

Kompetenznetz Personal
Newsletter 01/2026

I. Rechtsänderungen im Jahr 2026

Im Jahr 2026 muss sich die Speditions- und Logistikbranche auf zahlreiche Rechtsänderungen einstellen. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Rechtsänderungen:

1. Arbeits- und Sozialrecht

a) Anstieg von Mindestlohn- und Minijob-Verdienstgrenze

Zum 01.01.2026 steigt der Mindestlohn von 12,82 € auf **13,90 €** an. Der Anstieg entspricht dem Vorschlag der Mindestlohnkommission. Für geringfügig Beschäftigte wird die monatliche Verdienstgrenze dementsprechend angehoben. Statt bislang 556,00 € brutto wird die Grenze für „Minijobber“ zum Jahresbeginn auf **603,00 €** brutto monatlich steigen. Der Übergangsbereich (für sogenannte Midijobs) liegt 2026 bei **603,01 € bis 2.000,00 €**.

b) Anstieg der Mindestausbildungsvergütung

Zum 01.01.2026 steigt die Mindestausbildungsvergütung auf:

- 724,00 € im 1. Ausbildungsjahr,
- 854,00 € im 2. Ausbildungsjahr,
- 977,00 € im 3. Ausbildungsjahr und
- 1.014,00 € im 4. Ausbildungsjahr.

Die neuen Untergrenzen gelten für alle Auszubildenden in dualen Ausbildungsberufen, die ihre Ausbildung zwischen dem 01.01.2026 und dem 31.12.2026 beginnen.

c) Anpassungen bei Sozialabgaben

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die Kranken- und Rentenversicherung werden 2026 wie folgt erhöht:

- Gesetzliche Krankenversicherungen von 5.512,50 € auf **5.812,50 €** pro Monat.
- Versicherungspflichtgrenze für die gesetzliche KV von 6.150,00 € auf **6.450,00 €** pro Monat.
- Allgemeine gesetzliche Rentenversicherung von 8.050,00 € auf **8.450,00 €** pro Monat.

d) Aktivrentengesetz seit 01. Januar 2026: Chancen für Spedition & Logistik

aa) Aktivrente steuerfrei bis zu 2.000 € mtl. hinzuverdienen

Seit dem **1. Januar 2026** ist das **Aktivrentengesetz** in Kraft – und für Arbeitgeber in der **Speditions- und Logistikbranche** kann das richtig interessant werden. Denn: In Zeiten massiven Fachkräftemangels eröffnet die Regelung neue Möglichkeiten, erfahrene Kräfte **länger zu halten** oder **gezielt zurückzugewinnen**.

Was ist neu?

Arbeitnehmer, die die **Regelaltersgrenze** erreicht haben, dürfen jetzt **bis zu 2.000 Euro pro Monat steuerfrei** hinzuverdienen – **zusätzlich** zu ihrer Rente.

Wichtig: Die Steuerfreiheit gilt **nur** für **sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**. **Selbstständige** sowie **geringfügig Beschäftigte** sind ausgeschlossen.

Warum ist das für Logistikbetriebe besonders relevant?

Gerade in Spedition und Logistik ist Erfahrung oft der entscheidende Faktor: **Disponenten, Lagerleiter, Fuhrparkmanager** oder Spezialisten im Qualitätsmanagement bringen Know-how mit, das sich nicht „mal eben“ ersetzen lässt. Mit der Aktivrente entsteht ein echter Hebel, um diese Kompetenz **im Unternehmen zu halten** – oder nach Renteneintritt **gezielt zurückzuholen**.

So läuft die Umsetzung in der Praxis

- Die Steuerbefreiung wird **direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren** berücksichtigt.

- Viele **Lohnsoftware-Anbieter** haben ihre Programme hierzu bereits aktualisiert.
- **Sozialversicherung bleibt bestehen:** Auf das **gesamte Brutto** (im Beispiel 3.500 Euro) fallen weiterhin Sozialversicherungsbeiträge an. Die Entlastung betrifft also **nur die Einkommensteuer**, nicht die Sozialabgaben.

