TREUCONDA
Treuhand- und Wirtschaftsberatungsgesellschaft
mbH Steuerberatungsgesellschaft

&

MAYRHOFER-GRIMM
vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

LOHNABRECHNUNGEN 2026

LOHNSTEUERRECHTLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE HINWEISE FÜR DIE LOHNABTEILUNGEN

MERKBLATT NR. 1822.3 | 01 | 2026

INHALT

1. Vorwort
2. Lohnsteuerliche Änderungen
   2.1 Grundfreibetrag erhöht sich 2026 weiter
   2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher
   2.3 Anhebung Maximalkaufpreis für Elektrofahrzeuge, § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG
   2.4 Anhebung der Entfernungspauschale und damit höherer Arbeitgeberzuschuss
   2.5 Anhebung der Freibeträge fürs Ehrenamt
   2.6 Pauschalversteuerung von Betriebsveranstaltungen nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG nur bei Vorliegen des Offenstehens für alle Beschäftigten
   2.7 Begrenzung der Kosten für Übernachtungen bei doppelter Haushaltsführung in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG
   2.8 Abfindung von Anwartschaften nach § 3 Nr. 55c Satz 2 EStG steuerfrei
   2.9 Einführung einer steuerfreien Aktivrente
   2.10 Änderungen bei Erstattung von getragenen Kosten des Arbeitnehmers für Strom bei E- und Hybriddienstwagen
   2.11 Anhebung des Altersentlastungsbetrags nach § 24a EStG
   2.12 Anhebung Versorgungsfreibetrag und Zuschlag nach § 19 EStG
   2.13 Anstieg der Höchstgrenzen der bAV gem. § 3 Nr. 56, § 3 Nr. 63 und § 100 EStG
   2.14 Anstieg der Sachbezugswerte für Mahlzeiten 2026
   2.15 Übermittlung der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung
   2.16 Änderungen bei den ELStAM – Einführung Arbeitgeber-Identabgleich bei ELStAM
   2.17 Reisekostenpauschalen im Ausland werden 2026 angepasst
3. Sozialversicherungsrechtliche Änderungen
   3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2026
   3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2026 und Zuschüsse
   3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze
   3.4 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern
   3.5 Familienversicherung
   3.6 Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten
   3.7 Neuer Übergangsbereich für Midijobs
   3.8 Mindestlohn ab 01.01.2026
   3.9 Mindestausbildungsvergütungen steigen
   3.10 Krankheitstage für Kind
   3.11 Telefonische Krankschreibung
   3.12 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte
   3.13 Bagatellgrenze in der Künstlersozialversicherung

1. VORWORT

Zum Jahreswechsel treten erfahrungsgemäß neue oder geänderte Regelungen für die Gehalts- und Entgeltabrechnung in Kraft. Zum Jahr 2026 gibt es wieder zahlreiche Änderungen für die Praxis. Mit dem Merkblatt erhalten Sie einen Überblick über die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen für die Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel.

2. LOHNSTEUERLICHE ÄNDERUNGEN

Am 19.12.2025 hat der Bundesrat zahlreichen steuerrechtlichen Änderungen zugestimmt. Einige Änderungen aus dem Lohnsteuerbereich stammen aber bereits aus den vorangegangenen Jahren.

2.1 Grundfreibetrag erhöht sich 2026 weiter

Für das Jahr 2026 wurden bereits mit dem Steuerfortentwicklungsgesetz die Anpassungen des Einkommensteuertarifs beschlossen. Es gelten folgende Tarifanpassungen für 2026

- Anhebung des Grundfreibetrags in § 32a Abs. 1 EStG für den Veranlagungszeitraum auf 12.336 €
- Verschiebung der übrigen Tarifeckwerte des Einkommensteuertarifs in § 32a Abs. 1 EStG
- Zweite Progressionsstufe 2026 auf 17.780 € Spitzensteuersatz 2026 ab 69.799 €

Für Verheiratete verdoppeln sich die Beträge jeweils.

2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher

Auch der der steuerliche Kinderfreibetrag wird für das Jahr 2026 auf 6.828 € angehoben.

© 01/2026 DWS Steuerberater Medien GmbH
Bestellservice: Postfach 02 35 53 · 10127 Berlin · Tel.: 030. 2 88 85 66 · Fax: 030. 28 88 56 70 · E-Mail: info@dws-medien.de · Internet: www.dws-medien.de
Alle Rechte vorbehalten. Es ist nicht gestattet, die Produkte ganz oder teilweise nachzudrucken bzw. auf fotomechanischem Weg zu vervielfältigen. Dieses Produkt wurde mit äußerster Sorgfalt bearbeitet, für den Inhalt kann jedoch keine Gewähr übernommen werden.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Das Kindergeld steigt 2026 um 4 € auf 259 € monatlich.

Dazu kommt der Freibetrag für Erziehung und Betreuung von 2.928 €, der unverändert bleibt. Beide Beträge stehen jedem Elternteil je zur Hälfte zu.

2.3 Anhebung Maximalkaufpreis für Elektrofahrzeuge, § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG

Bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das keine CO_2-Emissionen hat (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) ist nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) im Rahmen der Pauschalmethode zur Bewertung der privaten Fahrten und bei der Fahrtenbuchregelung nur ein Viertel der Anschaffungskosten (AfA-Beträge) oder vergleichbarer Aufwendungen (Miete- oder Leasingkosten) bei den Gesamtkosten anzusetzen.

Diese Vergünstigung galt bislang nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 70.000 € betrug, wenn dieses nach dem 31.12.2023 angeschafft wurde.

Bereits im Sommer 2025 wurde hier eine Änderung beschlossen. Für Fahrzeuge, die ab dem 01.07.2025 angeschafft wurden, gilt nun ein Wert von 100.000 €. Maßgeblich ist das Anschaffungsdatum beim Arbeitgeber. Dies ist der Zeitpunkt, wenn das Fahrzeug dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und übergeben wurde, inklusive Zulassung. Eine Bestellung ist nicht ausreichend. Auch gebrauchte Fahrzeuge, die ab dem 01.07.2025 vom Arbeitgeber angeschafft wurden und bei der Erstzulassung (beim Verkäufer) einen Bruttolistenpreis von max. 100.000 € hatten, fallen unter die Anhebung des Wertes.

Fahrzeuge, die vor dem 01.07.2025 vom Arbeitgeber angeschafft wurden, müssen den Wert von 70.000 € weiter einhalten. Hier ist auch kein Wechsel des Fahrzeugs unter Mitarbeitern hilfreich, da es immer auf den Anschaffungszeitpunkt beim Arbeitgeber ankommt.

Der Bruttolistenpreis darf nicht gerundet werden für die Ermittlung der Grenze. Bei 100.009 € ist der Bruttolistenpreis überschritten. Bei 99.999 € ist der Bruttolistenpreis nicht überschritten und wird für die weitere Verwendung auf 99.900 € gerundet.

BEISPIEL 1 Ein Arbeitgeber schafft ein (neues) neu hergestelltes vollelektrisches Fahrzeug nach dem 01.07.2025 an mit einem Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung von 100.000 €. Die Überlassung an den Mitarbeiter erfolgt ab dem 01.07.2025. Der Bruttolistenpreis wird auf 25.000 € für die Bewertung des geldwerten Vorteils im Rahmen der Pauschalmethode gemindert.

BEISPIEL 2 Ein Arbeitgeber schafft ein vollelektrisches Fahrzeug am 10.01.2025 an mit einem Bruttolistenpreis von 100.000 €. Die Überlassung an den Mitarbeiter erfolgt ab dem 01.02.2025. Der Bruttolistenpreis wird auf 50.000 € für die Bewertung des geldwerten Vorteils im Rahmen der Pauschalmethode gemindert.

BEISPIEL 3 Ein Arbeitgeber schafft ein vollelektrisches Fahrzeug am 10.01.2025 an mit einem Bruttolistenpreis von 100.000 € und nutzt dieses zunächst als Poolfahrzeug. Die Überlassung an den Mitarbeiter zur privaten Nutzung erfolgt ab dem 01.07.2025. Der Bruttolistenpreis wird auf 50.000 € für die Bewertung des geldwerten Vorteils im Rahmen der Pauschalmethode gemindert. Auf die Überlassung an den Mitarbeiter kommt es bei vollelektrischen Fahrzeugen nicht an. Maßgeblich ist nur die Anschaffung beim Arbeitgeber.

BEISPIEL 4 Ein Arbeitgeber schafft ein vollelektrisches Fahrzeug am 10.01.2025 an mit einem Bruttolistenpreis von 100.000 €. Die Überlassung an den Mitarbeiter erfolgt ab dem 11.01.2025. Der Bruttolistenpreis wird auf 50.000 € für die Bewertung des geldwerten Vorteils im Rahmen der Pauschalmethode gemindert. Der Mitarbeiter verlässt am 31.07.2025 das Unternehmen. Das Fahrzeug erhält ab dem 01.08.2025 ein anderer Mitarbeiter. Es bleibt bei der Bemessungsgrundlage von 50.000 €.

