



KLEINER ARBEITS-RECHTSHELFER 2027

VORAB-HINWEIS

Arbeitsrecht ist komplex und ständig in Bewegung. Dieser Arbeitsrechtshelfer gibt Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige Rechte und Pflichten im Arbeitsalltag. **Der Kalender soll Orientierung geben und nicht den Fachanwalt ersetzen.** Gesetze, Rechtsprechung, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und individuelle Vereinbarungen können im Einzelfall zu einem anderen Ergebnis führen. Bei konkreten arbeitsrechtlichen Problemen empfiehlt sich deshalb eine individuelle Beratung.

Rechtsstand: August 2026.

Bei einigen Themen sind für 2027 gesetzliche Änderungen angekündigt oder in Vorbereitung. Darauf weisen wir mit „Im Blick für 2027“ ausdrücklich hin.

WAS SOLLTE IN MEINEM ARBEITSVERTRAG STEHEN?

Arbeitsvertrag und Befristung

Ein Arbeitsvertrag regelt die wichtigsten Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dazu gehören insbesondere Tätigkeit, Arbeitsort, Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub, Probezeit und Kündigungsfristen. Ein Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich auch ohne schriftlichen Vertrag entstehen. Der Arbeitgeber muss die wesentlichen Arbeitsbedingungen jedoch nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes dokumentieren.

Besondere Aufmerksamkeit verdient eine Befristung. Ohne sachlichen Grund ist sie nach derzeitiger Rechtslage grundsätzlich bis zu zwei Jahre möglich. Innerhalb dieses Zeitraums darf sie höchstens dreimal verlängert werden. Eine frühere Beschäftigung beim selben **Arbeitgeber kann einer sachgrundlosen Befristung entgegenstehen.**



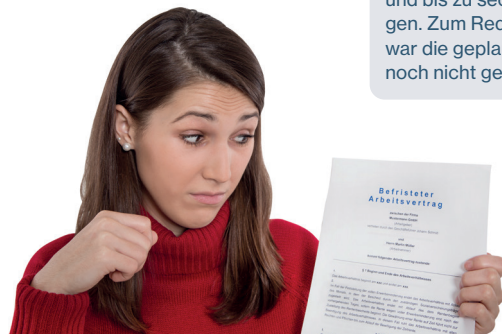
GUT ZU WISSEN

Vertrag, Gehaltsmitteilungen und spätere Vertragsänderungen immer aufbewahren.



IM BLICK FÜR 2027

Die Bundesregierung plant Änderungen bei sachgrundlosen Befristungen. Vorgesehen sind unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 48 Monate und bis zu sechs Verlängerungen. Zum Redaktionsschluss war die geplante Neuregelung noch nicht geltendes Recht.



WIE LANGE DARF ICH ARBEITEN?

Arbeitszeit, Pausen und Zeiterfassung

Nach derzeit geltendem Recht darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Bis zu zehn Stunden sind möglich, wenn innerhalb des gesetzlichen Ausgleichszeitraums durchschnittlich acht Stunden eingehalten werden.

Wer mehr als sechs Stunden arbeitet, hat Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause, bei mehr als neun Stunden auf 45 Minuten. Zwischen zwei Arbeitseinsätzen müssen grundsätzlich elf Stunden Ruhezeit liegen.

Auch die Arbeitszeit muss erfasst werden. Das gilt grundsätzlich ebenso bei Vertrauensarbeitszeit, mobiler Arbeit und im Homeoffice.



IM BLICK FÜR 2027

Die Bundesregierung plant mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit.

Anstelle der bisherigen täglichen Höchstarbeitszeit soll eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ermöglicht werden. Auch eine gesetzliche Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung ist vorgesehen. Die konkreten Regelungen standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest.



MUSS ICH ÜBERSTUNDEN MACHEN?

Mehrarbeit und Überstunden

Eine allgemeine Pflicht, jederzeit Überstunden zu leisten, gibt es nicht. Ob zusätzliche Arbeit verlangt werden kann, richtet sich insbesondere nach Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.

