ist nur einschlägig, wenn arbeitsvertraglich oder kollektivrechtlich ein jährliches Entgelt von mehr als dem 1,75-fachen der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gemäß § 159 SGB VI dem Grunde und der Höhe nach fest vereinbart ist. Die Beitragsbemessungsgrenze ändert sich gemäß § 159 SGB VI jährlich zum 1. Januar. Bei der Ermittlung des für die Entgeltgrenze maßgeblichen Entgelts werden nur solche Entgeltbestandteile berücksichtigt, deren Gewährung und Höhe vorher vertraglich festgelegt wurden, deren Voraussetzungen damit transparent für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, keinem Ermessen unterliegen und dauerhaft sind, zum Beispiel feste Monatsgehälter, geldwerte Vorteile aus der ständigen Überlassung von Dienstwagen zur privaten Nutzung, betriebliche Altersversorgung sowie die 13. und 14. Monatsgehälter, wenn sie fest vereinbart sind. Nicht darunter fallen etwa leistungsbezogene Boni und Tantiemen sowie weitere leistungsabhängige Entgeltbestandteile oder sonstige Leistungen, deren Höhe oder Geldwert nicht vertraglich festgelegt ist.

Die Voraussetzungen müssen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vorliegen.

Die Kündigung muss nach wie vor den Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes genügen. Es ändert sich lediglich die Rechtsfolge einer sozial ungerechtfertigten und damit unwirksamen Kündigung dergestalt, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, einen Auflösungsantrag nach § 9 Absatz 1 Satz 2 KSchG zu stellen und dieser Antrag keiner Begründung bedarf. Auf den Antrag des Arbeitgebers hin, löst das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auf. Die Höhe der Abfindung legt das Gericht unter Berücksichtigung von § 10 KSchG fest. Somit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren jährliches Entgelt oberhalb des 1,75-fachen der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung liegt, im Hinblick auf den Kündigungsschutz den leitenden Angestellten nach § 14 Absatz 2 KSchG gleichgestellt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren fest vereinbartes jährliches Entgelt die dargestellte Entgeltgrenze übersteigt, sind mit leitenden Angestellten vergleichbar. Denn eine Vergütung in dieser Höhe ist ein wichtiger Indikator für eine gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herausgehobene Stellung im Hinblick auf die Funktion, Qualifikation, Fähigkeiten und Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Genau wie bei leitenden Angestellten im Sinne von § 14 Absatz 2 KSchG besteht gegenüber dem Arbeitgeber typischerweise ein besonderes Nähe- und Vertrauensverhältnis. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Vergütung in dieser Höhe haben typischerweise für den Arbeitgeber auch eine herausgehobene Bedeutung im Hinblick auf den finanziellen Bestand und die Prosperität der Firma. Der Arbeitgeber hat daher ein berechtigtes Interesse daran, bei Verlust dieses Vertrauens das Arbeitsverhältnis mit diesen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern auflösen zu können.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren fest vereinbartes jährliches Entgelt die dargestellte Entgeltgrenze übersteigt, sind außerdem regelmäßig weniger wirtschaftlich schutzwürdig, denn sie dürften typischerweise über größere finanzielle Rücklagen verfügen. Damit sind sie auch anders als geringer entlohnte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher in der Lage, die wirtschaftlichen Folgen eines möglichen Arbeitsplatzverlustes abzufangen.

Die Regelung sieht keine vollständige Aufhebung des Kündigungsschutzes vor, sondern führt im Falle einer Sozialwidrigkeit der Kündigung zu einem Abfindungsanspruch anstelle einer Weiterbeschäftigung. Auf diese Weise wird das schutzwürdige Interesse des Arbeitgebers an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses einerseits und der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits in einen angemessenen Ausgleich gebracht.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren jährliches Entgelt unter der Entgeltgrenze liegt, verbleibt es bei den allgemeinen Regelungen und somit beim Bestandsschutz.

Zu Nummer 2

Zur Wahrung des Vertrauensschutzes und der Planungssicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht die Neuregelung eine Übergangsregelung vor. § 14 Absatz 3 KSchG-E soll nur für Kündigungen gelten, die nach Ablauf von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zugehen. Damit wird dem verfassungsrechtlichen Gebot des Vertrauensschutzes Rechnung getragen und ein abrupter Verlust des Bestandskündigungsschutzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vermieden.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 2.

Zu Artikel 2 (Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Zu Nummer 1

In § 14 Absatz 4 TzBfG-E wird für die Befristungsabrede die Schriftform durch die Textform als Mindestanforderung ersetzt. Unter Berücksichtigung der Auslegung der §§ 126, 126a

BGB kann bereits nach geltendem Recht die schriftliche durch die elektronische Form, nämlich die qualifizierte elektronische Signatur nach § 126a BGB, ersetzt werden. Künftig kann die Befristung eines Arbeitsvertrages auch in Textform nach § 126b BGB vereinbart werden. Die Vereinbarung kann damit zukünftig zum Beispiel per E-Mail erfolgen.

Unangemessene negative Folgen sind durch den Wegfall des Schriftformerfordernisses und dessen Warn- und Beweisfunktion nicht zu erwarten. § 126b BGB bestimmt, dass - wenn die Textform durch Gesetz vorgeschrieben ist - eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden muss.

Zu Nummer 2

Die Änderung in Nummer 1 hat zur Folge, dass die Anforderungen an den Arbeitgeber bei der Befolgung der Formvorgabe abgesenkt werden. Die gesetzliche Wertung, die die Nichteinhaltung des Formerfordernisses als Unwirksamkeitsgrund im Vergleich zu den übrigen Unwirksamkeitsgründen bei befristeten Arbeitsverträgen anders behandelt, ist angesichts dessen nicht mehr gerechtfertigt. Satz 2 wird daher als Folge der Änderung in Nummer 1 gestrichen.

Zu Nummer 3

Es wird ein neuer Abschnitt 5 eingefügt, der die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 TzBfG für Arbeitsverhältnisse, die nach dem … [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens von Artikel 2 Nummer 3] und vor Ablauf des 31. Dezember 2030 begründet werden, modifiziert.

Für Arbeitsverhältnisse, die nach dem … [einsetzen: Datum des Tages vor dem Tag des Inkrafttretens von Artikel 2 Nummer 3] und vor Ablauf des 31. Dezember 2030 begründet werden, gilt danach § 14 Absatz 2 TzBfG für die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes mit den folgenden Maßgaben:

- Es gilt eine Höchstdauer von vier Jahren. Das heißt die Höchstdauer eines nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages wird für Einstellungen, die vor Ablauf des 31. Dezember 2030 erfolgen, befristet von zwei Jahren auf vier Jahre erhöht.

- Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die höchstens sechsmalige Verlängerung zulässig. Das heißt die maximal zulässige Anzahl der Verlängerungen eines nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages wird für Einstellungen, die vor Ablauf des 31. Dezember 2030 erfolgen, befristet von drei Verlängerungen auf sechs Verlängerungen erhöht.

- § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG findet einmalig keine Anwendung. Das Anschlussverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG beschränkt die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG auf Neueinstellungen, womit Befristungsketten vermieden werden. Mit der befristeten Regelung wird ein nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit einem bisherigen Arbeitgeber ausnahmsweise für eine einmalige Wiedereinstellung, die vor Ablauf des 31. Dezember 2030 erfolgt, ermöglicht. Auch im Fall einer derartigen einmaligen Wiedereinstellung vor Ablauf des 31. Dezember 2030 ist eine höchstens sechsmalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren zulässig.

Die Maßgaben gelten für Einstellungen, die vor Ablauf des 31. Dezember 2030 erfolgen, um in dieser wirtschaftlich besonders herausfordernden Zeit weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Im Übrigen finden die Voraussetzungen für die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG Anwendung.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes)

Die Änderung erfolgt zur Bereinigung des Normenbestandes.

