

Monatsreport Arbeitsrecht Deutschland – Stand: 30.03.2026

(Stand: 30.03.2026)

Zusammenfassung

Der März 2026 war von mehreren arbeitsrechtlichen Entwicklungen geprägt, die sowohl strukturelle Anpassungen im deutschen Arbeitsrecht als auch neue Compliance-Pflichten für Arbeitgeber betreffen. Zentrale Themen waren:

- **Neue Informationspflichten** bei der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen
- **Rechtsprechungsänderungen** des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Vergütung bei unwirksamer Kündigung
- **Neue Tarifstruktur** in der Zeitarbeit (DGB/GVP-Abkommen)
- **Klarstellungen zur Entgeltfortzahlung** bei wiederkehrenden Erkrankungen (Heuschnupfen)
- **Arbeitsrechtliche Bewertung von Deepfakes** im Betrieb
- **Fortgesetzter Fachkräftemangel** und staatliche Gegenmaßnahmen

Diese Entwicklungen erfordern eine Überprüfung bestehender Arbeitsverträge, HR-Prozesse und Compliance-Strukturen.

1. Gesetzliche und regulatorische Änderungen

1.1 Informationspflichten bei Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen

Seit **1. März 2024** gelten nach § 81a Aufenthaltsgesetz neue **Informationspflichten** für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten einstellen [Quelle 3](#). Ab **1. Januar 2026** wurde diese Pflicht durch § 45b ff. Aufenthaltsgesetz erweitert: Arbeitgeber müssen neu eingestellte Drittstaatsangehörige **schriftlich und in verständlicher Sprache** über Beratungs- und Informationsangebote zu Arbeits- und Sozialrecht informieren [Quelle 1](#).

„Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer spätestens am ersten Arbeitstag über die Möglichkeit der Beratung informieren und die Kontaktdaten der nächstgelegenen Beratungsstelle bereitstellen.“ [Quelle 1](#)

Implikation: Unternehmen müssen ihre Onboarding-Prozesse anpassen, mehrsprachige Informationsblätter bereitstellen und die Übergabe dokumentieren, um Bußgelder zu vermeiden.

1.2 Mindestarbeitsbedingungen und Dokumentationspflichten

- **Mindestlohn:** 13,90 € brutto/Stunde seit 1. Januar 2026 [Quelle 1](#)
- **Nachweisgesetz:** Arbeitsbedingungen dürfen seit 2025 in Textform übermittelt werden, sofern der Arbeitnehmer den Erhalt bestätigt [Quelle 1](#)
- **Befristete Verträge:** Schriftform weiterhin zwingend erforderlich [Quelle 1](#)

Trend: Digitalisierung der Nachweispflichten bei gleichzeitiger Wahrung formaler Anforderungen.

1.3 Neue Tarifstruktur in der Zeitarbeit (DGB/GVP)

Zum **1. Januar 2026** trat das neue **DGB/GVP-Tarifwerk** in Kraft und ersetzt die bisherigen BAP-/iGZ-Regelungen [Quelle 5](#). Ziele: Vereinheitlichung von Arbeitszeit- und Vergütungsstrukturen.

Kernpunkte:

- Standard-Arbeitszeit: **151,67 Stunden/Monat** (35 Std./Woche)
- Neue Entgelttabellen mit Stufenanpassungen bis 2027
- Textformpflicht für Arbeitsverträge
- Harmonisierung der Kündigungsfristen und Einsatzbedingungen

„Die Vereinheitlichung reduziert Fragmentierung und schafft mehr Vorhersehbarkeit für alle Beteiligten.“ (Simon Duff, Leap29) [Quelle 5](#)

Auswirkung: Personaldienstleister und Entleiher müssen ihre Vertragsmuster und Lohnabrechnungssysteme anpassen.

2. Aktuelle Rechtsprechung

2.1 BAG: Vergütungsrisiko bei unwirksamer Kündigung bleibt beim Arbeitgeber

Das BAG (Urteil vom 28. Januar 2026 – 5 AS 4/25) erklärte Klauseln, die den Anspruch auf Vergütung bei unwirksamer Kündigung ausschließen, für **nichtig** [Quelle 9](#).

„Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 134 BGB, da sie den existenzsichernden Charakter der Vergütung unterläuft.“ [Quelle 9](#)

Folge: Arbeitgeber tragen weiterhin das Entgeltrisiko, wenn eine Kündigung später für unwirksam erklärt wird.
Handlungsempfehlung: Vertragsklauseln prüfen und ggf. anpassen.

2.2 BAG: Wiederkehrende Allergien als einheitliche Erkrankung

Das BAG stellte klar, dass **saisonale Allergien** (z. B. Heuschnupfen) als **Fortsetzung derselben Krankheit** gelten können [Quelle 4](#). Damit kann der Arbeitgeber nach sechs Wochen Entgeltfortzahlung die weitere Zahlung verweigern, sofern keine neue Erkrankung nachgewiesen wird.

Praktische Konsequenz:

- Arbeitgeber dürfen Krankheitsbescheinigungen prüfen und ggf. Nachweise anfordern.
- Arbeitnehmer müssen Ursachen konkret darlegen und Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

Empfehlung: HR-Abteilungen sollten wiederkehrende Krankheitsmuster dokumentieren und rechtzeitig prüfen, ob eine Fortsetzungserkrankung vorliegt.

