



IKK-SEMINAR

**zum Jahreswechsel
2025/2026**



UNSERE AGENDA

Was haben wir für Sie vorbereitet?



SOZIALVERSICHERUNG



LOHNSTEUER



ARBEIT / SOZIALES

TIPP: Nutzen Sie bitte auch unser [Web-Magazin](#) –
umfangreiche Infos, fortlaufend aktualisiert!



SOZIALVERSICHERUNG



SOZIALVERSICHERUNG

Gesundheit und Pflege – Stabilisierung Beitragssätze

Wenn du nicht mehr weiterweißt, bilde einen Arbeitskreis

- **Koalitionsvertrag** für die 21. Legislaturperiode (Ziffer 4.2):

„Hohe Defizite prägen derzeit die Finanzsituation der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der sozialen Pflegeversicherung.“

GKV: „... werden wir eine Kommission unter Beteiligung von Expertinnen und Experten und Sozialpartnern einrichten. Wir wollen, dass die Kommission die gesundheitspolitischen Vorhaben dieses Koalitionsvertrags in der Gesamtwirkung betrachtet und **bis zum Frühjahr 2027** Ableitungen trifft und konkrete weitere Maßnahmen vorschlägt.“

SPV: „... mit einer großen Pflegereform angehen. ... Die Grundlagen der Reform soll eine Bundes-Länder-Arbeitsgruppe auf Ministerebene unter Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände erarbeiten. ... Die Kommission legt ihre Ergebnisse **noch 2025** vor.“

- **Bundeshaushalt:** Übernahme des eigentlichen GKV-Anteils am „Transformationsfonds Krankenhäuser“ aus sog. Sondervermögen (2025/26 = 4 Mrd. Euro) und zinslose **Darlehen** im Jahr 2026 von 2,3 (GKV) bzw. 3,2 (SPV) Mrd. Euro.

SOZIALVERSICHERUNG

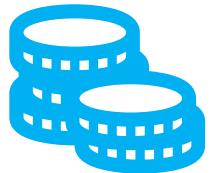
FinanzKommission Gesundheit (FKG)

Arbeitsauftrag vom 8. September 2025

- FKG soll **konkrete Maßnahmen** vorschlagen auf der Einnahmen- und Ausgabenseite
- **Zweistufiges Verfahren** (Ziel: Inkrafttreten 2027)
 - Vorlage eines **ersten Berichts** mit kurzfristig wirksamen Maßnahmen zur Stabilisierung der Beitragssätze **bis Ende März 2026**
 - **Zweiter Bericht** mit strukturellen Vorschlägen zur mittel- bis langfristigen Reduzierung des Ausgabenwachstums **bis Dezember 2026**
- **Besetzung:** 10 Wissenschaftler aus Bereichen Ökonomie, Medizin, Sozialrecht, Ethik, Prävention
- Geschäftsstelle beim BMG, weitere Infos unter: www.bundesgesundheitsministerium.de

Krankenkassen verklagen den Bund

- **10-Milliarden-Klage** wegen Unterfinanzierung der GKV bei den Bürgergeldempfängern
- Krankenkassen bleiben bei Leistungen (2022 = 311,45 EUR/Monat) auf rund **zwei Drittel** der Ausgaben sitzen
- Staat entlastet sich auf Kosten der Beitragszahler
 - Folge: **höhere Arbeitskosten** für Arbeitgeber und weniger Netto vom Brutto für Beschäftigte
- GKV-Spitzenverband übernimmt Prozessführung, weitere Infos unter: www.gkv-spitzenverband.de



SOZIALVERSICHERUNG

„Zukunftspakt Pflege“ – Bund-Länder-Arbeitsgruppe

Fahrplan der Bundesregierung für die BLAG

- Zwei Fach-Arbeitsgruppen: AG Versorgung und AG Finanzierung



- Politischer Rahmen
- Arbeitsauftrag

- Anhörung von Verbänden und Organisationen
- Bericht zum Sachstand vom 13. Oktober 2025

