

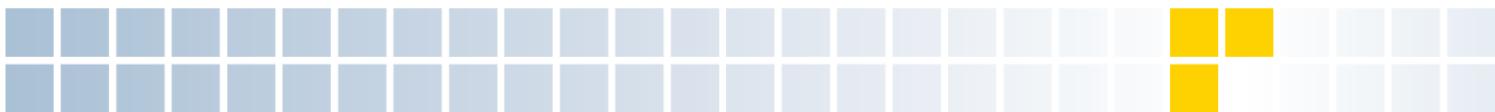
BDA-Jahresüberblick 2025/2026

Übersicht über die wesentlichen Änderungen / Neuregelungen im Arbeitsrecht und der Tarifpolitik, die im Jahr 2026 wirksam werden

19. Januar 2026

Inhalt

I.	Änderungen im Jahr 2026	2
1.	Schwarzarbeit	2
2.	Tarifpolitik Tarifrecht	2
3.	Wehrdienst-Modernisierungsgesetz	3
4.	Gesetz zur Einführung einer elektronischen Präsenzbeurkundung	3
5.	Gesetz zur Entwicklung und Erprobung eines Online-Verfahrens in der Zivilgerichtsbarkeit	3
6.	Mutterschutzanpassungsgesetz	4
7.	Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten	4
II.	Weiterlaufende oder beginnende Gesetzgebungsverfahren im Jahr 2026	4
1.	Tariftreuegesetz des Bundes	4
2.	Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen	4
3.	Plattformrichtlinie	5
4.	EU-Entgelttransparenzrichtlinie	5
5.	Änderung des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes	6
6.	Arbeitszeit	6
7.	Pflegezeit und Familienpflegezeit	6
8.	Mutterschutz für Selbständige	7
9.	Datenschutz	7
10.	Im Rahmen des Entlastungskabinetts und der Modernisierungsagenda angekündigte Gesetzgebungsvorhaben zum Bürokratierückbau	7



I. Änderungen im Jahr 2026

1. Schwarzarbeit

Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung (SchwarzArbMoDiG)

In Kraft getreten: 30. Dezember 2025 (überwiegend)

Am 29. Dezember 2025 wurde das Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Änderungen im Schwarzarbeitsgesetz (SchwarzArbG) sind am 30. Dezember 2025 in Kraft getreten, insbesondere der „neue“ Branchenkatalog in § 2a Abs. 1 SchwarzArbG. Es werden Branchen mit hohem Risiko für Schwarzarbeit gestrichen und neue hinzugefügt, um den Fokus auf aktuelle Risikobereiche zu legen. Der Katalog gilt auch für die Sofortmeldepflicht nach § 28a Abs. 4 SGB IV. Aus dem Branchenkatalog wurden die Forstwirtschaft und das Fleischerhandwerk (war bislang in der Fleischwirtschaft „enthalten“) gestrichen. Dadurch entfallen dort strengere Nachweispflichten wie Ausweispflichten und Informationspflichten für Beschäftigte. Neu aufgenommen wurden das Friseur- und Kosmetikgewerbe (Nr. 11) sowie plattformbasierte Lieferdienste (Ergänzung in Nr. 4). Arbeitgeber müssen Beschäftigte schriftlich auf Ausweispflichten hinweisen und Unterlagen digital bereithalten. An das Nachweisgesetz denken: Plattformbasierte Lieferdienste und das Friseur- und Kosmetikgewerbe dürfen sich jetzt insbesondere wieder mit „Nassunterschriften“ nach § 126 BGB auseinandersetzen, da sie jetzt eine "Schwarzarbeitsbranche" sind und die Erleichterungen aus dem Nachweisgesetz keine Anwendung mehr finden.

