DeutscherAnwaltVerein

Stellungnahme

des Deutschen Anwaltvereins vorbereitet durch die Ausschüsse Steuerrecht, Handelsrecht, Corporate Social Responsibility und Compliance, Arbeitsrecht und Informationsrecht

zur öffentlichen Konsultation der Europäischen Kommission zu „Goldplating“ bei der Umsetzung von EU-Rechtsvorschriften – Praxisbeispiele aus Deutschland

Stellungnahme Nr.: 65/2026 Berlin/Brüssel, im September 2026

Mitglieder des Ausschusses Steuerrecht

- Rechtsanwalt Dr. Klaus Olbing, Berlin (Vorsitzender und Berichterstatter)
- Rechtsanwältin Dr. Stefanie Beinert, LL.M., Frankfurt am Main
- Rechtsanwalt Dr. Arne von Freeden, Hamburg
- Rechtsanwalt Georg Geberth, München
- Rechtsanwalt Robert Hörtnagl, München
- Rechtsanwalt Dr. Michael Messner, Hannover
- Rechtsanwältin Susanne Thonemann-Micker, LL.M., Düsseldorf

Zuständig in der DAV-Geschäftsstelle

- Rechtsanwalt Manfred Aranowski, Geschäftsführer, Berlin

Mitglieder des Ausschusses Handelsrecht

- Rechtsanwalt Dr. Marc Löbbe, Frankfurt/Main (Vorsitzender)
- Rechtsanwältin Dr. Gabriele Apfelbacher, LL.M., Frankfurt/Main
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Michael Arnold, Stuttgart
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Christian Decher, Frankfurt/Main
- Rechtsanwalt Dr. Hans Friedrich Gelhausen, Frankfurt/Main
- Rechtsanwältin Dr. Julia Sophia Habbe, Frankfurt/Main
- Rechtsanwältin Dr. Hilke Herchen, Hamburg
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Hans-Christoph Ihrig, Mannheim
- Rechtsanwalt Dr. Thomas Kremer, Düsseldorf
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Gerd Krieger, Düsseldorf

Deutscher Anwaltverein
Littenstraße 11, 10179 Berlin
Tel.: +49 30 726152-0
Fax: +49 30 726152-190
E-Mail: dav@anwaltverein.de

Büro Brüssel
Rue Joseph II 40, Boîte 7B
1000 Brüssel, Belgien
Tel.: +32 2 28028-12
Fax: +32 2 28028-13
E-Mail: bruessel@eu.anwaltverein.de
EU-Transparenz-Registernummer:
87980341522-66

www.anwaltverein.de

- Rechtsanwalt Prof. Dr. Andreas Pentz, Mannheim
- Rechtsanwältin Dr. Gabriele Roßkopf, LL.M., Stuttgart
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Frank A. Schäfer, LL.M., Düsseldorf
- Rechtsanwältin Prof. Dr. Alexandra Schluck-Amend, Stuttgart
- Rechtsanwalt Dr. Bernd Singhof, LL.M., Frankfurt/Main
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Jochen Vetter, München
- Rechtsanwalt Dr. Jost Wiechmann, Hamburg
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Hans-Ulrich Wilsing, Düsseldorf
- Rechtsanwalt Arne Wittig, Frankfurt/Main (Berichterstatter)

Zuständig in der DAV-Geschäftsstelle

- Rechtsanwalt Max Gröning, Geschäftsführer, Berlin

Mitglieder des Ausschusses Corporate Social Responsibility und Compliance

- Rechtsanwältin Prof. Dr. habil. Birgit Spießhofer M.C.J. (New York University), Berlin (Vorsitzende und Berichterstatterin)
- Rechtsanwalt Dr. Olaf Christiansen, Gütersloh
- Rechtsanwältin Dr. Simone Kämpfer, Düsseldorf
- Rechtsanwalt Dr. Marc Löbbe, Frankfurt am Main
- Rechtsanwältin Prof. Dr. Anja Mengel, LL.M., Berlin
- Rechtsanwalt Dr. Björn Nill, Stuttgart
- Rechtsanwältin Dr. Hellen Schilling, Frankfurt am Main
- Rechtsanwältin Dr. Anika Schürmann, LL.M., Düsseldorf
- Rechtsanwalt Patrick Späth, LL.M., Berlin
- Rechtsanwalt Dr. iur. Thomas Voland, LL.M., Düsseldorf
- Rechtsanwalt Dr. Christoph Werkmeister, Düsseldorf
- Rechtsanwältin Nicole Willms, Frankfurt a.M.