Wer kann die Aktivrente nutzen – und wer (noch) nicht?

Die Aktivrente greift **ausschließlich** nach Erreichen der **Regelaltersgrenze**. Wer eine **vorgezogene Altersrente** bezieht (z. B. nach 45 Versicherungsjahren oder als schwerbehinderter Mensch), kann die Steuerbefreiung **erst** nutzen, wenn die **reguläre Altersgrenze** erreicht ist.

Die Schwachstellen – die Sie kennen sollten

So attraktiv die Regelung ist: Es gibt klare Grenzen.

- **Strikte Monatsgrenze:** 2.000 Euro gelten **pro Monat** – **keine Verrechnung** mit anderen Monaten.

Beispiel: Wer im Januar nur 1.500 Euro verdient, verliert die übrigen 500 Euro Steuerfreibetrag.

- **Kein Nachholen:** Beginnt jemand erst im Juli, nutzt er den Bonus erst ab Juli – die Monate davor sind **verloren**.
- **Nur abhängig Beschäftigte:** Selbstständige und freie Mitarbeitende sind ausgeschlossen – eine Ungleichbehandlung, die als **rechtlich umstritten** gilt und möglicherweise gerichtlich geklärt wird.

Empfehlung: Aktiv als Recruiting- und Bindungsinstrument einsetzen

Nutzen Sie die Aktivrente nicht nur „mitlaufend“, sondern **strategisch**:

- Sprechen Sie Mitarbeitende **frühzeitig vor Renteneintritt** an
- Entwickeln Sie Perspektiven für eine Weiterbeschäftigung, z. B. in **Disposition, Qualitätsmanagement**, als **Mentor** oder **Trainer** für jüngere Kolleginnen und Kollegen

Gerade in der Logistik gilt: **Erfahrung ist ein Wettbewerbsvorteil.** Die Aktivrente bietet die Chance, diese Erfahrung länger im Unternehmen zu halten – und dem Fachkräftemangel ganz praktisch zu begegnen.

bb) Befristung nach Regelaltersgrenze: Neue Spielräume seit 01. Januar 2026

Zum **1. Januar 2026** ist eine praxisrelevante Änderung in Kraft getreten, die vor allem für die **Weiterbeschäftigung und Rückkehr von Rentnerinnen und Rentnern** wichtig ist: Das bisherige **Vorbeschäftigungsverbot** bei sachgrundloser Befristung wird für Beschäftigte **nach Erreichen der Regelaltersgrenze** in wesentlichen Teilen aufgehoben und durch eine **Sonderregelung** ersetzt.

Ausgangslage: Sachgrundlose Befristung – bisher stark begrenzt

Grundsätzlich gilt weiterhin das System des **Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)**:

- Eine **sachgrundlose Befristung** ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG **maximal zwei Jahre** zulässig.
- Innerhalb dieser zwei Jahre sind **höchstens drei Verlängerungen** möglich.
- Zusätzlich galt bisher das **Vorbeschäftigungsverbot**: Eine sachgrundlose Befristung war grundsätzlich nur erlaubt, wenn mit demselben Arbeitgeber **zuvor noch kein Arbeitsverhältnis** bestanden hatte.

Gerade für Rentnerinnen und Rentner war das ein echtes Hindernis: Wer nach Rentnereintritt zurückkehren oder weiterarbeiten wollte, konnte häufig **nur unbefristet** oder **mit Sachgrund befristet** beschäftigt werden.

Die Neuregelung: Öffnung durch das Aktivrentengesetz

Hier setzt die Änderung an: Im Rahmen des **Aktivrentengesetzes** schafft **§ 41 Abs. 2 SGB VI** eine Öffnung zugunsten älterer Beschäftigter.

