

Blickpunkt Öffentlicher Sektor

Q2/2025

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die ersten Maßnahmen zur Umsetzung des Koalitionsvertrages sorgen bereits für viel Gesprächsstoff. Befeuert werden die Diskussionen zusätzlich durch die noch vom "alten" Bundestag beschlossenen Ausnahmen von der sog. Schuldenbremse. Auch wir werfen in diesem Newsletter einen genaueren Blick in den Koalitionsvertrag und beleuchten insbesondere die geplanten Maßnahmen zur Modernisierung des Staatsapparates.

Eine breite Öffentlichkeit scheint sich einig, dass Geld allein die sich aufdrängenden Probleme des Landes nicht löst, sondern tiefgreifende Reformen erforderlich sind. Hierbei stehen die Digitalisierung von Justiz und Verwaltung, das Beschaffungswesen sowie Planungs- und Genehmigungsverfahren im Fokus. Konflikte mit unterschiedlichen Interessengruppen werden hierbei nicht ausbleiben und die neue Regierung wird im Zuge der erforderlichen Rechtsetzungsverfahren Handlungsbereitschaft und Durchsetzungsvermögen unter Beweis stellen müssen.

Wir werden Sie daher auch in Zukunft mit diesem Newsletter auf dem Laufenden halten und über anstehende Vorhaben fortwährend berichten. Teilen Sie uns gerne per Anruf oder E-Mail Ihre persönlichen Erfahrungen mit den aktuellen Entwicklungen mit.

Herzliche Grüße

Ihr **Hans Georg Neumeier**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verwaltungsrecht

vCard



Themen

TOP-THEMA: ENERGIERECHT

Die Solarpflicht und die öffentliche Hand

ARBEITSRECHT

Neue Wege in der Arbeitswelt: Ein Überblick zu arbeits- und sozialrechtlichen Plänen der Regierung

ÖFFENTLICHES RECHT

1. Beschleunigung und Modernisierung der Verwaltung im Koalitionsvertrag 2025

2. Update - Keine Verpackungssteuern in Bayern

Weitere Informationen zu unserer Expertise rund um die Öffentliche Hand finden Sie auf unserer Webseite:

Public Sector

Termine

19. Juni

Legal Community Rooftop Reception

ADVANT Beiten Berlin | ab 18:00 Uhr

Registrierung

24. & 25. Juni	Arbeitsrechtliche Frühstücksseminare Q2/2025: Das kleine 1x1 bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Was Arbeitgeber wissen müssen ADVANT Beiten Düsseldorf & München 08:15 - 10:30 Uhr	Registrierung
25. Juni	Digital Law Day ADVANT Beiten Frankfurt 14:00 - 19:00 Uhr	Registrierung
25. Juni	IHK Außenwirtschaftstag NRW Mönchengladbach 14:00 - 19:00 Uhr	Info
1. Juli	Zeitenwende - was bedeutet Trump für Ihre Unternehmensstrategie? ADVANT Beiten Freiburg ab 17:30 Uhr	Registrierung
September	Roadshow: Vorstellung der 5%-Studie 2025 - Wo investieren sich (noch) lohnt verschiedene Standorte von ADVANT Beiten verschiedene Termine im September ab 17:30 Uhr	Registrierung

Weitere Veranstaltungen zu verschiedenen Themen finden Sie auf unserer Webseite:

[Veranstaltungen](#)

REDAKTION (verantwortlich)

Hans Georg Neumeier
Dr. Sebastian Kroll

© Beiten Burkhardt
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Wir verwenden das generische Maskulinum, womit alle Geschlechter gleichermaßen gemeint sind.

TOP-THEMA - ENERGIERECHT

Die Solarpflicht und die öffentliche Hand

Einführung

Die Europäische Union und Deutschland treiben stetig die Erreichung der u.a. im Pariser Abkommen festgehaltenen Klimaziele voran.

Im Koalitionsvertrag nehmen sich die Regierungsverantwortlichen das Thema "Klima und Energie" wie folgt vor: *"Wir stehen zu den deutschen und europäischen Klimazielen, wohlwissend, dass die Erderwärmung ein globales Problem ist und die Weltgemeinschaft es gemeinsam lösen muss"*. Deutschland möchte auch weiterhin bis zum Jahr 2045 klimaneutral werden (Europa bis 2050). Das ist begrüßenswert und gibt auch für die öffentliche Hand die Marschrichtung vor.

Der Ausbaupfad für die erneuerbare Energien ist ambitioniert. Hierfür werden unter anderem große Flächen benötigt, sei es für Windparks, Bohrungen für die Geothermie, die Errichtung von Speichersystemen aber auch Solaranlagen. Ein Hidden Champion bei dem Ausbau der Solarenergie ist die Aufdach-Photovoltaikanlage ("**PVA**"). Diese ermöglicht eine hybride Form der Flächennutzung; die Gebäude werden zweckmäßig weiter genutzt, die Dächer zur Erzeugung grünen Stroms.