Zuständig in der DAV-Geschäftsstelle

- Rechtsanwältin Christine Martin, Geschäftsführerin, Berlin

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht

- Rechtsanwältin Dr. Nathalie Oberthür, Köln (Vorsitzende und Berichterstatterin)
- Rechtsanwalt Dr. Christian Arnold, Stuttgart
- Rechtsanwältin Regina Bell, München
- Rechtsanwältin Dr. Anne-Kathrin Bertke, Hamburg
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Björn Gaul, Köln
- Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig
- Rechtsanwalt Jürgen Markowski, Offenburg
- Rechtsanwalt Benja Mausner, Stuttgart
- Rechtsanwalt Dr. Thomas Müller-Bonanni, Düsseldorf (Berichterstatter)
- Rechtsanwältin Dr. Barbara Reinhard, Frankfurt am Main
- Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt am Main

- Rechtsanwalt Dr. Matthias Wieland, Landshut

Zuständig in der DAV-Geschäftsstelle
- Rechtsanwalt Max Gröning, Geschäftsführer, Berlin

Mitglieder des Ausschusses Informationsrecht
- Rechtsanwalt Prof Niko Härting, Berlin (Vorsitzender)
- Rechtsanwalt Dr. Simon Assion, Frankfurt am Main
- Rechtsanwältin Dr. Christiane Bierekoven, Düsseldorf
- Rechtsanwältin Isabell Conrad, München
- Rechtsanwalt Prof. Dr. Malte Grützmacher, LL.M., Hamburg
- Rechtsanwalt Peter Huppertz, LL.M, Düsseldorf
- Rechtsanwalt Dr. Helmut Redeker, Bonn
- Rechtsanwältin Dr. Kristina Schreiber, Köln
- Rechtsanwalt Dr. Robert Selk, LL.M. (EU), München (Berichterstatter)

Zuständig in der DAV-Geschäftsstelle
- Rechtsanwältin Nicole Narewski, Geschäftsführerin, Berlin

Zuständig in der DAV-Geschäftsstelle Brüssel:
- Rechtsanwältin Dorothee Wildt, LL.M., stellv. Leiterin Büro Brüssel
- Myra Jockisch, LL.M., Referentin

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der freiwillige Zusammenschluss der deutschen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Der DAV versammelt ca. 60.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sowie Anwaltsnotarinnen und Anwaltsnotare, die in 253 lokalen Anwaltvereinen im In- und Ausland organisiert sind. Er vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Der DAV ist im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung zur Registernummer R000952 eingetragen.

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) bedankt sich für die Gelegenheit, im Rahmen der Konsultation der Europäischen Kommission zum Thema Goldplating Stellung zu nehmen.

Goldplating – also die nationale Umsetzung unionsrechtlicher Vorgaben durch Regelungen, die über das unionsrechtlich Erforderliche hinausgehen – ist für Unternehmen, Beschäftigte und Rechtsanwender von erheblicher praktischer Bedeutung. Zusätzliche materielle Anforderungen, weitergehende Formerfordernisse, überschießende Verfahrenspflichten und uneinheitliche Verwaltungspraktiken können die beabsichtigte Harmonisierung beeinträchtigen. Sie erhöhen Befolgungs- und Dokumentationskosten und schaffen gerade bei grenzüberschreitend tätigen Unternehmen Rechtsunsicherheit.

Der DAV unterstützt deshalb das Anliegen der Europäischen Kommission, nationale Übererfüllungen unionsrechtlicher Vorgaben sichtbar zu machen und ihre Folgen für Wettbewerbsfähigkeit, Investitionen, Innovation und die praktische Rechtsanwendung systematisch zu untersuchen.