Kernpunkt: Für Arbeitnehmer, die die **Regelaltersgrenze** erreicht haben, gilt das **Vorbeschäftigungsverbot** nicht mehr – solange bestimmte Höchstgrenzen eingehalten werden. Damit werden **sachgrundlose Befristungen beim selben Arbeitgeber** wieder möglich, auch wenn es früher schon ein Arbeitsverhältnis gab.

Voraussetzungen und Grenzen im Überblick

Die Regeln sind klar definiert:

1. Regelaltersgrenze erreicht

Der Arbeitnehmer muss seine individuelle Regelaltersgrenze überschritten haben und damit Altersrente in Anspruch nehmen können.

2. Maximal 2 Jahre pro Vertrag

Jeder einzelne sachgrundlos befristete Vertrag darf weiterhin höchstens **zwei Jahre** laufen – mit **maximal drei Verlängerungen** innerhalb dieses Zeitraums.

3. Obergrenzen insgesamt: 8 Jahre und 12 Verträge

Alle sachgrundlos befristeten Verträge mit demselben Arbeitgeber dürfen zusammen **nicht länger als acht Jahre** dauern und **nicht mehr als zwölf Arbeitsverträge** umfassen.

Entscheidend: Der **zeitliche Abstand** zum früheren Arbeitsverhältnis spielt keine Rolle mehr. Maßgeblich ist allein, dass die **Regelaltersgrenze erreicht** wurde.

Was bedeutet das für Arbeitgeber in der Praxis?

Für Arbeitgeber ergeben sich neue, sehr praxistaugliche Gestaltungsmöglichkeiten:

- **Erfahrene Kräfte flexibel halten oder zurückholen:** Ideal für Wissenstransfer, Vertretungen, projektbezogene Unterstützung und als Antwort auf Fachkräftemangel.
- **Mehr Planungssicherheit ohne Sachgrund-Diskussion:** Sie können befristen, ohne auf (mitunter schwer darzulegende) Sachgründe nach dem TzBfG angewiesen zu sein – innerhalb

der klaren Grenzen (2 Jahre je Vertrag / 8 Jahre und 12 Verträge insgesamt).

Formvorgaben nicht unterschätzen

Wichtig bleibt: Jede Befristung muss **formwirksam schriftlich** vereinbart werden und im Vertrag **kalendermäßig eindeutig** bestimmt sein. Nur so werden die Anforderungen des TzBfG und die dazu ergangenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erfüllt.

2. Straßenverkehrsrecht

a) Digitaler Fahrzeugschein

Der digitaler Fahrzeugschein soll ab Anfang 2026 auch juristischen Personen zur Verfügung stehen.

Seit Ende November 2025 können natürliche Personen ihren Fahrzeugschein auf ihrem Smartphone in einer App hochladen und ihn dort jederzeit abrufen. Das Abrufen des digitalen Fahrzeugscheins per App erfüllt bei Fahrten in Deutschland die Mitführungspflicht der Zulassungsbescheinigung. Der Fahrzeugschein muss daher in Deutschland nicht mehr in Papierform mitgeführt werden. Die i-Kfz-App wird Anfang 2026 auch juristischen Personen zur Verfügung stehen.

Es ist geplant, voraussichtlich Ende 2026, einen digitalen Führerschein ebenfalls in App-basierter Form anzubieten. Beide Dokumente (Fahrzeugschein und Führerschein) sollen perspektivisch in einer App verfügbar sein. Die i-Kfz-App kann im Play Store oder im App Store heruntergeladen werden.

b) Frist zum Umtausch alter Scheckkartenführerscheine bis 19.01.2026

Der Umtausch von älteren Führerscheinen in fälschungssichere Exemplare wird auch im Jahre 2026 fortgeführt. Die Fristen zum Umtausch richten sich nach dem Geburtsjahr des Fahrerlaubnisinhabers sowie nach dem Ausstellungsdatum der Fahrerlaubnis.

Alle zwischen 1999 bis 2001 ausgestellten Scheckkarten-Führerscheine müssen bis zum 19.01.2026 umgetauscht werden.