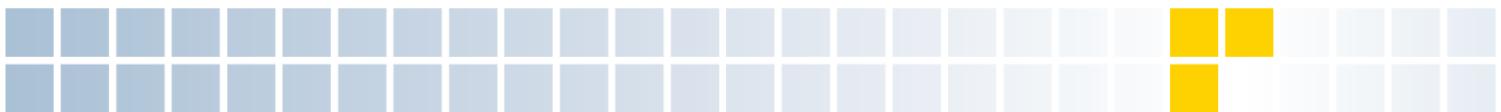
2. Tarifpolitik | Tarifrecht

Entscheidung der Mindestlohnkommission über Mindestlohnanpassung in 2026/2027

In Kraft getreten: 1. Januar 2026 bzw. 1. Januar 2027

Am 1. Januar 2026 ist die erste von zwei Mindestlohnhebungsstufen in Kraft getreten. Der gesetzliche Mindestlohn stieg demnach ab 1. Januar 2026 auf 13,90 € und wird zum 1. Januar 2027 auf 14,60 € brutto pro Stunde angehoben. Diese Steigerungsraten beschloss die Mindestlohnkommission in ihrer Sitzung am 27. Juni 2025. Die Entscheidung der Mindestlohnkommission ist einvernehmlich getroffen worden. Die Erhöhungsschritte waren das Ergebnis einer Gesamtabwägung, die sich an der nachlaufenden Tariflohnentwicklung orientiert und die Mindestschutzfunktion des gesetzlichen Mindestlohns festigt sowie die erwarteten Entwicklungen am Arbeitsmarkt und der Konjunktur berücksichtigt.

Am 11. November 2025 hat der EuGH über die Klage Dänemarks gegen die EU-Mindestlohn-Richtlinie entschieden: während Teile der Mindestlohnvorgaben (Kriterien zur Bemessung) nichtig sind, hat der EuGH die Regelung zu den Referenzwerten (u.a. 60% des Bruttomedianlohns) sowie zur Förderung von Tarifverhandlungen (80%-Tarifabdeckung) bestätigt. Die Entscheidung hat keine Auswirkungen auf das deutsche Mindestlohngegesetz, es kann unverändert bestehen bleiben.



3. Wehrdienst-Modernisierungsgesetz

In Kraft getreten: 1. Januar 2026

Durch das Gesetz soll die Wehrfassung reaktiviert und modernisiert sowie der Freiwillige Wehrdienst neugestaltet werden. Ziel ist es, einen Aufwuchs der Streitkräfte zunächst auf freiwilliger Basis zu erreichen. Dafür sieht das Gesetz vor, dass alle Männer ab Jahrgang 2008 verpflichtend eine Bereitschaftserklärung abgeben und beginnend ab 1. Juli 2027 gemustert werden. Im Gesetz ist ein Aufwuchspfad verankert. Das Bundesministerium der Verteidigung unterliegt dabei einer gesetzlichen Berichtspflicht gegenüber dem Bundestag. Sollte der geplante Aufwuchs nicht erreicht werden, kann der Bundestag eine Bedarfswehrpflicht – ggf. mittels eines zufälligen Auswahlverfahrens – per Gesetz einführen. Darüber hinaus sieht der neue Wehrdienst eine Verpflichtungsdauer von mindestens sechs Monaten und eine Grundbesoldung von 2.600 € brutto vor. Neben Berufsförderungsmaßnahmen enthält das Gesetz außerdem einen Zuschuss für die Führerscheinklassen B und C für Freiwillige Wehrdienstleistende, §§ 31b, 31c Soldatengesetz.

Außerdem stimmten die Abgeordneten in der zweiten und dritten Lesung im Bundestag am 5. Dezember 2025 für einen Entschließungsantrag, der eine Attraktivitätssteigerung der Freiwilligendienste vorsieht. Ziel sei es, die Zahl von 100.000 Freiwilligendienstleistenden pro Jahr zu erreichen. Am Prinzip der Arbeitsmarktneutralität soll dabei festgehalten werden. Außerdem soll die Bundesregierung perspektivisch einen Freiwilligendienst Bevölkerungsschutz implementieren, in welchen Modellprojekte des freiwilligen Handwerksjahres gemeinsam mit den Handwerkskammern integriert werden sollen.

4. Gesetz zur Einführung einer elektronischen Präsenzbeurkundung

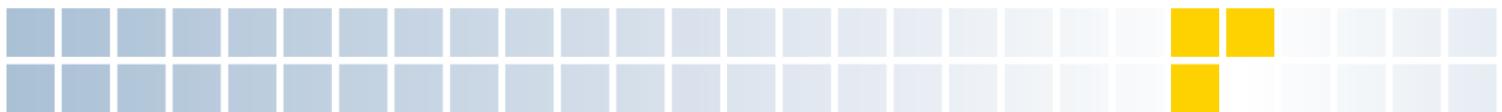
In Kraft getreten: 29. Dezember 2025

Mit dem Gesetz können Beurkundungen künftig auch in elektronischer Form vorgenommen werden und die Digitalisierung des Beurkundungsverfahren wird vorangetrieben. Bislang war das Beurkundungsverfahren grundsätzlich papiergebunden. Dafür enthält das Gesetz in § 129 Abs. 3 BGB die zusätzliche Möglichkeit einer öffentlichen Beglaubigung durch elektronische Erklärung. Die Zugangsbewirkung von beurkundeten und beglaubigten Erklärungen soll vereinfacht werden, § 130 BGB. Außerdem wird eine notarielle Beurkundung von Willenserklärungen in elektronischer Form, § 8 Abs. 2 BeurkG sowie eine Präsenzbeurkundung mit elektronischer Signatur, § 13a BeurkG ermöglicht. Das Gesetz wurde am 12. Dezember 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