BEISPIEL 5 Ein Arbeitgeber schafft ein vollelektrisches Fahrzeug am 10.07.2025 an. Dieses ist gebraucht und der Kaufpreis beträgt 80.000 €. Der Bruttolistenpreis beim Verkäufer (Kauf am 01.12.2024) betrug 100.000 €. Die Überlassung an den Mitarbeiter beim Käufer erfolgt ab 11.07.2025. Der Bruttolistenpreis wird auf 25.000 € für die Bewertung des geldwerten Vorteils im Rahmen der Pauschalmethode gemindert. Auch gebrauchte Fahrzeuge fallen unter die Minderung. Wichtig ist aber, dass der Bruttolistenpreis bei der Erstzulassung beim Verkäufer die Grenze von 100.000 € nicht überschritten hat. Den Bruttolistenpreis sollte der Verkäufer nachweisen oder der Hersteller.

Zusammenfassung:

Ursprünglich lag der Bruttolistenpreisgrenzwert für vollelektrische Fahrzeuge bei 40.000 €. Dieser wurde jedoch bereits dreimal angehoben:

- Für Fahrzeuge die ab dem 01.01.2020 angeschafft wurden, gilt ein Grenzwert von 60.000 €.
- Für Fahrzeuge, die ab dem 01.01.2024 angeschafft wurden, gilt ein Grenzwert von 70.000 €.
- Für Fahrzeuge, die ab dem 01.07.2025 angeschafft werden, gilt ein Grenzwert von 100.000 €.

Maßgeblich ist immer der Anschaffungszeitpunkt beim Arbeitgeber. Die Überlassung an den Mitarbeiter zur privaten Nutzung ist bei vollelektrischen Fahrzeugen ohne Relevanz.

Die Anhebung des Bruttolistenpreises gilt sowohl für die Anwendung der Pauschalregelung als auch bei der Fahrtenbuchmethode.

2.4 Anhebung der Entfernungspauschale und damit höherer Arbeitgeberzuschuss

Mit dem Steueränderungsgesetz 2025 wurde die Entfernungspauschale angehoben werden. Die Entfernungspauschale beträgt ab dem 01.01.2026 ab dem ersten Kilometer 38 Cent. Sie gilt für Fahrten zwischen erster Tätigkeitsstätte und Wohnung. Berechnet wird die Pauschale für den einfachen Kilometer. Die Zweiteilung der Entfernungspauschale entfällt somit.

Für Arbeitgeber ergeben sich insoweit Anpassungen bei der Berechnung des maximalen Fahrtkostenzuschusses nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG, der an Beschäftigte gezahlt werden kann.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Auch hier gilt die Anhebung auf 38 Cent ab dem 1. Kilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstrecke. Allerdings besteht hier keine Verpflichtung seitens des Arbeitgebers. Er kann auch eine Pauschale je Kilometer darunter berechnen. Maximal sind ab 2026 38 Cent für den Zuschuss möglich.

Der Fahrtkostenzuschuss ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Dieser ist gem. § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG mit 15 % pauschal zu besteuern. Zudem besteht Sozialversicherungsfreiheit.

Voraussetzung ist, dass der Fahrtkostenzuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Eine Gehaltsumwandlung ist somit ausgeschlossen. Der maximale Betrag ist aber begrenzt auf den möglichen Werbungskostenabzug des Beschäftigten.

BEISPIEL Der Arbeitgeber zahlt einen monatlichen Zuschuss für den Fahrtweg von 18 km zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte täglich an 220 Tagen.
Bisher betrug der maximale jährliche Zuschuss 1.188 €. Ab 01.01.2026 darf der Arbeitgeber 1.504,80 € jährlich zahlen. Der Arbeitgeber kann diesen Betrag auf 12 Monate aufteilen.

Grundsätzlich muss für den Arbeitgeberzuschuss eine erste Tätigkeitsstätte beim Beschäftigten vorliegen. Erste Tätigkeitsstätte ist eine ortsfeste, betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist oder an der der Arbeitnehmer dauerhaft tätig werden soll (§ 9 Abs. 4 EStG).

Zudem dürfen nur die tatsächlichen Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte berücksichtigt werden. Eine Zahlung für Krankheits-, Urlaubstage oder Tage mit Auswärtstätigkeiten darf nicht erfolgen.

Mit dem BMF-Schreiben vom 18.11.2021 erlaubt die Finanzverwaltung eine Vereinfachung, sodass der Arbeitgeber nicht die tatsächlichen Fahrten aufzeichnen muss. Ohne Aufzeichnung darf der Arbeitgeber max. 15 Tage im Monat für den Zuschuss berücksichtigen. Allerdings können die 15 Tage im Monat nur angesetzt werden, wenn arbeitsvertraglich vereinbart ist, dass der Arbeitnehmer 5 Tage in der Woche an der ersten Tätigkeitsstätte tätig werden muss. Bei Teilzeitbeschäftigung und Homeoffice-Regelungen muss eine entsprechende Kürzung erfolgen.

BEISPIEL 1 Der Arbeitgeber möchte einen Zuschuss für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte zahlen, aber keine Aufzeichnungen führen. Die Beschäftigten mit erster Tätigkeitsstätte dürfen 2 Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten. Dies ist in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Aufgrund der Vereinfachungsregelung sind 3/5 von 15 Tagen, also 9 Tage im Monat zu berücksichtigen.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG ist die Entfernungspauschale auf einen Jahresbetrag von 4.500 € begrenzt, es sei denn, es wird ein eigener Pkw für die Fahrten genutzt. Die Begrenzung betrifft damit v. a. Arbeitnehmer, die öffentliche Verkehrsmittel benutzen.

Der Zuschuss des Arbeitgebers ist nur für den Beschäftigten abgabenfrei. Der Arbeitgeber selbst muss den Zuschuss pauschal versteuern mit 15 % pauschaler Lohnsteuer zzgl. des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer. Sozialversicherungsbeiträge fallen aber auch nicht für den Arbeitgeber an.

Verpflichtend ist weiterhin, dass bei Zahlung des Zuschusses der Betrag in der Jahreslohnsteuerbescheinigung in Ziffer 18 eingetragen werden muss. Es erfolgt im Rahmen der Einkommensteuererklärung eine entsprechende Änderung, sollte der Beschäftigte eine Entfernungspauschale geltend machen.

BEISPIEL 2 Der Arbeitnehmer wohnt 30 km von der ersten Tätigkeitsstätte entfernt. Es ergibt sich somit ein Betrag von 11,40 € pro Tag. Für 15 Tage im Monat ergibt sich ein Zuschuss von 171 € monatlich. Dieser Betrag kann an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden. Der Arbeitgeber versteuert diesen Betrag mit 15 % pauschaler Lohnsteuer zzgl. des Solidaritätszuschlags und der Kirchensteuer.

Doppelte Haushaltsführung – § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 6 EStG

Auch bei der doppelten Haushaltsführung gilt die Anhebung der Entfernungspauschale auf 38 Cent. Für Familienheimfahrten einmal wöchentlich kann die Pauschale ab dem 1. einfachen Kilometer zwischen erster Tätigkeitsstätte und Lebensmittelpunkt angewendet werden.

2.5 Anhebung der Freibeträge fürs Ehrenamt

Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements wurde der Übungsleiterfreibetrag – der zuletzt zum 01.01.2021 angehoben wurde – von 3.000 € auf 3.300 € ab 2026 angehoben.

Der jeweilige Freibetrag kann von Arbeitgebern, die als gemeinnützige Vereine, Organisationen oder juristische Personen des öffentlichen Rechts organisiert sind, genutzt werden (§ 3 Nr. 26 und 26a EStG). Die Tätigkeit muss im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich erfolgen. Wichtig für Arbeitgeber ist zudem, dass sie die Einhaltung der Voraussetzungen dokumentieren und entsprechende Nachweise aufbewahren, um im Falle einer Prüfung durch die Finanzverwaltung die Steuerfreiheit der Zahlungen belegen zu können.

Arbeitgeber, die die Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EStG gewähren möchten, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Zum einen muss die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt werden, d. h. sie darf nicht den Hauptberuf darstellen und der zeitliche Aufwand darf max. ein Drittel einer vergleichbaren Vollzeitstelle betragen. Zum anderen muss die Tätigkeit im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich erfolgen, wobei die Verfolgung steuerbegünstigter Zwecke gem. §§ 52 bis 54 AO Voraussetzung ist. Dies gilt sowohl für juristische Personen des öffentlichen Rechts als auch für Körperschaften, die unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallen.

Die Übungsleiterpauschale kann nur für bestimmte Tätigkeiten genutzt werden, wie etwa als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher oder vergleichbare Funktionen, die der Förderung dieser Zwecke dienen. Arbeitgeber müssen zudem sicherstellen, dass die begünstigte Tätigkeit tatsächlich im Dienst oder Auftrag einer entsprechenden Organisation ausgeübt wird und die gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten werden. Wichtig ist auch, dass entsprechende Nachweise und Dokumentationen vorliegen, um die Steuerfreiheit der Zahlungen im Falle einer Prüfung durch die Finanzverwaltung belegen zu können.