Fahrerlaubnisinhaber, deren Geburtsjahr vor 1953 liegt, müssen ihren Führerschein - egal ob Papier- oder Scheckkartenführerschein und unabhängig vom Ausstellungsjahr - hingegen erst bis zum 19.01.2033 umtauschen.

c) Mautänderungen Niederlande

Ab 01.07.2026 wird die Euro-Vignette in den Niederlanden abgeschafft und durch ein neues, kilometerabhängiges Mautsystem für Fahrzeuge über 3,5 Tonnen ersetzt. Dies betrifft sowohl inländische als auch ausländische LKW.

3. Zoll und Außenwirtschaftsrecht

a) EU-Zollreform

Abschaffung der 150,00 € Zollfreigrenze und Einführung einer E-Commerce Handling Fee schon ab 2026.

Im Zuge der Reform der EU-Zollunion sollen die für 2028 geplanten Maßnahmen zur Eindämmung des E-Commerce, insbesondere die Abschaffung der 150,00 €-Zollfreigrenze und die Einführung einer E-Commerce-Handling Fee, bereits ab 2026 in Form von Übergangslösungen umgesetzt werden. Ziel ist es, Importe von Billigprodukten, die häufig nicht den europäischen Standards entsprechen und unterfakturiert sind, zu senken.

b) NCTS – Neue Voranmeldepflicht für Transit durch Österreich

Unternehmen, die Waren im Transit per NCTS durch Österreich transportieren, müssen ab 01.01.2026 vor Erreichen der österreichischen Durchgangszollstelle eine elektronische Voranmeldung über die neue Plattform „Smart Border Austria“ einreichen. Ohne diese Anmeldung wird das Fahrzeug gestoppt und die Weiterfahrt untersagt.

4. Steuerrecht

a) Steueränderungsgesetz 2025

Das Steueränderungsgesetz 2025, das am 04.12.2025 vom Bundestag verabschiedet wurde, sieht nach der Zustimmung des Bundesrates am 19.12.2025 unter anderem folgende Neuerungen vor:

- **Entfernungspauschale 2026**

Die Entfernungspauschale wird zum 01.01.2026 einheitlich auf 0,38 € ab dem ersten gefahrenen Kilometer erhöht. Bisher galt dieser Satz erst ab dem 21. Kilometer.

- **Umsatzsteuer**

Der Umsatzsteuersatz für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen, mit Ausnahme der Abgabe von Getränken, wird von derzeit 19% ab dem 01.01.2026 auf 7% gesenkt.

II. Aktuelles aus HR

1. Neuer Fördercheck für Unternehmen startet

Seit dem 10.12.2025 können Arbeitgeber in einem neuen Online-Tool mit wenigen Klicks selbst herausfinden, ob sie möglicherweise eine unterstützende Förderleistung erhalten können - z.B. bei Neueinstellungen oder für bereits beschäftigte Mitarbeitende. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann Unternehmen mit vielfältigen Förderinstrumenten im Rahmen ihrer Personalplanung unterstützen - beispielsweise mit dem Eingliederungszuschuss, der Assistierten Ausbildung oder eine Einstiegs- oder Beschäftigtenqualifizierung. Die Fördermöglichkeiten sind bisher jedoch nicht allen Unternehmen hinreichend bekannt. Mit dem Fördercheck können sich Arbeitgeber unkompliziert und digital über relevante Förderangebote - etwa zur Einstellung, Qualifizierung oder Weiterbildung von Beschäftigten - informieren. Das Tool führt Nutzerinnen und Nutzer durch wenige Fragen und liefert anschließend eine erste Einschätzung potenziell passender Förderinstrumente.

Mit dem neuen Fördercheck ergänzt die BA ihr bestehendes Informationsangebot zum Thema „Förderleistungen“. Das Tool richtet sich an Unternehmen jeder Größe und Branche. Es bietet einen guten Einstieg und hilft, mögliche Förderinstrumente frühzeitig zu erkennen. Arbeitgeber können für eine individuelle Beratung anschließend direkt Kontakt mit ihrem lokalen Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur aufnehmen. Mit dem Check bietet die BA allen Unternehmen schnell und unkompliziert Informationen an, die bisher vor allem großen Firmen bekannt waren. Dieser hilft ganz besonders bei der Einstellung von Menschen, die zusätzliche Unterstützung benötigen.

