

ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT IM JAHR 2026

RAW/AKTUELL 1/2026



Zum 1. Januar 2026 treten eine Reihe von Änderungen im Renten- und Arbeitsrecht in Kraft. Damit möchte die Bundesregierung unter anderem die Weiterbeschäftigung im Rentenalter fördern und dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

1. Mindestloohnerhöhung/Erhöhung der Entgeltgrenze für Minijob

Das Bundeskabinett hat die Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Damit wird der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2026 zunächst auf 13,90 Euro je Zeitstunde angehoben und steigt in einem weiteren Schritt zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro.

Die Entgeltgrenze für Minijobs im Jahr 2026 liegt dann monatlich bei 603 Euro und steigt 2027 auf 633 Euro.

Auszubildende, die 2026 eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) beginnen, erhalten laut der Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der **Mindestausbildungsvergütung (MinAus-bVBek 2026)** eine monatliche Mindestvergütung. Diese beträgt bei einem Ausbildungsbeginn im Zeitraum vom 01.01.2026 bis zum 31.12.2026:

Ausbildungsjahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
Mindestvergütung	724 Euro	854 Euro	977 Euro	1.014 Euro

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages kann es Abweichungen geben.

1. Pendlerpauschale

Die Pendlerpauschale erhöht sich ab dem 01.01.2026 auf EUR 0,38 ab dem ersten Kilometer. Die Mobilitätsprämie für Geringverdienende (2021–2026) bleibt bestehen.

Achtung: Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 € jährlich bleibt ein Limit, folglich wirkt sich die Pendlerpauschale steuerlich nur aus, wenn die Werbungskosten insgesamt den Pauschbetrag übersteigen.

2. Vorbeschäftigungsverbot für Rentner ist aufgehoben

§ 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sieht vor, dass mit demselben Arbeitgeber ohne Sachgrund kein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden darf, wenn bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (Vorbeschäftigungsverbot).

Diese Regelung galt bislang auch für Altersrentner und war häufig ein großes Hemmnis, um ältere Arbeitnehmer nach Beginn der Altersrente flexibel zu geänderten Arbeitsbedingungen befristet weiterbeschäftigen zu können.

Für Arbeitnehmer, die ihre individuelle Regelaltersgrenze für die Altersrente erreicht haben, wurde das Vorbeschäftigungsverbot nach § 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG ab dem 1. Januar 2026 unter bestimmten Voraussetzungen aufgehoben. Künftig kann dann ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Altersrentnern abgeschlossen werden.

Die Hinausschiebungsregelung nach § 41 SGB VI bleibt bestehen. Per Vereinbarung kann damit das Ende des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt des Beginns einer Altersrente, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausgeschoben werden, allerdings nur zu den ursprünglichen vertraglichen Regelungen. Eine Änderung der Arbeitsbedingungen (Gehalt, Teilzeitreglung, Aufgabengebietswechsel etc.) ist unzulässig.

3. Aktivrente

Die Aktivrente soll kommen. Wer das Rentenalter erreicht hat und weiterarbeitet, soll bis zu 2.000 EUR steuerfrei hinzuverdienen können. Das Einkommen bis zu 2.000 Euro unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt, erhöht also nicht den Steuersatz für das restliche, zu versteuernde Einkommen. Betroffen sind nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, die Neuregelung gilt nicht für selbstständige, Minijobber und Personen mit Einkünften aus Vermietung und Verpachtung.

4. Arbeitszeitgesetz

Für 2026 ist eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes geplant, unter anderem um die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit zu konkretisieren und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gesetzlich zu normieren. Der Europäische Gerichtshof (14.05.2019, C-55/18) verlangt ein objektives, verlässliches und zugängliches System. Das Bundesarbeitsgericht hat das im Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) bestätigt und klargestellt, dass es bereits heute eine gesetzliche Pflicht zur Zeiterfassung auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes gibt.

Das „Ob“ ist damit zu bejahen, konkrete Vorgaben zu den technischen Voraussetzungen fehlen. Arbeitgeber müssen die Arbeitszeit (Beginn, Dauer, Ende, Pausenzeiten) elektronisch oder in geeigneter Form erfassen. Die Aufzeichnungen müssen für die Behörden prüfbar sein und für mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

5. Änderung des Entgelttransparenzgesetz

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) soll die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.