Viele Bundesländer haben mittlerweile Gesetze oder Verordnungen erlassen, die in ihrem Gebiet die Pflicht zur Installation von PVA vorsehen. Diese sind aufgrund der mittlerweile in vielen Gesetzen umgesetzten **Vorbildfunktion der öffentlichen Hand insbesondere an die Bundesländer oder öffentlich beherrschte Gebäudeeigentümer adressiert.**

Die Installation von PVA bietet Chancen, aber auch rechtliche und technische Herausforderungen. Einige dieser möchten wir Ihnen im Folgenden darstellen:

Typischer Inhalt von Solarpflichten

Obwohl die Bundesländer einen Flickenteppich verschieden gearteter Solarpflichten vorsehen und einige Bundesländer noch keine Solarpflicht erlassen haben wie Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen und das Saarland, zeichnen sich doch gewisse Ähnlichkeiten in deren Ausgestaltung ab.

Zunächst wird häufig zwischen **Bestandsgebäuden und Neubauten** differenziert, wobei regelmäßig auch das Kriterium der **Mindestnutzfläche** zu beachten ist. Das zeigt sich beispielhaft an § 9a Abs. 1 Hessisches Energiegesetz. Dem zur Folge sind ab dem 29. November 2024 für die Dachflächen aller landeseigenen Gebäude PVA zu installieren, wenn die Nutzungsfläche des Gebäudes mehr als 50 qm beträgt. Die Frist für landeseigene Neu- und Erweiterungsbauten begann dabei bereits bei Errichtungsbeginn ab dem 29. November 2023.

Des Weiteren sind häufig Pflichten anzutreffen, welche die Installation von PVA **auf Parkplätzen** vorsehen. Diese sind immer an die Anzahl der verfügbaren Parkplätze geknüpft, z.B. ab 35 Parkplätzen in Nordrhein-Westfalen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Solaranlagen-Verordnung Nordrhein-Westfalen).

Häufig sind die Solarpflichten für Bestandsgebäude auf "geeignete" oder "technisch nutzbare" Dachflächen beschränkt (zum Beispiel in Berlin nach § 19 Abs. 3 Berliner Klimaschutz- und Energiewendegesetz).

Im Einzelfall kann die Bestimmung der "Geeignetheit" eines Dachs aber zu Schwierigkeiten führen. Eine Kollision mit dem Denkmalschutzrecht ist oftmals vorprogrammiert.

Darüber hinaus ist eine Einschränkung des Anwendungsbereichs auf die Geeignetheit aber auch die "technische" Nutzbarkeit der Dachfläche unzureichend. Oftmals muss nämlich die Hausverteileranlage technisch geändert und auch für die Installation der PVA müssen erhebliche Investitionen getätigt werden.

Spielarten der Stromversorgung

Die Pflicht zur Installation der PVA beantwortet nicht die Frage, wer die PVA betreiben, wer den PV-Strom nutzen und wer am Ende von den Erträgen der PVA profitieren wird. Die Solargesetze und -Verordnungen lassen diese Frage insgesamt offen.

Die Vorteile des Bezugs von PV-Strom vom Dach sind evident; es fallen keine Netzentgelte oder sonstige netzbedingten Strompreisbestandteile hierfür an, da das Netz der allgemeinen Versorgung gerade nicht genutzt wird und der Strom selbst verbraucht wird. Der Strom kann damit zu erheblich besseren Preisen erworben werden.

Hier verweisen wir allerdings für die sog. Weiterleitungsfälle, in denen der öffentliche Träger den Strom zum Beispiel nicht nur in dem Eigenbetrieb nutzt, sondern ggf. auch an Gebäude Dritter weiterleitet, auf die aktuelle

Entscheidung zur Kundenanlage ([siehe Blogbeitrag](#)). Hier ist die Rechtslage gerade unklar. Jedenfalls kann der PV-Strom aber in Wärmepumpen genutzt werden, um die Pflichten des Gebäudeenergiegesetzes (sog. Heizungsgesetz, **GEG**) zu erfüllen. Der PV-Strom kann ferner bei Endenergieeinsparungen oder einem errichteten Energiemanagementsystem nach dem Energieeffizienzgesetz berücksichtigt werden.

Etabliert haben sich vielzählige Betreibermodelle: Der Eigentümer kann die PVA selbst betreiben und seinen Eigenverbrauch damit decken. Dies geht allerdings mit einem Strauß von energierechtlichen Pflichten einher. Es kann daher aber auch ein Unternehmen beauftragt werden, um einige oder alle dieser Pflichten zu übernehmen. Je nach personellen Ressourcen bietet sich daher eine Partnerschaft, z.B. mit dem örtlichen Stadtwerk, an, gerade wenn auch Dritte wie bei Mieterstromkonzepten oder Quartierskonzepten mit PV-Strom mitversorgt werden sollen.

Ausblick – Änderungen in Sicht

Die Solarpflichten der Bundesländer sind längst fester Bestandteil der öffentlichen Dekarbonisierungsstrategie in Deutschland. Hiervon haben einige Bundesländer bislang aus eigener Initiative Gebrauch gemacht.

Von Europa kommt allerdings in absehbarer Zukunft die Pflicht zur nationalen Umsetzung einer Solarpflicht. In Artikel 10 der Gebäudeeffizienzrichtlinie (**EPBD**) sind Mindestpflichten für öffentliche und Nicht-Wohngebäude vorgesehen. Diese muss Deutschland bis zum 28. Mai 2026 in das nationale Recht umsetzen – und wird sie, aller Voraussicht nach, im GEG aufnehmen. Dieses wird ja, wenn auch modernisiert (so der Koalitionsvertrag) im Grundsatz fortbestehen.

