

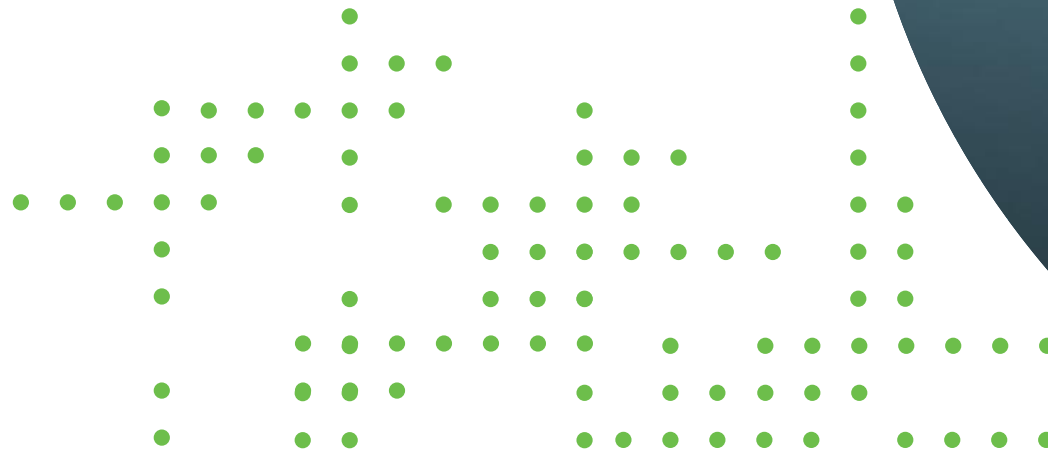


Heads Up Arbeitsrecht.
/ 15 Minutes.

Frohes Neues!

Arbeitsrecht in 2026 – ein Ausblick

Littler[®]



Präsentiert von



JUSTIN KARUTH

Rechtsanwalt - Senior Associate

Hamburg

jkaruth@littler.de

Agenda

1. Die wichtigsten Änderungen 2026

2. „Good-to-Knows“ in HR 2026

3. Ausblick: Geplante Gesetzesvorhaben für 2026

Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie in nationales Recht bis zum 7. Juni

- Erweiterung der gesetzlichen Pflichten zur Lohntransparenz
- Noch kein nationaler Gesetzesentwurf vorhanden, aber EU-Recht ist vom Gesetzgeber zwingend umzusetzen
- Anpassung von HR-Prozessen daher bereits proaktiv sinnvoll
- Was heißt das konkret?

Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie

1. Objektives, geschlechtsneutrales und nachvollziehbares Vergütungssystem

- Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit
- Kriterien für gleichwertige Arbeit:
 - Kompetenzen
 - Belastungen
 - Verantwortung und Arbeitsbedingungen
 - ggf. weitere jobbezogene Faktoren
- Geschlechtsneutrale und objektive Definition sowie Anwendung der Kriterien

2. Transparenz schon im Recruiting

- Proaktive Mitteilung von Einstiegsgehalt oder **Gehaltsspanne** (z.B. in der Stellenanzeige oder vor dem Bewerbungsgespräch)
- Fragen des Arbeitgebers zur **Gehaltshistorie** künftig unzulässig

3. Auskunfts- und Informationsrechte von Beschäftigten

- Recht auf Auskunft über die **Durchschnittsentgelte** vergleichbarer Gruppen
- Aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie

- Unternehmen müssen jährlich offenlegen, nach welchen objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien **Entgelte festgelegt** und **entwickelt** werden
- Geheimhaltungsklauseln, die das **Sprechen über das eigene Gehalt** untersagen, sind künftig unzulässig



4. Berichtspflichten zur Gender Pay Gap

Unternehmensgröße	Pflichtenregime
≥ 250 Mitarbeiter	Jährlicher Bericht (erstmals bis 7. Juni 2027), Veröffentlichungspflicht.
150 bis 249 Mitarbeiter	Bericht alle drei Jahre (erstmals bis 7. Juni 2027), Veröffentlichungspflicht.
100 bis 149 Mitarbeiter	Bericht alle drei Jahre (erstmals bis 7. Juni 2031), Veröffentlichungspflicht.
< 100 Mitarbeiter	Keine Berichtspflicht (freiwillig möglich). Nationaler Gesetzgeber kann eine Pflicht vorsehen.