Zu Artikel 4 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

§ 41 Absatz 3 SGB VI regelt eine Ausnahme vom Schriftformerfordernis des § 14 Absatz 4 TzBfG, wenn die Befristung eine Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze nach §§ 35 Satz 2, 235 SGB VI zum Gegenstand hat. Für solche Altersgrenzenvereinbarungen ist nach § 41 Absatz 3 SGB VI die Textform gemäß § 126b BGB ausreichend. Durch die Änderung in Artikel 2 Nummer 1 wird die Ausnahmeregelung in § 41 Absatz 3 SGB VI obsolet, weshalb sie in der Folge zu streichen ist.

Zu Artikel 5 (Änderung des Aktiengesetzes)

Die Änderungen des Aktiengesetzes dienen dazu, die Durchsetzung der Mitbestimmungsgesetze zu stärken. Dieses Ziel soll durch eine Erweiterung der Antragsberechtigungen im Statusverfahren nach § 98 AktG und eine Änderung der Kostenregelung in § 99 Absatz 6 AktG erreicht werden. Das Statusverfahren dient der Feststellung, ob und welche mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften auf eine Gesellschaft anzuwenden sind (vergleiche Bundestagsdrucksache 4/171, Seite 96). Über die Aktiengesellschaft hinaus ist das Statusverfahren kraft gesetzlicher Verweisungen auch auf andere Kapitalgesellschaften im Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze anzuwenden (vergleiche insbesondere § 6 Absatz 2 MitbestG). Für die dualistisch verfasste SE gilt das Statusverfahren nach Maßgabe von Artikel 9 Absatz 1 lit. c (ii) SE-VO in Verbindung mit § 17 Absatz 4 Satz 1 SEAG. Für die monistisch verfasste SE gilt nach §§ 25f. SEAG ein entsprechendes Verfahren. Das Statusverfahren ist als unstreitiges Verfahren nach § 97 AktG und als streitiges Verfahren nach §§ 98 und 99 AktG zweistufig ausgestaltet.

Das Ergebnis des Statusverfahrens ist für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats konstitutiv. Der Aufsichtsrat kann ohne die Durchführung eines Statusverfahrens nicht nach anderen als den bisher angewandten Rechtsvorschriften zusammengesetzt werden (§ 96 Absatz 4 AktG). Zweck dieses Kontinuitätsprinzips ist es, der Zusammensetzung des Aufsichtsrats eine sicherere Rechtsgrundlage zu geben und Zweifel an der Rechtsgültigkeit von Beschlüssen zu vermeiden (vergleiche Bundestagsdrucksache 4/171, Seite 133 zu § 93 Absatz 2 AktG alte Fassung).

Die Unternehmensleitung ist verpflichtet, jederzeit auf die gesetzmäßige Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinzuwirken. Kommt die Unternehmensleitung dieser Pflicht nach § 97 Absatz 1 AktG nicht nach, so sind die Antragsrechte der Arbeitnehmerseite nach § 98 Absatz 2 AktG bzw. § 26 SEAG das zentrale Instrument zur Durchsetzung ihrer Rechte nach den Mitbestimmungsgesetzen. § 26 Absatz 2 Nummer 3 SEAG verweist hinsichtlich der Antragsrechte der Arbeitnehmerseite auf § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 bis 10 des Aktiengesetzes. Zusätzlich ist nach § 26 Absatz 2 Nummer 4 SEAG auch der SE-Betriebsrat antragsberechtigt.

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Änderung des § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 AktG erweitert den Kreis der im Statusverfahren antragsberechtigten betriebsverfassungsrechtlichen Organe. Nach dem geltenden § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 AktG haben der Gesamtbetriebsrat der Gesellschaft oder, wenn in der Gesellschaft nur ein Betriebsrat besteht, der Betriebsrat ein Antragsrecht.

Mit der Änderung erhält in zwei Konstellationen auch der Konzernbetriebsrat – sofern ein solcher besteht – ein Antragsrecht. Zum einen ist der Konzernbetriebsrat nunmehr antragsberechtigt, wenn die Gesellschaft herrschendes Unternehmen eines Konzerns ist. Zum anderen besteht mit der Änderung ein Antragsrecht des Konzernbetriebsrats dann, wenn in der Gesellschaft kein Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat besteht.

Die Einräumung eines Antragsrechts des Konzernbetriebsrats für die Konzernspitze entspricht der im geltenden § 104 Absatz 1 Satz 3 Nummer 1 AktG getroffenen Regelung für die gerichtliche Ersatzbestellung des Aufsichtsrats. Die Antragsberechtigung trägt dem Umstand Rechnung, dass der Konzernbetriebsrat die gesamte Konzernbelegschaft repräsentiert und damit den Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die es bei der Ermittlung der maßgeblichen Arbeitnehmerzahl ankommt. Zudem ist die gesamte Konzernbelegschaft berechtigt, Arbeitnehmervertreter in einen bei der Konzernspitze gebildeten mitbestimmten Aufsichtsrat zu wählen. Damit erscheint der Konzernbetriebsrat auf der Ebene der Konzernspitze als das für die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung sachnächste betriebsverfassungsrechtliche Organ. Mit der Einräumung eines Antragsrechts des Konzernbetriebsrats für den Fall, dass in der Gesellschaft kein Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat besteht, wird an die subsidiäre Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats zur Einleitung von Betriebsratswahlen nach § 17 Absatz 1 BetrVG angeknüpft. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass die Einhaltung der Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung auch in betriebsratslosen Konzernunternehmen durch ein Organ der Betriebsverfassung gerichtlich durchgesetzt werden kann.

Mit der Änderung des § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 AktG wird die in § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 AktG-E vorgenommene Änderung entsprechend auf die Organe nach dem Sprecherausschussgesetz (SprAuG) übertragen. Zur Wahrung der Gleichberechtigung aller beteiligten Interessengruppen hat das Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23. März 2002 die Antragsrechte der Arbeitnehmervertretungen nach § 98 AktG auf die entsprechenden Interessenvertretungen der leitenden Angestellten übertragen (vergleiche Bundestagsdrucksache 14/8214, Seite 12). Dieser Gleichlauf soll erhalten bleiben.

Zu Buchstabe b

Die Änderung des § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 AktG erweitert die Antragsberechtigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im gerichtlichen Statusverfahren. Nach geltendem Recht ist für einen Antrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Quorum von einem Zehntel oder einhundert der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich. Beschäftigt eine Gesellschaft beispielsweise regelmäßig 600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unterliegt damit dem Drittelbeteiligungsgesetz, müssen sich 60 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammenfinden und organisieren, um das gerichtliche Statusverfahren einzuleiten. Dies bedeutet in der Praxis eine so hohe Hürde, dass Anträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 AktG soweit ersichtlich nicht vorkommen (vergleiche Bayer, Gesetzgeberische Möglichkeiten de lege ferenda zur Verhinderung rechtswidriger Ignorierung der Unternehmensmitbestimmung, Die Aktiengesellschaft (2023), Seiten 137, 142).

Damit das Antragsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Praxis tatsächlich wahrgenommen wird, soll die erforderliche Mindestzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deutlich reduziert werden. § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 8 Alternative 2 AktG-E sieht vor, dass dreißig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Statusverfahren antragsberechtigt sind. Ein Bedürfnis zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst besteht insbesondere dann, wenn die nach § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 bis 7 AktG antragsberechtigten Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und leitenden Angestellten in der Gesellschaft nicht eingerichtet sind. Ferner kommt dem Antragsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besondere Bedeutung zu, wenn Interessenvertretungen zwar eingerichtet sind, sie aber von ihren Antragsrechten im Statusverfahren keinen Gebrauch machen. Auf Seiten der Anteilseigner ist zudem jeder einzelne Aktionär antragsberechtigt.

Neben der Mindestzahl von dreißig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird die Alternative eines Zehntels der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beibehalten. Dieses Quorum kann im Einzelfall zu einer Antragsberechtigung von weniger als dreißig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führen, weil ein Mitbestimmungsrecht im Aufsichtsrat nach § 1 Absatz 1 Nummer 1 DrittelbG auch in Aktiengesellschaften mit weniger als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern besteht, wenn die Gesellschaft vor dem 10. August 1994 eingetragen worden und keine Familiengesellschaft ist. Die Rechtsprechung verlangt für eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat solcher Gesellschaften lediglich eine Mindestzahl von fünf wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (BGH, Beschluss vom 7. Februar 2012 - II ZB 14/11).