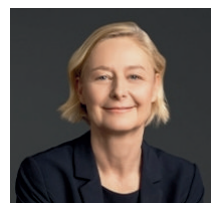
Insbesondere auch aufgrund der Gesetzeserleichterungen der letzten Legislaturperiode (z.B. das Solarpaket vom 16. Mai 2024) wird die Installation und der Betrieb von PVA indes immer attraktiver.

Diese dynamische Rechtslage werden wir mit großem Interesse weiterverfolgen und beraten Sie bei Ihren Projekten jederzeit gerne.

Dr. Malaika Ahlers

Rechtsanwältin

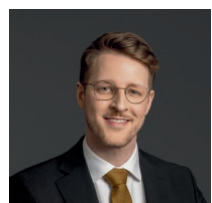
[vCard](#)



Anton Buro

Rechtsanwalt

[vCard](#)



Arbeitsrecht

Neue Wege in der Arbeitswelt: Ein Überblick zu arbeits- und sozialrechtlichen Plänen der Regierung

CDU, CSU und SPD ("Koalitionspartner") haben sich in einem umfangreichen Koalitionsvertrag auf die Politik der kommenden Jahre verständigt, die der Bewältigung der *"historischen Herausforderungen"* dienen soll. An verschiedenen Stellen enthält der Koalitionsvertrag Ausführungen zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen, wobei die konkreten Maßnahmen teils unscharf bleiben. In der Präambel heißt es, dass der soziale Zusammenhalt gestärkt werden soll, wozu *"verlässliche soziale Sicherungssysteme, mehr Chancengleichheit, Mitbestimmung und gute Löhne"* gehörten.

Wesentliche arbeits- und sozialrechtliche Inhalte des Koalitionsvertrags werden nachfolgend in den Blick genommen.

Stärkung der Sozialpartnerschaft

Die Koalitionspartner beabsichtigen, die Sozialpartnerschaft zu unterstützen sowie für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Zentrale Elemente hierfür sind der **gesetzliche Mindestlohn** und die beabsichtigte Stärkung der Tarifbindung durch ein **Bundestariftreuegesetz**.

Der **Mindestlohn** soll zwar weiterhin durch eine ausdrücklich als *"unabhängig"* bezeichnete Mindestlohnkommission festgesetzt werden, die sich im Rahmen einer Gesamtabwägung nach den allerdings ebenso ausdrücklich geäußerten Vorstellungen der Koalitionspartner sowohl an der Tarifentwicklung als auch an 60% des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten zu orientieren habe. Zudem sei nach Ansicht der Koalitionspartner ein Mindestlohn von EUR 15,00 pro Stunde im Jahr 2026 erreichbar. Der aktuelle Mindestlohn beträgt EUR 12,82, die mögliche Steigerung innerhalb der genannten Zeitspanne in Höhe von EUR 2,18 ist erheblich.

Das **Bundestariftreuegesetz**, das in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr verabschiedet wurde, soll aufgegriffen und umgesetzt werden. Es soll eine höhere Tarifbindung bezwecken. Tariflöhne müssten wieder die Regel werden und nicht die Ausnahme sein. Das Bundestariftreuegesetz soll die Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand auf Bundesebene

von der Tarifbindung abhängig machen und für Vergaben auf Bundesebene ab EUR 50.000,00 und für Start-Ups mit innovativen Leistungen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung ab EUR 100.000,00 gelten.

Weiter soll die Tarifautonomie durch ein **digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften** in die Betriebe gestärkt werden, das den analogen Rechten entspricht. Darüber hinaus wollen die Koalitionsparteien die Mitgliedschaft der Gewerkschaften durch steuerliche Anreize für Mitglieder attraktiver machen.

Betriebliche Mitbestimmung

Im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung ist hervorzuheben, dass die Koalitionspartner neben **Online-Betriebsratssitzungen**, die bereits de lege lata unter den Voraussetzungen des § 30 Abs. 2 BetrVG zulässig sind, insbesondere auch **Online-Betriebsversammlungen** zusätzlich als gleichwertige Alternative zu den Präsenzformaten ermöglichen wollen. Nach der Nichtverlängerung der diesbezüglichen Sonderregelung in § 129 BetrVG für die Zeit der Corona-Pandemie gibt es immer wieder Diskussionen darüber, ob und inwieweit digitale oder hybride Versammlungen (doch) bereits nach geltendem Recht zulässig sind. Diese Diskussionen und die Unsicherheiten, die diesbezüglich bei Betriebsparteien bestehen, können durch die Neuregelung beseitigt werden. Der Koalitionsvertrag bezieht sich hierbei ausdrücklich nur auf Online-Betriebsversammlungen. Es dürfte aber entsprechend der Überschrift des Vierten Abschnitts des Zweiten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes anzunehmen sein, dass auch Teil- und Abteilungsversammlungen hierunter gefasst werden und sich die Absicht auf alle dort geregelten Versammlungsarten bezieht; jedenfalls sollte der Gesetzgeber die Digitalisierung auch auf Teil- und Abteilungsversammlungen erstrecken, zumal es keinen Grund für eine Unterscheidung gibt.

Neben der beabsichtigten obigen Digitalisierung ist die angestrebte Option der Online-Betriebsratswahl zu begrüßen. Es bleibt abzuwarten, ob diese bereits bei den im Jahr 2026 stattfindenden Wahlen möglich sein wird.