Nachfolgend übermitteln wir eine Auswahl von Beispielen aus unterschiedlichen Gebieten des deutschen Rechts:

I. Verbraucherkreditrecht: Erfassung von Großkrediten

Ein prägnantes Beispiel findet sich bei der bevorstehenden Umsetzung der Verbraucherkreditrichtlinie (EU) 2023/2225. Art. 1 Abs. 2 Buchst. c der Richtlinie sieht

vor, dass die umfangreichen Anforderungen für Allgemein-Verbraucherdarlehen grundsätzlich nur Kreditverträge bis zu einem Betrag von 100.000 Euro erfassen. Der deutsche Gesetzentwurf hält demgegenüber in seinem Umsetzungsgesetz (BT-Drucks. 21/1851) daran fest, dass § 491 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) grundsätzlich sämtliche Verbraucherdarlehen und damit auch sogenannte Großkredite erfasst.
Eine Auseinandersetzung damit, ob bei Verbraucherkrediten oberhalb dieses Schwellenwerts ein vergleichbares Schutzbedürfnis besteht und ob die vollständige Anwendung der aufwändigen Verbraucherkreditvorgaben verhältnismäßig ist, erfolgt nicht.

II. Beschäftigtendatenschutz: Zusätzliche Formpflichten für Einwilligungen

Ein weiteres Beispiel ergibt sich aus § 26 Abs. 2 Satz 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), der bestimmt, dass die Einwilligung von Beschäftigten schriftlich oder elektronisch erfolgen muss, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Damit wird für Beschäftigteneinwilligungen ein zusätzliches Formerfordernis angeordnet, obwohl die Datenschutz-Grundverordnung für Einwilligungen keine Formvorgaben kennt. In der Praxis erschwert die deutsche Regelung insbesondere Situationen, in denen eine Einwilligung von Beschäftigten mündlich oder telefonisch eingeholt werden könnte.

III. Umsatzsteuerrecht: Restriktive Befreiung für Sportangebote

Im Umsatzsteuerrecht bestehen mehrere Konstellationen, in denen das deutsche Recht hinter den Möglichkeiten der Mehrwertsteuersystemrichtlinie zurückbleibt.
Dies betrifft insbesondere die Umsatzsteuerbefreiung in § 4 Umsatzsteuergesetz (UStG). Als konkretes Beispiel ist die Umsatzsteuerbefreiung für Sportangebote gemäß § 4 Nr. 22 Buchst. b UStG zu nennen, die deutlich restriktiver ausgestaltet ist, als Art. 132 Buchst. m der Mehrwertsteuersystemrichtlinie vorsieht. Dies kann dazu führen, dass Leistungen von Sportvereinen umsatzsteuerpflichtig werden, obwohl eine weitergehende Steuerbefreiung unionsrechtlich möglich wäre. So ist zum Beispiel das Entgelt für die Nutzung eines Sportplatzes (z.B. Greenfee) in Deutschland umsatzsteuerpflichtig, während das Entgelt für einen Sportkurs umsatzsteuerfrei ist. Diese Differenzierung verursacht in der Folge Abgrenzungsfragen und führt zu aufwändigeren Steuererklärungen.

IV. Lieferkettenregulierung und Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte

Ein weiteres potentiell aufkommender Fall von Goldplating ist mit Blick auf die Ankündigung der deutschen Bundesregierung in ihrem „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ vom Juli 2026 zu erwarten, wonach die EU-Lieferkettenrichtlinie (EU) 2024/1760 (CSDDD) „1:1“ umgesetzt werden soll. Zugleich soll das menschenrechtliche Schutzniveau durch eine Neuauflage eines ambitionierten und unternehmensfreundlich ausgestalteten Nationalen Aktionsplans (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte 2026–2031 gesichert werden.

Der frühere Nationale Aktionsplan diente der Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz trat später an seine Stelle, da der Nationale Aktionsplan als Soft Law nicht von ausreichend vielen Unternehmen umgesetzt wurde. Mit der CSDDD und ihrer nationalen Umsetzung sollen nun die UN-Leitprinzipien umgesetzt werden. Dasselbe Ziel strebt der deutsche Gesetzgeber mit der Einführung des neuen NAP an. Es ist darauf zu achten, dass deutschen Unternehmen nicht zusätzliche rein nationale Anforderungen auferlegt werden, die andere europäische Unternehmen nicht erfüllen müssen und insofern ein Wettbewerbsnachteil entsteht.