2.3 Deepfakes im Arbeitsverhältnis

Ein neuer Themenkomplex betrifft **Deepfakes** am Arbeitsplatz [Quelle 12](#). Das Erstellen oder Verbreiten manipulierter Inhalte mit Bezug zu Kollegen stellt eine **schwerwiegende Pflichtverletzung** dar und kann eine **fristlose Kündigung** rechtfertigen (§ 626 BGB).

„Die Erstellung und Verbreitung von Deepfakes mit sexuellem oder entwürdigendem Inhalt verletzt die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen und zerstört das Vertrauensverhältnis irreparabel.“ [Quelle 12](#)

Pflichten des Arbeitgebers:

- Sofortige Reaktion bei Bekanntwerden (Schutzpflicht nach § 241 Abs. 2 BGB)
- IT-Forensik und Dokumentation der Ermittlungen
- Anpassung interner Richtlinien zu KI- und Mediennutzung

3. Arbeitsmarkt und Fachkräftestrategie

3.1 Anhaltender Fachkräftemangel

Deutschland verzeichnet weiterhin einen **Mangel von rund 200 000 Fachkräften** im Handwerk [Quelle 2](#). Auch der Mittelstand kämpft mit Engpässen: 25 % der Unternehmen suchen aktiv Personal, 36 % melden unbesetzte Stellen [Quelle 15](#).

„Zu viele junge Menschen – und nicht zuletzt ihre Eltern – erkennen die hervorragenden Karrierechancen im Handwerk noch nicht ausreichend.“ (Franz Xaver Peteranderl, ZDH) [Quelle 2](#)

3.2 Staatliche Gegenmaßnahmen

Die Bundesregierung setzt auf eine **Fachkräftestrategie mit fünf Säulen** [Quelle 15](#):

- Flexible Ausbildung und Weiterbildung
- Bessere Nutzung inländischer Arbeitskräftepotenziale
- Erleichterte Zuwanderung
- Regionale Schwerpunktförderung
- Bürokratieabbau

Parallel tritt das **KRITIS-Dachgesetz** in Kraft (Registrierungspflicht ab 17. Juli 2026) [Quelle 16](#), was insbesondere Personal- und Compliance-Abteilungen in kritischen Infrastrukturen betrifft.

4. Überblick über zentrale Trends

Themenfeld	Entwicklung	Erwartete Wirkung
Arbeitsvertragsrecht	Digitalisierung der Nachweis- und Informationspflichten	Vereinfachte Administration, höhere Dokumentationsanforderungen

Themenfeld	Entwicklung	Erwartete Wirkung
Zeitarbeit	Einheitliche DGB/GVP-Tarifstruktur	Mehr Transparenz, Anpassungsbedarf bei Entleihern
Kündigungsschutz	BAG stärkt Arbeitnehmerrechte	Höheres finanzielles Risiko bei fehlerhaften Kündigungen
Gesundheitsschutz	BAG-Klarstellung zu Allergien	Präzisere Abgrenzung von Entgeltfortzahlung
KI & Datenschutz	Deepfakes als arbeitsrechtliches Risiko	Bedarf an KI-Richtlinien und Awareness-Trainings
Arbeitsmarktpolitik	Fachkräftestrategie & Zuwanderung	Langfristige Entlastung, kurzfristig hoher Umsetzungsaufwand

5. Handlungsempfehlungen für Unternehmen

- **Vertragsprüfung:**
 - Ausschlussklauseln zu Vergütung bei Kündigung entfernen [Quelle 9](#).
 - Schrift-/Textform-Regelungen aktualisieren [Quelle 1](#).
- **Onboarding-Prozesse:**
 - Informationspflichten für Drittstaatsangehörige implementieren [Quelle 3](#).
 - Mehrsprachige Informationsblätter bereitstellen.
- **Zeitarbeit & Lieferantenmanagement:**
 - DGB/GVP-Tarifbedingungen in Verträgen und Abrechnungssystemen berücksichtigen [Quelle 5](#).
- **Gesundheitsmanagement:**
 - Wiederkehrende Krankheitsmuster erfassen, rechtssicher prüfen [Quelle 4](#).
- **IT- und Compliance-Richtlinien:**
 - KI- und Medienrichtlinien um Deepfake-Thematik erweitern [Quelle 12](#).
 - Schulungen zu digitaler Ethik und Datenschutz durchführen.
- **Strategische Personalplanung:**
 - Nutzung staatlicher Fachkräfteprogramme prüfen [Quelle 15](#).
 - Frühzeitige Vorbereitung auf KRITIS-Pflichten [Quelle 16](#).

Fazit

Der März 2026 markiert eine Phase der **Konsolidierung und Digitalisierung** im deutschen Arbeitsrecht. Während Gerichte Arbeitnehmerrechte weiter stärken, verschärfen neue Informations- und Dokumentationspflichten die Anforderungen an Arbeitgeber. Unternehmen sollten 2026 nutzen, um ihre arbeitsrechtlichen Prozesse zu modernisieren, Compliance-Risiken zu minimieren und sich auf den verschärften Wettbewerb um Fachkräfte vorzubereiten.

Quellen: [1], [2], [3], [4], [5], [9], [12], [15], [16], [18]