Übersteigt die Vergütung den geltenden Freibetrag, ist der übersteigende Teil steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es ist zu beachten, dass die Pauschale pro Person und Jahr nur einmal

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

und nicht für mehrere begünstigte Tätigkeiten parallel gewährt werden kann.

Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements wird neben dem Übungsleiterfreibetrag auch die Ehrenamtspauschale von 840 € auf 960 € angehoben. Für Arbeitgeber ist die Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG ein wichtiges Instrument zur Anerkennung und Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Sie können ihren ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – z. B. Vorstandsmitgliedern, Kassenwarten oder anderen Helfern, die nicht als Übungsleiter, Ausbilder oder Erzieher tätig sind.

2.6 Pauschalversteuerung von Betriebsveranstaltungen nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG nur bei Vorliegen des Offenstehens für alle Beschäftigten

Der Bundesrat hat vorgeschlagen, die Pauschalversteuerung von Betriebsveranstaltungen davon abhängig zu machen, dass die Betriebsveranstaltung wie bei der Nutzung des Freibetrags allen Beschäftigten des Betriebs oder Betriebsteils offensteht. Diesem Vorschlag ist der Bundestag nachgekommen. Die Änderung gilt ab 2026.

Damit wird die bisher geltende Rechtsprechung unterlaufen und gesetzlich geändert, dass bei Veranstaltungen, die nicht allen Beschäftigten offenstehen, keine Pauschalversteuerung mit 25 % nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG durchgeführt werden kann.

Würde das entsprechende Offenstehen nicht vorliegen, so müssten die Aufwendungen des Arbeitgebers für die betreffende Veranstaltung nach § 37b EStG mit 30 % pauschal versteuert werden. Hier hätte dies aber auch die Sozialversicherung zur Folge. Diese kann der Arbeitgeber übernehmen, dies muss dann aber entsprechend mit einer Lohnart geschlüsselt werden, weil die Übernahme einen weiteren geldwerten Vorteil darstellt und entsprechend hochgerechnet werden muss.

Somit erhöht sich der Dokumentationsaufwand, weil beim Offenstehen entsprechend dokumentiert werden muss, wer tatsächlich eingeladen wurde. Dann müsste für die betreffenden Teilnehmer auch Sozialversicherung berechnet und abgeführt werden. Daher wäre hier eine genaue Dokumentation der Teilnehmer erforderlich und der Abrechnungsprozess im Nachhinein komplexer.

Vor allem betrifft die Neuregelung Veranstaltungen für Führungskräfte und andere Veranstaltungen, an denen nur ausgewählte Beschäftigte teilnehmen dürfen.

2.7 Begrenzung der Kosten für Übernachtungen bei doppelter Haushaltsführung in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG

Der Bundesrat forderte ebenfalls, dass die Erstattung von Unterkunftskosten im Ausland bei einer doppelten Haushaltsführung auf 2.000 € im Monat begrenzt wird. Auch diese Änderung wurde vom Bundestag für 2026 beschlossen. Bisher gibt es hier keine Begrenzung. Der dann übersteigende Betrag der Unterkunftskosten über 2.000 € monatlich muss nun als Arbeitslohn versteuert und verbeitragt werden.

2.8 Abfindung von Anwartschaften nach § 3 Nr. 55c Satz 2 EStG steuerfrei

Mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz wird § 3 Nr. 55c EStG geändert. Dieser flankiert § 3 Abs. 2a Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Danach kann nach der dortigen Neuregelung eine Abfindung von Kleinanwartschaften zum Aufbau einer zusätzlichen Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung genutzt werden. Da diese dann im Zeitpunkt der Auszahlung versteuert werden, bedarf es einer steuerlichen Ergänzung.

Die Abfindung wird nunmehr nach § 3 Nr. 55c EStG steuerfrei gestellt. So wird eine doppelte Versteuerung vermieden. § 3 Nr. 55c EStG ist nur einschlägig, wenn Einkünfte aus dem EStG vorliegen. Dies ist auch bei steuerfreien Abfindungen der Fall. Beruht die Abfindung aus Beiträgen, die aus versteuertem Einkommen geleistet wurden, z. B. Eigenbeträge, ist die Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 55c EStG nicht einschlägig.

Die Regelung tritt bereits mit Verkündung des Gesetzes in Kraft.

2.9 Einführung einer steuerfreien Aktivrente

Mit dem beschlossenen Aktivrentengesetz werden ab 01.01.2026 sozialversicherungspflichtige Einnahmen als Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis 2.000 € monatlich steuerfrei gestellt.

Dafür wurde § 3 Nr. 21 EStG eingefügt.

Es handelt sich um einen Freibetrag. Dieser gilt monatlich. Die Einnahmen bleiben aber sozialversicherungspflichtig. Der weiterarbeitende Arbeitnehmer zahlt Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Arbeitgeber zahlen zusätzlich noch Beiträge für die Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Für den Arbeitgeber ergeben sich somit keine Ersparnisse.

Geringfügig Beschäftigte fallen nicht unter den Anwendungsbereich. Ebenso fallen Beamte, die eine Pension statt einer Regelaltersrente erhalten, nicht unter den Anwendungsbereich. Ausgeschlossen von der Steuerbefreiung sind Einnahmen in Form von Wartegeldern, Ruhegeldern, Witwen- und Waisengeldern sowie andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG, da diese nicht auf eine aktuelle aktive Tätigkeit zurückzuführen sind. Auch sind laufende Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung inklusive etwaiger Sonderzahlungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG von der Begünstigung ausgeschlossen. Einnahmen aus Selbständiger Tätigkeit und Gewerbebetrieb im Rentenalter fallen ebenfalls nicht unter den Freibetrag.

Keine Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer Rentenbezüge erhält. Dies muss der Arbeitgeber nicht prüfen und auch nicht dokumentieren.

Der Freibetrag gilt nur für ein Dienstverhältnis. Das Aufteilen auf mehrere Arbeitgeber ist bisher nicht erlaubt.

Daher sollen mit der Einführung bestimmte Dokumentationspflichten bestehen. Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen, dass der Freibetrag nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird, wenn eigentlich die Steuerklasse VI angewendet werden müsste. Dies ist für Beschäftigte relevant, die eine Betriebsrente erhalten und für die Betriebsrente die Steuerklasse I bis V als faktisches erstes Dienstverhältnis angewendet wird. Diese Bestätigung hat der Arbeitgeber zum Lohnkonto zu nehmen.

BEISPIEL 1 A ist Betriebsrentner und erhält eine Betriebsrente von 1.000 € und der ehemalige Arbeitgeber verwendet die Steuerklasse IV. Mit Erreichen der Regelaltersgrenze nimmt A eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber B auf. Bei Abruf der ELStAM erhält dieser die Lohnsteuerklasse VI, weil die Steuerklasse I bis V bereits vergeben ist. A muss eine Bescheinigung vorlegen, in dem er erklärt, dass er kein weiteres Dienstverhältnis hat, sondern nur eine Betriebsrente erhält. Arbeitgeber B kann auch mir Steuerklasse VI die 2.000 € Freibetrag monatlich nutzen.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

BEISPIEL 2 A hat das Regelrentenalter erreicht. Er ist bei Arbeitgeber B für 1.500 € angestellt mit Steuerklasse IV und bei Arbeitgeber C mit 800 €. Arbeitgeber C erhält die Steuerklasse VI und kann den Freibetrag nicht nutzen, weil A bereits ein anderes Arbeitsverhältnis hat. Eine Bescheinigung darf A nicht ausstellen. Arbeitgeber B nutzt die 2.000 €, auch wenn diese nicht ausgeschöpft sind.
Sollte A dennoch die Bescheinigung an C ausstellen und C behält keine Lohnsteuer ein, ist C enthaftet. Die Korrektur würde über die Einkommensteuererklärung erfolgen. A muss in jedem Fall eine Einkommensteuererklärung abgeben. C haftet in einer Lohnsteueraußenprüfung aufgrund der Bescheinigung des A nicht.

Der steuerfreie Betrag gilt ab dem Folgemonat mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Eine Aufteilung des Betrages in dem Monat, wo der Geburtstag ist, erfolgt nicht.

Der erhaltene steuerfreie Arbeitslohn ist nach § 41b Abs. 1 EStG in der Jahreslohnsteuerbescheinigung zu bescheinigen. Dies hat v. a. Evaluationsgründe.

Die Jahreslohnsteuerbescheinigung 2026 wird für das Kalenderjahr 2026 nicht mehr geändert werden kann. Die Angabe des Steuerfreibetrags zur Aktivrente ist für das Kalenderjahr 2026 allerdings durch Nutzung eines bereits vorhandenen Zusatzwertes in den Mitteilungen zur Lohnsteuerbescheinigung möglich. Die Höhe der Steuerfreistellung im Kalenderjahr kann dort unter Verwendung der exakten Bezeichnung „SteuerfreibetragAktivrente“ erfasst und an die Finanzverwaltung übermittelt werden.

Es entstehen weitere neue zusätzliche Bescheinigungen bzgl. der Sozialversicherungsbeiträge. Grundsätzlich sind vom Arbeitnehmer gezahlte Beiträge in die Sozialversicherung abziehbare Sonderausgaben und mindern die Einkommensteuer. Das gilt aber nur, wenn diese aus steuerpflichtigen Einnahmen entstehen.