Arbeitsschutz und Flexibilisierung

Die Koalitionspartner haben ausdrücklich zur Kenntnis genommen, dass sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen sich mehr Flexibilität in der Arbeitswelt wünschen. Um dem nachzukommen, soll künftig statt einer täglichen Höchstarbeitszeit im Einklang mit der europäischen

Arbeitszeitrichtlinie (vgl. Art. 6 Richtlinie 2003/88/EG) die Möglichkeit einer **wöchentlichen Höchstarbeitszeit** geschaffen werden, vor allem auch mit dem Ziel, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Über die konkrete Ausgestaltung, insbesondere ob dies nur durch oder auf Grundlage eines Tarifvertrags möglich sein oder allen Arbeitgebern offenstehen wird, schweigt der Koalitionsvertrag und verweist darauf, dass ein Dialog mit den Sozialpartnern durchgeführt werden soll.

Weiter sollen die Möglichkeiten für Sonntags- und Feiertagsbeschäftigung gemäß § 10 ArbZG um das Bäckereihandwerk erweitert werden.

Im Übrigen lässt sich dem Koalitionsvertrag entnehmen, dass das Arbeitsschutzniveau aufrechterhalten bleiben soll (z.B. bezüglich der Ruhepausen und Ruhezeiten).

Arbeitszeiterfassung

Nachdem nach den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom 14.05.2019 - C-55/18 – und vom 19.12.2024 - C-531/23 – sowie des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21 – bislang noch keine Regelung zur Arbeitszeiterfassung getroffen wurde – der im April 2023 "durchgesickerte" Referentenentwurf wurde nicht weiterverfolgt –, beabsichtigen die Koalitionspartner nun, die **Arbeitszeiterfassungspflicht** ausdrücklich zu regeln. Hierbei ist die Rede von einer **elektronischen Erfassung**, deren konkrete betriebliche Einführung der Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unterliegen dürfte, soweit für die Betriebsparteien ein Regelungsspielraum verbleibt. Für kleine und mittlere Unternehmen sollen angemessene Übergangsregeln getroffen werden. Für andere Arbeitgeber sind keine Übergangsregeln zu erwarten. Das Bundesarbeitsgericht sowie die Arbeitsschutzbehörden und erstinstanzlich die Verwaltungsgerichtsbarkeit (vgl. VG Hamburg v. 21.08.2024 – 15 K 964/24) gehen bereits nach geltender Rechtslage unter Anwendung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG auch ohne Sonderregelungen in Spezialgesetzen von der generellen Pflicht aus, sämtliche Arbeitszeiten (Beginn, Ende und Dauer) zu erfassen, nicht nur die Überstunden, wie es § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG vorsieht. Von der Darstellung näherer Einzelheiten, insbesondere dazu, auf wen sich die Pflicht erstreckt, sowie von einer kritischen Auseinandersetzung hiermit wird in diesem Beitrag abgesehen.

Erfreulich und ausdrücklich zu begrüßen ist, dass sich die Koalitionspartner ausdrücklich für die **Vertrauensarbeitszeit** aussprechen, die ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich bleiben soll. Dies kommt einem in der Betriebspraxis bestehenden großen Bedürfnis entgegen.

Steueranreize für Mehrarbeitszuschläge und Arbeitszeitaufstockungen

Mehrarbeit soll sich auszahlen, weshalb die Koalitionspartner eine steuerliche Erleichterung für Mehrarbeitszuschläge beabsichtigen. Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte bzw. an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen kann, sollen steuerfrei gestellt werden. Die Untergrenze der Vollzeitarbeit, deren Überschreitung bei entsprechender Vereinbarung Mehrarbeitszuschläge auslösen kann, soll bei tariflicher Arbeitszeit bei 34 Stunden und für nicht-tariflich festgelegte oder vereinbarte Arbeitszeiten bei 40 Stunden liegen. Zur näheren Ausgestaltung soll eine praxisnahe Lösung in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern entwickelt werden. Zudem soll ein steuerlicher Anreiz geschaffen werden, wenn Arbeitgeber Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten zahlen.

Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die Transformation der bereits im Juni 2023 in Kraft getretenen europäischen Entgelttransparenzrichtlinie ([RL EU] 2023/970 v. 10.05.2023) in nationales Recht soll *"bürokratiearm"* erfolgen. Hierzu soll eine Kommission eingesetzt werden, die bis Ende 2025 Vorschläge erarbeitet, bevor dann *"unverzüglich"* das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet wird. Die Umsetzungsfrist endet am 07.06.2026.

Betriebliche Altersversorgung

Die Koalitionspartner beabsichtigen ferner, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter voranzutreiben. Neben Digitalisierung, Vereinfachung, Transparenz und Entbürokratisierung steht die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung bzw. der Versorgungsanswartschaften im Raum. Nach geltender Rechtslage ist eine Portabilität für Versorgungsanswartschaften und laufende Leistungen nur in eingeschränktem Maße nach § 4 BetrVG zulässig.

Novellierung des Sonderbefristungsrechts für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen

Im Bereich der Wissenschaft und Forschung beabsichtigen die Koalitionspartner die bereits im Jahr 2024 angestrebte Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes wieder aufzugreifen und das Sonderbefristungsrecht für Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen bis Mitte 2026 zu novellieren. Inhaltlich lässt sich dem Koalitionsvertrag nicht genau entnehmen, ob die in dem Entwurf aus 2024 beabsichtigten Änderungen allesamt und auch wie bislang geplant vorgenommen werden sollen. Es heißt im Koalitionsvertrag, dass **Mindestvertragslaufzeiten vor und nach der**

Promotion eingeführt werden und **Schutzklauseln auf die Drittmittelbefristung** ausgeweitet werden sollen.

