

## Neues aus dem Arbeitsrecht

### Arbeitsrecht in 2026: Die wichtigsten Neuerungen und Ereignisse im Überblick

*Das Jahr 2026 bringt zahlreiche arbeitsrechtliche Neuerungen. Neben Gesetzesänderungen zum Jahresbeginn stehen im Frühjahr die Betriebsratswahlen an. Im Sommer treten voraussichtlich neue Regelungen zur Entgelttransparenz in Kraft. Der Beitrag fasst diese und weitere Entwicklungen zusammen und gibt einen Ausblick auf mögliche Gesetzesänderungen im weiteren Jahresverlauf.*

#### Erhöhte Mindestvergütung

Ab dem 1. Januar 2026 steigt der **gesetzliche Mindestlohn** in Deutschland von 12,82 Euro auf **13,90 Euro pro Stunde**. Für das Jahr 2027 ist eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro vorgesehen. Durch diese Anpassungen erhöht sich auch die **Verdienstgrenze für Minijobs**, die gesetzlich an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt ist. Die Summe, die Minijober monatlich im Jahresdurchschnitt verdienen dürfen, steigt zum Jahresbeginn 2026 von bisher 556 Euro auf **603 Euro**. Im Jahr 2027 soll sie erneut angehoben werden und dann 633 Euro betragen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für Auszubildende. Nach § 17 BBiG erhalten **Auszubildende** jedoch eine **monatliche Mindestvergütung**. Diese wird seit 2024 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung jährlich festgelegt. Die Mindestvergütung steigt mit jedem Ausbildungsjahr. Die Summe orientiert sich dabei immer am Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. Auszubildende, die **2026 mit der Ausbildung beginnen**, erhalten daher im ersten Ausbildungsjahr mindestens **724 Euro**, im zweiten Jahr mindestens **854 Euro**, im dritten Ausbildungsjahr mindestens **977 Euro** und im vierten Jahr mindestens **1014 Euro**.

#### Stärkung der Arbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Ab dem **1. Januar 2026** können Arbeitgeber Altersrentner einfacher befristet weiterbeschäftigen. Das bisherige **Anschlussverbot entfällt**,

sodass auch beim bisherigen Arbeitgeber eine sachgrundlose Befristung möglich ist. Zudem ist am 1. Januar 2026 auch das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (**Aktivrentengesetz**) in Kraft getreten. Es sieht vor allem **steuerliche Vergünstigungen für Menschen** vor, die **nach Erreichen der Regelaltersgrenze** freiwillig weiterarbeiten. Kernmaßnahme ist ein **steuerfreier Hinzuerdienst von bis zu 2.000 Euro monatlich**.

### **Betriebsratswahl 2026**

Vom **1. März bis zum 31. Mai 2026** stehen turnusgemäß die nächsten **Betriebsratswahlen** an. Arbeitgeber sollten frühzeitig die organisatorischen Voraussetzungen schaffen und den Wahlvorstand unterstützen. Die Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Wahlordnung, insbesondere zu Fristen und Formalien, müssen beachtet werden.

### **Europäische Gesetzgebung**

Der deutsche Gesetzgeber hat bis zum 7. Juni 2026 Zeit, die europäische **Entgelttransparenzrichtlinie** in nationales Recht umzusetzen. Die Regelungen der Richtlinie gehen in vielen Bereichen über die noch geltenden Bestimmungen des deutschen Entgelttransparenzgesetzes hinaus und würden dessen Anwendungsbereich erweitern. Die Richtlinie sieht ein schrittweises Inkrafttreten der verschiedenen Regelungen vor. Bereits ab dem **7. Juni 2026** sollen Arbeitgeber mit 100 oder mehr Beschäftigten zu verschiedenen Maßnahmen verpflichtet werden. Betroffene Unternehmen sollen unter anderem im Rahmen von **Bewerbungsverfahren** das für eine Stelle **vorgesehene Einstiegsgehalt** oder die **vorhergesehene Gehaltsspanne** angeben müssen. Beschäftigte sollen zudem das **Recht erhalten, Informationen über Vergütungskriterien, das Beförderungssystem oder das durchschnittliche Gehalt** vergleichbarer Mitarbeiter des anderen Geschlechts zu erhalten. Ab dem **7. Juni 2027** sollen Arbeitgeber mit 150 oder mehr Beschäftigten verpflichtet sein, einen **Entgelttransparenzbericht** zu erstellen. Dieser Bericht soll umfangreiche statistische Angaben enthalten – insbesondere zur prozentualen Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern im Unternehmen. Wird dabei eine Differenz von mehr als 5 Prozent in mindestens einer Arbeitnehmergruppe festgestellt, sollen Arbeitgeber verpflichtet werden, Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Der erste **Bericht im Jahr 2027 müsste bereits das Jahr 2026 abbilden**. Arbeitgebern ist daher drin-

gend zu empfehlen, schon ab 2026 mit der Dokumentation und notwendigen Anpassungen zu beginnen, um rechtzeitig vorbereitet zu sein.

Nach aktueller Rechtslage treten im August 2026 **Regelungen der KI-Verordnung zu Hochrisiko-Systemen in Kraft**. Als solche Systeme können in der arbeitsrechtlichen Praxis insbesondere HR-Softwarelösungen klassifiziert werden, die Beschäftigtendaten verarbeiten. Die EU-Kommission hat nun jedoch ein Gesetzespaket eingebracht, das das Inkrafttreten dieser Regelungen teilweise **auf Dezember 2027 verschieben** soll. Die Verlängerung bedarf noch der Zustimmung des Europäischen Parlaments und der Mitgliedstaaten.

Im Dezember endet zudem die Frist zur Umsetzung der **Richtlinie zur Plattformarbeit**. Diese soll die Rechte von Beschäftigten in der Plattformarbeit (z.B. Fahrer bei Uber oder Lieferando) stärken. Die Richtlinie sieht hierfür unter anderem Datenschutzvorschriften, Rechte für Beschäftigtenvertretungen und eine gesetzliche Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft von Plattformbeschäftigten vor. Arbeitgeber, die auf Plattformarbeit zurückgreifen, sollten die Entwicklungen unbedingt im Auge behalten.

### **Praxishinweis**

Das Jahr 2026 bringt für Arbeitgeber eine ganze Reihe von arbeitsrechtlichen Neuerungen, die nicht auf die lange Bank geschoben werden sollten. Wer frühzeitig handelt, verschafft sich nicht nur Rechtsicherheit, sondern auch organisatorische Ruhe. Im Bereich der Vergütung gilt es, die neuen Mindestlöhne direkt zum Jahresbeginn umzusetzen und zugleich die Entgeltstrukturen kritisch zu prüfen. Ungleichbehandlungen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern könnten durch die erweiterten Auskunftsrechte und die neuen Transparenzberichte schnell sichtbar werden – und im schlimmsten Fall zu Angleichungs- oder Schadensersatzansprüchen führen.

Zudem verdient die Betriebsratswahl im Frühjahr besondere Aufmerksamkeit. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Wahlvorstand zu unterstützen und die Kosten der Wahl zu tragen. Eine gut organisierte Durchführung verhindert Anfechtungen und damit teure Wiederholungen. Wer hier rechtzeitig plant, vermeidet unnötige Konflikte.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimme@loschelder.de](mailto:detlef.grimme@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)



Dr. Moritz Waltermann  
+49 221 65065-129  
[moritz.waltermann@loschelder.de](mailto:moritz.waltermann@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)