Dies ist nun anders. Der Arbeitslohn des weiterarbeitenden Rentners ist steuerfrei, aus diesem Grund dürfen die Sozialversicherungsbeiträge in der Einkommensteuererklärung nicht abgezogen werden, §§ 3c EStG und 10 Abs. 2 EStG.

Dies hat zur Folge, dass die Sozialversicherungsbeiträge aus dem steuerfreien Arbeitslohn nicht bei den bisher bekannten Nummern 22 bis 27 bescheinigt werden dürfen, sondern separat.

2.10 Änderungen bei Erstattung von getragenen Kosten des Arbeitnehmers für Strom bei E- und Hybriddienstwagen

Mit BMF-Schreiben vom 11.11.2025 regelt die Finanzverwaltung die Erstattung der Kosten des Beschäftigten für selbstgetragenen Strom für vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Elektro- und Hybridfahrzeugen ab 01.01.2026 neu. Ebenfalls neu geregelt werden die steuerfreien Pauschalen für selbstgetragenen Kosten. Damit wird das alte Schreiben vom 29.09.2020 überarbeitet und aufgehoben.

Weiterhin kann der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer selbst getragenen Ladekosten für seinen vom Arbeitgeber überlassenen E-Dienstwagen steuerfrei erstatten.

Möglich ist die Erstattung der tatsächlichen Kosten oder aus Vereinfachungsgründen von Pauschalen. Grundsätzlich sind die Aufwendungen für das Aufladen bei überlassenen E-Dienstwagen zur privaten Nutzung von der pauschalen 1%-Regelung abgedeckt. Der Arbeitgeber übernimmt diese üblicherweise und die Fahrzeuge sind mit entsprechenden Ladekarten ausgestattet, die über den Arbeitgeber abgerechnet werden. Damit kann der Beschäftigte an allen öffentlichen Ladestationen das Fahrzeug laden, ohne selbst für die Kosten aufkommen zu müssen.

I. d. R. haben viele Arbeitnehmer aber auch zu Hause eigene oder vom Arbeitgeber bezuschusste Ladestationen (Wallboxen). Diese werden i. d. R. mit privatem Strom versorgt. Lädt der Arbeitnehmer auf eigene Kosten den Dienstwagen, kann er sich diese Kosten vom Arbeitgeber im Wege des Auslagenersatzes grundsätzlich steuerfrei erstatten lassen. Dies regelt § 3 Nr. 50 EStG.

Problematisch in der Praxis ist die Ermittlung der Kosten.

Tatsächliche Kosten

Bei der Ermittlung der vom Arbeitnehmer für das Aufladen des betrieblichen Kraftfahrzeugselbst getragenen Stromkosten aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung ist die Strommenge mittels eines gesonderten stationären oder mobilen (z. B. wallbox- der fahrzeuginternen) Stromzählers nachzuweisen.

Maßgeblich ist i. d. R. der individuelle (feste) Strompreis aus dem Vertrag des Arbeitnehmers mit dem Stromanbieter. Neben dem Einkaufspreis für die verbrauchte Kilowattstunde (kWh) Strom ist auch ein zu zahlender Grundpreis anteilig zu berücksichtigen.

Nicht anerkannt wird ein Eigenbelegs durch den Arbeitnehmer.

Nutzt der Arbeitnehmer einen Vertrag mit dynamischem Stromtarif darf er die durchschnittlichen monatlichen Stromkosten je kWh einschl. anteiligem Grundpreis abrechnen.

Neu sind auch Ausführungen zur Nutzung einer Photovoltaik-Anlage.

Hier ist die Finanzverwaltung einverstanden, wenn zur Ermittlung der häuslichen Stromkosten auf den vertraglichen (bei Nutzung eines dynamischen Stromtarifs) auf den durchschnittlichen monatlichen Stromkostentarif des Stromanbieters für den Haushalt des Arbeitnehmers abgestellt und dabei ein ggf. zu zahlender Grundpreis anteilig berücksichtigt wird.

Strompreispauschalen

Seit 2019 gelten hier aus Vereinfachungsgründen monatliche steuerfreie Pauschalen, die mit Schreiben vom 29.09.2020 für 2021 angepasst werden. Diese schafft das BMF nun zum Jahreswechsel ab. Die Arbeitgeber müssen daher ihre Erstattungen und Abrechnungen bei Beschäftigten mit E-Autos, die zu Hause ihre Fahrzeuge laden, anpassen.

Bis Ende 2025 beträgt die monatliche steuerfreie Pauschale für reine Elektrofahrzeuge monatlich 30 € (bei Bestehen einer zusätzlichen Lademöglichkeit beim Arbeitgeber) bzw. monatlich 70 € (bei Fehlen einer Lademöglichkeit beim Arbeitgeber). Bei Nutzung von Hybridfahrzeugen verringert sich der Pauschalbetrag entsprechend.

Im neuen BMF-Schreiben vom 11.11.2025 schaffen die Finanzverwaltungen der Länder diese Pauschalen nun mit Wirkung zum Jahresende 2025 ohne Übergangsregelung ab.

Dennoch kann der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer selbst getragenen Ladestrom erstatten. Allerdings muss das Verfahren angepasst werden. Ersetzt werden die Pauschalen durch eine gestufte Regelung (Ermittlung der Strommenge und Ermittlung

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

des zugrunde zu legenden Strompreises). Die Strommenge aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung ist mittels eines gesonderten stationären oder mobilen (z. B. wallbox- oder fahrzeuginternen) Stromzählers nachzuweisen.

Statt der nachgewiesenen Strommenge kann laut BMF zur Vereinfachung auch eine Strompreispauschale angesetzt werden. Diese entspricht dem vom Statistischen Bundesamt halbjährlich veröffentlichten Gesamtstrompreis für private Haushalte (Statistik-Code 61243-0001, Durchschnittspreise einschl. Steuern, Abgaben und Umlagen). Maßgebend ist dabei für das gesamte Kalenderjahr der für das 1. Halbjahr des Vorjahres veröffentlichte Gesamtdurchschnittsstrompreis einschl. Steuern, Abgaben und Umlagen (Wert bei einem Jahresverbrauch von 5.000 kWh bis unter 15.000 kWh). Dieser Gesamtdurchschnittsstrompreis ist auf volle Cent abzurunden und anschließend mit der nachgewiesenen geladenen Strommenge zu multiplizieren.

Durch die Strompreispauschale sind sämtliche Stromkosten des Arbeitnehmers aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung abgegolten. Aus dieser Formulierung lässt sich schließen, dass andere Kosten, die der Arbeitnehmer noch trägt, z. B. an öffentlichen Ladestationen, die er noch bezahlen muss, erstattet werden dürfen. Dafür muss er aber den Beleg dem Arbeitgeber vorlegen.

BEISPIEL Der Arbeitnehmer nutzt im Kalenderjahr 2026 einen dynamischen Stromtarif. Die für das Aufladen des betrieblichen Kraftfahrzeugs mittels eines gesonderten stationären oder mobilen Stromzählers nachgewiesene Strommenge beträgt 3.000 kWh. Der vom Statistischen Bundesamt für das 1. Halbjahr des Jahres 2025 veröffentlichte Gesamtstrompreis Statistik-Code 61243-0001, Durchschnittspreise inkl. Steuern, Abgaben und Umlagen) für private Haushalte bei einem Jahresverbrauch von 5.000 kWh bis unter 15.000 kWh beträgt 34,36 Cent.
Es ist entweder der durchschnittliche monatliche Stromkostentarif einschl. anteiligem Grundpreis oder die Strompreispauschale für das gesamte Kalenderjahr 2026 zugrunde zu legen. Im Falle der Anwendung der Strompreispauschale ist ein Strompreis von 34 Cent je nachgewiesener kWh maßgeblich. Der Auslagenersatz für das Kalenderjahr 2026 beträgt somit höchstens 1.020 € (3.000 kWh * 0,34 €).

Neben seinem eigenen Strom muss der Beschäftigte evtl. auch bei längeren Fahrten an Tankstellen die Ladestationen nutzen und legt die Kosten hierfür privat aus. Die Kosten muss der Beschäftigte per Beleg dem Arbeitgeber vorlegen. Dieser kann die Kosten nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei erstatten.

Das Wahlrecht zwischen der Erstattung der tatsächlichen Stromkosten und der Strompreispauschale muss nunmehr nach dem neuen BMF-Schreiben für das Kalenderjahr einheitlich ausgeübt werden (Jahrespauschale). Auch das ist neu, bisher konnte monatlich gewählt werden.

Die alten monatlichen Pauschalen nach den Rn. 23 und 24 des BMF-Schreibens vom 29.09.2020 sind letztmalig auf den laufenden Arbeitslohn anzuwenden, die für einen vor dem 01.01.2026 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die vor dem 01.01.2026 zufließen.

Weitere Hinweise im BMF-Schreiben vom 11.11.2025

Zudem sind im BMF-Schreiben Definitionen für Elektro- und Hybridfahrzeuge aufgenommen worden.