Auch Überstunden müssen nicht automatisch zusätzlich bezahlt werden. Entscheidend sind die jeweiligen Vereinbarungen. Klauseln, nach denen unbegrenzt sämtliche Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, können unwirksam sein.

Wer später eine Vergütung verlangt, muss im Streitfall grundsätzlich darlegen können, wann und in welchem Umfang zusätzliche Arbeit geleistet und vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde.



GUT ZU WISSEN

Eigene Aufzeichnungen über Überstunden können im Streitfall sehr hilfreich sein. Bei der Anordnung von Überstunden hat auch der Betriebsrat mitzubestimmen.



IM BLICK FÜR 2027

Änderungen des Arbeitszeitgesetzes können künftig auch die betriebliche Organisation längerer Arbeitstage beeinflussen.

HOMEOFFICE – EIN RECHT?

Homeoffice und mobiles Arbeiten

Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice gibt es derzeit nicht. Entscheidend sind Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder individuelle Vereinbarungen.

Dabei ist zwischen Telearbeit mit einem fest eingerichteten Arbeitsplatz zu Hause und flexibler mobiler Arbeit zu unterscheiden. Auch außerhalb des Betriebs gelten Arbeitszeit, Ruhezeiten, Datenschutz und Arbeitsschutz.

Ob der Arbeitgeber eine Homeoffice-Regelung später ändern oder beenden kann, hängt davon ab, wie sie vereinbart wurde.



GUT ZU WISSEN

Vorab klären: Wer stellt Laptop und Ausstattung? Wer trägt Kosten? Wann müssen Sie erreichbar sein? Auch geplante Änderungen bei Arbeitszeit und Zeiterfassung betreffen mobile Arbeit und Homeoffice.



WENN KI MITENTSCHEIDET

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz

KI wird zunehmend bei Bewerbungen, Personaleinsatz, Arbeitsorganisation oder Leistungsanalysen eingesetzt. Dabei gelten auch für digitale Entscheidungen Regeln.

Besonders sensibel sind Systeme, die Beschäftigte bewerten, auswählen oder überwachen. Datenschutz, Transparenz und menschliche Kontrolle spielen deshalb eine wichtige Rolle.

Auch der Betriebsrat ist gefragt. Bei technischen Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten oder Leistung von Beschäftigten zu überwachen, bestehen Mitbestimmungsrechte. Beim Einsatz von KI können weitere Informations- und Beteiligungsrechte hinzukommen.



GUT ZU WISSEN

Wenn KI Ihre Arbeit bewertet, fragen Sie nach: Welche Daten werden genutzt – und wer trifft am Ende die Entscheidung?



IM BLICK FÜR 2027

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für KI im Arbeitsleben entwickeln sich weiter. Insbesondere die Vorgaben des europäischen AI Acts werden für Unternehmen zunehmend relevant.



DARF MEIN ARBEITGEBER MICH ÜBERWACHEN?

Datenschutz im Betrieb

Digitale Arbeitsplätze erzeugen viele Daten: Arbeitszeiten, Log-ins, E-Mails, Standort- oder Nutzungsdaten. Technisch lässt sich vieles auswerten – erlaubt ist deshalb noch lange nicht alles.

Personenbezogene Daten dürfen nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen verarbeitet werden. Besonders sensibel sind Maßnahmen, mit denen sich Leistung oder Verhalten einzelner Beschäftigter kontrollieren lassen.

Bei technischen Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung geeignet sind, hat der Betriebsrat grundsätzlich mitzubestimmen.



GUT ZU WISSEN

Bei neuer Software lohnt sich immer die Frage: **Welche Daten werden gesammelt, wie lange werden sie gespeichert und wofür werden sie verwendet?**

VERDIENE ICH, WAS MIR ZUSTEHT?

Mindestlohn und Entgelttransparenz

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab 1. Januar 2027 **14,60 Euro brutto pro Stunde**. Die monatliche Verdienstgrenze für Minijobs steigt damit auf **633 Euro**.

Daneben gewinnt die Frage nach gerechter Bezahlung weiter an Bedeutung. Gleiche oder gleichwertige Arbeit soll unabhängig vom Geschlecht gleich bezahlt werden. Nach derzeitiger Rechtslage können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen Auskunft über Kriterien der Entgeltfindung und Vergleichsentgelte verlangen.