- Ergebnissitzung auf Minister-ebene
- Vorlage Eckpunkte

- Workshops und Praxischecks
- Erarbeitung Referenten-entwurf

SOZIALVERSICHERUNG

„Zukunftspakt Pflege“ – Bund-Länder-Arbeitsgruppe

Fach-AG Versorgung: Ziele bzw. zu bearbeitende Fragestellungen

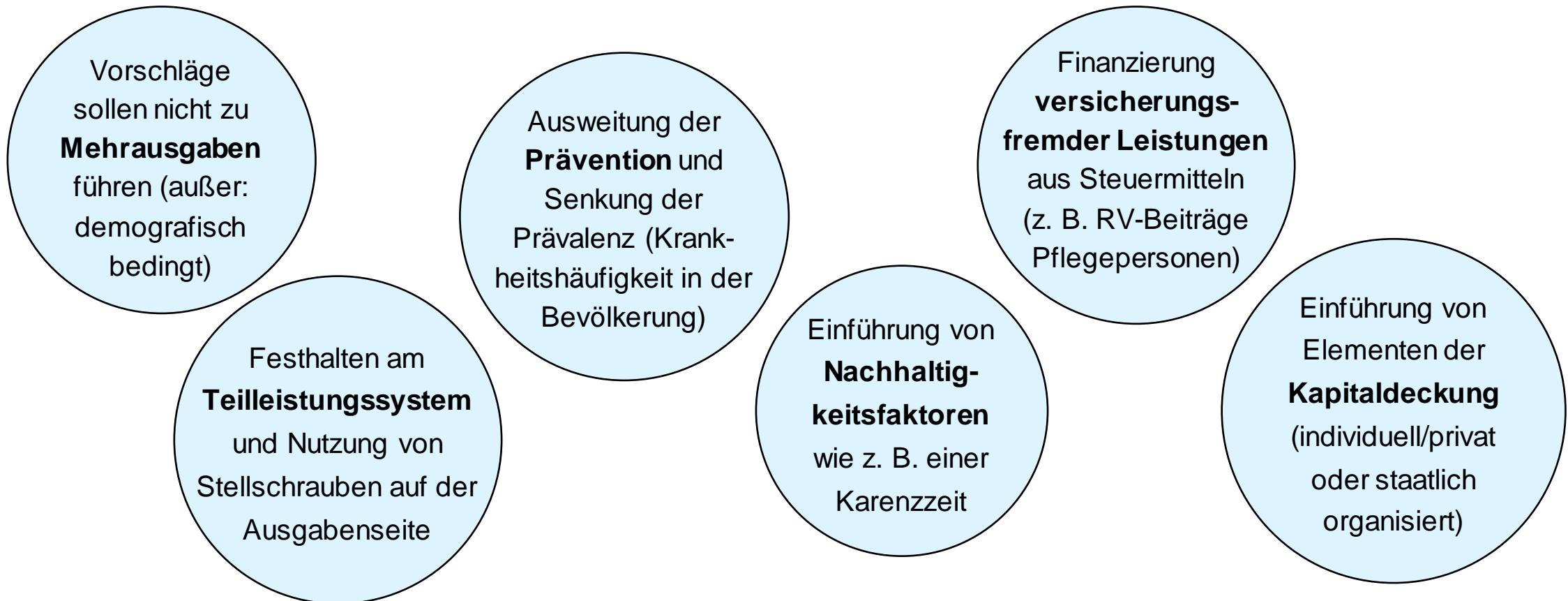
- Gesundheit vulnerabler Gruppen gezielt stärken, **Pflegebedürftigkeit vermeiden** und verringern sowie Pflegepotenziale erhalten
- **Bürgernahe** und gute pflegerische Versorgung in der Stadt und auf dem Land sicherstellen
- Pflegebedürftige und pflegende An- und Zugehörige **unterstützen und entlasten**
- Datenlage, Monitoring und **wirkungsorientierte Steuerung** zielgerichtet verbessern
- Zielgerichtete **Innovation** ermöglichen; Digitalisierung und KI-Nutzung fördern
- **Attraktive Arbeitsbedingungen** und gute Bezahlung in der Pflege sicherstellen

HINWEIS: Weitere Informationen zur BLAG stellt das Bundesministerium für Gesundheit auf seiner Homepage zur Verfügung: www.bundesgesundheitsministerium.de

SOZIALVERSICHERUNG

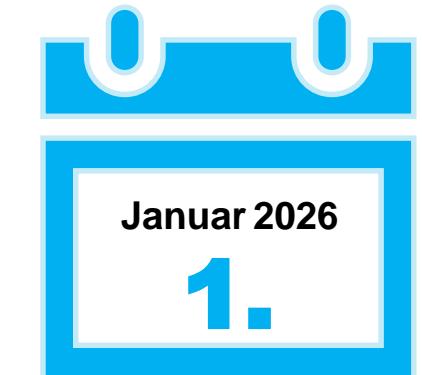
„Zukunftspakt Pflege“ – Bund-Länder-Arbeitsgruppe