Es wurde der Hinweis ergänzt, dass Fahrräder mit Elektromotor, die über 25 km/h schnell fahren und daher als Kleinstfahrzeug gelten nicht steuerfrei nach § 3 Nr. 37 EStG überlassen werden können.

Aufgenommen wurde auch, dass eine Ladestation für die Nutzung der Mitarbeiter zum Laden der privaten Fahrzeuge und Elektrofahrräder auch von einem Dritten oder einem verbundenen Unternehmen zur Verfügung gestellt werden kann. Der Arbeitgeber muss aber die Kosten tragen. Damit wird klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht Betreiber der Ladestation sein muss. Auch die Nutzung von fremden Nutzern derselben Liegenschaft ist für die Steuerfreiheit unerheblich.

2.11 Anhebung des Altersentlastungsbetrags nach § 24a EStG

Bei Vollendung des 64. Lebensjahres im Jahr 2025 gilt ab 2026 ein Altersentlastungsbetrag von 12,8 %, max. 608 € jährlich.

Im Alter bezogene Einkünfte werden unterschiedlich besteuert. Die gesetzlichen Renten sind durch die Besteuerung mit dem Besteuerungsanteil und Pensionen durch die Freibeträge für Versorgungsbezüge begünstigt. Daneben gilt für bestimmte Leistungen der privaten Altersvorsorge die Ertragsanteilsbesteuerung.

Der Altersentlastungsbetrag soll der Harmonisierung der Besteuerung der Einkünfte im Alter dienen. Es wird eine ergänzende Steuerfreistellung für diejenigen Personen gewährt, deren Altersversorgung nicht nur aus Renten oder Pensionen besteht.

2.12 Anhebung Versorgungsfreibetrag und Zuschlag nach § 19 EStG

Bei Beginn eines Versorgungsbezugs im Jahr 2026 beträgt der Versorgungsfreibetrag = 12,8 %, max. 960 € jährlich. Ebenso steigt der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag auf max. 288 € jährlich, jedoch nicht bei Steuerklasse VI.

Der Versorgungsfreibetrag erlaubt einen steuerfreien Teil der Einnahmen für Versorgungsbezüge. Versorgungsbezüge sind die Rentenzahlungen für Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst.

2.13 Anstieg der Höchstgrenzen der bAV gem. § 3 Nr. 56, § 3 Nr. 63 und § 100 EStG

Für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in eine Direktversicherung, in eine Pensionskasse und in einen Pensionsfonds zur Altersvorsorge ergeben sich die max. steuerfreien Beträge nach der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Da diese für das Jahr 2026 erneut stark ansteigen, steigen auch die steuerfreien Beträge für die betriebliche Altersversorgung.

Der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 56 EStG beträgt 4 % der BBG RV und damit in 2026 4.056 €. Der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG beträgt 8 % der BBG und damit ab 2026 8.112 €.

2.14 Anstieg der Sachbezugswerte für Mahlzeiten 2026

Die Sachbezugswerte für kostenlos oder verbilligt gewährte Mahlzeiten werden jährlich durch die „Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)“ angepasst. Es gelten in 2026:

Frühstück 2,37 € und für
Mittag- und Abendessen je 4,57 €.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Monatlich betragen die Werte für Frühstück 71,00 €, Mittagessen 137,00 €, Abendessen 137,00 €, Verpflegung gesamt 345 € und Unterkunft 285 €.

Diese Werte gelten für durch den Arbeitgeber veranlasste kostenlos oder verbilligt zur Verfügung gestellte regelmäßige (arbeitstägliche) Mahlzeiten (z. B. Kantinenessen oder Essensbons) laut R 8.1 Abs. 7 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR). Für Essenbons oder Restaurantsschecks gilt noch zusätzlich, dass der Verrechnungswert 3,10 € über dem Sachbezugswert nicht übersteigen darf. Daher darf der Scheck oder Bons in 2026 max. 7,67 € betragen.

Dies Mahlzeiten oder Schecks, die der Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt zur Verfügung stellt, können nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG mit 25 % pauschal versteuert werden.

Außerdem gilt der Sachbezugswert für Mahlzeiten, während einer Auswärtstätigkeit oder während einer doppelten Haushaltsführung, deren Wert inklusive Getränken nicht über 60 € brutto liegt und für Tage, an denen eine Verpflegungspauschale nicht gezahlt werden darf. Dies sind Fälle, wo die Abwesenheit bei eintägigen Auswärtstätigkeiten unter bzw. gleich 8 Stunden betragen oder die Abwesenheitszeiten dem Arbeitgeber nicht bekannt sind, oder die Dreimonatsfrist bei den Beschäftigten abgelaufen ist und daher keine Verpflegungspauschale mehr gezahlt werden darf. Auch diese Mahlzeiten kann der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG mit 25 % pauschal versteuern.

2.15 Übermittlung der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung

Für 2024 und auch für 2025 blieb es noch beim bisherigen Papierverfahren. Ab 2026 werden die Bescheinigungen aber über die ELStAM-Datenbank abgerufen. Dabei ist vorgesehen, dass das jeweilige Versicherungsunternehmen die zu leistenden Beträge der versicherten Person vorerst an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) meldet. Anschließend stellt das BZSt die Beträge mit den anderen Lohnsteuerabzugsmerkmalen über das allgemein bekannte ELStAM-Verfahren für die Arbeitgeber zum Abruf bereit.

Die Finanzverwaltung hat zum Datenaustausch zwischen den Unternehmen der privaten Krankenversicherung und der privaten Pflege-Pflichtversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern ab 2026 mit Schreiben vom 03.06.2025 bereits Stellung genommen.

Wichtiger Grundsatz: Die Meldung der elektronischen Daten erfolgt immer zukunftsgerichtet. Dies bedeutet, dass nicht die tatsächlichen Zahlungen der Steuerpflichtigen von den Versicherungsunternehmen gemeldet werden (§ 39 Abs. 4a EStG), sondern die von dem Versicherungsunternehmen festgesetzten Beträge. Arbeitgeber müssen immer die gemeldeten Daten des BZSt berücksichtigen.

Weichen die Zahlungen der Steuerpflichtigen von der Ursprungsfestsetzung ab oder kommt es zu einer Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Kunden, dann muss das Versicherungsunternehmen den ursprünglich gemeldeten Datensatz entweder stornieren oder eine berichtigte Neumeldung veranlassen.

Meldepflichtig sind alle Versicherungsunternehmen, die eine Kranken- oder Pflegevollversicherung anbieten und zudem der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterstehen. Versicherungsunternehmen ohne Sitz oder Geschäftsleitung im Inland müssen keine Meldung tätigen.

Die Meldung hat spätestens bis zum 20.11. des Vorjahres zu erfolgen, für welches die Beträge relevant sind. Frühestens darf eine Meldung am 01.01. des Vorjahres erfolgen.

Beginnt ein Vertragsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahrs und liegen (erstmalig) mitzuteilende Beiträge vor, so ist die Datenübermittlung des Versicherungsunternehmens unverzüglich durchzuführen.

Dasselbe gilt für Fälle, in denen es zu Beitragsänderungen im Laufe des Jahres kommt (z. B. hinsichtlich des Tarifs, des Beihilfesatzes oder in Bezug auf die versicherten Personen). Hier soll es eine Korrekturmeldung der Versicherungsunternehmen innerhalb von fünf Werktagen nach Mitteilung der Beitragsänderung geben.

Benötigt werden für die Übermittlung der relevanten Daten die Identifikationsnummer und das Geburtsdatum des Versicherten. Dies bedeutet, dass Versicherungsunternehmen, denen die Identifikationsnummer des Mitglieds nicht vorgelegt wurde, keine Meldung tätigen dürfen. Die Nichtmeldung hat zur Folge, dass der Arbeitgeber keine tatsächliche Berücksichtigung der gezahlten Beträge bei seinem Arbeitnehmer vornehmen kann. Damit dies nicht geschieht, regelt das BMF-Schreiben, dass das Versicherungsunternehmen die jeweilige Identifikationsnummer auch beim BZSt abrufen darf.

Der Versicherungsnehmer kann laut den Regelungen des BMF gegen die Datenübermittlung in beliebiger Form widersprechen, die aber dokumentiert werden muss, z. B. per Brief, E-Mail oder in einem Online-Tool (§ 39 Abs. 4a Satz 1 erster Halbsatz EStG). Es liegen somit keine festen Formvorschriften vor. Jedoch kann ein Widerspruch nur für die Zukunft und nicht für vergangene Zeiträume erfolgen.

Vor der Bereitstellung der erhaltenen Datensätze an die jeweiligen Arbeitgeber nimmt das BZSt i. d. R. eine Überprüfung vor, ob die versicherten Steuerpflichtigen sich in einem Anstellungsverhältnis befinden. Bestehen mehrere Beschäftigungsverhältnisse, erhält jeder Arbeitgeber die von dem Versicherungsunternehmen gemeldeten Beiträge über den ELStAM-Abruf. Die übermittelten Daten sind dabei zwingend im Lohnsteuerabzugsverfahren anzusetzen.