Auch die Regelungen zur Arbeitszeiterfassung an Hochschulen sollen rechtssicher und praktikabel gestaltet werden. Darüber hinaus sollen Arbeitsverhältnisse während eines Studiums vom Anschlussverbot ausgenommen werden. Hiermit ist vermutlich gemeint, dass das Vorbeschäftigungsverbot insoweit nicht gelten soll. Ob dies "ein großer Wurf" ist, sei dahingestellt, weil im Bereich des öffentlichen Dienstes ohnehin oftmals auf sachgrundlose Befristungen verzichtet wird. Mit Blick auf die Sinnhaftigkeit des Vorbeschäftigungsverbots einerseits und des Hintergrunds für studentische Arbeitsverhältnisse ist die beabsichtigte Ausnahme aber zu begrüßen. Sie sollte allerdings – sofern dies nicht ohnehin schon beabsichtigt ist – nicht nur auf den Bereich der Hochschulen beschränkt, sondern auch auf Arbeitgeber der Privatwirtschaft ausgeweitet werden. Ein studentischer "Nebenjob" ist in aller Regel anders gelagert ("*anders geartet*") als eine spätere hauptberufliche Tätigkeit, deren Aufnahme durch eine sachgrundlose Befristungsmöglichkeit erleichtert und nicht aus dem formalen Hinderungsgrund der studentischen Vorbeschäftigung erschwert werden sollte. Es handelt es sich insofern auch ohnehin um eine Ausnahmekonstellation, die bereits nach geltender Rechtslage unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts als unschädliche Vorbeschäftigung im Sinne von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG angesehen werden kann. Eine Klarstellung, die generell für diese Fälle Rechtssicherheit schafft, ist allerdings wünschenswert.

Beschäftigung von Rentnern

Es soll weiterhin möglich bleiben, abschlagsfrei nach 45 Beitragsjahren in die Rente einzutreten. Hierneben sollen finanzielle Reize für ein freiwilliges längeres Arbeiten geschaffen werden. Statt einer Erhöhung des Renteneintrittsalters setzen die Koalitionspartner auf mehr Flexibilität beim Übergang vom Berufsleben in die Rente. Wer trotz Erreichens des Rentenalters freiwillig weiterarbeitet, soll sein Gehalt bis EUR 2.000,00 steuerfrei erhalten. Zudem soll (in diesem Zusammenhang) das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG aufgehoben werden, um eine Rückkehr und Weiterarbeit nach dem Renteneintritt beim bisherigen Arbeitgeber zu ermöglichen. Eine nahtlose befristete Weiterarbeit ist derzeit unter den Voraussetzungen des § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI möglich; eine Rückkehr zum "alten" Arbeitgeber mit einer befristeten Beschäftigung nur, wenn ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG vorliegt oder eine Ausnahmekonstellation, die nicht unter das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG fällt, was beides oftmals nicht der Fall ist.

Arbeits- und Fachkräftesicherung

Die Koalitionspartner wollen dem Fachkräftemangel durch die Beschleunigung der Erteilung von Arbeitsgenehmigungen entgegenwirken. Bürokratische Hürden sollen eingerissen werden, um eine qualifizierte Einwanderung zu unterstützen. Hierzu soll vor allem eine "Work-and-stay-Agentur" unter Mitwirkung der Bundesagentur für Arbeit errichtet werden. Als digitale Agentur soll sie mit einer zentralen IT-Plattform die einheitliche Ansprechpartnerin für ausländische Fachkräfte sein.

Sonstiges

Die Koalitionspartner haben es sich zum Ziel gesetzt, Schriftformerfordernisse, insbesondere im Arbeitsrecht, abzubauen, wobei beispielhaft auf die Schriftform bei Befristungen Bezug genommen wird.

Weiter sollen die Formvorschriften der §§ 126 ff. BGB reformiert, neu strukturiert, vereinfacht und erforderlichenfalls an die neuen technischen Möglichkeiten angepasst werden. Hier bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber mit Blick auf den ebenfalls beabsichtigten Abbau von Schriftformerfordernissen künftig statt der elektronischen Form nach § 126a BGB, die eine qualifizierte elektronische Signatur voraussetzt, eine einfache elektronische Form im Sinne der Textform nach § 126b BGB auch für Befristungen, Kündigungen, Aufhebungsverträge etc. ausreichen lässt. Dies würde der betrieblichen Praxis, die vielfach bereits digitale Unterschriftenprogramme (z.B. DocuSign, Yousign etc.) nutzt, ohne allerdings den Voraussetzungen der elektronischen Form gemäß § 126a BGB zu genügen, entsprechen und die Ausweitung der Nutzung auch auf bisher der strengen Schriftform oder der elektronischen Form unterliegende Erklärungen ermöglichen.

Im Gesundheitswesen sollen alle sozialversicherungsrechtlichen oder selbstverwaltenden Körperschaften des öffentlichen Rechts, die aus dem Beitragsaufkommen finanziert werden, künftig die gleiche Gehaltsstruktur abbilden, die für die Mitarbeitenden der niedergelassenen Ärzteschaft, der Krankenhäuser und des öffentlichen Gesundheitsdienstes gelten. Die Gehälter der gesetzlichen Krankenkassen, des Medizinischen Dienstes und weiterer Akteure sollen sich künftig am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientieren. Hierdurch sollen Strukturveränderungen mit erheblichem Einsparpotential geschaffen werden.