IM BLICK FÜR 2027

Die europäischen Vorgaben zur Entgelttransparenz werden in deutsches Recht umgesetzt. Dadurch können sich Auskunftsrechte von Beschäftigten und Pflichten der Arbeitgeber erweitern. Die endgültigen deutschen Regelungen standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest.



KRANK – WAS MUSS ICH TUN?

Krankmeldung, eAU und Entgeltfortzahlung

Wer arbeitsunfähig ist, muss den Arbeitgeber unverzüglich informieren und mitteilen, wie lange die Erkrankung voraussichtlich dauern wird.

Für gesetzlich Versicherte werden die Daten der Arbeitsunfähigkeit inzwischen in vielen Fällen elektronisch von der Krankenkasse abgerufen. Die Pflicht zur Krankmeldung bleibt trotzdem bestehen.

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit zahlt der Arbeitgeber das Entgelt grundsätzlich bis zu sechs Wochen weiter. In den ersten vier Wochen eines neuen Arbeitsverhältnisses gelten Besonderheiten.

Ein zusätzlicher Krankengeldzuschuss kann sich beispielsweise aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ergeben.



GUT ZU WISSEN

Ihre Diagnose müssen Sie dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht mitteilen.



LÄNGER KRANK – UND DANN?

BEM und Gesundheitsschutz

Wer innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, muss vom Arbeitgeber grundsätzlich ein betriebliches Eingliederungsmanagement – kurz BEM – angeboten bekommen.

Gemeinsam soll geklärt werden, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die Teilnahme ist für den Beschäftigten freiwillig.

Gesundheitsschutz beginnt aber früher: Arbeitgeber müssen Gefährdungen am Arbeitsplatz beurteilen und geeignete Schutzmaßnahmen treffen. Dazu gehören auch psychische Belastungen. Bei Bildschirmarbeit gelten zudem besondere Anforderungen an Vorsorge und Arbeitsplatzgestaltung.



GUT ZU WISSEN

Ein BEM soll helfen, den Arbeitsplatz zu erhalten. Beschäftigte dürfen eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen.

WANN DARF DER ARBEITGEBER URLAUB ABLEHNEN?

Urlaub und Bildungszeit

Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 20 Arbeitstage pro Jahr. Tarif- oder Arbeitsverträge sehen häufig mehr vor. Urlaubswünsche sind grundsätzlich zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Gründe oder sozial vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter können jedoch entgegenstehen.

Urlaub soll grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden. Für Übertragung und Verfall gelten besondere Voraussetzungen. Dabei muss der Arbeitgeber auch seinen Informations- und Mitwirkungspflichten nachkommen.

In den meisten Bundesländern gibt es außerdem Bildungsurlaub, Bildungszeit oder Bildungsfreistellung. Voraussetzungen und Umfang unterscheiden sich je nach Bundesland.



GUT ZU WISSEN

Wer im Urlaub nachweislich arbeitsunfähig erkrankt, verliert diese Urlaubstage grundsätzlich nicht.



WENIGER ARBEITEN – UND SPÄTER WIEDER MEHR?

Teilzeit, Brückenteilzeit und Elternzeit

Unter bestimmten Voraussetzungen können Beschäftigte eine dauerhafte Verringerung ihrer Arbeitszeit verlangen.

Daneben gibt es die **Brückenteilzeit**. Sie ermöglicht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen eine befristete Verringerung der Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre. Danach gilt wieder die vorherige Arbeitszeit.

Auch während der Elternzeit kann Teilzeitarbeit möglich sein. Elternzeit kann grundsätzlich bis zum dritten Geburtstag des Kindes genommen werden. Bis zu 24 Monate können auf die Zeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes verlagert werden.



GUT ZU WISSEN

Wer später sicher zur bisherigen Arbeitszeit zurückkehren möchte, sollte dauerhafte Teilzeit und Brückenteilzeit nicht verwechseln.