Zu Buchstabe c

Die Änderung des § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 10 AktG erweitert die Antragsberechtigung der Gewerkschaften im Statusverfahren. Nach geltendem Recht haben die Gewerkschaften nur dann ein Antragsrecht, wenn sie nach den gesetzlichen Vorschriften, deren Anwendung streitig oder ungewiss ist, ein gesetzliches Vorschlagsrecht hätten. Ein solches Vorschlagsrecht der Gewerkschaften sehen nur das Mitbestimmungsgesetz und das Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) vor. Das Drittelbeteiligungsgesetz sieht ein gesetzliches Vorschlagsrecht der Gewerkschaften hingegen nicht vor. Auch in der SE gibt es in der Regel kein gesetzliches Vorschlagsrecht der Gewerkschaften, da die Regelungen zur Mitbestimmung in der SE vorrangig kraft Vereinbarung gelten. Vor diesem Hintergrund ist es geboten, dass die Gewerkschaften künftig unabhängig von einem gesetzlichen Vorschlagsrecht Statusverfahren einleiten können.

Daher enthält § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 10 AktG-E ein Antragsrecht der Gewerkschaften im Statusverfahren unabhängig von einem gesetzlichen Vorschlagsrecht. Voraussetzung der Antragsberechtigung ist ein Interesse der Gewerkschaft, Wahlrechte mindestens eines ihrer Mitglieder bei der Besetzung des Aufsichtsrats der Gesellschaft durchzusetzen. Ein solches Interesse besteht, wenn die Gewerkschaft entweder in der Gesellschaft selbst oder einem anderen Unternehmen vertreten ist, dessen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach den gesetzlichen Vorschriften, deren Anwendung streitig oder ungewiss ist, selbst oder durch Delegierte an der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Gesellschaft teilnehmen. An der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der herrschenden Gesellschaft eines Konzerns nehmen nach den Mitbestimmungsgesetzen auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der übrigen Konzernunternehmen teil (vergleiche insbesondere § 2 Absatz 1 DrittelbG, § 5 MitbestG). An der Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern einer Komplementärgesellschaft nehmen unter den Voraussetzungen von § 4 MitbestG die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kommanditgesellschaft teil. Eine Gewerkschaft ist dann in einem Unternehmen vertreten, wenn wenigstens ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin des betreffenden Unternehmens ihr Mitglied ist. Die Betriebsverfassung räumt den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften besondere Initiativrechte ein, insbesondere um die gesetzliche Betriebsverfassung durch die Einladung zu einer Betriebsversammlung nach § 17 Absatz 3 BetrVG zu realisieren. Insofern ist es folgerichtig, dass die Gewerkschaften künftig

auch zur Realisierung der Unternehmensmitbestimmung im Rahmen des Statusverfahrens stärker beitragen können.

Zu Nummer 2

Die Änderung des § 99 Absatz 6 Satz 2 AktG erweitert die Kostenpflicht der Gesellschaft im gerichtlichen Statusverfahren, sofern der Vorstand der Gesellschaft seiner Pflicht darauf hinzuwirken, dass der Aufsichtsrat ordnungsgemäß zusammengesetzt ist, nicht nachgekommen ist.

Im Antragsverfahren schuldet nach § 22 Absatz 1 des Gerichts- und Notarkostengesetzes (GNotKG) grundsätzlich der Antragsteller die Gerichtskosten. Davon abweichend bestimmt § 23 Nummer 10 GNotKG im Verfahren über die gerichtliche Entscheidung über die Zusammensetzung des Aufsichtsrats nach §§ 98 und 99 AktG die Gesellschaft als Kostenschuldnerin der Gerichtskosten. Hintergrund hierfür ist, dass die Feststellung der ordnungsgemäßen Zusammensetzung des Aufsichtsrats in erster Linie im Interesse der Gesellschaft liegt (vergleiche Bundestagsdrucksache 4/171, Seite 136 zu § 96 Absatz 6 Satz 5 AktG). Nur ausnahmsweise können die Gerichtskosten gemäß § 99 Absatz 6 Satz 1 AktG ganz oder zum Teil dem Antragsteller auferlegt werden, wenn dies der Billigkeit entspricht (zum Beispiel im Falle eines offensichtlich unzulässigen oder offensichtlich unbegründeten Antrags). Die (außergerichtlichen) Kosten der Beteiligten hingegen werden nach dem geltenden § 99 Absatz 6 Satz 2 AktG nicht erstattet. Außergerichtliche Kosten trägt somit vorbehaltlich eines materiell-rechtlichen Anspruchs auf Kostenerstattung jeder am Statusverfahren Beteiligte selbst. Der Antragsteller im Statusverfahren trägt damit nach dem geltenden Recht insbesondere die Kosten für die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts selbst. Gleichzeitig trägt der Antragsteller nicht das Risiko, für außergerichtliche Kosten anderer Beteiligter einstehen zu müssen.

Mit der Änderung bleibt es bei dem Grundsatz, dass außergerichtliche Kosten der Beteiligten nicht erstattet werden; das Gericht hat allerdings der Gesellschaft nach § 99 Absatz 6 Satz 2 2. Halbsatz AktG-E die Kosten anderer Beteiligter aufzuerlegen, wenn der Vorstand der Gesellschaft seine Pflicht nach § 97 Absatz 1 AktG verletzt und eine Entscheidung nach § 98 Absatz 1, Absatz 2 Nummer 1 AktG nicht beantragt hat. Mit dieser Änderung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Verantwortung dafür, dass der Aufsichtsrat ordnungsgemäß zusammengesetzt ist, bei der Gesellschaft liegt. Der Vorstand der Gesellschaft ist verpflichtet, jederzeit auf die gesetzmäßige Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinzuwirken. Ist der Vorstand der Ansicht, dass der Aufsichtsrat nicht nach den für ihn maßgebenden gesetzlichen Vorschriften zusammengesetzt ist, so ist er verpflichtet, dies unverzüglich nach Maßgabe des § 97 Absatz 1 AktG bekanntzumachen. Anstelle der Bekanntmachung nach § 97 Absatz 1 AktG kann der Vorstand auch unmittelbar die Entscheidung des Gerichts nach § 98 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 Nummer 1 AktG beantragen (vergleiche Bundestagsdrucksache 4/171, Seite 134 zu § 94 AktG alte Fassung). Leitet der Vorstand pflichtwidrig weder das unstreitige noch das streitige Statusverfahren ein, so können stattdessen die anderen nach § 98 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 10 AktG Antragsberechtigten das gerichtliche Verfahren einleiten, um auf eine gesetzmäßige Zusammensetzung des Aufsichtsrats hinzuwirken. In diesem Fall ist es sachgerecht, dass die Gesellschaft neben den Gerichtskosten auch die außergerichtlichen Kosten des Verfahrens trägt. Die Erstattungspflicht der Gesellschaft nach § 99 Absatz 6 Satz 2 2. Halbsatz AktG-E gilt unabhängig davon, ob dem Antrag stattgegeben wird und umfasst insbesondere die Rechtsanwaltskosten der anderen Beteiligten.

Zu Artikel 6 (Änderung des SE-Beteiligungsgesetzes)

Seit dem Inkrafttreten des SEBG im Jahr 2004 hat die Rechtsform der SE in Deutschland eine weite Verbreitung gefunden. Die praktischen Erfahrungen mit der Rechtsform der SE geben Anlass, die Umsetzung der SE-Richtlinie punktuell nachzubessern. Dazu wird die Umsetzung des Missbrauchsverbots detaillierter geregelt (siehe Nummern 4 bis 6) und es

werden Klarstellungen zum Umfang des von der SE-Richtlinie gewährleisteten Bestandsschutzes vorgenommen (siehe Nummern 1 bis 3).