Hierneben enthält der Koalitionsvertrag u.a. folgende weitere Absichten mit arbeits- bzw. sozialrechtlichen Bezügen:

- Bei der auch künftig möglichen telefonischen Krankschreibung soll Missbrauch ausgeschlossen werden, z.B. durch Ausschluss der Online-Krankschreibung durch private Online-Plattformen.

- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll ihre Arbeit fortsetzen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz soll reformiert werden.
- Das Pflegezeitgesetz und das Familienpflegezeitgesetz sollen zusammengeführt, die Freistellungsansprüche flexibler gemacht und der Kreis der Angehörigen erweitert werden. Geprüft wird ebenso, ob ein Familienpflegegeld eingeführt werden kann.
- Für selbständige Mütter sollen analog zu den Mutterschutzfristen für Beschäftigte ebenfalls Mutterschutzfristen eingeführt werden. Die Finanzierungsmodelle hierzu sollen zeitnah geprüft werden.
- Das Statusfeststellungsverfahren soll reformiert und hierdurch Rechtssicherheit für Auftraggeber und Selbständige geschaffen werden. Dies ist angesichts der Entwicklung in der Rechtsprechung – nicht zuletzt seit dem Herrenberg-Urteil des Bundessozialgerichts vom 28.06.2022 – B 12 R 3/20 R – zu begrüßen.
- Die Arbeitsbedingungen in der Kurier-, Express- und Paketdienstbranche sollen verbessert werden. Die hier geltende Nachunternehmerhaftung für Sozialversicherungsbeiträge soll als Orientierung für eine vergleichbare Regelung für die Paketzustellung dienen.
- Das nationale Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz soll abgeschafft und durch ein Gesetz über die internationale Unternehmensverantwortung, das die europäische Lieferkettenrichtlinie (RL [EU] 2024/1760 v. 13.06.2024 – CSDDD) bürokratiearm und vollzugsfreundlich umsetzt, ersetzt werden. Die Berichtspflichten nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz sollen *"unmittelbar abgeschafft"* werden und *"komplett"* entfallen. Noch nicht sicher prognostizieren lässt sich aber, welche genauen Pflichten auf Grundlage der CSDDD künftig gelten werden.
- Teil eines *"Sofortprogramms zum Bürokratierückbau"* bis Ende 2025 soll die Abschaffung der Verpflichtung zur Bestellung von Betriebsbeauftragten bei kleinen und mittleren Unternehmen sein sowie die *"signifikante"* Reduzierung des Schulungs-, Weiterbildungs- und Dokumentationsaufwands.
- Die Prävention vor psychischen Erkrankungen soll durch die nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes, die auf ihre Wirksamkeit untersucht werden sollen, gestärkt werden.
- Der öffentliche Dienst soll u.a. durch flexiblere Arbeitszeitmodelle und bessere Möglichkeiten für Führen in Teilzeit attraktiver gestaltet und das öffentliche Dienstrecht (z.B. durch Öffnung der Einstiegs- und Qualifikationsvoraussetzungen für Verwaltungslaufbahnen für andere

Fachrichtungen und Vereinfachung von Laufbahnwechseln)
modernisiert werden.

Zu guter Letzt: Unter dem Gliederungspunkt "Bürokratieabbau, Staatsmodernisierung und moderne Justiz", Unterpunkt "Cannabis", heißt es, dass im Herbst 2025 eine ergebnisoffene Evaluierung des Gesetzes zur Legalisierung von Cannabis durchgeführt werden soll. Dies bedeutet, dass die Legalisierung (zunächst) aufrechterhalten bleibt. Arbeitgeber können zwar den Cannabiskonsum in der Freizeit nicht verbieten, jedoch betriebsinterne Regelungen für den Konsum aufstellen bis hin zu einer Null-Toleranz-Grenze, insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen, bei denen Mitarbeiter sich selbst sowie ihre Kollegen täglich einer erhöhten Gefahr aussetzen (z.B. Produktion, Transport und Lieferung von Waren), sowie einem absoluten Cannabis-Konsum-Verbot. Nicht zuletzt aus Fürsorgepflichten sind also zunächst (weiterhin) entsprechende Regelungen zu empfehlen, erforderlichenfalls unter Einbeziehung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG).

Fazit

An zahlreichen Stellen in dem 144 Seiten starken Koalitionsvertrag nehmen sich die Koalitionspartner vielfältige Regelungen mit Bezug zum Arbeits- und Sozialrecht vor. Einige davon sind – zum Teil sehr – zu begrüßen. Manche Themen, die diskutiert werden (z.B. eine Überarbeitung und Anpassung des Mitbestimmungsrechts bei technischen Einrichtungen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG an die digitale Entwicklung) fehlen.

Abzuwarten bleibt, welche konkreten Inhalte die Änderungsgesetze letztlich haben werden und ob die neue Bundesregierung die beabsichtigten Gesetzesvorhaben zeitnah auf den Weg bringen und umsetzen wird, damit sich gewünschte Effekte möglichst bald einstellen.