BESONDERER SCHUTZ IM ARBEITSLEBEN

Schwangerschaft, Pflege und Schwerbehinderung

Schwangere genießen besondere Schutzrechte. Dazu gehören Beschäftigungsbeschränkungen, Schutzfristen und ein besonderer Kündigungsschutz.

Auch Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen, können je nach Situation Ansprüche auf Freistellung oder Verringerung ihrer Arbeitszeit haben.

Schwerbehinderte Beschäftigte genießen ebenfalls besonderen Schutz. Dazu gehören unter anderem zusätzlicher Urlaub, besonderer Kündigungsschutz und unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, von Mehrarbeit freigestellt zu werden.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt die betroffenen Beschäftigten im Betrieb.



GUT ZU WISSEN

Viele dieser Rechte müssen beantragt oder aktiv geltend gemacht werden. Deshalb möglichst frühzeitig informieren.

KANN MEIN ARBEITGEBER MICH EINFACH VERSETZEN?

Versetzung, Umstrukturierung und Betriebsübergang

Wie weit der Arbeitgeber Tätigkeit, Arbeitsbereich oder Arbeitsort verändern darf, hängt insbesondere vom Arbeitsvertrag ab. Sein Weisungsrecht ist nicht unbegrenzt. Er muss gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regelungen beachten und die Interessen beider Seiten angemessen berücksichtigen.

Reicht das Weisungsrecht für die gewünschte Änderung nicht aus, kann eine Vertragsänderung oder Änderungskündigung erforderlich werden.

Bei einem Betriebsübergang tritt der neue Inhaber grundsätzlich in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Beschäftigte müssen über den Übergang informiert werden und besitzen unter bestimmten Voraussetzungen ein Widerspruchsrecht.



GUT ZU WISSEN

Ein Widerspruch gegen einen Betriebsübergang kann erhebliche Folgen haben. Deshalb vorher beraten lassen.



ABMAHNUNG – UND JETZT?

Richtig reagieren

Eine Abmahnung beanstandet ein bestimmtes Verhalten und warnt vor möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei einer Wiederholung. Sie kann einer späteren Kündigung vorausgehen.

Eine Abmahnung muss nicht zwingend schriftlich erfolgen, wird in der Praxis aber meist schriftlich ausgesprochen.

Wer eine Abmahnung für unberechtigt hält, kann prüfen lassen, ob ihre Entfernung aus der Personalakte verlangt werden kann. Außerdem besteht die Möglichkeit, eine sachliche Gegendarstellung zur Personalakte zu geben.

Eine allgemeine gesetzliche Frist, nach der jede Abmahnung automatisch aus der Personalakte entfernt werden muss, gibt es nicht.



GUT ZU WISSEN

Nicht vorschnell ausführlich rechtfertigen. Erst prüfen und bei Bedarf Betriebsrat oder Rechtsberatung einschalten.

KÜNDIGUNG ERHALTEN – WAS JETZT?

Kündigung und Kündigungsschutz

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss grundsätzlich schriftlich erfolgen. E-Mail, Messenger oder Scan reichen nicht aus.

Bei einer Arbeitgeberkündigung kommen beispielsweise personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Gründe in Betracht. Daneben gibt es die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund. Für bestimmte Beschäftigtengruppen – beispielsweise Schwangere, Beschäftigte in Elternzeit oder schwerbehinderte Menschen – gelten besondere Schutzvorschriften.

Ob eine Kündigung wirksam ist, hängt häufig vom Einzelfall ab.