Fach-AG Finanzierung: Ziele bzw. zu bearbeitende Fragestellungen



SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung



Beitragssatz, Beitragstragung, Beitragszuschlag, Beitragsabschlag

- PV-Beitragssatz: **3,60 %** seit 1. Januar 2025, ab 1. Januar 2026: **noch offen**
(Verordnungsermächtigung für Bundesregierung mit PUEG ins SGB XI aufgenommen)
- Beitragstragung: je **zur Hälfte** Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Sonderregelung bei Beschäftigungsstand in Sachsen (vom Koalitionsausschuss geplante Abschaffung ist im Koalitionsvertrag nicht mehr enthalten)
- Beitragszuschlag: **0,60 %**, tragen kinderlose Arbeitnehmer ab Monat nach Vollendung 23. Lebensjahr alleine
- Beitragsabschlag: jeweils **0,25 %** ab dem zweiten bis zum fünften Kind (bis Vollendung 25. Lebensjahr):

Anzahl berücksichtigungsfähiger Kinder:	1	2	3	4	5+
Arbeitgeber (Bundesland Sachsen)	1,80 % (1,30 %)				
Arbeitnehmer (Bundesland Sachsen)	1,80 % (2,30 %)	1,55 % (2,05 %)	1,30 % (1,80 %)	1,05 % (1,55 %)	0,80 % (1,30 %)

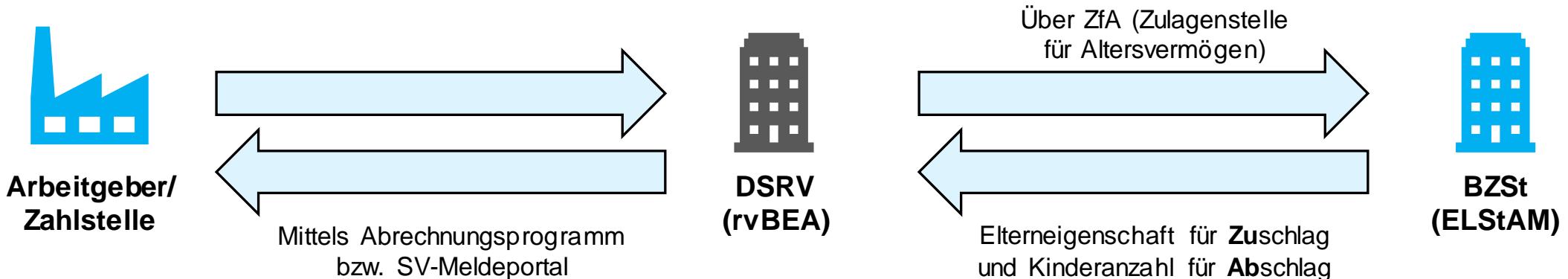


SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

Automatisiertes Übermittlungsverfahren

- **DaBPV** für verwaltungssarme Verfahrensabläufe und um Prüfaufwand bei Arbeitgebern zu vermeiden – An- und Abmeldung (mit Abonnement), Bestandsabfrage (mit Abo), Historienanfrage (ohne Abo):



DSRV = Datenstelle der Rentenversicherung

BZSt = Bundeszentralamt für Steuern (Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale)

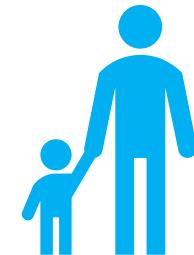
PRAXIS-TIPP: Detaillierte Informationen in den **Gemeinsamen Grundsätzen** vom 29. August 2024:
www.gkv-datenaustausch.de (Rubrik: Abrufverfahren/Elterneigenschaft)

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

Automatisiertes Übermittlungsverfahren

- Übermittlung **sog. Zeitstrahle**, d. h. keine proaktive Mitteilung bei Vollendung 25. Lebensjahr
- **Abonnement**: Veränderungen, z. B. Geburt von (weiteren) Kindern, übermittelt BZSt proaktiv
- **Steuerlich nicht erfasste Kinder** (sog. „Differenzkinder“) weder in ELStAM noch im DaBPV:
 - **Adoptivkinder**, sofern Pflege/Adoption nicht dem Finanzamt gemeldet wurde
 - **Stiefkinder**, sofern Kinderfreibetrag nicht von leiblichem Elternteil übertragen
 - **Ältere Kinder**, die vor Beginn des ELStAM-Verfahrens **im Jahr 2011** bereits das 18. Lebensjahr vollendet hatten, sofern sie nicht dem Finanzamt mitgeteilt wurden (kein Kinderfreibetrag)
 - **„Auswärtige Kinder“**, die bei dem anderen Elternteil leben, wenn dieser mit dem Kind in dem Einzugsgebiet einer anderen Meldebehörde gemeldet ist und die nicht dem Finanzamt gemeldet wurden
 - **„Auslandskinder“**, die im Ausland leben und daher melderechtlich nicht ans BZSt zu übermitteln sind