5. Gesetz zur Entwicklung und Erprobung eines Online-Verfahrens in der Zivilgerichtsbarkeit

In Kraft getreten: Teils am 23. Dezember 2025, teils am 1. Januar 2026

Durch das Gesetz wird ein Online-Verfahren in einem 12. Buch der Zivilprozeßordnung (§§ 1122 ff. ZPO) verankert und Bürgerinnen und Bürgern ermöglicht, niedrige Ansprüche in bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten, die auf Zahlung einer Geldsumme gerichtet sind, in einem digitalen Verfahren einzuklagen. Die Länder haben dabei die Möglichkeit, die Teilnahme eines Amtsgerichts an der Erprobung des Online-Verfahrens auf Streitigkeiten über Ansprüche nach der Fluggastrechte-Verordnung (EG) Nr. 261/2004 zu beschränken, § 1123 Abs. 1 ZPO. Im Zuge der Erprobungsgesetzgebung soll eine bundeseinheitliche Kommunikationsplattform geschaffen und die Rahmenbedingungen für die Nutzung von digitalen Eingabesystemen bei der



Klageerhebung geregelt werden. Darüber hinaus wird die DE-Mail als sicherer Übermittlungsweg in § 46c ArbGG gestrichen.

6. Mutterschutzanpassungsgesetz

In Kraft getreten: 1. Juni 2025

Das Mutterschutzanpassungsgesetz regelt, dass Frauen auch nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche einen Mutterschutz in Anspruch nehmen können. Je weiter die Schwangerschaft fortgeschritten ist, desto länger ist die Mutterschutzfrist im Falle einer Fehlgeburt, gestaffelt von zwei Wochen bis maximal acht Wochen.

7. Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

In Kraft getreten: 1. Januar 2026

§ 41 Abs. 2 SGB VI-neu ermöglicht sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse ab Erreichen der Regelaltersgrenze, indem das Vorbeschäftigteverbot aufgehoben wird.

II. Weiterlaufende oder beginnende Gesetzgebungsverfahren im Jahr 2026

Folgende Gesetzgebungsverfahren wurden im Jahr 2025 begonnen oder werden dieses Jahr beginnen:

1. Tariftreuegesetz des Bundes

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2026

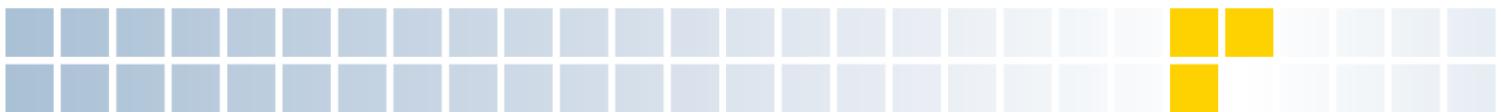
CDU | CSU und SPD haben sich in Ihrem Koalitionsvertrag zu einer höheren Tarifbindung bekannt und wollen dies unter anderem mit einem Tariftreuegesetz erreichen. Das Tariftreuegesetz soll die Grundlage dafür schaffen, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum Mindestjahresurlaub sowie zu Höchstarbeitszeiten, Ruhe- und Pausenzeiten durch Rechtsverordnung verbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden können.

Die jetzige Fassung des Tariftreuegesetzes ist im Wesentlichen ein Aufguss des alten Entwurfs der Ampelkoalition von 2024, der wegen des Bruchs der Ampel nicht das Bundesgesetzblatt erreichte. Das geplante Tariftreuegesetz ist innovationsfeindlich, schafft neue Bürokratie und bleibt in seiner Wirkung illusorisch. Es ist kein Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung, sondern ein Rückschritt für Wettbewerbsfähigkeit und Investitionen. Diese Position hatte die BDA u. a. in der Anhörung im Bundestag nochmals verdeutlicht. Die zweite und dritte Lesung steht noch aus, ebenso die Zustimmung des Bundesrats.

2. Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen

Voraussichtliches Inkrafttreten: mit Kabinettsbeschluss, Meldung an die EU-Kommission 2026

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) arbeitet an einem sog. Nationalen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen (NAP) nach Anhörung der Sozialpartner im letzten Sommer (Konsultationsverfahren). Grundlage ist die EU-Mindestlohn-Richtlinie. Das BMAS sieht seinen Auftrag zum NAP durch das Urteil des EuGH vom 11. November 2025 bekräftigt,



mit dem das Gericht die Regelungen der Richtlinie zur Förderung von Tarifverhandlungen bestätigt hat. Das Gericht betont aber, dass die Richtlinie nicht dazu verpflichtet, die genannte Schwelle einer tarifvertraglichen Abdeckung von 80 % zu erreichen. Es ist davon auszugehen, dass zumindest die drei Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag – Tariftreue, digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften und steuerliche Privilegierung von Gewerkschaftsbeiträgen – Bestandteil des NAP sein werden. Der NAP muss noch im Kabinett beschlossen werden.

In Deutschland haben wir bereits ein starkes institutionelles Fundament für Tarifverhandlungen und Tarifverträge. Staatliche Maßnahmen zur weitergehenden Förderung dürfen die Tarifautonomie nicht beschneiden, sondern müssen Anreize setzen. Politische Eingriffe, die Tarifbindung erzwingen oder die Sozialpartner einseitig privilegieren, sind kontraproduktiv. Zur Stärkung von Tarifverhandlungen gehört auch der Schutz bestehender Tarifverträge, insbesondere bei der Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie. Ebenso ist eine gesetzliche Regulierung des Arbeitskampfrechts notwendig, um verlässliche Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen zu schaffen.

3. Plattformrichtlinie

Umsetzungsgesetz zur Plattformrichtlinie

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2. Dezember 2026

Die Richtlinie wurde am 11. November 2024 im Amtsblatt der EU veröffentlicht. Daran schließt sich eine zweijährige Frist für die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht an. Der Gesetzgeber hat also noch bis zum 2. Dezember 2026 Zeit, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Zweck dieser Richtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen und den Schutz personenbezogener Daten in der Plattformarbeit zu verbessern, indem Maßnahmen zur Erleichterung der korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Personen, die Plattformarbeit leisten, eingeführt werden, die Transparenz, Fairness, menschliche Aufsicht, Sicherheit und Rechenschaftspflicht beim algorithmischen Management von Plattformarbeit gefördert werden und die Transparenz von Plattformarbeit, auch in grenzüberschreitenden Situationen, verbessert wird.

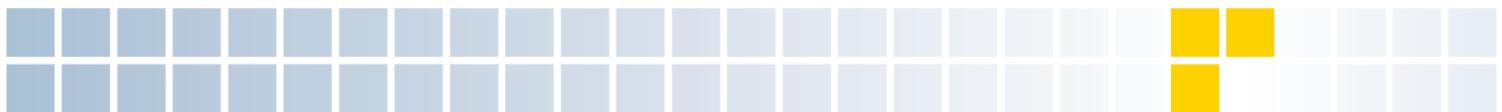
Die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit verfolgt ein richtiges Ziel: Personen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, sollen den Beschäftigungsstatus erhalten, der ihrem tatsächlichen Beschäftigungsstatus entspricht. Wenn eine abhängige Beschäftigung vorliegt, müssen Plattformtägigen die gleichen Arbeits- und Sozialschutzrechte eingeräumt werden wie allen anderen Arbeitnehmern auch. Das gleiche gilt für jene Arbeitsplattformen, die Arbeitgeber sind und sich damit an dieselben arbeitsrechtlichen Pflichten halten müssen, die für andere Unternehmen auch gelten. Digitale Geschäftsmodelle dürfen kein Vehikel zur Umgehung nationalen Arbeitsrechts sein.

Der Gesetzgeber sollte die Richtlinie lediglich 1:1 in nationales Recht umsetzen und dabei beachten, dass selbständige Tätigkeiten weiterhin möglich sind. Das Thema Selbständigkeit ist in Deutschland mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit verbunden und viele Personen, die selbständig tätig sind, wünschen sich weniger Regulierung. Zu dieser Rechtsunsicherheit haben auch mehrere Urteile des Bundessozialgerichts beigetragen.

4. EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Umsetzungsgesetz zur Entgelttransparenzrichtlinie

Voraussichtliches Inkrafttreten: 7. Juni 2026



Die Frist für die Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2023/970) endet für die Mitgliedstaaten am 7. Juni 2026. Die Anpassung des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) muss mit Augenmaß erfolgen, insbesondere ist die Tarifautonomie zu schützen. Vorschläge zu einer möglichst bürokratiearmen Umsetzung wurden durch eine Kommission, die durch das BMBFSFJ eingesetzt wurde, erarbeitet. Ein Referentenentwurf zur Umsetzung liegt bislang nicht vor.

Die Richtlinie sieht strengere Vorgaben als das EntgTranspG vor, u.a. einen umfassenden, individuellen Auskunftsanspruch (Art. 7 Abs. 1). Arbeitgeber haben Arbeitnehmer jährlich über diesen Auskunftsanspruch zu informieren (Art. 7 Abs. 3). Arbeitgeber mit mehr als 100 Beschäftigten haben künftig in regelmäßigen Abständen Berichtspflichten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu erfüllen. Sollte sich dabei herausstellen, dass ein Lohngefälle von fünf Prozent oder mehr besteht, ohne dass der Arbeitgeber dieses Lohngefälle rechtfertigen kann, hat der Arbeitgeber zusammen mit der Arbeitnehmervertretung eine Entgeltbewertung vorzunehmen (Art. 9 und Art. 10). Die Richtlinie sieht mit Zustimmung des mutmaßlich Betroffenen ein Verbandsklagerecht vor (Art. 15).

5. Änderung des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes

In Kraft getreten: 16. Januar 2026

Aufgrund der verschärften Sicherheitslage plant die Bundesregierung das Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) anzupassen, um der gestiegenen Gefahr von Ausspähung und Sabotage öffentlicher Stellen und in deren Auftrag handelnder nichtöffentlicher Stellen zu begegnen. Die Änderungen betreffen vor allem die Sicherheitswirtschaft, KRITIS, aber auch sonstige private Unternehmen. Betreiber lebens- und verteidigungswichtiger Anlagen sollen unter anderem verpflichtet werden, sicherheitsempfindliche Stellen nach § 38 Abs. 2 SÜG unverzüglich der zuständigen Stelle gemäß § 25a SÜG zu melden, ansonsten droht ein Bußgeld. Auch sollen sie bei Kenntnis nach § 27a Abs. 2 SÜG den Einsatz nicht überprüfter Personen unverzüglich unterbinden, ansonsten droht ebenfalls ein Bußgeld. In Ausnahmefällen kann nicht sicherheitsgeprüftes Personal dabei nach § 9 Abs. 2 SÜG weiterbeschäftigt werden.

6. Arbeitszeit

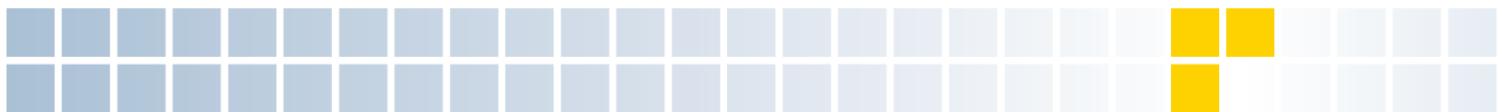
Referentenentwurf angekündigt für 2026

Der Koalitionsvertrag sieht eine Umstellung von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, die gesetzliche Regelung der Arbeitszeiterfassung mit Ausnahme für die Vertrauensarbeitszeit soweit europarechtlich möglich sowie eine Aufnahme des Bäckereihandwerks in den Ausnahmekatalog des § 10 ArbZG für Sonntagsarbeit vor. Zur Umsetzung dieser Vorhaben hat ein Sozialpartnerdialog im BMAS stattgefunden. Eine Einigung konnte zu keinem der Punkte getroffen werden. Mit einem Referentenentwurf ist Anfang 2026 zu rechnen. Zentrales Anliegen der BDA bleibt eine durchgreifende Reform des Arbeitszeitrechts – vor allem im Hinblick auf Ruhezeiten und Höchstarbeitszeit. Eine gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung muss den Schutz der Vertrauensarbeitszeit gewährleisten und im Arbeitszeitgesetz angesiedelt sein.