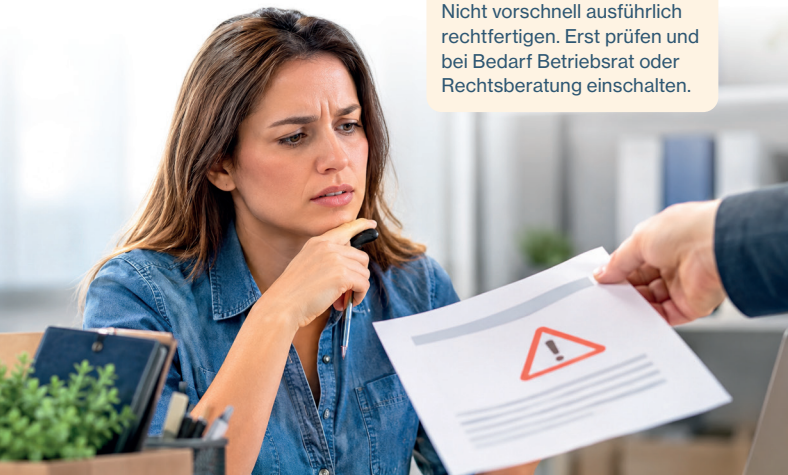
ACHTUNG: 3-WOCHEN-FRIST

Wer sich gegen eine Kündigung wehren will, muss grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Diese Frist war bereits im bisherigen Kalender enthalten und sollte deutlich hervorgehoben werden.



GUT ZU WISSEN

Auch bei einer vermeintlich offensichtlich unwirksamen Kündigung die Drei-Wochen-Frist nicht verstreichen lassen.



AUFHEBUNGSVERTRAG – UNTERSCHREIBEN?

Aufhebungsvertrag und Abfindung

Mit einem Aufhebungsvertrag beenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis einvernehmlich. Geregelt werden können beispielsweise Beendigungszeitpunkt, Freistellung, Resturlaub, Abfindung und Zeugnis.

Einen allgemeinen Anspruch auf eine Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt es nicht. Abfindungen werden in der Praxis jedoch häufig vereinbart, um einen Rechtsstreit zu vermeiden.

Ein Aufhebungsvertrag kann Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld haben und beispielsweise eine Sperrzeit auslösen.



GUT ZU WISSEN

Nicht unter Zeitdruck unterschreiben. Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf Bedenkzeit gibt es nicht. Deshalb selbst darum bitten und den Vertrag vorher prüfen lassen.



WAS KANN MEIN BETRIEBSRAT FÜR MICH TUN?

Mitbestimmung im Arbeitsalltag

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber. Seine Aufgaben reichen weit über Einstellungen und Kündigungen hinaus.

Je nach Thema besitzt er Informations-, Beratungs-, Anhörungs- oder Mitbestimmungsrechte. Besonders wichtig sind diese beispielsweise bei Arbeitszeit und Überstunden, Versetzungen, Gesundheitsschutz sowie bei technischen Systemen, die Verhalten oder Leistung kontrollieren können.

Damit gewinnt Mitbestimmung gerade bei KI, elektronischer Zeiterfassung und neuen digitalen Arbeitsformen weiter an Bedeutung.

Beschäftigte können sich außerdem mit Problemen und Beschwerden an ihren Betriebsrat



GUT ZU WISSEN

Je früher der Betriebsrat von Problemen oder geplanten Veränderungen erfährt, desto eher kann er unterstützen.

ARBEITSRECHT AUF EINEN BLICK

Wichtige Regeln und Fristen

Kündigung

Grundsätzlich schriftlich. Kündigungsschutzklage regelmäßig innerhalb von 3 Wochen.

Krankheit

Arbeitgeber unverzüglich informieren.
Die eAU ersetzt nicht die Krankmeldung.

Entgeltfortzahlung

Bei unverschuldeter Krankheit grundsätzlich bis zu 6 Wochen.

Arbeitszeit

Derzeit grundsätzlich 8 Stunden werktäglich, unter Voraussetzungen bis zu 10 Stunden.

Pause

Mehr als 6 Stunden: mindestens 30 Minuten.
Mehr als 9 Stunden: mindestens 45 Minuten.

Ruhezeit

Grundsätzlich 11 Stunden.

Mindestlohn 2027

14,60 Euro brutto pro Stunde.



Urlaub

Mindestens 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche.

BEM

Angebot bei mehr als 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von 12 Monaten.

Brückenteilzeit

Unter gesetzlichen Voraussetzungen für 1 bis 5 Jahre.

Abmahnung

Nicht ignorieren – prüfen und gegebenenfalls beraten lassen.

Aufhebungsvertrag

Nicht unter Zeitdruck unterschreiben.

KI & Überwachung

Betriebsrat frühzeitig einbeziehen.

AUB-Rechtsberatung für Mitglieder
0911 28708-0