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung durch das Einfügen eines neuen § 43a SEBG.

Zu Nummer 2 bis 4

Eine SE-Gründung darf nicht kraft Gesetzes zu einem Verlust von Mitbestimmungsrechten führen. Ziel der Einfügungen ist es zu verhindern, dass ein rechtswidriges Ignorieren der nationalen Mitbestimmungsgesetze durch eine SE-Gründung festgeschrieben wird. Dazu wird klargestellt, dass der gesetzliche Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten in der SE an die für die beteiligten Gesellschaften maßgebenden nationalen Rechtsvorschriften anknüpft. Für die Unternehmensmitbestimmung maßgebend sind für Aktiengesellschaften sowie für Gesellschaften mit beschränkter Haftung nach deutschem Recht grundsätzlich das Drittelbeteiligungsgesetz oder das Mitbestimmungsgesetz. Im Rahmen der Gründung einer SE wird die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der SE nach dem SEBG vorrangig kraft Vereinbarung geregelt. Sofern keine Vereinbarung geschlossen wird, schützt die gesetzliche Auffangregelung nach Maßgabe der §§ 34 und 35 SEBG die Mitbestimmungsrechte, die in den an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften bestehen. Im Fall der SE-Gründung durch Umwandlung gilt auch bei Abschluss einer Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten nach Maßgabe des § 21 Absatz 6 SEBG.

Wird die SE von einer Gesellschaft gegründet, die die Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignoriert, so werden unterschiedliche Auffassungen dazu vertreten, ob im Rahmen der §§ 34 und 35 SEBG und des § 21 Absatz 6 SEBG auf den tatsächlich praktizierten, ggf. rechtswidrigen Mitbestimmungsstatus („Ist-Mitbestimmung“) oder auf die nach den Mitbestimmungsgesetzen maßgebenden Rechtsvorschriften („Soll-Mitbestimmung“) abzustellen ist. Die obergerichtliche Rechtsprechung hat sich in mehreren Konstellationen für eine Maßgeblichkeit der „Soll-Mitbestimmung“ ausgesprochen (siehe OLG Frankfurt a. M., Beschl. v. 27. August 2018 – 21 W 29/18; OLG München, Beschl. v. 26. März 2020 – 31 Wx 278/18). Die SE-Richtlinie verfolgt nach ihrem Erwägungsgrund 18 das Ziel, Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern. Diesem Schutzzweck widerspricht es, auf die „Ist-Mitbestimmung“ abzustellen, da auf diesem Weg ein rechtswidriger Zustand dauerhaft perpetuiert würde. In Anknüpfung an die Entwicklung der EuGH-Rechtsprechung (vgl. EuGH, Urteil vom 18. Oktober 2022, C-677/20, IG Metall und Verdi, Randnummer 37) wird daher mit den Einfügungen sowohl in §§ 34 und 35 SEBG als auch in § 21 Absatz 6 SEBG gesetzlich klargestellt, dass maßgeblicher Bezugspunkt die für die beteiligten Gesellschaften geltenden Mitbestimmungsgesetze sind („Soll-Mitbestimmung“). Dies gilt unabhängig davon, ob ein Statusverfahren nach § 97 oder § 98 AktG zur Durchsetzung der maßgebenden Mitbestimmungsgesetze vor Eintragung der SE eingeleitet oder durchgeführt wurde.

Zu Nummer 5

§ 43 SEBG wird neugefasst und konkretisiert. Die Änderungen der Regelung zum Missbrauchsverbot sollen Mitbestimmungsvermeidung verhindern bzw. beenden. Insbesondere soll verhindert werden, dass eine arbeitnehmerlos gegründete Vorrats-SE genutzt wird, um Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu umgehen.

Artikel 11 der SE-Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, durch geeignete Maßnahmen zu verhindern, dass eine SE dazu missbraucht wird, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Dieser Handlungsauftrag ist konkretisierungsbedürftig. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs setzt der Nachweis einer missbräuchlichen Praxis zum einen eine Gesamtheit objektiver Umstände voraus, aus denen sich ergibt, dass trotz formaler Einhaltung der in der Unionsregelung

vorgesehenen Bedingungen das Ziel dieser Regelung nicht erreicht wurde, und zum anderen ein subjektives Element, nämlich die Absicht, sich einen aus der Unionsregelung resultierenden Vorteil zu verschaffen, indem die Voraussetzungen für seine Erlangung künstlich geschaffen werden (EuGH, Urteil vom 16. Mai 2024 - C-706/22, Randnummer 57). Die Prüfung des Vorliegens einer missbräuchlichen Praxis verlangt, alle Tatsachen und Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, einschließlich derjenigen aus der Zeit nach dem Vorgang, dessen missbräuchlicher Charakter geltend gemacht wird (EuGH, Urteil vom 21. Dezember 2023, C-38/21, C-47/21 und C-232/21, Randnummer 286). Das für den Missbrauch erforderliche subjektive Element kann sich auch aus objektiven Anhaltspunkten ergeben (vgl. EuGH, Urteil vom 21. Februar 2006, C-255/02, Randnummer 75). Dabei ist zu berücksichtigen, dass missbräuchliche Gestaltungen auch schrittweise vollzogen werden können. In der Gesamtschau kann sich die Nutzung einer SE als missbräuchlich erweisen, selbst wenn es die einzelnen Schritte für sich genommen jeweils nicht sind. Die bloße Möglichkeit, sich der Unternehmensmitbestimmung auch nach nationalem Recht zu entziehen, schließt eine missbräuchliche Umgehung der SE-Richtlinie nicht von vornherein aus (vgl. Schubert, RdA 2025, 38, 42).

Mit der Änderung des § 43 Satz 2 SEBG wird eine widerlegliche gesetzliche Vermutung aufgestellt, wonach in zwei Fallgestaltungen von Rechtsmissbrauch auszugehen ist. Zum einen wird Rechtsmissbrauch vermutet, wenn eine zunächst arbeitnehmerlos gegründete SE (insbesondere eine Vorrats-SE) erstmals mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und kein Verhandlungsverfahren durchführt. Zum anderen wird Rechtsmissbrauch vermutet, wenn innerhalb von vier Jahren ab Gründung der SE oder ab Aktivierung einer zunächst arbeitnehmerlos gegründeten SE Schwellenwerte des nationalen Mitbestimmungsrechts überschritten werden. Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Missbrauchsverbot ist, dass Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung geführt werden müssen; bei Scheitern der Verhandlungen erfolgt die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kraft Gesetzes.

Nach dem geltenden § 43 Satz 2 SEBG wird Missbrauch vermutet, wenn ohne Durchführung eines Verfahrens nach § 18 Absatz 3 SEBG innerhalb eines Jahres nach Gründung der SE strukturelle Änderungen stattfinden, die bewirken, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte vorenthalten oder entzogen werden. Problematisch ist an der Regelung, dass sie auf eine Rechtsverletzung des § 18 Absatz 3 SEBG beschränkt ist, um einen Rechtsmissbrauch zu vermuten. Strukturelle Änderungen nach Gründung einer SE werden mit § 18 Absatz 3 SEBG in einer separaten Vorschrift geregelt, die inhaltlich nicht deckungsgleich mit dem Missbrauchsverbot ist. Daher wird die Vermutungsregelung nach § 43 Satz 2 SEBG-E vollständig neu gefasst und für zwei Fallgestaltungen des Missbrauchs (Nummer 1 und Nummer 2) konkretisiert.

Nicht jede Nutzung einer SE, in deren Folge es zu einem Weniger an Mitbestimmung kommt als bei einer Beibehaltung anderer Gesellschaftsformen bestanden hätte, stellt einen Rechtsmissbrauch dar. Insbesondere bei einem kontinuierlichen Anwachsen der Arbeitnehmerzahl über einen längeren Zeitraum ist die Fortgeltung eines bestimmten Mitbestimmungsstatus oftmals faktische Folge des in der SE-Richtlinie vorgesehenen Vorher-Nachher-Prinzips. Mit der Benennung von zwei Missbrauchskonstellationen und der Widerlegbarkeit der Vermutung wird sichergestellt, dass § 43 SEBG-E das Vorher-Nachher-Prinzip und die Regelungen der SE-Richtlinie hierzu nicht negiert, sondern in Einklang mit Artikel 11 der SE-Richtlinie Rechtsmissbrauch und dessen Bekämpfung zielgenau und angemessen adressiert.

