

Ausgabe 1/2026 vom 9. Januar 2026

+++ Diginar „Neues Jahr – neuer Urlaub“ kurzfristiger Zusatztermin am 27.01.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – rechtssicher ins neue (Urlaubs-) Jahr! Gleich anmelden! +++

+++ Save-the-date: Mitgliederversammlung am 13. Oktober 2026 +++

+++ Gesetzliche Änderungen bei der Beschäftigung von Rentnern ab 01.01.2026 +++

+++++

Diginar „Neues Jahr – neuer Urlaub“ kurzfristiger Zusatztermin am 27.01.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr – rechtssicher ins neue (Urlaubs-) Jahr! Gleich anmelden!

Gerade zu Beginn des neuen Urlaubsjahres stellen sich regelmäßig etliche drängende Fragen.

- Wann ist der erste urlaubsrechtliche Hinweis zu erteilen?
- Welche unterschiedlichen Verfallfristen sind hier zu beachten?
- Wie muss der Hinweis ausgestaltet sein, um die arbeitgeberseitige Mitwirkungspflicht zu erfüllen?
- Ist ein einmaliger Hinweis für das gesamte Urlaubsjahr ausreichend?
- Welche Konsequenzen drohen bei Versäumung der Mitwirkungspflicht?

In diesem umfassenden online-Seminar vermitteln wir in **zwei Stunden** rechtssichere Kenntnisse zum arbeitsrechtlich komplexen Thema „Urlaub“ unter besonderer Berücksichtigung des Anspruchs auf Mehrurlaub nach der PflegeArbbV sowie der **aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung**.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten - entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit / Minijob
- Berechnung des Urlaubs bei unterjähriger Veränderung der Arbeitszeit
- Urlaubsentgelt, auch bei Veränderung der Vergütung
- Urlaubsabgeltung
- Urlaubskürzungen
- Urlaubsverfall
- Gesetzlicher Mindesturlaub und vertraglicher Mehrurlaub – Beispiele für die vertragliche Gestaltung

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, dem 27. Januar 2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an:

diginare@bpa-arbeitgeberverband.de

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie den/die **Namen der teilnehmenden Person/en** an.

+++++

Save-the-date: Mitgliederversammlung am 13. Oktober 2026

Die zwölfte ordentliche Mitgliederversammlung des bpa Arbeitgeberverbands findet am **Dienstag, 13. Oktober 2026** von 10 bis ca. 15 Uhr im Hotel **Titanic Gendarmenmarkt Berlin**, Französische Straße 30, 10117 Berlin statt.

+++++

Gesetzliche Änderungen bei der Beschäftigung von Rentnern ab 01.01.2026

Die meisten Arbeitsverhältnisse in Deutschland enden (spätestens) mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Zunehmend möchten Arbeitnehmer darüber hinaus erwerbstätig bleiben oder nach dem Eintritt in die Rente wieder ins Arbeitsleben einsteigen. Auch Arbeitgeber haben oftmals großes Interesse daran, einen erprobten, versierten und leistungsbereiten Mitarbeiter zu halten oder zurückzugewinnen. Der Gesetzgeber hat hier die rechtlichen Möglichkeiten erweitert und das Arbeiten über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus attraktiver gemacht.

1. Sachgrundlose Befristung für Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben

Schon bisher konnten die Arbeitsvertragsparteien nach § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI durch eine Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben (Hinausschiebensvereinbarung). Neu gefasst hat der Gesetzgeber nun § 41 Abs. 2 SGB VI, womit das sog. „Anschlussverbot“ bei sachgrundloser Befristung (keine kalendermäßige Befristung, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat) für alle Personen aufgehoben wird, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben. Die Norm lautet auszugsweise:

“(2) § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und

2. keine der folgenden Grenzen überschritten wird:

- a) eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und*
- b) die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.“*

(Unterstreichungen durch den Verfasser)

Dies ermöglicht eine Rückkehr des Arbeitnehmers zum bisherigen Arbeitgeber mittels sachgrundloser Befristung und schafft für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine praktikable und zeitlich gut planbare Option zur Weiter- bzw. Wiederbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

2. Aktivrente

Finanziell fördert der Gesetzgeber das freiwillige längere Arbeiten durch die Einführung der sog. Aktivrente. Danach sind für Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze die Einnahmen aus nichtselbständiger Beschäftigung in Höhe von bis zu 2.000 € monatlich (24.000 € im Jahr) steuerfrei. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung müssen aber gezahlt werden.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.