Dr. Sebastian Kroll

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

vCard



Öffentliches Recht

Beschleunigung und Modernisierung der Verwaltung im Koalitionsvertrag 2025

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, der am 5. Mai 2025 unterzeichnet wurde, enthält zahlreiche Impulse zur Weiterentwicklung der Verwaltung und der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Mit dem Ziel, Staat und Verwaltung handlungsfähiger zu machen, greift die Koalition zentrale Empfehlungen der „Initiative für einen handlungsfähigen Staat“ auf und kündigt umfassende Reformen an.

Planungs- und Genehmigungsbeschleunigung

Die neue Regierung strebt umfassende Reformen zur Beschleunigung von Planungs-, Genehmigungs- und Bauprozessen an. Dafür sollen Planungs-, Bau-, Umwelt-, Vergabe- und Verwaltungsverfahrenrecht grundlegend überarbeitet werden. Der nationale „Pakt für Planungs-, Genehmigungs- und Umsetzungsbeschleunigung“ soll fortgesetzt werden. Dieser soll gemeinsam mit den Ländern in der ersten Hälfte der Legislaturperiode vollständig umgesetzt werden. Es ist ein einheitliches Verfahrensrecht („one-for-many“) für Infrastrukturvorhaben vorgesehen.

Beschleunigungspotenziale in Bundesraumordnung und Baugesetzbuch sollen genutzt, Verfahren flexibilisiert, Doppelprüfungen abgebaut und Erörterungstermine fakultativ ausgestaltet werden. Ersatzneubauten sollen von der Planfeststellung befreit, die Plangenehmigung zum Regelfall werden. Für wesentliche Infrastrukturvorhaben soll ein vorzeitiger Maßnahmenbeginn ermöglicht werden. Ein Naturflächenbedarfsgesetz soll Ausgleichs- und Ersatzmaßnahmen erleichtern, beim Arten- und Naturschutz soll bundeseinheitlich der Populationsansatz angewendet werden. Somit käme eine Zulassung von Vorhaben auch bei einer Beeinträchtigung einzelner Individuen der betroffenen Art in Betracht. Darüber hinaus werden Verfahren digitalisiert und Planungskapazitäten gemeinsam mit den Architekten- und Ingenieurkammern ausgebaut.

Die Bundesregierung möchte einen Vorrang öffentlicher Belange im Planungsrecht verankern (Privilegierung von Planungsvorhaben), insbesondere bei Projekten der Daseinsvorsorge. Stichtagsregelungen sollen erweitert, die Ausweitung von Präqualifizierungen geprüft und neue Rahmengenehmigungen geschaffen werden. In allen Fachbereichen, in

denen eine frühzeitige Genehmigung ohne irreparable Schäden praktikabel erteilt werden kann, soll die sogenannte Genehmigungsfiktion eingeführt werden. Für Einwände, die im Verwaltungsverfahren nicht rechtzeitig vorgebracht wurden, will sich die Koalition für die Einführung einer materiellen Präklusion sowie für eine entsprechende Klausel im EU-Recht einsetzen. Darüber hinaus möchte sie auf nationaler und EU-Ebene eine Reduzierung und Vereinfachung der materiellen Anforderungen an Infrastrukturvorhaben erreichen. Das Verbandsklagerecht vor Verwaltungsgerichten soll reformiert, gestrafft und auf die tatsächliche Betroffenheit ausgerichtet werden. Es soll nicht nur auf das europarechtliche Mindestmaß abgesenkt werden, vielmehr möchte die Koalition für eine weitere internationale Reduzierung hinwirken. Die Spielräume, die im EU-Recht zulässig sind, sollen für die Umweltverträglichkeitsprüfung und deren Vereinfachung genutzt werden. So sollen unter anderem die Schwellenwerte für Vorhaben mit UVP-Pflicht angehoben und eine Aussetzung der UVP-Vorprüfung für Änderungsgenehmigungen geprüft werden. Für den Ersatz maroder Infrastrukturen soll künftig nur eine Plangenehmigung erforderlich sein, nicht jedoch eine erneute Planfeststellung.

Novellierung des Baugesetzbuchs

Das Baugesetzbuch soll in zwei Schritten novelliert werden. In einem ersten Schritt wird innerhalb der ersten 100 Tage ein Gesetzentwurf zur Einführung eines „Wohnungsbau-Turbos“ vorgelegt, der die kommunale Planungshoheit wahrt und zugleich Lärmschutzfestsetzungen erleichtert. Zudem sollen der Umwandlungsschutz nach § 250 BauGB sowie die Regelungen zur Bestimmung von Gebieten mit angespanntem Wohnungsmarkt um fünf Jahre verlängert werden. In einem zweiten Schritt ist eine grundlegende Reform zur weiteren Beschleunigung des Bauens vorgesehen.

Die TA-Lärm, die TA-Luft und das Bauplanungsrecht sollen weiterentwickelt werden, um Nutzungskonflikte zwischen Wohnen, Gewerbe und Landwirtschaft zu lösen. Baustandards sollen vereinfacht und der Gebäudetyp E abgesichert werden. Die Bindungswirkung von Normsetzungen durch Selbstverwaltungsorganisationen soll überprüft werden und auf ein sicherheitsrelevantes Maß zurückgeführt werden. Das Abweichen von den anerkannten Regeln der Technik soll künftig keinen Mangel mehr darstellen.