Die erste gesetzliche Vermutung wird nach § 43 Satz 2 Nummer 1 SEBG-E für den Fall aufgestellt, dass die SE allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften erstmals mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und kein Verhandlungsverfahren nach diesem Gesetz durchführt. Hiermit soll verhindert werden, dass eine zunächst arbeitnehmerlos gegründete (Vorrats-)SE genutzt wird, um Beteiligungsrechte der

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu umgehen. Ab einer Mindestzahl von zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Besetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums zur Durchführung des SE-Verhandlungsverfahrens faktisch möglich (vgl. § 5 Absatz 1 Satz 2 SEBG).

Anders als die bis dato herrschende Meinung in Rechtsprechung und Literatur hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 16. Mai 2024 entschieden, dass Artikel 12 Absatz 2 der SE-Verordnung in Verbindung mit den Artikeln 3 bis 7 der SE-Richtlinie keine Verpflichtung vorsieht, in einer bereits gegründeten und - mangels Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne vorheriges Verhandlungsverfahren - eingetragenen SE das Verhandlungsverfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachzuholen (Rechtssache C-706/22, Randnummer 54).

Infolgedessen kann es zum Beispiel durch Nutzung einer arbeitnehmerlos gegründeten Vorrats-SE dazu kommen, dass Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der SE-Richtlinie gänzlich unterbleiben. Hierdurch würden die arbeitnehmerschützenden Regelungen der SE-Richtlinie zu Informations- und Konsultationsrechten durch einen SE-Betriebsrat, die die SE-Richtlinie für die Gründung einer SE generell vorsieht, als auch - je nach Fallkonstellation - Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene nicht zur Anwendung kommen. Das damit einhergehende Missbrauchspotential ist offensichtlich und macht deutlich, dass für die Aktivierung einer arbeitnehmerlos gegründeten SE im Rahmen der Umsetzung von Artikel 11 der SE-Richtlinie (Verfahrensmissbrauch) in das nationale Recht Handlungsbedarf besteht. Hinsichtlich der insoweit zu ergreifenden Maßnahmen räumt die Richtlinie nach dem Europäischen Gerichtshof den Mitgliedstaaten ausdrücklich einen Wertungsspielraum ein (EuGH, Urteil vom 16. Mai 2024 - C-706/22, Randnummern 55 ff.).

Um der SE-Richtlinie auch in den Fällen der missbräuchlichen Nutzung einer zunächst arbeitnehmerlos gegründeten SE zur Geltung zu verhelfen, wird nach § 43 Satz 2 Nummer 1 SEBG-E Rechtsmissbrauch vermutet, wenn die SE allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften erstmals mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und kein Verhandlungsverfahren nach dem SE-Beteiligungsgesetz durchführt. Anknüpfungspunkt für die Vermutung missbräuchlichen Verhaltens ist hier also der Umstand, dass die (erstmalige) Gründung einer SE, die nach der SE-Verordnung und der SE-Richtlinie die Durchführung eines Verhandlungsverfahrens erfordert, unterbleibt. Stattdessen wird anstelle der (erstmaligen) Gründung einer SE auf eine bereits bestehende Vorrats-SE zurückgegriffen und auch nach Einstellung einer hinreichenden Zahl von Beschäftigten kein Verhandlungsverfahren durchgeführt. Mithin entfällt der Aufwand eines Verhandlungsverfahrens, den eine Gründung durch die eigentlichen wirtschaftlichen Akteure beinhaltet hätte. Dies erweckt den Anschein, dass dieser Weg gerade deshalb verwendet wird, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten.

Die zweite gesetzliche Vermutung hat zwei zeitliche Anknüpfungspunkte. § 43 Satz 2 Nummer 2 Alternative 1 SEBG-E gilt zunächst für den Fall, dass innerhalb von vier Jahren ab dem Zeitpunkt der Gründung der SE Schwellenwerte des nationalen Mitbestimmungsrechts überschritten werden. Hiermit soll eine missbräuchliche Nutzung des sogenannten Einfriereffekts im Zusammenhang mit der SE-Gründung verhindert werden. Werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der SE Mitbestimmungsrechte allerdings verwehrt, die ihnen nach dem jeweiligen nationalen Recht zustehen würden, wenn das Unternehmen nicht in der Rechtsform einer SE organisiert wäre, so liegt darin ein Vorenthalten von Beteiligungsrechten (vergleiche Grohmann, Mitbestimmungsvereitelung nach § 43 SEBG, Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Berlin (2020), Seiten 198 bis 204; Krause, Eindämmung des „Einfriereffekts“ bei der europäischen Gesellschaft (SE), Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Mitbestimmungsreport Nummer 77 (2023), Seiten 19 ff.).

Missbräuchlich kann ein solches Vorenthalten dann sein, wenn ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der SE-Gründung und dem Überschreiten eines Schwellenwerts des nationalen Mitbestimmungsrechts besteht. Nach dem neugefassten § 43 Satz 2 Nummer 2 Alternative 1 SEBG-E wird Missbrauch vermutet, wenn innerhalb von vier Jahren ab dem Zeitpunkt der Gründung der SE Änderungen stattfinden, die, wenn sie bereits vor Gründung der SE erfolgt wären, zu einer Anwendbarkeit der Regelungen über die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kraft Gesetzes oder zu einem größeren Umfang der Mitbestimmung kraft Gesetzes nach § 35 SEBG geführt hätten. Der zeitliche Zusammenhang zwischen der SE-Gründung und dem Überschreiten eines Schwellenwerts des nationalen Mitbestimmungsrechts indiziert in einer solchen Konstellation, dass die SE-Gründung bewusst gewählt wurde, um die Einführung oder Erweiterung von Mitbestimmungsrechten nach nationalem Recht zu vermeiden. Der Zeitraum von vier Jahren entspricht der in der GesRRL vorgesehenen Schutzfrist nach grenzüberschreitenden Umwandlungen (vergleiche Artikel 86l Absatz 7, Artikel 133 Absatz 7, Artikel 160l Absatz 7 Richtlinie (EU) 2017/1132, geändert durch Richtlinie (EU) 2019/2121). Es wird insoweit ein Gleichlauf mit dem entsprechenden Missbrauchsverbot in § 36 MgFSG geschaffen.

Die Gefahr der missbräuchlichen Nutzung der SE besteht nicht nur, wenn die SE erstmals gegründet wird; die Problematik stellt sich in gleicher Weise, wenn eine arbeitnehmerlos gegründete SE (insbesondere eine Vorrats-SE) aktiviert wird und nachträgliche Änderungen eintreten. Deshalb knüpft die gesetzliche Vermutung in § 43 Satz 2 Nummer 2 SEBG-E im Hinblick auf den Beginn des Vier-Jahres-Zeitraums nicht nur an den Zeitpunkt der Gründung der SE an, sondern auch an den Zeitpunkt der Aktivierung einer arbeitnehmerlos gegründeten SE. Im Fall der arbeitnehmerlosen Gründung der SE beginnt die Vier-Jahres-Frist nach § 43 Satz 2 Nummer 2 Alternative 2 SEBG-E erst ab dem Zeitpunkt zu laufen, zu dem die SE allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften erstmals mindestens zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, also erstmals die Durchführung des Verhandlungsverfahrens möglich geworden ist. Dieser Regelung bedarf es deshalb, weil andernfalls die Vermutungsregelung nach Nummer 2 zum Beispiel in Fällen der Nutzung einer Vorrats-SE, deren Gründung mehr als vier Jahre zurückliegt, leerlaufen würde.