Der Check ist ab sofort online verfügbar unter: [neuer Fördercheck für Unternehmen startet](#). Eine Gesamtübersicht der bisher erschienenen Presseinformation der BA findet sich unter: [Presseinformationen](#)

2. BIBB-Bilanz: Angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Nach aktuellen Daten des BIBB ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2025 rund 10.300 auf 476.000 gesunken. Diese Entwicklung stellt bereits den zweiten Rückgang in dieser Größenordnung dar, nachdem die Zahlen nach einem pandemiebedingten Tiefpunkt zunächst wieder leicht anstiegen. Auch ein Teil der Logistikberufe ist betroffen. Die derzeitige schwierige wirtschaftliche Situation spiegelt sich in der Ausbildungsbilanz wieder.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat die Ergebnisse der Analyse zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2025 auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30.09. sowie der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorgelegt.

Die derzeitige wirtschaftliche Flaute in Deutschland spiegelt sich laut BIBB in der Ausbildungsbilanz des Jahres 2025 wieder. Im Berichtsjahr wurden bundesweit rund 476.000 duale Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies entspricht einem Rückgang von 10.300 Verträgen (-2,1%) im Vergleich zum Vorjahr.

Deutlich eingebrochen sei im Jahr 2025 das Angebot an Ausbildungsplätzen: Mit rund 530.300 Stellen wurden 25.300 Ausbildungsplätze weniger registriert als im Vorjahr - ein Minus von 4,6%. Besonders gravierend war dabei der Rückgang des betrieblichen Ausbildungsangebots, das um 5% schrumpfte (-27.000). Seit dem Jahr 2009 sei das Angebot an Ausbildungsplätzen nur im ersten Jahr der Corona-Pandemie noch stärker zurückgegangen als in diesem Jahr. Dem rückläufigen Angebot an Ausbildungsplätzen stehe wie im Vorjahr eine leicht steigende Nachfrage von Seiten der Bewerber und Bewerberinnen gegenüber (+ 0,7% bzw. + 3.700 auf 560.300).

Aus Sicht der Bewerber habe sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verschärft. Denn zum Stichtag 30.09.2025 hatten rund 84.400 junge Menschen noch keinen Ausbildungsplatz gefunden und hielten ihren Vermittlungswunsch weiterhin aufrecht – ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um 19,9% und der höchste Wert seit 2010 (80.500). Infolgedessen sei der Anteil der noch nach einer Ausbildungsstelle suchenden jungen Menschen an der Ausbildungsplatznachfrage gestiegen. Dieser Wert erreiche mit 15,1% den höchsten Stand seit dem Ende der Finanzkrise im Jahr 2009.

Bei den neuen Ausbildungsverträgen der Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistungen hat es demnach mit einem Minus in Höhe von 2,7% erneut einen Rückgang gegeben (2023 zu 2024: -8,8%).

Bei den Fachkräften für Lagerlogistik sank abermals die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht um 4,4%. Hingegen gab es bei den Fachlageristen/Fachlageristinnen ein Plus in Höhe von 4,7% (Vergleich: 2023 zu 2024: -6,3% und -4,0%).

Die neu geschlossenen Verträge der Berufskraftfahrer stiegen immerhin um 4,0% (Vergleich 2023 zu 2024: -12,0%). Bei den Fachkräften für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice nahmen die neuen Verträge um 15,2% zu (Vergleich: 2023 zu 2024: +7,0%).

Es ist zu beachten, dass die vom BIBB zur Verfügung gestellten Gesamtwerte aufgrund der Rundung von der Summe der Einzelwerte abweichen kann.

Kompetenznetz Personal

28. Januar 2026