

HR-Quartalsbericht Q3 2026: KI-Pflichten, Entgelttransparenz und neue Spielräume bei der Fachkräftesicherung

Quartal Q3 2026 · Stand: 30. Juli 2026 · frag-den-personaler.blog

Die KI-Verordnung gilt, das Entgelttransparenzgesetz steht bevor, und die Aktivrente eröffnet neue Wege gegen den Fachkräftemangel. Was Geschäftsführer im Mittelstand im dritten Quartal 2026 wissen und anstoßen sollten – kompakt zusammengefasst mit konkreten Praxistipps.

Was Geschäftsführer im Mittelstand jetzt wissen müssen: Gesetzesänderungen, Fristen und Praxistipps für das dritte Quartal 2026.

Das dritte Quartal 2026 hat es für Arbeitgeber in sich: Am 2. August ist der Großteil der europäischen KI-Verordnung wirksam geworden – mit direkten Pflichten für jedes Unternehmen, das KI-gestützte Software im Personalbereich einsetzt. Gleichzeitig wartet Deutschland weiter auf das Umsetzungsgesetz zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie, deren Frist bereits im Juni abgelaufen ist. Und mit dem im Sommer vorgestellten Reformpaket für Aufschwung und Beschäftigung zeichnen sich Änderungen bei Befristung, Kündigungsschutz und Arbeitszeit ab. Dieser Bericht fasst zusammen, was für kleine und mittlere Unternehmen jetzt konkret zu tun ist.

1. KI-Verordnung: Seit dem 2. August gelten neue Pflichten – auch für Sie

Seit dem 2. August 2026 gilt der Großteil der EU-KI-Verordnung. Wichtig zu verstehen: Betroffen sind nicht nur Tech-Konzerne. Sobald Ihr Unternehmen eine eingekaufte Software mit KI-Funktionen nutzt – etwa im Bewerbermanagement, bei der Leistungsbewertung oder der Personalplanung – gelten Sie rechtlich als „Betreiber“ eines KI-Systems und tragen eigene Pflichten, die Sie nicht auf den Softwareanbieter abwälzen können.

Konkret bedeutet das: Sie müssen sicherstellen, dass Mitarbeitende, die mit KI-Systemen arbeiten, ausreichend geschult sind – Kompetenzaufbau wird zur Compliance-Frage. Besonders streng sind die Vorgaben für sogenannte Hochrisiko-KI-Systeme, zu denen ausdrücklich Systeme für Bewerberauswahl, Beförderungs- oder Kündigungsentscheidungen zählen: Hier gelten zusätzliche Prüf-, Dokumentations- und Transparenzpflichten. Für Hochrisiko-Systeme hat die EU-Kommission zwar einen Aufschub von bis zu 16 Monaten vorgeschlagen – verlassen sollten Sie sich darauf nicht. Seit dem 2. August gilt zudem eine Kennzeichnungspflicht für bestimmte KI-generierte Inhalte.

Praxistipp: Erstellen Sie eine einfache Inventarliste: Welche Software mit KI-Funktionen ist bei Ihnen im Einsatz – auch im HR-Bereich? Klären Sie mit den Anbietern, ob Hochrisiko-Funktionen enthalten sind, und dokumentieren Sie eine kurze Schulung der betroffenen Mitarbeitenden. Damit sind die wichtigsten Grundpflichten abgedeckt.

2. Entgelttransparenz: Die Frist ist abgelaufen – nutzen Sie die Schonzeit

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie hätte bis zum 7. Juni 2026 in deutsches Recht umgesetzt werden müssen; das nationale Gesetz steht weiterhin aus. Die Richtung ist jedoch klar: Es kommen Transparenzpflichten im Bewerbungsverfahren (Gehaltsangabe vor dem Gespräch, keine Fragen nach dem bisherigen Gehalt), ein individueller Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten und – für Unternehmen ab 100 Beschäftigten – regelmäßige Berichte zum geschlechtsspezifischen Entgeltgefälle. Zeigt sich dabei ein nicht erklärbares Lohngefälle von mindestens fünf Prozent, ist eine gemeinsame Entgeltbewertung mit der Arbeitnehmervertretung fällig.

Praxistipp: Auch wenn das deutsche Gesetz noch fehlt: Wer jetzt seine Vergütungsstruktur ordnet –

nachvollziehbare Gehaltsbänder, dokumentierte Kriterien für Einstufungen – erspart sich später teure Hauruck-Aktionen und punktet schon heute im Recruiting mit transparenten Gehaltsangaben.