Die Vermutungen des § 43 Satz 2 Nummer 1 und Nummer 2 SEBG-E können widerlegt werden. Geeignet zur Widerlegung der gesetzlichen Vermutung nach § 43 Satz 2 Nummer 2 SEBG-E kann eine Beteiligungsvereinbarung sein, die im Rahmen der gebotenen Gesamtbetrachtung Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichert. So kann es gegen einen Missbrauch der SE zulasten von Mitbestimmungsrechten sprechen, wenn ein besonderes Verhandlungsgremium mit der Unternehmensleitung eine Beteiligungsvereinbarung geschlossen hat und diese Vereinbarung eine Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE vorsieht und dabei auch geplante künftige Entwicklungen wie eine Erhöhung der Arbeitnehmerzahl berücksichtigt. Die Unternehmen können damit selbst dazu beitragen, dass sie die Missbrauchsvermutung nach § 43 Satz 2 widerlegen können. Nicht widerlegt werden kann die Missbrauchsvermutung jedoch dadurch, dass neben der bewussten Vorenthaltung von Beteiligungsrechten weitere Motive wirtschaftlicher Natur bestehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 26. November 2024 (1 ABR 37/20) entschieden, dass § 43 SEBG angesichts der im geltenden § 45 Absatz 1 Nummer 2 SEBG vorgesehenen strafrechtlichen Sanktionierung des Rechtsmissbrauchsverbots keine Verpflichtung zur Durchführung eines Verhandlungsverfahrens enthalte.

Bei der Auswahl geeigneter Rechtsfolgen zur Verhinderung des Rechtsmissbrauchs besteht ein Umsetzungsspielraum der Mitgliedsstaaten. Dieser europarechtlich eingeräumte Regelungsspielraum erfasst auch die Anordnung von nachträglichen Verhandlungen in Missbrauchsfällen (Schlussanträge Generalanwalt de la Tour, C-706/22, Randnummer 66). Vor dem Hintergrund der neu gefassten Vermutungsregelung nach § 43 Satz 2 SEBG-E wird die bislang vorgesehene strafrechtliche Sanktionierung aufgehoben. Nach § 43 Satz 3 SEBG-E wird im Missbrauchsfall nunmehr die Pflicht zu Verhandlungen zwischen

der SE-Leitung und der Arbeitnehmerseite über die Einführung oder den Ausbau von Mitbestimmungsrechten entsprechend den §§ 4 bis 20 SEBG vorgesehen. Die Vorschriften gelten dabei mit der Maßgabe, dass nach der SE-Gründung an die Stelle der Leitungen der beteiligten Gesellschaften die Leitung der SE tritt. Wird in den Verhandlungen keine Einigung erzielt, sind die §§ 22 bis 33 SEBG über den SE-Betriebsrat kraft Gesetzes und die §§ 34 bis 38 SEBG über die Mitbestimmung kraft Gesetzes unter Berücksichtigung der nach der SE-Gründung bzw. nach der SE-Aktivierung eingetretenen Änderungen anzuwenden. Dies bedeutet insbesondere, dass im Missbrauchsfall beim Scheitern der Verhandlungen in einer SE mit in der Regel mehr als 500 inländischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE eingeführt werden muss, in einer SE mit in der Regel mehr als 2.000 inländischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern die paritätische Mitbestimmung. Eine solche Anwendung der Regelungen der Mitbestimmung kraft Gesetzes entspricht der Anwendung derjenigen Normen, die durch künstliche Gestaltung umgangen wurden. Zur Sicherung der Mitbestimmung handelt es sich bei diesen Rechtsfolgen um ein - gegenüber der strafrechtlichen Sanktionierung - milderes, im Ergebnis aber effektiveres Mittel.

Zu Nummer 6

Zur effektiven Rechtsdurchsetzung wird in § 43a SEBG-E eine Regelung zur Missbrauchskontrolle durch das Registergericht eingefügt. Die Formulierung orientiert sich an Regelungen zur grenzüberschreitenden Umwandlung (§ 316 Absatz 3 und § 343 Absatz 3 Umwandlungsgesetz).

Die Einfügung zur Regelung einer ausdrücklichen Prüfpflicht durch das Registergericht in § 43a SEBG-E verfolgt das Ziel, eine missbräuchliche Nutzung der SE zur Mitbestimmungsvermeidung besser zu verhindern. Hierzu wird geregelt, dass bei einer wirtschaftlichen Neugründung auch die Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angegeben werden muss, die die SE gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften bei Aufnahme ihres Geschäftsbetriebes voraussichtlich beschäftigen wird. Ferner hat das Registergericht vor Eintragungen im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Neugründung zu prüfen, ob eine SE dazu missbraucht wird oder werden soll, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten, und die Eintragung gegebenenfalls abzulehnen.

Das Registergericht ist bereits heute berechtigt, die Eintragung einer SE bzw. Eintragungen aufgrund einer strukturellen Änderung der SE auf Grundlage von § 43 SEBG abzulehnen, wenn es Missbrauch feststellt (vergleiche zum Beispiel Habersack/Henssler/Höpfner, Mitbestimmungsrecht, 5. Auflage 2025, § 43 SEBG, Randnummer 15 m.w.N.; Köln-Komm.AktG/Feuerborn, 4. Auflage 2021, § 43 SEBG, Randnummer 9 m.w.N.; Lutter/Hommelhoff/Teichmann/Oetker, SE-Kommentar, 3. Auflage 2025, § 43 SEBG, Randnummer 12 m.w.N.; MüKoAktG/Jacobs, 6. Auflage 2025, § 43 SEBG, Randnummer 10 m.w.N.). Diese registergerichtliche Missbrauchskontrolle wird durch § 43a SEBG-E nachgeschärft.

Zum einen schreibt § 43a Satz 2 SEBG-E nunmehr eine Prüfungspflicht vor, die allerdings auf Anmeldungen im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Neugründung beschränkt ist. Spätere Anmeldungen, die mit der Aktivierung der Gesellschaft nicht im Zusammenhang stehen, werden nicht erfasst. Die wirtschaftliche Neugründung ist als solche gegenüber dem Registergericht offenzulegen (siehe Bundesgerichtshof, Beschluss vom 9. Dezember 2002 – II ZB 12/02). Auch ohne Offenlegung kann sich die wirtschaftliche Neugründung dem Registergericht aus dem Inhalt einer Anmeldung aufdrängen (siehe Krafka, Registerrecht, 13. Auflage 2026, Randnummer 1109a). In diesen Fällen prüft das Gericht umfassend, ob die SE dazu missbraucht wird oder werden soll, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch wird in den in § 43 Satz 2 SEBG-E genannten Fällen auch für das registerrechtliche Verfahren (widerleglich) vermutet. Für diese Prüfung benötigt das Registergericht nähere Angaben zur Anzahl

der Arbeitnehmer, die die SE gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften bei Aufnahme ihres Geschäftsbetriebes voraussichtlich beschäftigen wird. Vor diesem Hintergrund statuiert § 43a Satz 1 SEBG-E eine Pflicht, hierzu bei einer wirtschaftlichen Neugründung Angaben zu machen. Werden diese Angaben (auch innerhalb einer vom Registergericht bestimmten angemessenen Frist) unterlassen, ist auch dies nach § 43a Satz 3 SEBG-E eine (widerlegliche) Missbrauchsvermutung.

Zum anderen wird das Ablehnungsrecht zu einer Ablehnungspflicht verdichtet. Deckt das Registergericht im Rahmen der Pflichtprüfung nach § 43a Satz 2 SEBG-E oder auf andere Weise auf, dass Rechtsmissbrauch vorliegt, lehnt es die Eintragung nach § 43a Satz 4 SEBG-E ab. Auf diese Weise soll die Unternehmensleitung in den Fällen des § 43 Satz 2 SEBG-E dazu angehalten werden, möglichst frühzeitig ein Verhandlungsverfahren nach dem SE-Beteiligungsgesetz einzuleiten. Die Unternehmen haben es selbst in der Hand, Anhaltspunkte für einen Missbrauch der SE bei der Registereintragung auszuräumen.