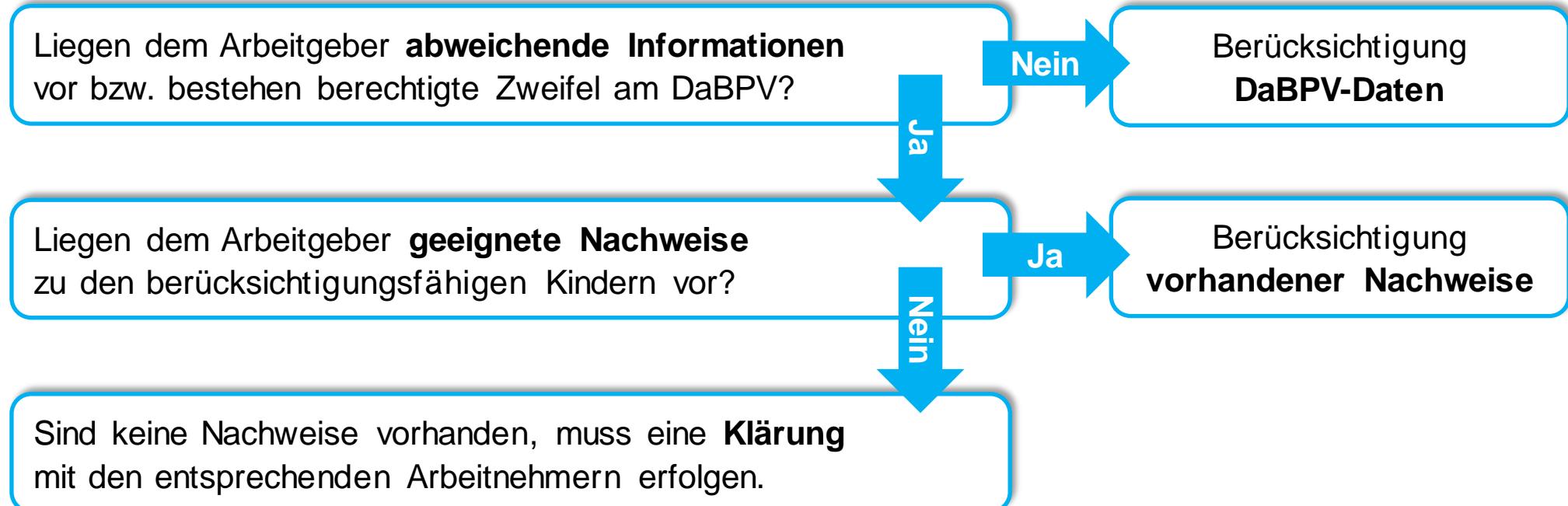
HINWEIS: Eine **Sperrung** der ELStAM-Übermittlung (§ 39e Abs. 6 EStG) wirkt sich **nicht** auf den DaBPV aus, ein **Widerspruch** gegen den DaBPV ist gesetzlich **nicht** vorgesehen. (Quelle: FAQs zum PUEG unter www.bzst.de)

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

Automatisiertes Übermittlungsverfahren

- DaBPV liefert **nicht** für alle Arbeitnehmer verbindliche Grundlage zur Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder, mit übermittelten Daten geht **keine** abschließende Feststellung zur Beitragsdifferenzierung einher
- Arbeitgeber sind **berechtigt/verpflichtet**, abweichend vom BZSt selbst erhobene Daten zu verwenden:



SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin nimmt am 1.2.2026 eine Beschäftigung auf. Ihr leiblicher Sohn ist am 23.10.2016 und ihre leibliche Tochter am 17.6.2020 geboren, ihr Adoptivkind (Finanzamt nicht gemeldet) am 31.1.2025.

■ **Elterneigenschaft** ab **01.02.2026**

Kinderanzahl

Zähler 2, Ab-Datum **01.02.2026**

Zähler 1, Ab-Datum (Sohn vollendet 25. Lebensjahr) **01.11.2041**

Zähler 0, Ab-Datum (Tochter vollendet 25. Lebensjahr) **01.07.2045**

Zusammen mit dem Personalfragebogen hat die Arbeitnehmerin alle drei Geburtsurkunden sowie die Adoptionsurkunde eingereicht. Das Adoptivkind hatte zum Zeitpunkt der Annahme die Altersgrenze für den Anspruch auf Familienversicherung (grundsätzlich 18. Lebensjahr) noch nicht erreicht.