Aktivrente: Zuverdienst für Senior:innen wird attraktiver

1. Wann?

- Ab 1. Januar 2026

2. Inhalt

- Neufassung von § 3 Nr. 21 EStG
- Steuerfreibetrag von 2.000 Euro (maximal 24.000 Euro pro Jahr)
- Kein Progressionsvorbehalt
- Sozialversicherungsbeiträge fallen weiterhin an



Aktivrente: Zuverdienst für Senior:innen wird attraktiver

3. Voraussetzungen

- Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze
- Unabhängig davon, ob Rente bereits bezogen wird
- Gilt nur für ein einziges Arbeitsverhältnis
- Nur für abhängig Beschäftigte (nicht für Selbständige)

4. Ziel


- Arbeitskräftemangel entgegenwirken

„Good-to-Knows“ in HR 2026

- **Mindestlohn steigt erneut – genauso wie die Minijob-Grenze**

- Mindestlohn ab 1. Januar 2026:

- **13,90 Euro (brutto)** je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde
- Monatliches Mindestentgelt (Vollzeit): **2.409 Euro**



2024	2025	2026	2027
12,41 Euro	12,82 Euro	13,90 Euro	14,60 Euro

- Minijob-Grenze: Bis zu **603 Euro** monatlich (statt 556 Euro)

„Good-to-Knows“ in HR 2026

- **Beitragsbemessungsgrenzen für Kranken- und Rentenversicherung werden angepasst**

- Ab 1. Januar 2026:

Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung:	8.450 Euro im Monat/ 101.400 Euro im Jahr
Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung:	5.812,50 im Monat/ 69.750 Euro im Jahr

- **Steuerlicher Grundfreibetrag steigt**

- Ab 1. Januar 2026: **12.348 Euro**

„Good-to-Knows“ in HR 2026

- **Betriebsratswahlen 2026**

- Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 statt:
 - Arbeitgeber dürfen sich **äußern** und **Mitarbeitende zur Kandidatur motivieren**
 - ohne Vorteile zu versprechen oder Nachteile anzudrohen (§ 20 Abs. 2 BetrVG)
 - Arbeitgeber unterliegen **keiner strikten Neutralitätspflicht** (BAG, 25. Oktober 2017 – 7 ABR 10/16)



Gerne unterstützen wir Sie – sprechen Sie uns bei Fragen einfach an.

„Good-to-Knows“ in HR 2026

- **Pendlerpauschale steigt**
 - Ab 1. Januar 2026: 38 Cent je Entfernungskilometer bereits ab dem ersten Kilometer
- **Aufhebung des Anschlussverbots bei sachgrundloser Befristung**
 - Gilt für Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben
 - Erleichterung der Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber
- **Bundestariftreuegesetz in Aussicht**

„Good-to-Knows“ in HR 2026

- **Mutterschutz bei Fehlgeburten**

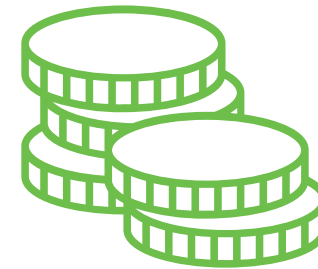
- Reform sieht gestaffelte Mutterschutzfristen vor

Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche	Schutzfrist von zwei Wochen
Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche	Schutzfrist von sechs Wochen
Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche	Schutzfrist von acht Wochen

- **Späterer Renteneintritt für schwerbehinderte Menschen**

Ausblick: Geplante Gesetzesvorhaben für 2026

- **Steuerfreie Überstunden**
 - Referentenentwurf des BMF zu einem Arbeitsmarktstärkungsgesetz:
- **Steuerfreie Überstundenzuschläge**
(Bis zu 25 % des Grundlohns)
- **Steuerliche Anreize** für den Wechsel von **Teilzeit in Vollzeit**



Ausblick: Geplante Gesetzesvorhaben für 2026

- **8-Stunden-Tag soll möglicherweise wegfallen**
 - Reform des Arbeitszeitgesetzes
 - Wöchentliche Höchstarbeitszeit soll künftig 8-Stunden-Tag ersetzen
 - Ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung



Key Take-aways:

1

Die regulären Betriebsratswahlen finden im Frühjahr 2026 statt.

2

Arbeitsmarktförderung bildet das Hauptziel der einzelnen Maßnahmen des nationalen Gesetzgebers.

3

Für 2026 ist eine Reform des Arbeitszeitgesetzes zu erwarten.



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme!**

**Bis zum
nächsten Mal:**

29.01.2026

11.45-12.00 Uhr