Mit dem neuen § 43a SEBG-E werden den Registergerichten keine Ermittlungspflichten auferlegt, insbesondere hinsichtlich der Frage, ob eine wirtschaftliche Neugründung vorliegt oder ob es außer den bei der wirtschaftlichen Neugründung offenzulegenden Umständen noch weitere Anhaltspunkte für einen Missbrauch geben könnte.

Zu Nummer 7

Vor dem Hintergrund der neu gefassten Vermutungsregelung nach § 43 Satz 2 SEBG-E wird die bislang vorgesehene strafrechtliche Sanktionierung einer Verletzung des Missbrauchsverbots aufgehoben. Nach § 43 Satz 3 SEBG-E wird im Missbrauchsfall die Pflicht zu Verhandlungen zwischen der SE-Leitung und der Arbeitnehmerseite über die Einführung oder den Ausbau von Mitbestimmungsrechten normiert. Siehe im Übrigen Einzelbegründung zu Nummer 5.

Zu Artikel 7 (Änderung des SCE-Beteiligungsgesetzes)

Ziel der Einfügungen ist es zu verhindern, dass das rechtswidrige Ignorieren der Mitbestimmungsgesetze durch eine SCE-Gründung perpetuiert wird. Dazu wird entsprechend der Änderungen des SE-Beteiligungsgesetzes klargestellt, dass der von der Richtlinie 2003/72/EG gewährleistete Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten an die für die beteiligten Gesellschaften maßgebenden Rechtsvorschriften („Soll-Mitbestimmung“) anknüpft. Siehe im Übrigen Einzelbegründung zur parallelen Änderung der §§ 21, 34 und 35 SEBG (siehe Artikel 7 Nummer 1 bis 3).

Zu Artikel 8 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung)

Ziel der Einfügungen ist es zu verhindern, dass das rechtswidrige Ignorieren der Mitbestimmungsgesetze durch eine grenzüberschreitende Verschmelzung perpetuiert wird. Dazu wird klargestellt, dass der von der Richtlinie (EU) 2017/1132 gewährleistete Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten an die für die an der grenzüberschreitenden Verschmelzung beteiligten Gesellschaften maßgebenden Rechtsvorschriften („Soll-Mitbestimmung“) anknüpft. Siehe im Übrigen Einzelbegründung zur parallelen Änderung der §§ 34 und 35 SEBG (Artikel 7 Nummer 2 und 3).

Zu Artikel 9 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitendem Formwechsel und grenzüberschreitender Spaltung)

Ziel der Einfügungen ist es zu verhindern, dass das rechtswidrige Ignorieren von Mitbestimmungsgesetzen durch einen grenzüberschreitenden Formwechsel oder eine grenzüberschreitende Spaltung perpetuiert wird. Dazu wird klargestellt, dass der von der Richtlinie (EU) 2019/2121 gewährleistete Bestandsschutz von Mitbestimmungsrechten an die für die

formwechselnde oder sich spaltende Gesellschaft maßgebenden Rechtsvorschriften („Soll-Mitbestimmung“) anknüpft. Siehe im Übrigen Einzelbegründung zur parallelen Änderung der §§ 34 und 35 SEBG (Artikel 7 Nummer 2 und 3).

Zu Artikel 10 (Änderung des Rechtspflegergesetzes)

Eintragungen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Neugründung der SE können nach § 3 Nummer 2 Buchstabe d in Verbindung mit § 17 des Rechtspflegergesetzes (RPflG) in die Zuständigkeit des Rechtspflegers oder des Richters fallen. Dementsprechend ist für die funktionale Zuständigkeit der Prüfung und Entscheidung nach § 43a SEBG-E die Art der begehrten Eintragung entscheidend. Bestimmte Registersachen sind nach § 17 RPflG dem Richter vorbehalten, soweit nicht die Landesregierungen durch Rechtsverordnung den Richtervorbehalt nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 RPflG aufheben. Die Ergänzung des § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 RPflG soll sicherstellen, dass die Prüfung und Entscheidung nach § 43a SEBG-E, soweit sie Geschäfte nach § 17 RPflG betrifft, dem Richter vorbehalten bleiben. Dies entspricht der Bedeutung des Missbrauchsverbots nach § 43 SEBG. Ebenso wie die Missbrauchsprüfung nach § 43a SEBG-E selbst ist auch die zwingende Richterzuständigkeit auf Fälle beschränkt, in denen die wirtschaftliche Neugründung offengelegt wird oder sich dem Registergericht aufdrängt. Eine originäre Zuständigkeit des Rechtspflegers nach § 3 Nummer 2 Buchstabe d in Verbindung mit § 17 RPflG für sonstige Geschäfte, wie zum Beispiel die Eintragung eines Wechsels von Mitgliedern des Leitungsorgans der SE, bleibt unberührt.

Zu Artikel 11 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit der Änderung erhalten öffentliche Bibliotheken die Möglichkeit, an Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen. Voraussetzung hierfür ist, dass die jeweilige öffentliche Bibliothek als Ort der Begegnung, Kultur oder Bildung fungiert. Entscheidend ist daher, dass das Angebot der Bibliotheken an Sonn- und Feiertagen über die reine Ausleihe von Medien hinausgeht.

Die Erweiterung des Ausnahmekatalogs in § 10 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz-Entwurf (ArbZG-E) greift in den in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Reichsverfassung niedergelegten Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe ein. Diese Vorschrift enthält einen Schutzauftrag an den Gesetzgeber und gibt ihm auf, ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe und ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zu bewahren. Dem trägt § 9 Absatz 1 (Arbeitszeitgesetz – ArbZG) durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen Rechnung. Abweichend von diesem Verbot wird jedoch in § 10 ArbZG Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausnahmsweise für bestimmte Bereiche zugelassen, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen durchgeführt werden können.

Bisherige Erfahrungen einzelner Bibliotheken mit Öffnungen aus Anlass von Kulturveranstaltungen oder auch für einen regulären Bibliotheksbetrieb an Sonntagen zeigen, dass in der Bevölkerung ein Bedürfnis besteht, öffentliche Bibliotheken auch an diesem Tag als Bildungs-, Informations- und Kulturorte in der Freizeit zu nutzen (vergleiche Fischer, Gert. 26 Buchstaben zu viel. Politik und Kultur. Ausgabe 2, 2016, Seite 6). Die Angebote wurden dabei von Menschen aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Milieus wahrgenommen, sodass die Sonntagsöffnungen auch einen Beitrag zum interkulturellen und intersozialen Austausch leisten können. Die Regelung erkennt die sich weiterentwickelnde gesellschaftliche Funktion vieler öffentlicher Bibliotheken an und bezieht diese als sachlichen

Grund für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in die Abwägung zwischen der Sonn- und Feiertagsruhe und den sich wandelnden gesellschaftlichen Realitäten ein.

Als Orte des interkulturellen und demokratischen Austauschs haben öffentliche Bibliotheken, die als Orte der Begegnung, Kultur oder Bildung fungieren, gerade an Sonntagen eine wichtige Funktion. Aufgrund der synchronen Taktung des sozialen Lebens (ein Großteil der Bürgerinnen und Bürger hat an Sonntagen frei) können an diesen Tagen viele unterschiedliche Menschen zusammenkommen, was für die Gestaltung der Teilhabe in einer gelebten Demokratie eine erhebliche Bedeutung hat. Durch die Schaffung umfassender und verlässlicher Informationsangebote leisten diese öffentlichen Bibliotheken einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlich-demokratischen Diskurs. Mit der Bereitstellung von Orten zur Vermittlung von zentralen Kulturtechniken, Lese-, Medien- und Digitalkompetenzen erfüllen sie eine wichtige Bildungsfunktion, insbesondere für Kinder und Jugendliche, und tragen damit zur kulturellen Teilhabe und Bildungschancengleichheit bei. Darüber hinaus fördern öffentliche Bibliotheken lebenslanges Lernen und sind Orte gesellschaftlicher Integration.