3. Reformpaket „Aufschwung und Beschäftigung“: Was sich abzeichnet

Im Sommer 2026 hat die Bundesregierung ein arbeitsrechtliches Reformpaket auf den Weg gebracht, das für den Mittelstand relevante Änderungen bei befristeten Verträgen, beim Kündigungsrecht und bei der Mitbestimmung vorsieht. Parallel laufen die Pläne für eine Arbeitszeitreform: Die starre tägliche Höchstarbeitszeit soll durch eine wöchentliche Obergrenze ersetzt werden – das würde Modelle wie die Vier-Tage-Woche deutlich erleichtern. Ebenfalls im Koalitionsvertrag verankert: die verpflichtende elektronische Arbeitszeiterfassung.

Aus dem Entwurf des Arbeitsmarktstärkungsgesetzes stammen zwei Ideen, die Arbeitgeber kennen sollten: steuerfreie Überstundenzuschläge (bis 25 Prozent des Grundlohns) und eine steuer- und sozialversicherungsfreie Teilzeitaufstockungsprämie von bis zu 4.500 Euro, wenn Teilzeitkräfte ihre Wochenstunden dauerhaft erhöhen.

Praxistipp: Noch ist vieles davon nicht beschlossen. Beobachten Sie die Entwicklung, aber treffen Sie keine vorschnellen Vertragsänderungen. Sinnvoll ist es dagegen schon jetzt, die eigene Arbeitszeiterfassung auf ein elektronisches System umzustellen – die Pflicht dazu kommt absehbar.

4. Fachkräftesicherung mit der Aktivrente: Erfahrung im Betrieb halten

Seit Jahresbeginn können Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen. Zugleich wurde die sachgrundlose Befristung mit Rentnerinnen und Rentnern erleichtert (§ 41 Abs. 2 SGB VI) – auch dann, wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis bestand. Für den Mittelstand ist das eine echte Chance: Erfahrene Fachkräfte lassen sich flexibel weiterbeschäftigen, Wissenstransfer und Einarbeitung des Nachwuchses lassen sich sauber organisieren.

Praxistipp: Sprechen Sie Mitarbeitende, die 2026/2027 in Rente gehen, frühzeitig aktiv an. Ein Modell mit reduzierter Stundenzahl und klarem Wissenstransfer-Auftrag ist oft für beide Seiten attraktiv – und jetzt auch rechtlich einfacher zu gestalten.

5. Zahlen und Fristen im Überblick

Thema	Stand Q3 2026	Relevanz für Sie
Gesetzlicher Mindestlohn	13,90 €/Std. (ab 01.01.2027: 14,60 €)	Lohnstruktur und Budgetplanung 2027 jetzt prüfen
Minijob-Grenze	603 €/Monat	Bestehende Minijob-Verträge anpassen
Mindestausbildungsvergütung	724 €/Monat im 1. Lehrjahr	Für Ausbildungsstart September 2026 einkalkulieren
KI-Verordnung	Großteil gilt seit 02.08.2026	KI-Inventar, Schulungen, Dokumentation
Entgelttransparenz	Deutsches Gesetz ausstehend	Vergütungsstruktur vorbereiten
Kurzarbeitergeld	Bezugsdauer bis 24 Monate (bis 31.12.2026)	Option bei Auftragsschwankungen
Aktivrente	2.000 €/Monat steuerfrei	Instrument gegen Fachkräftemangel

Fazit: Drei Dinge, die Sie dieses Quartal anstoßen sollten

Erstens: Verschaffen Sie sich einen Überblick über KI-Funktionen in Ihrer Software-Landschaft – die Pflichten der KI-Verordnung gelten bereits. Zweitens: Bringen Sie Ihre Vergütungsstruktur in Ordnung, bevor das Entgelttransparenzgesetz kommt. Drittens: Nutzen Sie die neuen Spielräume bei der Weiterbeschäftigung erfahrener Mitarbeitender, um dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Wenn Sie bei einem dieser Themen Unterstützung brauchen: Als externe Personalabteilung übernehmen wir das für Sie – von der KI-Bestandsaufnahme bis zum rechtssicheren Vergütungssystem.

Quellen: Küttner Rechtsanwälte, „Arbeitsrecht 2026: Was auf Arbeitgeber zukommt“ (Februar 2026); Kliemt Arbeitsrecht, „Jahresausblick 2026“ (Februar 2026); CMS Deutschland, „Arbeitsrecht 2026: Das Reformpaket für Aufschwung und Beschäftigung“ (Juli 2026). Alle Angaben ohne Gewähr – dieser Bericht ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.