Ungeachtet der DaBPV-Daten berücksichtigt der Arbeitgeber zunächst einen Abschlag von 0,50 %, ab dem 1.11.2041 nur noch von 0,25 %.

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

Nachweis Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder

- **Grundsatz:** Elterneigenschaft und Kinderzahl müssen nachgewiesen sein
- **Ausnahme:** Angaben sind Arbeitgeber/Zahlstelle bereits bekannt
- Spitzenverband Bund der Pflegekassen gibt Empfehlungen, was ein **geeigneter Nachweis** ist; siehe **Grundsätzliche Hinweise** vom 31. März 2025
- Laut Gesetzentwurf zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege soll vom **1. Januar 2026 an** (nach Ablauf der Übergangsphase für Bestandsabfragen im DaBPV) gelten:
 - Verspätungen im DaBPV sollen nicht zulasten AN gehen, wirken daher **immer** ab Geburtsmonat
 - Gleiches gilt für andere Nachweise, wenn sie innerhalb von **6 Monaten** (bis dato: 3 Monate) nach der Geburt bzw. dem vergleichbaren Ereignis (z. B. Adoption) erbracht werden, sonst ab Folgemonat nach Nachweiserbringung
 - Arbeitgeber/Zahlstelle ist berechtigt, entsprechende Nachweise anzufordern

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer (30 Jahre alt), bisher ledig und kinderlos, nimmt am 1.1.2026 eine Beschäftigung auf. Am 21.4.2026 erfolgt die Eheschließung, seine in den gemeinsamen Haushalt bereits aufgenommenen Stiefkinder wurden am 23.10.2021 bzw. 17.6.2024 geboren.

- Als Reaktion auf die Anmeldung im DaBPV erhält der Arbeitgeber im Januar 2026 diese Rückmeldung:

Elterneigenschaft = 0 Kinderanzahl = 0

Eine Berücksichtigung der Stiefkinder in der ELStAM-Datenbank erfolgt nicht, mithin wird auch keine Meldung im DaBPV ausgelöst (trotz Abonnement).

Bei Vorlage von Heiratsurkunde, Geburtsurkunden sowie von Meldebescheinigungen des Einwohnermeldeamtes, dass die Kinder als wohnhaft im Haushalt des Stiefvaters gemeldet sind, innerhalb von 6 Monaten ist (ggf. rückwirkend) ab 1.4.2026 kein Beitragszuschlag mehr zu erheben, sondern ein Beitragsabschlag in Höhe von 0,25 % zu berücksichtigen.

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung

Transparenz dank Lohn-/Gehaltsabrechnung

- **Entgeltbescheinigungsverordnung** (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 EBV) regelte **bis 2024**:
„Eine Entgeltbescheinigung ... hat folgende Angaben zu enthalten:
9. gegebenenfalls die Angabe, dass ein Beitragszuschlag für Kinderlose nach § 55
Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erhoben wird;“
- Differenzierung **ab 2025**, damit DaBPV-Daten für Arbeitnehmer transparent werden:
 - **0** = Beitragszuschlag für Kinderlose
 - **1 bis 5** = Anzahl berücksichtigungsfähiger Kinder
 - Beliebige Kennziffer für Beschäftigte, für die die Elterneigenschaft nachgewiesen ist

HINWEIS: Softwareersteller haben sich für unterschiedliche Darstellungsarten entschieden, die DATEV z. B.: **Z** = Einschl. Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose, **E** = Elterneigenschaft nachgewiesen, **1 bis 5** = Anzahl Kinder für PV

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch



Aktuelles zum SV-Meldeportal

- Anpassungen zum Stichtag **1. Juli 2025** – sechs neue Formulare:
 - Vier zum **DaBPV**: An- und Abmeldung eines Abonnements, Bestandsabfrage, Historienanfrage
 - Zwei unter „**Arbeits-/Nebeneinkommensbescheinigung**“ für BA (Bundesagentur für Arbeit): Bescheinigung Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag und Teilarbeitslosengeld
- Anpassungen zum Stichtag **1. Januar 2026** – neue/angepasste Formulare:
 - Datenaustausch **Sozialkassenverfahren im Baugewerbe**
 - Antrag auf Ausstellung Entsendebescheinigung für **Abkommenstaaten**
 - **Beitragsnachweis**: Wechsel zu Version 13 (ohne Rechtskreiskennzeichen)
 - **Entgeltbescheinigung/Vorerkrankungsanfrage**: Versionswechsel DTA EEL

PRAXIS-TIPP: Unter www.sv-meldeportal.de gibt es ein Benutzerhandbuch (nach Anmeldung unter „Hilfe“). Das Aktivieren/Deaktivieren der feldbezogenen Ausfüllhinweise erfolgt unter „Meine Daten/Einstellungen“.