Durch die Regelung wird die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern grundsätzlich ermöglicht. Die jeweiligen Träger der öffentlichen Bibliotheken können in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretungen unter Beachtung der konkreten Bedürfnisse der Bevölkerung vor Ort entscheiden, ob die Möglichkeit zum Einsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonntagen genutzt und falls ja, wie sie ausgestaltet wird. Sie können somit nicht nur spezifisch auf die Bedürfnisse vor Ort eingehen und entsprechend reagieren, sondern auch die Personalsituation in der jeweiligen Einrichtung in die Abwägung mit einstellen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Regelung erweitert die Möglichkeit von Bäckereien und Konditoreien, an Sonn- und Feiertagen Back- und Konditorwaren herzustellen und auszubringen. Ausreichend ist dabei künftig, dass die Ware für den Verkauf an dem jeweiligen Sonn- oder Feiertag bestimmt ist. Das allgemeine Bedürfnis der Bevölkerung nach frischen Backwaren an Sonn- und Feiertagen ist bereits durch die Aufnahme der Regelung ins Arbeitszeitgesetz zum 1. November 1996 anerkannt worden (Bundestagsdrucksache 13/4245, Seite 10).

Die Erweiterung des Ausnahmekatalogs in § 10 Absatz 1 ArbZG-E greift in den in Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 Weimarer Reichsverfassung niedergelegten Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe ein. Diese Vorschrift enthält einen Schutzauftrag an den Gesetzgeber und gibt ihm auf, ein Mindestmaß an Sonn- und Feiertagsruhe und ein Regel-Ausnahme-Verhältnis zu bewahren. Dem trägt § 9 Absatz 1 ArbZG durch ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen Rechnung. Abweichend von diesem Verbot wird jedoch in § 10 ArbZG Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ausnahmsweise für bestimmte Bereiche zugelassen, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen durchgeführt werden können.

Mittlerweile ist vor allem in der Bäckereibranche ein erheblicher Strukturwandel mit einem Trend vom Kleinbetrieb zu Filial-Bäckereien feststellbar. Die Entwicklung hat dazu geführt, dass größere Handwerksbäckereien Schwierigkeiten haben, im bisher vorgegebenen Zeitraum von drei Stunden Backwaren für den Sonntag in dem von der Bevölkerung nachgefragten Umfang herstellen zu können. Diesen Schwierigkeiten wird durch eine Erweiterung der Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen begegnet. Nach § 11 Absatz 2 ArbZG gelten die allgemeinen Höchstarbeitsgrenzen auch hier.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe a Doppelbuchstabe cc.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe b.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine aus Gründen der Rechtsförmlichkeit erforderliche Klarstellung.

Zu Nummer 3

Bei der Änderung handelt es sich um eine Anpassung der Ordnungswidrigkeitsvorschrift an den Normtext von § 11 Absatz 1 ArbZG. Es wird klargestellt, dass bereits ordnungswidrig handelt, wer einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer weniger als 15 beschäftigungsfreie Sonntage im Jahr gewährt.

Zu Artikel 12 (Änderung des Nachweisgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Von der Nachweiserbringung in Textform nach Absatz 1 Satz 2 ausgenommen sind bislang Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige nach § 2a Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes. Mit der Neuregelung soll es den sachnahen Tarifvertragsparteien in ihrer jeweiligen Branche für tarifgebundene und tarifanwendende Arbeitgeber ermöglicht werden, eine Rückausnahme dergestalt zuzulassen, dass die allgemeinen Formvorgaben des Absatzes 1 Satz 2 bis 5 (vollständig) zur Anwendung kommen. Neben tarifgebundenen Arbeitgebern ist eine Anwendung der allgemeinen Formvorgaben auch Arbeitgebern gestattet, die im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages die Anwendung des Tarifvertrages arbeitsvertraglich mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vereinbaren. Die bloße Inbezugnahme der tarifvertraglichen Einzelregelung zur Anwendung des Absatzes 1 Satz 2 bis 5 genügt nicht.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe a.

Zu Artikel 13 (Änderung des Kreditwesengesetzes)

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu der Aufhebung von Absatz 5a nach Artikel 13 Nummer 2. Die Norm verweist auf § 25a Absatz 5a und Absatz 5b. Der Verweis auf Absatz 5a ist zu streichen.

Zu Nummer 2

Mit dem Gesetz über steuerliche und weitere Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirlands (Brexit-Steuerbegleitgesetz – Brexit-StB vom 25. März 2019, BGBl 2019, S. 537) wurde eine Regelung zum Kündigungsschutz für

Risikoträger bedeutender Institute eingeführt. Der Anwendungsbereich der nach Artikel 1 eingeführten Regelung zum Kündigungsschutz ist weiter als diese Regelung. Auf der Rechtsfolgenseite decken sich beide Regelungen. Damit hat diese Regelung mit Einführung der Regelung nach Artikel 1 keine eigenständige Bedeutung mehr und ist aufzuheben, aber erst nach Ablauf der Übergangsfrist für die mit Artikel 1 eingeführte Regelung.

Zu Artikel 14 (Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) trägt den Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebs Rechnung, indem es gegenüber dem allgemeinen Befristungsrecht spezielle Regelungen für die Befristung von Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorsieht. Es handelt sich um einen ausbalancierten Befristungsrahmen, der einerseits großzügige Gesamtbefristungszeiträume vorsieht - in der Qualifizierungsbefristung nach § 2 Absatz 1 WissZeitVG grundsätzlich sechs Jahre vor und sechs Jahre nach der Promotion - und andererseits konkrete Schutzregelungen zugunsten der Beschäftigten gewährleistet, insbesondere Vorgaben für die Laufzeit von Verträgen sowie für automatische Vertragsverlängerungen zur Kompensation insbesondere familien- und pflegebedingter Ausfallzeiten. Die in § 24 TzBfG-E vorgesehene befristete Ausweitung der sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG ist vor diesem Hintergrund im Wissenschaftsbereich nicht erforderlich. Daher regelt Artikel 14, dass § 24 TzBfG-E im Anwendungsbereich des WissZeitVG nicht gilt. Die mit dem WissZeitVG verfolgten Schutzzwecke, die insbesondere auf das tatsächliche Erreichen der jeweils angestrebten wissenschaftlichen Qualifizierung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet sind, könnten ansonsten umgangen und ihre Realisierung erheblich gefährdet werden.

Unabhängig davon bleiben die nach § 1 Absatz 2 Satz 1 WissZeitVG bestehenden Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung nach § 14 Absatz2 Satz 1 TzBfG für eine Dauer von bis zu zwei Jahren wie auch zur Befristung aufgrund des Vorliegens von Sachgründen nach § 14 Absatz 1 TzBfG im bisherigen Umfang bestehen.

Zu Artikel 15 (Weitere Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes)

Die Änderung erfolgt analog zu Artikel 3 zur Bereinigung des Normenbestandes.

Zu Artikel 16 (Inkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten vorbehaltlich der Absätze 2 und 3 am Tag nach der Verkündung.

Zu Absatz 2

Zur Bereinigung des Normenbestandes wird außerdem das Außerkrafttreten des Fünften Abschnitts des Teilzeit- und Befristungsgesetzes mit Ablauf des 31. Dezember 2030 vorgesehen, da die Regelung befristet ist und mit Ablauf des 31. Dezember 2030 gegenstandslos wird. Dementsprechend tritt auch § 1 Absatz 2 Satz 2 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gleichzeitig außer Kraft.

Zu Absatz 3

Für die mit Artikel 1 eingeführte Regelung zum Kündigungsschutz gilt nach Artikel1 Nummer 2 eine Übergangfrist von 12 Kalendermonaten ab Inkrafttreten dieses Gesetzes. Damit muss entsprechend das Inkrafttreten der Streichung der Sonderregelung um diese Frist aufgeschoben werden, um einen lückenlosen Übergang von der zu streichenden Sonderregelung zu der allgemeinen Regelung zu gewährleisten.