Das Gesetz gilt seit 2017 und enthält drei zentrale Elemente:

a) Individueller Auskunftsanspruch, d.h. Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit **mindestens 200 Beschäftigten** können erfahren:

- wie viel Kolleg*innen des *anderen Geschlechts* in **vergleichbarer Tätigkeit** verdienen
 - welche **Entgeltbestandteile** es gibt (z. B. Zulagen, Boni, variable Vergütung)
 - welche Kriterien zur **Eingruppierung** oder Leistungsbewertung genutzt werden
- Der Anspruch kann alle **2 Jahre** gestellt werden.

b) Betriebliche Prüfverfahren

Unternehmen mit **über 500 Beschäftigten** sollen prüfen, ob ihre Entgeltstrukturen gerecht sind. Dieses Prüfverfahren ist allerdings **freiwillig**.

c) Berichtspflicht zu Gleichstellung & Entgeltgleichheit

Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten und Lageberichtspflicht müssen alle 3 bzw. 5 Jahre offenlegen:

- wie es um die Gleichstellung steht
- welche Maßnahmen sie zur Förderung von Gleichbehandlung durchführen
- wie sich die Entgeltstrukturen darstellen

Die neue EU-Richtlinie (EU Pay Transparency Directive (2023/970/EU, EUPTD)) ist von den EU-Mitgliedstaaten bis zum 7. Juni 2026 in das nationale Recht umzusetzen, daher muss das Entgelttransparenzgesetz angepasst werden.

i. Bewerber*innen müssen schon vor Vertragsabschluss über das Gehalt informiert werden, d.h. Gehaltsspannen müssen in Stellenausschreibungen oder vor dem Bewerbungsgespräch genannt werden.

ii. Verbot der Gehaltsverschwiegenheitsklauseln

Beschäftigte dürfen **frei über ihr Gehalt sprechen**, Verbotsklauseln z.B. in Arbeitsverträgen sind unzulässig.

iii. Niedrigere Schwellenwerte für Berichte

Unternehmen ab **100 Beschäftigten** müssen regelmäßig über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, Unterschiede je Tätigkeitsgruppe und Maßnahmen zur Entgeltgleichheit berichten.

iv. Beweislastumkehr

Wenn eine Person glaubhaft macht, weniger zu verdienen, muss der **Arbeitgeber beweisen**, dass keine Diskriminierung vorliegt.

v. Entschädigungsansprüche werden klarer und höher

Unternehmen riskieren **Schadensersatz**, inklusive entgangener Löhne und immaterieller Schäden.

Was bedeutet das aus Arbeitgebersicht?

- Stellenanzeigen müssen zukünftig Gehaltsinformationen enthalten
- interne Entgeltstrukturen müssen überprüft und dokumentiert werden
- Berichtspflichten steigen deutlich
- höhere Risiken für Klagen bei Lohndiskriminierung

- Entgelttransparenz wird Teil der Compliance-Pflichten

6. Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer in der Wartezeit ohne Präventionsverfahren zulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Arbeitgeber während der Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht verpflichtet sind, vor einer ordentlichen Kündigung von Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung ein Präventionsverfahren (§ 167 Abs. 1 SGB IX) durchzuführen oder um Zustimmung beim Inklusionsamt zu ersuchen. Trotzdem gilt, dass Kündigungen nicht aus diskriminierenden Motiven erfolgen dürfen, insbesondere nicht wegen einer Behinderung.

7. Die neuen Beitragsbemessungsgrenzen

Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer*innen wird sich die Beitragsbemessungsgrenze 2026 auf **jährlich 69.750 Euro bzw. 5.812,50 Euro im Monat** erhöhen. Die Grenze lag 2025 noch bei 66.150 Euro im Jahr bzw. 5.512,50 Euro im Monat. Außerdem verschiebt sich ab Januar 2026 die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung auf **jährlich 77.400 Euro bzw. monatlich 6.450 Euro**. 2025 belief sie sich auf 73.800 Euro bzw. 6.150 Euro im Monat.

Zugleich wird die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung von 8.050 Euro (2025) auf **8.450 Euro im Monat** steigen.

8. Mutterschutz bei Fehlgeburten

Das Jahr 2026 ist das erste, in dem von Beginn an das Recht auf Mutterschutz bei Fehlgeburten besteht. Ab der 13. Woche stehen von einer Fehlgeburt betroffenen Frauen zwei Wochen Mutterschutz zu. Ab der 17. Schwangerschaftswoche steigt der Anspruch auf sechs, ab der 20. auf acht Wochen.