Infrastruktur-Zukunftsgesetz

Zur zügigen Umsetzung der aus dem Sondervermögen finanzierten Infrastrukturvorhaben strebt die Bundesregierung ein sog. „Deutschlandtempo“ an. Um die befristeten Mittel des Sondervermögens von Bund, Ländern und Kommunen effektiv zu nutzen, sollen Planungs-,

Genehmigungs-, Beschaffungs- und Vergabeverfahren maximal beschleunigt und im Rahmen eines Infrastruktur-Zukunftsgesetzes ambitioniert geregelt werden. Diese Vorhaben sollen mit einem überragenden öffentlichen Interesse versehen und damit rechtlich priorisiert werden. Als Vorbild dienen die Beschleunigungsregelungen des LNG-Beschleunigungsgesetzes sowie europäische Ausnahmen im Sinne der EU-Notfallverordnung zur Förderung Erneuerbarer Energien. Zudem wird geprüft, ob auch große Infrastrukturprojekte außerhalb des Sondervermögens mit einem solchen öffentlichen Interesse ausgestattet werden können.

Novellierung der VwGO

Neben der Überarbeitung der zivil- und strafrechtlichen Prozessordnungen soll auch die Verwaltungsgerichtsordnung novelliert werden. Hierbei soll unter anderem ein vermehrter Einsatz von Einzelrichtern ermöglicht werden. Weiter soll die Einführung von sog. Pilotverfahren geprüft werden. Unter Beibehaltung des Amtsermittlungsgrundsatzes sollen sich die Verwaltungsgerichte in Zukunft stärker auf den vorgebrachten Parteivortrag und auf eine Rechtmäßigkeitsprüfung konzentrieren.

Digitalisierung als Fundament

Im Zentrum der geplanten Maßnahmen steht eine konsequente Digitalisierung staatlicher Strukturen. Eine zentrale Plattform für sämtliche Verwaltungsleistungen soll entstehen. Flankiert wird dies durch die Einführung verpflichtender digitaler Identitäten für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Vereine mit dem Ziel, Verwaltungsprozesse vollständig digital abzubilden. Schriftformerfordernisse sollen zurückgedrängt, mehrmalige Eingaben der jeweiligen Daten sollen verhindert, Verwaltungsverfahren automatisiert und Medienbrüche durch das „Once-Only-Prinzip“ beseitigt werden. Die Bundesregierung strebt dabei die Zusammenführung von Bundesregistern und eine Bündelung digitaler Standards beim Bund an.

Fazit

Der Koalitionsvertrag skizziert ein ambitioniertes Zukunftsbild für die deutsche Verwaltung und Justiz. Ob und wie die zahlreichen Vorhaben umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. Fest steht jedoch: Die Modernisierung des Staatswesens rückt erstmals in dieser Deutlichkeit ins Zentrum der politischen Agenda. Für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Verbände und Akteure im Rechtswesen dürfte dies vielfältige Auswirkungen mit sich bringen – von veränderten Verfahrenswegen bis hin zu neuen digitalen Anforderungen.

Katrin Lüdtke

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Verwaltungsrecht

[vCard](#)



Korbinian Goll

Rechtsanwalt

[vCard](#)



Öffentliches Recht

Update - Keine Verpackungssteuern in Bayern

In einigen deutschen Städten sind bereits Verpackungssteuern eingeführt worden. Das Bundesverfassungsgericht entschied am 27. November 2024 (1 BvR 1726/23 – juris), dass die Tübinger Verpackungssteuer verfassungsgemäß ist (siehe dazu unseren Beitrag im [Newsletter Q1/2025](#)). Bayern hat der Einführung von Verpackungssteuern nun einen Riegel vorgeschoben.

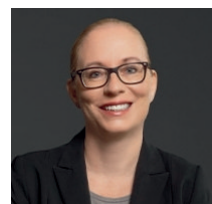
Der Ministerrat hat am 13. Mai 2025 auf Vorschlag des bayerischen Innen- und Kommunalministers Joachim Herrmann kommunale Verpackungssteuern im Freistaat Bayern abgelehnt. Die erforderlichen Änderungen im Kommunalabgabengesetz sollen schnellstmöglich umgesetzt werden. Die Verpackungssteuer würde „das Ziel einer grundsätzlichen und dauerhaften Entlastung der Gastronomie klar unterlaufen“, so Herrmann. Zudem wäre mit der neuen Steuer ein weiterer erheblicher bürokratischer Aufwand verbunden.

Die Entscheidung des Ministerrats stieß auf massive Kritik, insbesondere vom Bayerischen Städtetag sowie von der Deutschen Umwelthilfe. Auch einzelne Gemeinden, die die Einführung der Verpackungssteuer bereits vorbereitet haben, kritisieren, dass der Freistaat den Kommunen nicht selbst die Entscheidung überlässt, ob sie diese kommunale Steuer einführen oder nicht.

Katrin Lüttke

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Verwaltungsrecht

[vCard](#)



Korbinian Goll

Rechtsanwalt

[vCard](#)





Zur Newsletter Anmeldung

E-Mail weiterleiten

Hinweis: Wenn Sie künftig keine Informationen erhalten möchten, können Sie sich jederzeit abmelden.

Impressum

Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Ganghoferstraße 33, 80339 München

AG München, HR B 155350/USt.-Idnr: DE-811218811

Tel.: +49 89 35065-0, Fax: +49 89 35065-123 | E-Mail: munich@advant-beiten.com

Hier finden Sie unser vollständiges Impressum: www.advant-beiten.com/impressum und unsere

Datenschutzerklärung: www.advant-beiten.com/datenschutz