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch



Auslaufen Rechtskreistrennung Ost/West

- Ab dem Jahr 2025 bundesweit einheitliche SV-Rechengrößen (BBG, Bezugsgröße); unterschiedliche Verfahren – unterschiedliche Zeitpunkte:

→ **DEÜV-Meldeverfahren:** Bereits für Meldezeiträume seit dem 1. Januar 2025 entfallen, d. h. Jahresmeldungen 2025* erfolgen erstmals ohne Rechtskreiskennzeichen

*) Datenübermittlung bis spätestens 16. Februar 2026 (15. Februar = Sonntag)

→ **Beitragsnachweisverfahren:** Musste über 31. Dezember 2024 hinaus erhalten bleiben (Hintergrund: Bundeszuschuss/Finanzstatistik DRV) – entfällt ab dem 1. Januar 2026, auch für Beitragskorrekturen Vorjahr (www.gkv-datenaustausch.de)

→ **DTA EEL:** Rechtskreis noch im DBLT (Übergangsgeld bei Leistungen zur Teilhabe), aber „Grundstellung“ bei Entgeltabrechnungszeiträumen (EAZ) nach 31. Dezember 2024*

*) Kann frühestens ab 1. Januar 2029 entfallen, weil ggf. für Rückwirkung 2024 noch erforderlich

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch



Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

- Neue Abgabegründe „67“ = Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person und „88“ = Stornierung Datensatz (anstatt vollständiger DS mit Stornokennzeichen)
- Aufgrund eAU ist Krankenkasse **geringfügig Beschäftigter** im Abrechnungsprogramm hinterlegt, dies ermöglicht zukünftig Übermittlung Berechnungsgrundlagen **Mutterschaftsgeld (DBMU)**
- Abgabegrund „62“, Datenbaustein **Ende Entgeltersatzleistung** (DBEE)
 - „Der Leistungsträger hat dem Arbeitgeber die Dauer des Entgeltersatzleistungsbezugs ... durch Datenübertragung zu übermitteln.“ (vgl. § 107 Abs. 2 Satz 1 SGB IV)
 - Künftig **proaktive Übermittlung** des Leistungsendes durch die Sozialversicherungsträger an die Arbeitgeber (dessen ungeachtet bleibt Anforderung mit „42“ möglich)

PRAXIS-TIPP: Für Beschäftigte mit Krankengeldbezug erübrigt sich dank Abgabegrund „62“ künftig grundsätzlich das regelmäßige Abfragen der eAU-Daten bei der Krankenkasse.

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

- Datenbaustein **Angaben zur Freistellung bei Erkrankung des Kindes** (DBFR): Kinderkrankengeld (KiKG) bei stationärer Mitaufnahme (zeitlich unbefristet) folgt nahtlos auf häusliche Betreuung (zeitlich befristet) oder umgekehrt: neue Abgabegründe „72“ und „73“

EXKURS: Sonderregelung beim KiKG (häusliche Betreuung) läuft am 31. Dezember 2025 aus, d. h. grundsätzlich Rückkehr zur Anspruchsdauer bis 2020. Um der „FinanzKommission Gesundheit (FKG)“ bezüglich des KiKG nicht vorzugreifen, soll Verlängerung um ein Jahr erfolgen:

Zeitraum	Je Elternteil und Kalenderjahr	Alleinerziehende je Kind und Kalenderjahr	Höchstgrenze bei mehreren Kindern je Kalenderjahr
Vor 2021	10 Tage	20 Tage	25 / 50 Tage*
2021/2022/2023	30 Tage	60 Tage	65 / 130 Tage*
2024/2025/2026	15 Tage	30 Tage	35 / 70 Tage*

*) Je Elternteil / für Alleinerziehende

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer ist mit „Kind krank“ vom 1.6. bis 10.6.2026 unbezahlt von der Arbeit freigestellt: die ersten fünf Tage wegen stationärer Mitaufnahme, anschließend wegen häuslicher Betreuung.

