Downloaded from Blogs on 22.11.2026 13:57h

By PwC Deutschland | 23. Juli 2026

Koalitionspaket Juli 2026: Was die geplanten Reformen für Ihr Unternehmen bedeuten

Mit dem im Juli 2026 vereinbarten Maßnahmenpaket „Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung" haben CDU/CSU und SPD Vorhaben auf den Weg gebracht, die Befristungsrecht, Kündigungsschutz, Mitbestimmung und Krankmeldung grundlegend verändern könnten. Ziel des Pakets ist es, den Standort Deutschland angesichts von technologischem Wandel, demografischem Druck und wachsendem internationalen Wettbewerb zu stärken. Konkrete Gesetzentwürfe liegen noch nicht vor. Ein genauer Blick lohnt sich für Arbeitgeber aber bereits jetzt. Wir stellen Ihnen die wichtigsten geplanten Neuregelungen vor.

Downloaded from Blogs on 22.11.2026 13:57h

Befristungsrecht: Erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten und Wegfall der Schriftform

Bislang war die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG auf zwei Jahre und drei Verlängerungen beschränkt. Das Vorbeschäftigungsverbot (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG) stand einer erneuten Einstellung meist entgegen.
Künftig soll für Neueinstellungen bis Ende 2030 eine sachgrundlose Befristung von bis zu 48 Monaten bei bis zu sechs Verlängerungen möglich sein. Auch das Vorbeschäftigungsverbot soll gelockert werden, sodass eine Wiedereinstellung beim früheren Arbeitgeber künftig ohne Sachgrund zulässig wäre.
Zudem soll das Schriftformerfordernis (§ 14 Abs. 4 TzBfG) zum 1. Januar 2027 entfallen. Die künftig zulässige Form regelt das Paket nicht ausdrücklich. Voraussichtlich dürften Befristungsabreden aber in Textform oder per qualifizierter elektronischer Signatur wirksam sein. Das verspricht eine deutliche Erleichterung digitaler Vertragsprozesse.

KI im Betrieb und tarifvertragliche Öffnungsklauseln

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Beschäftigten geeignet sind. Erfasst sind nahezu alle IT-Systeme, was in der Praxis oft zu Verzögerungen führt. Um Unternehmen bei der Implementierung von KI zu unterstützen und Arbeitsplätze im Zuge der digitalen Transformation zu sichern, sollen Software und deren Updates sowie Aktualisierungen technischer Einrichtungen künftig vereinfacht und schneller eingeführt werden können, und zwar im Einklang mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats. Die Sozialpartner sollen dazu Vorschläge erarbeiten, wie sich die Zusammenarbeit durch entsprechende Regelungen, etwa im Betriebsverfassungsrecht, erleichtern und beschleunigen lässt.
Parallel sollen die Tarifvertragsparteien bis Mitte Oktober 2026 Vorschläge vorlegen, in welchen Bereichen (etwa Sachgrundbefristung oder Arbeitsschutz) tarifvertragliche Regelungen künftig von gesetzlichen Vorgaben abweichen dürfen.

Krankmeldung: Strengere Regeln ab dem ersten Tag

Die telefonische Krankschreibung soll abgeschafft und eine gesetzliche Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag eingeführt werden. Zugleich soll das Ausstellen unrichtiger Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen strafrechtlich härter geahndet werden: Die Strafandrohung für unrichtige Gesundheitszeugnisse nach § 278 StGB soll verschärft werden, um dem Missbrauch von Krankschreibungen entgegenzuwirken.
Rechtlich ist die Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag keine völlige Neuerung, denn schon heute können Arbeitgeber das Attest ab dem ersten Tag verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Neu wäre, dass dies den gesetzlichen Regelfall darstellt.
Arbeitgeber sollten bestehende Klauseln zur Attestpflicht überprüfen.

Lockerung des Kündigungsschutzes für Hochverdiener

Bislang war eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung nur bei leitenden Angestellten oder bei Gründen möglich, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit

Downloaded from Blogs on 22.11.2026 13:57h

ausschließen, jeweils unter hohen Anforderungen. Der Kündigungsschutz im oberen Gehaltssegment soll nun gelockert werden. Ab dem 1. Januar 2027 soll für Beschäftigte mit einem Jahreseinkommen oberhalb des 1,75-Fachen der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2026 rund 177.450 EUR brutto) ein vereinfachter Auflösungsmechanismus gegen Abfindung greifen. Das Koalitionspapier orientiert sich dabei an einer Sonderregel für die Kreditwirtschaft, die dort für besonders vergütungsstarke Risikoträger gilt (vgl. § 25a Abs. 5a KWG). Die Abfindung dürfte sich dann an den Höchstgrenzen des § 10 KSchG orientieren und 12 bis 18 Monatsgehälter betragen.

Vorrats-SE

Die Gründung sogenannter „Vorrats-SE" zur Umgehung der deutschen Unternehmensmitbestimmung soll unterbunden werden. Dabei wird die Gesellschaft zunächst als reine Hülle ohne Geschäft und ohne Personal errichtet. Da niemand beschäftigt ist, entfällt die Verhandlung über die Arbeitnehmerbeteiligung, und der mitbestimmungsfreie Zustand bleibt auch bei späterem Wachstum bestehen.
Bei der geplanten europäischen 28. Gesellschaftsform will sich die Bundesregierung dafür einsetzen, dass der Schutz der Unternehmensmitbestimmung nicht unterlaufen wird.

Weitere Maßnahmen

Über das Arbeitsrecht hinaus enthält das Paket weitere Vorhaben, die für Arbeitgeber praktisch bedeutsam sind.
Wer nach einer Abfindung zügig eine neue Stelle antritt, soll steuerlich privilegiert werden, und zwar umso stärker, je schneller der Übergang gelingt. Für Arbeitgeber kann das Trennungsverhandlungen erleichtern, weil eine Abfindung für die Beschäftigten netto attraktiver ausfällt.
Zudem sollen die Obergrenzen für begünstigte Sonn- und Feiertagszuschläge nach § 3b EStG zum 1. Januar 2027 bis zu einem Stundenlohn von 75 EUR erhöht werden. Im tarifvertraglichen Bereich sollen die Zuschläge vollständig beitragsfrei sein. Für Arbeitgeber, die auf Wochenend- und Feiertagsarbeit angewiesen sind, wird diese damit attraktiver.
Daneben finden sich im Koalitionspaket zahlreiche weitere Maßnahmen, etwa zum Datenschutz, zur EU-Lieferkettenrichtlinie und zur Rente.

Handlungsempfehlung und Ausblick

Das Paket signalisiert mehr Flexibilität bei Befristung und Trennung, straffere Regeln bei der Krankmeldung und ein vorsichtiges Herantasten an die Reform der IT-Mitbestimmung. Bis daraus geltendes Recht wird, müssen die Vorhaben noch das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Arbeitgeber sind dennoch gut beraten, die Entwicklung aufmerksam zu verfolgen und frühzeitig zu prüfen, wo Anpassungen sinnvoll sind.
Wir behalten die Entwicklungen für Sie im Blick und informieren Sie, sobald konkrete Gesetzentwürfe vorliegen.

Kontaktieren Sie uns

Arne Ferbeck

Partner Düsseldorf

Downloaded from Blogs on 22.11.2026 13:57h

Tel.: +49 151 16784686
E-Mail:**arne.ferbeck@pwc.com**

Schlagwörter

Gesetzgebung