V. Arbeitsrecht

1. Hinweisgeberschutzgesetz: Erweiterung über Verstöße gegen Unionsrecht hinaus

Die Richtlinie (EU) 2019/1937 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Mindeststandards für den Schutz von Personen vorzusehen, die Verstöße gegen Unionsrecht melden. Der deutsche Gesetzgeber hat den sachlichen Anwendungsbereich in § 2 Hinweisgeberschutzgesetz darüber hinaus auch auf bestimmte straf- oder bußgeldbewehrte Verstöße gegen nationale Vorschriften zum Schutz von Leben, Gesundheit oder Beschäftigtenrechten erstreckt. Diese Erweiterung führt für Unternehmen zu erheblichem Mehraufwand für interne Meldekanäle und Untersuchungsprozesse.

2. Arbeitszeit: Starre werktägliche Höchstarbeitszeit

Die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG begrenzt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden und verlangt eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden. Sie schreibt demgegenüber keine allgemeine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden vor.

§ 3 Arbeitszeitgesetz sieht hingegen grundsätzlich eine werktägliche Arbeitszeit von höchstens acht Stunden vor. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist nur zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Diese im Vergleich zur Richtlinie erheblich kürzere und starrere Ausgleichssystematik zwingt Arbeitgeber zu aufwendigerer Arbeitszeitplanung und -dokumentation, als es der europäische Mindeststandard verlangt, und schränkt saisonal schwankende oder projektbezogene Arbeitszeitmodelle stärker ein als nötig.

3. Betriebsübergang: Unterrichtungsschreiben:

Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG verlangt in betriebsratsfähigen Betrieben nur die Unterrichtung der Arbeitnehmer*vertretungen* über Zeitpunkt, Gründe und Folgen des Übergangs sowie hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen als Grundlage für eine Konsultation.

Darüber hinausgehend hat der deutsche Gesetzgeber mit § 613a Abs. 6 BGB ein individuelles Widerspruchsrecht geschaffen, das die Richtlinie nicht vorsieht. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat es in der Rechtssache C-132/91 (Katsikas) als mit den Vorgaben der Richtlinie vereinbar gebilligt, nicht hingegen als geboten erachtet. Zudem verlangt der deutsche Gesetzgeber gemäß § 613a Abs. 5 BGB stets die *individuelle* Unterrichtung jedes einzelnen betroffenen Arbeitnehmers. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt an deren Inhalt zusätzlich sehr kleinteilige Anforderungen (z.B. vollständige Darstellung des (gesamtschuldnerischen) Haftungssystems; Unterrichtung zu bestehendem Sozialplan-Privileg des Erwerbers gemäß § 112a II Betriebsverfassungsgesetz). Da die einmonatige Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 BGB bei jedem – auch unwesentlichen – Fehler der Unterrichtung nicht zu laufen beginnt, bleibt das Widerspruchsrecht im Zweifel über Jahre bestehen. Einzige Grenze bleibt die Verwirkung. Das erzeugt bei jedem Betriebsübergang einen immensen Dokumentations- und Prüfungsaufwand sowie dauerhafte Rechtsunsicherheit, die weit über den Zweck der Richtlinie hinausgeht.

4. Reform des Arbeitszeitgesetzes: zwingend elektronische, taggleiche Zeiterfassung

Der EuGH verlangt in der CCOO-Entscheidung (Rechtssache C-55/18) lediglich ein „objektives, verlässliches und zugängliches" System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit. Die konkreten Modalitäten des Systems zur Erfassung geleisteter Arbeitszeit, insbesondere dessen Form, auszugestalten, obliege den Mitgliedstaaten. Auch das Bundesarbeitsgericht stellte in seiner hieran anknüpfenden “Stechuhrentscheidung” (Urt. v. 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21) klar, dass “die Arbeitszeiterfassung nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen [müsse]”. Der im Juni 2026 bekanntgewordene Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verpflichtet Arbeitgeber demgegenüber in § 16 Abs. 2 S. 1 des Entwurfs für aktualisiertes Arbeitszeitgesetzt (ArbZG-E) grundsätzlich, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Etwaige Verstöße gegen die in § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG-E normierte Pflicht können gem. § 22 Abs. 2 ArbZG-E mit Bußgeldern bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

Obschon es sich hier bislang nur um einen Referentenentwurf handelt, ist bereits die Tendenz des Bundesgesetzgebers zur Überregulierung erkennbar.