In der Erstmeldung (Abgabegrund „02“) hat der Arbeitgeber beide Zeiträume zusammengefasst und acht freigestellte Arbeitstage (AT) angegeben.

- Der Krankenkasse ist kein Rückschluss auf die AT im Freistellungszeitraum der häuslichen Betreuung möglich, sie fragt daher beim Arbeitgeber die Anzahl der freigestellten AT für einen Teilzeitraum der gemeldeten Freistellung ab („72“).

Der Arbeitgeber meldet daraufhin drei AT mit Freistellung zurück („73“).



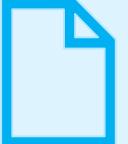
PRAXIS-TIPP: Haben Arbeitgeber Kenntnis vom Freistellungsgrund, lässt sich die „72“ vermeiden, indem die Zeiträume von vornherein getrennt mit „02“ übermittelt werden.

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

- Redaktionelle Ergänzung zum **Datenbaustein DBMU** (Entgeltbescheinigung zur Berechnung von Mutterschaftsgeld): „Letzter SV-Tag vor der Entbindung bzw. Fehlgeburt“
- Hintergrund: **Mutterschutzanpassungsgesetz**, wonach seit 1. Juni 2025 Anspruch auf Mutterschaftsgeld auch nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) besteht, sofern die Mitarbeiterin sich nicht ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt (widerruflich):

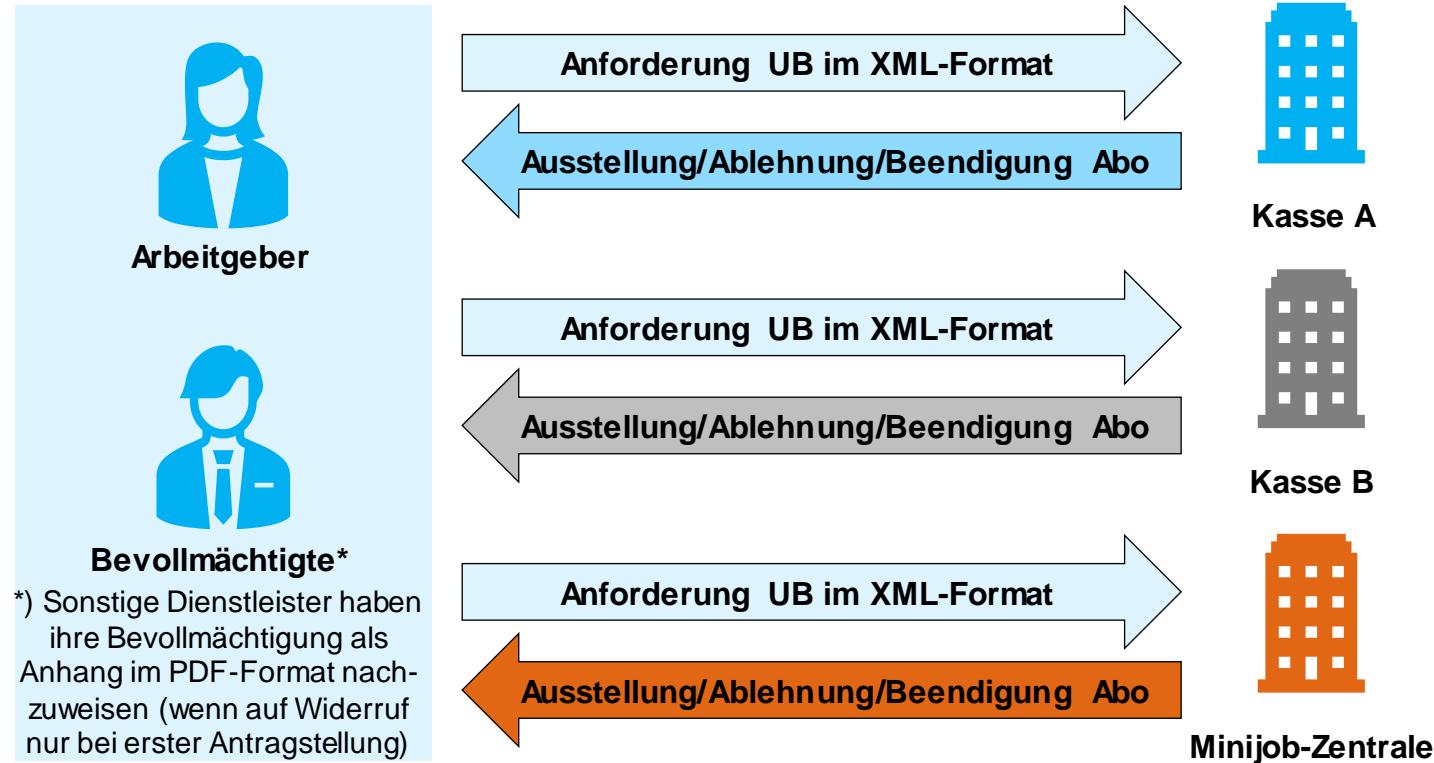
Fehlgeburt ab der	Dauer der Schutzfrist	
13. SSW	2 Wochen	 In Zukunft erfolgt die ärztliche Bescheinigung mit Muster 9 . Bis zu dessen Abstimmung bzw. Bereitstellung erfolgt sie mittels einer Übergangsbescheinigung.
17. SSW	6 Wochen	
20. SSW	8 Wochen	