7. Pflegezeit und Familienpflegezeit

Referentenentwurf angekündigt für 2026

Laut den Ergebnissen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zum Zukunftspakt Pflege vom 10. Dezember 2025 sollten das Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz zeitnah durch das BMBFSFJ



zusammengeführt und die Regelungen vereinfacht, flexibilisiert und weiterentwickelt werden. Einen Referentenentwurf hat das BMBFSFJ für 2026 angekündigt. In einem zweiten Schritt soll unter Berücksichtigung der aktuellen Haushalts- und Wirtschaftslage geprüft werden, ob Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit für die Pflege reduzieren und dadurch Entgelteinbußen erleiden, dafür künftig eine teilweise finanzielle Kompensation erhalten können.

8. Mutterschutz für Selbstständige

Referentenentwurf angekündigt für 2026

BMBFSFJ und BMWE erarbeiten auf Basis des KoaV, wie ein Mutterschutz für Selbstständige analog zu den Mutterschutzfristen für Beschäftigte eingeführt werden kann. Es soll eine Alternative zur U2-Umlage gefunden werden. Sie prüfen außerdem Konzepte mit der Versicherungswirtschaft für die Absicherung betrieblich weiterlaufender Kosten und planen eine Informationskampagne über bereits bestehende Absicherungsnagebote für Selbständige während des Mutterschutzes.

9. Datenschutz

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2026

Die Bundesregierung hat im Mai 2025 die Einführung eines Beschäftigtendatengesetzes beschlossen und damit ein Vorhaben aus der letzten Legislaturperiode aufgegriffen. Daran beteiligt sind das BMAS und das BMI. Derzeit ist noch ungewiss, ob tatsächlich ein eigenständiges Beschäftigtendatengesetz geschaffen wird oder lediglich Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz im Bundesdatenschutzgesetz ergänzt werden.

Im Bereich der Privatwirtschaft sollen Zuständigkeiten bei der Bundesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit gebündelt werden. In welchem Umfang dies geschehen und welche Rolle den Landesdatenschutzbehörden zukommen soll, ist noch nicht bekannt.

10. Im Rahmen des Entlastungskabinetts und der Modernisierungsagenda angekündigte Gesetzgebungsvorhaben zum Bürokratierückbau

Voraussichtliches Inkrafttreten: 2026

Mit der föderalen Modernisierungsagenda wurden am 4. Dezember 200 Maßnahmen verteilt auf fünf Leithemen beschlossen. Vorgesehen aus den Bereichen Arbeitsrecht und Tarifpolitik sind u. a. folgende Vorhaben, die 2026 angegangen werden sollen:

- **Substanzielle Vereinfachung der Unterschwellenvergabeverordnung (UVgO)** und möglichst einheitliche Anwendung durch die Länder (Vorschlag bis spätestens 30.6.2026, Überarbeitung bis spätestens 31.12.2026, Anpassung der Vorgaben durch die Länder bis 30.6.2027)
- **Anhebung der Wertgrenzen** für Direktaufträge Liefer-, Dienst- und Bauleistungen (2026)
- **Reform der Datenschutzaufsicht** für den nichtöffentlichen Bereich (bis spätestens 31.12.2027)
- **Beschränkung der Pflicht zur Bestellung von Datenschutzbeauftragten** durch Aufhebung des § 38 Abs. 1 BDSG (bis 31.12.2026)
- Verankerung des **Einer-für-Alle-Prinzip** im öffentlichen Bereich inklusive föderaler Anerkennung einschlägiger Prüfungen einer Datenschutzaufsicht (bis 31.12.2026)



- Neuordnung der **datenschutzrechtlichen Aufsichtsstruktur** zwischen Bund und Ländern (bis 31.12.2027)

Vom ersten Entlastungskabinett wurden zudem 50 Eckpunkte aus den Ressorts beschlossen, die die Grundlage für Gesetzgebungsvorhaben in den kommenden Monaten bilden und überwiegend bis Ende des 2. Quartals 2026 verabschiedet werden sollen. Vorgesehen sind u. a.:

- Sofortprogramm für den Arbeitsschutz (Anhebung der Schwellenwerte für Sicherheitsbeauftragte und Modernisierung von Formvorgaben)
- Eckpunkte für den Aufbau der Work-and-Stay-Agentur zur Fachkräfteeinwanderung
- Umsetzung des – auf EU-Ebene zum damaligen Zeitpunkt noch in Verhandlung befindlichen, inzwischen beschlossenen – Omnibus-Entlastungspakets in nationales Recht (insb. Verkleinerung des Anwendungsbereichs der CSRD und CSDDD).

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.