5. Arbeitnehmer-Entsenderecht: Vorbeugende Kontrollmaßnahmen

In Umsetzung der Entsenderichtlinie (96/71/EG) hatte der deutsche Gesetzgeber in § 17 ff. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) mitunter vorbeugende Kontrollmaßnahmen geschaffen, obgleich Art. 5 Entsenderichtlinie die Mitgliedstaaten nur verpflichtet hatte, “geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie” vorzusehen.

Die EU-Kommission strengte daraufhin gleich zwei Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland an. Nachdem der EuGH auch die vorbeugenden Maßnahmen, bspw. die Meldepflicht gem. § 18 AEntG, als mit dem Unionsrecht vereinbar anerkannt hatte, wurde im Zuge des europäischen Rechtssetzungsverfahrens zur Durchsetzungsrichtlinie (2014/67/EU) nicht etwa klargestellt, dass die Mitgliedstaaten keine vorbeugenden Kontrollmaßnahmen vorsehen dürfen, sondern wurden die aus Sicht der Kommission eigentlich überschießenden Maßnahmen explizit in Art. 9 Abs. 1 Durchsetzungsrichtlinie aufgenommen.

6. Unwirksamkeitsdogma bei fehlender/fehlerhafter Massenentlassungsanzeige

Die Richtlinie 98/59/EG verlangt im Rahmen einer Massenentlassung u.a. eine Anzeige an die zuständige Behörde mit bestimmten Mindestangaben, macht aber nicht zur Vorgabe, dass Formfehler der Anzeige zur zivilrechtlichen Unwirksamkeit der Kündigungen führen müssen.

Der deutsche Gesetzgeber hatte die Vorgaben mit §§ 17 f. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) umgesetzt, aber es selbst angesichts der EuGH-Entscheidung in der Rechtssache C-188/03 (Junk) unterlassen, §§ 17 f. KSchG sachgerecht zu reformieren, insbesondere also ein Fehlerfolgenregime selbst zu normieren.

Infolgedessen war die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit mit dessen (Fort-)Entwicklung belastet. In der Hoffnung, sich vom “deutschen Unwirksamkeitsdogma” lösen zu können, machten sowohl der 2. als auch der 6. Senat des BAG dem EuGH im Zuge separater Vorlagen Vorschläge für ein verhältnismäßigeres Fehlerfolgenregime bei fehlender bzw. bloß fehlerhafter Massenentlassungsanzeige. Diese Hoffnung enttäuschte der EuGH und verankerte zudem das Unwirksamkeitsdogma unionsrechtlich. Das trifft freilich diejenigen Mitgliedstaaten besonders schwer, die an Fehler im Anzeigeverfahren bis dato nicht die Unwirksamkeit der Kündigung knüpften. Das Beispiel zeigt, dass nicht nur Überregulierung durch aktives Tun des Gesetzgebers droht, sondern auch durch dessen Untätigkeit.

Verteiler

Europa

Europäische Kommission
- Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU (DG GROW)

Europäisches Parlament
- Ausschuss Binnenmarkt und Verbraucherschutz (IMCO)

Rat der Europäischen Union
Ständige Vertretung der Bundesrepublik Deutschland bei der EU
Justizreferenten der Landesvertretungen
Bundesverband der Freien Berufe (BFB) – Büro Brüssel
Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) – Büro Brüssel
Bundesnotarkammer (BNotK) – Büro Brüssel
Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) – Büro Brüssel
Bundesverband der deutschen Industrie e.V. (BDI) – Büro Brüssel

Deutschland

Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Bundesministerium für Arbeit und Soziales