Führt eine Korrekturmeldung durch die Versicherungsunternehmen dazu, dass ein erhöhter Lohnsteuerbetrag entsteht, und kann der Arbeitgeber diese erhöhte Lohnsteuer aber nicht mehr von seinem Arbeitnehmer nachfordern, müssen Arbeitgeber den zu geringen Steuereinbehalt unverzüglich dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt im Rahmen einer Meldung nach § 41c EStG mitteilen.

Unterbleibt eine Datenübermittlung aufgrund technischer Probleme bzw. wird diese fehlerhaft durchgeführt, kann eine geeignete Papierbescheinigung des Versicherungsunternehmens, aus dem die geleisteten Beiträge erkennbar sind, dem zuständiges Wohnsitzfinanzamt vorgelegt werden, damit dieses eine Bescheinigung ausstellt, die von dem jeweiligen Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt werden kann.

Ein Widerspruch des Arbeitnehmers sollte aber wohl überlegt sein. Denn wer widerspricht, verliert ggf. den Anspruch auf den vollen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss und die Berücksichtigung bei der Lohnsteuer. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung können dann lediglich im Nachhinein bei der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Der Arbeitgeber ist nach § 257 SGB V verpflichtet einen Zuschuss an seine Arbeitnehmer zu zahlen, wenn dieser privat versichert ist. Nach Rz. 98 des BMF-Schreibens vom 03.06.2025 hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 62 EStG vorliegen. Dafür muss der Arbeitgeber die ELStAM heranziehen. Der gezahlte Zuschuss ist bis zu der Höhe steuerfrei, bis zu welcher der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, diesen Zuschuss zu zahlen. Steuerfrei ist demnach i. d. R. die Hälfte der übermittelten Beiträge nach § 39 Abs. 4 Nr. 4 Buchst. a EStG, jedoch nicht mehr als der maximale Arbeitgeberanteil für einen gesetzlich versicherten Arbeitnehmer.

Problematisch ist hierbei die Aussage „übermittelt". Dies suggeriert, dass bei fehlender Übermittlung der ELStAM keine Steuerfreiheit gewährt werden darf. Die fehlende Übermittlung kann auf technischen Gründen der PKV oder auf einen Widerspruch des Beschäftigten beruhen.

Im Rahmen der Besprechung der Lohnsteuerreferatsleiter des Bundes und der Länder wurde folgender Beschluss zur Präzisierung der Randziffer 98 des BMF-Schreibens vom 03.06.2025 gefasst: „Hat der Arbeitgeber Zahlungen aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen zu leisten und liegen ihm hierfür – systembedingt – ELStAM nicht oder nicht in voller Höhe vor (z. B. für einen Ehegatten mit einem eigenen Versicherungsvertrag entsprechend § 257 SGB V und § 61 SGB XI), kommt auch für diese Zahlungen eine Steuerfreistellung in Betracht, sofern die Voraussetzungen des § 3 Nummer 62 EStG erfüllt sind. Nachweis. Der Arbeitgeber hat die Nachweise zum Lohnkonto zu nehmen. Die Finanzämter sind nicht einzubinden."

Je nach Sachverhalt kann es daher vorkommen, dass Zuschüsse, die der Arbeitgeber an die Beschäftigten zahlt, steuerfrei oder steuerpflichtig behandelt werden müssen.

Bei Mehrfachbeschäftigung erhalten die Arbeitgeber die gleichen Beträge mitgeteilt. Die Aufteilung in Bezug auf die Beitragsbemessungsgrenze erfolgt am Jahresende.

Für Betriebsrentner werden keine Bescheinigungen übermittelt.

Für EU-Mitarbeiter ohne SteuerID werden auch keine Bescheinigungen übermittelt. Hier müssen Papierbescheinigungen erfolgen.

Das BMF-Schreiben enthält eine Übergangsvorschrift. In den Jahren 2026 und 2027 wird nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber eine vom Versicherungsunternehmen in Papierform für das Kalenderjahr ausgestellte Ersatzbescheinigung über die Höhe der im Lohnsteuerabzugsverfahren zu berücksichtigenden Beiträge für eine private Kranken- und Pflegeversicherung dem Lohnsteuerabzug zugrunde legt.

Ein elektronischer Datensatz hat vor einer Papierbescheinigung im Lohnsteuerabzugsverfahren aber immer Vorrang, außer das Versicherungsunternehmen storniert bereits übermittelte Datensätze. Mit Schreiben vom 08.12.2025 hat die Finanzverwaltung die Ausführungen ergänzt.

2.16 Änderungen bei den ELStAM – Einführung Arbeitgeber-Identabgleich bei ELStAM

Das Verfahren ELStAM des BZSt führt die Bildung und Bereitstellung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (§ 39e EStG) durch. Zur Durchführung der Lohnbesteuerung erlaubt das Verfahren ELStAM dem Arbeitgeber die ELStAM (z. B. Steuerklasse, Kinderfreibetrag, Kirchensteuermerkmal) der Arbeitnehmer elektronisch abzurufen. Für den Abruf werden insb. nachfolgende Angaben benötigt (§ 39e Abs. 4 EStG):

- Steuer-Identifikationsnummer (IdNr)
- Geburtsdatum

Wenn diese Daten nicht korrekt sind, weist das Verfahren ELStAM bislang den Abruf der ELStAM mit dem Verfahrenshinweis die „IdNr kann nicht verifiziert werden" durch den Arbeitgeber ab.

Das BZSt hat bekanntgegeben: Ab dem Release 2026/05 des Verfahrens ELStAM (ab Mai 2026) sollen technische Verbesserungen eingeführt werden, um unberechtigte Abweisungen der Abrufe der ELStAM zu vermeiden.

Konkret bedeutet das:

- Das BZSt wird künftig die vom Arbeitgeber empfangenen Daten zum Abruf der ELStAM (IdNr und Geburtsdatum) vollständig abgleichen
- Sind die IdNr ungültig oder das Geburtsdatum passt nicht zur IdNr, gilt das etablierte Verfahren ➜ Abweisung mit dem bekannten Hinweis „IdNr kann nicht verifiziert werden".
- Sind die IdNr und das Geburtsdatum gültig und übereinstimmend, wird der Abruf der ELStAM des Arbeitgebers vollständig verarbeitet.

Folge ist, dass unberechtigte Fehlermeldungen reduziert und das Verfahren zuverlässiger durchgeführt werden kann.

Durch Etablierung der vollständigen Validierung der IdNr kann es in Einzelfällen dazu kommen, dass das bisherige Antwortverhalten nicht erreicht wird. Insbesondere im Kontext technischer Wartungen ist es in Einzelfällen möglich, dass die Beantwortung des Abrufes der ELStAM um bis zu 3 Tage verzögert erfolgt.

Das BZSt gibt folgende Empfehlungen für Arbeitgeber bei einer verzögerten Antwort auf den Abruf der ELStAM:

1. Beachten Sie, dass die Antworten auf Abrufe der ELStAM ggf. verzögert erfolgt
2. Bitte warten Sie bis zu 3 Tage auf die Antwort.

Empfehlungen für Arbeitgeber bei einer Abweisung des Abrufes der ELStAM im Zuge des Verfahrenshinweis „IdNr kann nicht verifiziert werden":

1. IdNr und Geburtsdatum prüfen, die der Arbeitnehmer für den ELStAM-Abruf mitgeteilt hat (§ 39e Abs. 4 EStG).
2. Wenn der Abruf der ELStAM technisch nicht möglich ist, gelten die Ersatzregelungen unverändert

- § 39c EStG (Steuerabzug ohne ELStAM anhand bestimmter Merkmale) und
- § 39e Abs. 8 EStG (Übergangsregelungen).
- Beachten Sie die Ausführungen des geltenden BMF-Schreibens vom 13.12.2024.

2.17 Reisekostenpauschalen im Ausland werden 2026 angepasst

Arbeitnehmer, die beruflich bedingt viel im Ausland unterwegs sind, können Verpflegungspauschalen als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben geltend machen. Für das Jahr 2026 erfolgen Anpassungen bei den Beträgen. Das BMF hat die neuen Beträge mit Schreiben vom 05.12.2025 bekannt gegeben.

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Bei Reisen in Deutschland gelten auch in 2026 14 € bei einer über achtstündigen Abwesenheit von der Wohnung oder der Tätigkeitsstätte und bei ganztägigen Reisen sogar 28 €. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten die Verpflegungspauschalen steuerfrei im Rahmen der Reisekostenabrechnung erstatten.

Erfolgt keine Erstattung durch den Arbeitgeber können Arbeitnehmer in der persönlichen Einkommensteuererklärung die Pauschalen für Verpflegung auf Dienstreisen als Werbungskosten ansetzen.

3. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2026

Die Beitragssätze in der Sozialversicherung ändern sich ein wenig (die Änderungen sind fett hervorgehoben):

Krankenversicherung

- verbindlicher Beitragssatz von 14,6 %
  Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,3 %
- ermäßigte Beitragssatz von 14,0 %
  Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,0 %
- einkommensabhängigen Zusatzbeitrag
  durchschnittlich **2,9 %**

Pflegeversicherung

Pflegeversicherung ohne Kind 4,2 %

- Ein Kind unabhängig vom Alter 3,6 % (AG-Anteil immer 1,8 %)
- Zwei Kinder bis 25 Jahre 3,35 % (AG-Anteil immer 1,8 %)
- 3 Kinder bis 25 Jahre 3,1 % (AG-Anteil immer 1,8 %)
- 4 Kinder bis 25 Jahre 2,85 % (AG-Anteil immer 1,8 %)
- 5 Kinder und mehr
  bis 25 Jahre 2,6 % (AG-Anteil immer 1,8 %)

In Sachsen beträgt der ermäßigte Arbeitnehmersatz 2,2 % und der Arbeitgeberanteil immer 1,2 %. Die Zu- und Abschläge sind bundeseinheitlich.

Rentenversicherung

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 9,30 %

Knappschaftliche Rentenversicherung

- Arbeitnehmer: 9,30 %
- Arbeitgeber: 15,40 %

Arbeitslosenversicherung

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber 1,30 %

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2026 beträgt 0,15 %.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag bei Krankenkassen steigt 2026 auf **2,9 %.** Die gesetzlichen Krankenkassen können den individuellen Zusatzbeitragssatz festlegen.

Die Künstlersozialabgabe beträgt auch 2026 **4,9 %.**

3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2026 und Zuschüsse

Die Beitragsbemessungsgrenzen ändern sich auch im Jahr 2026 erheblich. Ab 2026 gelten deutschlandweit die gleichen Bemessungsgrenzen.

2026	Gesamt Deutschland
Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung	69.750 €
Beitragsbemessungsgrenze Pflegeversicherung	69.750 €
Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung	101.400 €
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche Rentenversicherung	124.800 €
Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung	101.400 €
Bezugsgröße Sozialversicherung	47.460 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherung	77.400 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherung	66.750 €

Daraus ergeben sich folgende steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers bei privat Versicherten Arbeitnehmer.

Höchstzuschuss freiwillige KV mit Krankengeldanspruch	1/2 von 14,6 % + 1/2 Zusatzbeitrag KV max. von 5.812,50 € 424,31 € + Zusatz
Höchstzuschuss freiwillige KV ohne Krankengeldanspruch	1/2 von 14,0 % + 1/2 Zusatzbeitrag KV, max. von 5.812,50 € 406,88 € + Zusatz
Höchstzuschuss private KV mit Krankengeldanspruch	14,6 % + 2,5 % durchschnittlichen Zusatzbeitrag, davon 1/2, max. von 5.812,50 €, **max. 508,59 €**
Höchstzuschuss private KV ohne Krankengeldanspruch	14,0 % + 2,5 % durchschnittlichen Zusatzbeitrag, davon 1/2, max. von 5.512, 50 €, **max. 491,16 €**
Höchstzuschuss private Pflegeversicherung	3,6 % : 2 = 1,8 % von max. 5.812,50 € = **104,63 €**
in Sachsen	2,6 % : 2 = 1,3 % von max. 5.812,50 € **75,56 €**
KV für Studenten und Praktikanten	87,38 € ggf. zzgl. Kassenindividueller Zusatzbeitrag
PV für Studenten und Praktikanten	35,91 € (bei kinderlosen Studenten)
KV Anwartschaftsversicherung	10 % von 3.745 € x allg. Beitragssatz 57,74 € zzgl. Zusatzbeitrag monatlich
PV Anwartschaftsversicherung	14,24 € monatlich
Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner 2026	Keine
Rentenwerte vom 01.07.2025 bis 30.06.2026	40,79 €
Einkommensgrenze für Familienversicherung (§ 10 Abs. 10 Nr. 5 SBG V)	565 € 603 € für beschäftigte Familienangehörige mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung
Betriebsprüfungsgrenze UV (Beitrag bis zu dem keine Prüfung stattfindet)	711,90 €

3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Jeder Arbeitgeber muss zu Beginn eines Jahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze seiner Arbeitnehmer überprüfen. Gemäß den aktuell gültigen „Grundsätzlichen Hinweisen zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze" des GKV-Spitzenverbandes vom 20.03.2019 ist folgendes zu beachten:

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Die niedrigere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze KV-frei waren und deshalb bereits in der PKV versichert waren (Kennzeichen im Personalstamm). Dieser Stichtag ist insb. bei Neueintritten abzufragen. Bei Neueintritten und Entgeltänderungen ist das Jahresarbeitsentgelt des künftigen Zeitjahres zu schätzen.

Zum Jahreswechsel ist die KV-Pflicht/-Freiheit unter Beachtung der unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen zu prüfen. Dabei ist mit den Werten des Monats Dezember ein Kalenderjahr zurück und ein Kalenderjahr voraus zu prüfen.

Die Prüfung der Jahresentgeltgrenze erfolgt in Form einer Prognose zum Zeitpunkt nach vorliegender Abrechnung des Monats Dezember des abgelaufenen Jahres. Dabei wird nicht das aufgelaufene sv-pflichtige Brutto betrachtet, sondern das laufende Entgelt des Monats Dezember × 12 + regelmäßige Einmalzahlungen (für das abgelaufene Jahr auf Basis des Dezember-Wertes, für das Folgejahr die aktuellen Werte). Dieses Prognose-Entgelt wird verglichen mit der bisherigen und mit der neuen Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Wie bisher tritt eine zum Prüfzeitpunkt festgestellte Versicherungspflicht sofort ein. Wird eine Versicherungsfreiheit festgestellt, tritt diese frühestens zum nächsten Jahreswechsel. Das gilt auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder befristet ist, aber nicht, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist.

Entgeltänderungen sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie nur von kurzer Dauer sind. Hier wird i. d. R. bei einer vorübergehenden Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten ausgegangen. Damit eine Teilzeit-Vereinbarung zur KV-Pflicht führt, muss diese für mehr als drei Monate oder unbefristet gelten. I. d. R. kann erst nach mehr als drei Monaten wieder Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden. Eine sich daraus ergebende KV-Freiheit greift erst ab dem darauffolgenden Jahreswechsel.

Bei Wechsel KV-/PV- Pflicht/-Freiheit sollte der Arbeitnehmer entsprechend informiert werden. Nur wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 2025 die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und im Jahr 2026 die Grenze nicht überschreiten wird, kann er sich innerhalb von drei Monaten von der KV-Pflicht befreien lassen. Diese Befreiung gilt bis zur Beendigung des laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

Die zum Prognosezeitpunkt (z. B. zum Jahreswechsel) feststehenden bzw. mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen (Erhöhung bzw. Verminderung) sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

Das gilt bei im abgelaufenen Kalenderjahr KV-pflichtigen Arbeitnehmern und nicht bei im abgelaufenen Kalenderjahr KV-freien Arbeitnehmern. Bei einem bisher KV-pflichtigen Arbeitnehmer sind feststehende Entgeltänderungen, die zum Zeitpunkt der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits bekannt sind, wie Mutterschutzfrist, vereinbarte Arbeitszeitänderung, Lohnerhöhung, in der Prognose zu berücksichtigen. Das kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 01.01. durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-pflichtig bleibt statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu werden oder durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-frei wird statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-pflichtig zu bleiben.

Um die Änderungen berücksichtigen zu können, muss dafür gesorgt werden, dass die Informationen (z. B. Schwangerschafts-Bescheinigung, Vertrag über die Änderung der Arbeitszeit) an der richtigen Stelle vorhanden sind (z. B. bei Bearbeitung durch einen Dienstleister).

Bei einem bisher KV-freien Arbeitnehmer sind solche Änderungen nicht zu berücksichtigen. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer erst bei Eintritt der zukünftigen Entgeltänderung KV-pflichtig oder wird wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits zum 01.01. KV-pflichtig. Das führt dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 01.01. ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-frei bleibt, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung bereits KV-pflichtig zu werden oder ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-pflichtig wird, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu bleiben.

Folgende Fälle fallen darunter:

- Ein in der Zukunft liegender Beginn der Mutterschutzfristen, ggf. eine sich anschließende Elternzeit
- Ein in der Zukunft liegender, bereits vertraglich vereinbarter Beginn einer Arbeitszeitänderung (Verminderung oder Erhöhung).
- Eine in der Zukunft liegende, bereits feststehende Entgelterhöhung, z. B. aufgrund einer Höhergruppierung oder durch eine Tariferhöhung.

3.4 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern

Je nach Rentenart gelten unterschiedliche Regeln zu einem rentenunschädlichen Hinzuverdienst. Dabei werden die Einkünfte aus nichtselbstständiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit bzw. Gewerbebetrieb zusammengerechnet.

Bei Bezug der Regelaltersrente als Vollrente gibt es keine Begrenzung eines Hinzuverdienstes. Der Rentner kann uneingeschränkt neben dem Rentenbezug verdienen. Die Rente wird nicht gekürzt. Allerdings muss der Zuverdienst versteuert und verbeitragt werden.

