

HR-Quartalsbericht Q4 2026: Was der Mittelstand jetzt wissen muss

Quartal Q4 2026 · Stand: 02. Oktober 2026 · frag-den-personaler.blog

Das vierte Quartal 2026 verlangt mittelständischen Unternehmen einiges ab. Erfahren Sie, wie Sie sich auf kommende Entgelttransparenz-Regeln vorbereiten, die digitale Arbeitszeiterfassung rechtssicher umsetzen und den Blick auf die Budgetplanung für das kommende Jahr richten.

Das vierte Quartal 2026 hat begonnen, und für Geschäftsführer und Inhaber im Mittelstand ist jetzt die Zeit, die Weichen für das kommende Jahr zu stellen. Neben dem laufenden operativen Geschäft drängen HR-Themen wie die korrekte Umsetzung von Entgeltstrukturen, die rechtssichere Zeiterfassung und die Vorbereitung der Budget- und Entgeltplanung 2027 in den Fokus. Wer jetzt strukturiert vorgeht, minimiert Haftungsrisiken und positioniert sich im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stabil.

Umsetzung der Entgelttransparenz: Vorbereitung auf neue Standards

Die Nachbereitung der europäischen Vorgaben zur Entgelttransparenz ist im vollen Gange, und auch wenn die exakten nationalen Umsetzungsdetails laufend nachgeschärft werden, sollten mittelständische Unternehmen nicht abwarten. Ab einer Unternehmensgröße von 100 Beschäftigten rücken erweiterte Berichtspflichten und Auskunftsansprüche von Mitarbeitenden näher. Für HR bedeutet dies konkret: Interne Gehaltsstrukturen müssen auf Basis objektiv nachvollziehbarer und geschlechtsneutraler Kriterien überprüft werden.

Handlungsempfehlung: Führen Sie in Ihrem Unternehmen einen internen Entgelt-Check durch. Dokumentieren Sie transparent, welche Kriterien (z. B. Berufserfahrung, Qualifikation, Verantwortung) welche Gehaltsgruppen definieren. Achten Sie zudem darauf, in künftigen Stellenausschreibungen klare Gehaltsspannen auszuweisen, um rechtssicher zu agieren.

Arbeitszeiterfassung: Rechtssicherheit statt Grauzone

Die Verpflichtung zur objektiven und verlässlichen Erfassung der Arbeitszeit ist längst Realität. Dennoch zeigt die Praxis in vielen mittelständischen Betrieben, dass Übergangslösungen und unklare Zuständigkeiten bei der digitalen Erfassung zu Reibungspunkten führen. Insbesondere Vertrauensarbeitszeit muss dokumentiert werden, ohne das Vertrauensverhältnis zum Team zu beschädigen.

Handlungsempfehlung: Überprüfen Sie Ihre Zeiterfassungssysteme auf Revisionstauglichkeit. Stellen Sie sicher, dass Überstunden und Pausenzeiten lückenlos erfasst werden. Sollten Sie noch auf manuelle Stundenzettel setzen, ist jetzt der richtige Zeitpunkt für die Einführung einer nutzerfreundlichen Software-Lösung, die auch im Homeoffice funktioniert.

Fachkräftesicherung und Aktivrente im Betrieb verankern

Der demografische Wandel bleibt eine der größten Hürden für den Mittelstand. Die im Jahr 2026 eingeführte Aktivrente, die einen steuerfreien Zuverdienst von bis zu 2.000 Euro monatlich für Beschäftigte im Rentenalter ermöglicht, bietet hier neue Chancen. Zudem wurde die sachgrundlose Befristung für Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze erleichtert.

Handlungsempfehlung: Sprechen Sie gezielt ältere Mitarbeitende vor dem Erreichen der Altersgrenze an. Flexible Weiterbeschäftigungsmodelle oder reduzierte Arbeitszeiten auf Basis der Aktivrente können wertvolles Know-how im Unternehmen halten und akute Vakanzen überbrücken.

Blick nach vorn: Vorbereitung der Budget- und Entgeltplanung 2027

Mit Blick auf das kommende Jahr müssen Geschäftsführer bereits im laufenden Q4 die finanziellen Rahmenplanungen anpassen. Der gesetzliche Mindestlohn liegt seit Januar 2026 bei 13,90 Euro – und die nächste Anpassung für 2027 wirft bereits ihre Schatten voraus. Auch steigende Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung wirken sich direkt auf die Lohnkosten aus.

Handlungsempfehlung: Kalkulieren Sie Ihre Personalkosten für das Jahr 2027 konservativ. Berücksichtigen Sie dabei neben dem Mindestlohn auch mögliche tarifliche Anpassungen und planen Sie Budgets für gezielte Gehaltsanpassungen ein, um Leistungsträger im Unternehmen zu halten.

Termine & Fristen im Blick

Datum / Frist	Thema	Was zu tun ist
Laufend in Q4	Entgeltstrukturen	Interne Gehalts-Gaps analysieren und geschlechtsneutrale Kriterien dokumentieren.
Zum Jahreswechsel	Zeiterfassung & Payroll	Systeme auf neue Rechengrößen und Beitragsbemessungsgrenzen vorbereiten.
Ab sofort	Altersvorsorge / Aktivrente	Gespräche mit alternden Fachkräften über flexible Weiterbeschäftigung führen.
Laufend	Recruiting-Prozesse	Gehaltsspannen in Stellenanzeigen integrieren und unzulässige Gehaltsfragen im Interview streichen.

Praxis-Tipp: Nutzen Sie die verbleibenden Wochen des vierten Quartals für eine Bestandsaufnahme Ihrer internen HR-Compliance. Priorisieren Sie dabei die Themen Zeiterfassung und die Vorbereitung auf die Entgelttransparenz, da hierbei die Implementierungszeiten im Betrieb am längsten sind.

Dieser Beitrag ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.