Bei Alters-Vollrente vor dem 65. Lebensjahr und Rente für langjährig Versicherte (ab 63. Lebensjahr, wenn mind. 35 Beitragsjahre) sowie Rente für besonders langjährig Versicherte, Rente für schwerbehinderte Menschen, Rente wegen Arbeitslosigkeit, Rente nach Altersteilzeit, Rente für Frauen gilt ebenfalls keine Hinzuverdienstgrenze mehr.

Auch bei den Erwerbsminderungsrenten werden die Hinzuverdienstgrenzen merklich angehoben. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 2026 20.763,75 €.

Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 2026 41.527,50 €.

3.5 Familienversicherung

Für die beitragsfreie Mitversicherung im Rahmen der Familienversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse gilt gem. § 10 Abs. 1 SGB V als Einkommensgrenze 1/7 der monatlichen Bezugsgröße, also in 2026 565 €.

Seit dem 1. Oktober 2022 wurde § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V ergänzt: Demnach gilt für Familienangehörige, die eine geringfügige

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

Beschäftigung ausüben, ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (in 2026 603,00 €) als Grenze für die Familienversicherung.

3.6 Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten

Zum 01.01.2026 wird der Mindestlohn auf 13,90 € angehoben. Da die Minijob-Grenze für geringfügig Beschäftigte flexibilisiert ist und die Formel: Mindestlohn x 130/3 gilt, beträgt die Grenze ab 2026 603 € im Monat.

Maximal ist damit eine Jahresgrenze von 7.236 € einzuhalten, um die Befreiung der KV AV und PV zu erhalten. Übersteigt das regelmäßige Einkommen im Jahr diese Grenze nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 7.236 € in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Prognosezeitraum nicht überschritten wird.

Die Grenze darf wegen unvorhersehbaren Ereignissen max. 2-mal im Zeitjahr überschritten werden. Allerdings nur noch um max. 603 € im Monat. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird, sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Damit ist ein Höchstbetrag im Jahr beim Minijob von 8.442 € festgelegt. Jegliches Überschreiten dieser Grenze innerhalb eines Jahres führt zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Für die Rentenversicherung gilt die bisherige Befreiungsregelung. Derjenige, der nun befreit werden möchte bis zu einem Verdienst von 603 €, muss einen Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber stellen. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt 15 % und wird ohne Befreiung von den Beschäftigten auf 18,6 % aufgestockt.

HINWEIS Die beantragte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann ab 2026 erstmalig und einmalig widerrufen werden. Ab dem Widerruf besteht anschließend wieder Rentenversicherungspflicht. Eine nochmalige Befreiuung ist nicht möglich.

3.7 Neuer Übergangsbereich für Midijobs

Ab dem 01.01.2026 umfasst der Übergangsbereich dann eine Entgeltspanne von 603,01 € bis 2.000 €. Die Ausweitung beim oberen Rahmen des Übergangsbereichs führt dazu, dass noch mehr Beschäftigte als bisher von den besonderen Regeln für die Beitragsberechnung erfasst werden.

Wie bisher ist bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen für die Prüfung der Frage, ob die Beiträge nach Übergangsbereichs-Regeln abzurechnen sind, das insg. erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Bei Auszubildenden finden die Übergangsbereichsregeln auch zukünftig keine Anwendung; § 20 Abs. 2a Satz 9 SGB IV schließt dies ausdrücklich aus.

Weiterhin gilt im Übergangsbereich der Grundsatz, dass für die Beitragsberechnung eine reduzierte Bemessungsgrundlage – und nicht das tatsächlich erzielte Bruttoentgelt – zugrunde gelegt wird.

Die Formel zur Ermittlung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme lautet (§ 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV):

$$BE = F \times G + \left(\frac{2000}{2000-G} - \frac{G}{2000-G} \times F\right) \times (AE - G)$$

Legende: AE = Arbeitsentgelt in € G = Geringfügigkeitsgrenze F = Faktor

Der Faktor wird berechnet, indem der Wert 28 % geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ist die Summe der zum 01.01. desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des um den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung. Für 2026 beträgt er 0,6619.

Ausgehend von der reduzierten Bemessungsgrundlage wird der zu zahlenden Gesamtbeitrag ermittelt. Danach wird je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz auf die reduzierte Bemessungsgrundlage angewendet und das so ermittelte Ergebnis zunächst gerundet und anschließend verdoppelt.

Zunächst ist für die Ermittlung des Arbeitnehmeranteils eine separate reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln. Als nächstes ist nun der Arbeitnehmeranteil zu ermitteln. Die hierfür gültige Formel ist in § 20 Abs. 2a Satz 6 SGB IV niedergelegt.

$$BE = \left(\frac{2000}{2000-G}\right) \times (AE - G)$$

Auf diese reduzierte beitragspflichtige Einnahme ist je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz anzuwenden.

Der Arbeitgeberanteil ergibt sich aus dem Abzug des Beitragsanteils des Beschäftigten vom Gesamtbeitrag.

3.8 Mindestlohn ab 01.01.2026

Der Mindestlohn beträgt ab 01.01.2026 13,90 €.

3.9 Mindestausbildungsvergütungen steigen

Es gelten folgende gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen im Jahr 2026 für alle Ausbildungsverhältnisse, die ab 01.01.2026 beginnen.

1. Ausbildungsjahr = 724 €
2. Ausbildungsjahr = 854 €
3. Ausbildungsjahr = 977 €

In Tarifverträgen können um bis zu 20 % niedrigere Ausbildungsvergütungen geregelt werden.

3.10 Krankheitstage für Kind

Bei notwendiger Betreuung eines erkrankten Kindes hat ein in der GKV versicherter Arbeitnehmer nach § 45 SGB V Anspruch auf Kinderkrankengeld und damit auf unbezahlte Freistellung. Das gilt bis zu einer jährlichen Obergrenze je Kind; bei mehr als

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin

zwei Kindern besteht je Kalenderjahr ein gedeckelter Gesamtanspruch.

Sowohl der Anspruch je Kind als auch der Gesamtanspruch für mehrere Kinder wurde ab dem Kalenderjahr 2024 erhöht. Dies gilt auch 2026. Seit 01.01.2024 hat jedes Elternteil ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für jedes Kind längstens für 15 Arbeitstage – bei Alleinerziehenden längstens für 35 Arbeitstage. Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 70 Arbeitstage je Jahr.

Zusätzlich wurde ein Anspruch auf Krankgengeld bei stationärer Behandlung im § 45 SGB V geregelt. Ein Anspruch auf Krankengeld besteht auch für Versicherte, die bei stationärer Behandlung ihres versicherten Kindes aus medizinischen Gründen nach § 11 Abs. 3 SGB V als Begleitperson mitaufgenommen werden, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und ein Anspruch nach § 44 b SGB IV nicht besteht.

Das Vorliegen der medizinischen Gründe sowie die Dauer der Mitaufnahme sind von der stationären Einrichtung zu bescheinigen. Bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres wird vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme eines Elternteils unwiderleglich ausgegangen. Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil.

Der Anspruch auf das Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme gilt für die Dauer der medizinisch notwendigen Begleitung. Eine gesetzlich vorgegebene Höchstanspruchsdauer gibt es nicht. Damit erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung.

3.11 Telefonische Krankschreibung

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, sich telefonisch krankzumelden. Sofern keine Videosprechstunde möglich ist, kann nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden. Dabei gilt jedoch: Die Patientin oder der Patient muss in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt sein. Zudem darf keine schwere Symptomatik vorliegen, denn in diesem Fall müsste die Erkrankung durch eine unmittelbare persönliche Untersuchung abgeklärt werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann die Ärztin oder der Arzt nach telefonischer Anamnese die Erstbescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit für bis zu 5 Kalendertage ausstellen. Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, muss die Patientin oder der Patient für die Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit die Arztpraxis aufsuchen. Im Fall, dass die erstmalige Bescheinigung anlässlich eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde, sind Feststellungen einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch per Telefon möglich. Ein Anspruch der Versicherten auf eine Anamnese und Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefon besteht nicht.

3.12 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte

Die Ausgleichsabgabe (§ 160 Abs. 2 SGB IX) wird der Beschäftigungslage entsprechend angepasst bzw. i. d. R. erhöht, wenn sich die Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV) um wenigstens 10 % erhöht hat. Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, beträgt die pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu zahlende Ausgleichsabgabe ab dem Anzeigejahr 2025, fällig am 31.03.2026:

- 155 € bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz (derzeit 5 %)
- 275 € bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 405 € bei einer Beschäftigungsquote unter 2 %
- 815 € bei gar keiner Beschäftigung von Schwerbehinderten

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetztem Arbeitsplatz und für jeden Monat. Sie sind erstmals zum 31.03.2026 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2025 fällig wird.

Etwas abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 40 Beschäftigten. Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 155 € fällig, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 235 €.

Bei Arbeitgeber mit weniger als 60 Beschäftigten gilt bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen werden 155 € erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen 275 € erhoben, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 465 €.

3.13 Bagatellgrenze in der Künstlersozialversicherung

Ab dem 01.01.2026 steigt die Bagatellgrenze auf 1.000 €.

Daniela Karbe-Geßler, Rechtsanwältin

© 01/2026 DWS-Medien, Berlin