HINWEIS: Im **Erstattungsverfahren AAG (DSER)** ist der Tag einer Fehlgeburt im DBZU (Erstattung Arbeitgeberzuschuss Mutterschaft) aktuell im Feld „Mutmaßlicher Entbindungstag“ anzugeben.

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

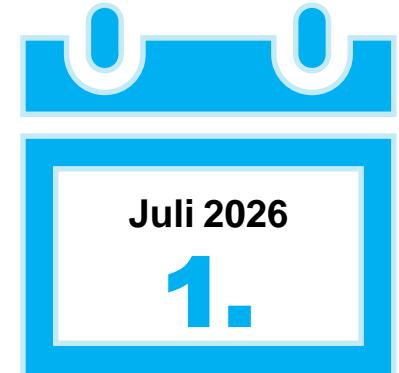
Elektronische Unbedenklichkeitsbescheinigung



- **Einmalig** oder als **Abonnement** (monatlich, viertel- oder halbjährlich; unbefristet auf Widerruf)
- **Qualifizierte** (Rückschauzeitraum: 6 Monate) oder **einfache UB** nach pflichtgemäßem Ermessen, als Anhang im PDF-Format
- Zusätzlich ggf. in **englischer** Sprache (sofern angefordert)
- **Optimierung/Weiterentwicklung** des Verfahrens zum 1. Juli 2026

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch



Elektronische Unbedenklichkeitsbescheinigung

- Ausweitung/Konkretisierung **Ablehnungsgründe** (Feld „Versagung_Bescheinigung“):
 - 1 = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand)
 - 2 = Kein laufendes Arbeitgeberkonto
 - 3 = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt
 - 4 = Fehlende Vollmacht

AUSBLICK: Eine Erhebung ergab kürzlich, dass 70-80 Prozent der Anträge immer noch per Telefon, E-Mail oder Brief gestellt werden. Auch wenn es sich lediglich um ein Zusatzmodul handelt und Softwareersteller es nicht oder nur zusatzkostenpflichtig anbieten, wäre eine **intensivere Nutzung** (z. B. mittels SV-Meldeportal) für alle Beteiligten von Vorteil.

SOZIALVERSICHERUNG

Schwarzarbeitsbekämpfung

Modernisierungs- und Digitalisierungsreform

- **Ziel:** Stärkung **Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)**, um Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung wirksamer zu bekämpfen
- Prüfung besonders anfälliger Bereiche soll priorisiert und **Branchen-Katalog** gem. SchwarzArbG (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz) soll aktualisiert werden
- **Folge:** Änderungen bei **Mitführungs-/Vorlagepflicht** von Ausweispapieren und **Sofortmeldepflicht** sowie Melde-/Arbeitszeitaufzeichnungspflicht gem. MiLoG

Branchen-Katalog (§ 2a SchwarzArbG)

- Baugewerbe
- Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe **einschließlich der plattformbasierten Lieferdienste**
- Schaustellergewerbe
- ~~Unternehmen der Forstwirtschaft~~
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Fleischwirtschaft, **zunächst für 5 Jahre mit Ausnahme des Fleischerhandwerks**
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Friseur- und Kosmetikgewerbe

WICHTIG: Laut FKS sind Friseursalons, Barbershops und Nagelstudios besonders häufig betroffen, Forstbetriebe dagegen eher selten – daher erfolgt deren Streichung („One in, one out“).

SOZIALVERSICHERUNG

Schwarzarbeitsbekämpfung

Modernisierungs- und Digitalisierungsreform

BEISPIEL

Die FKS kontrolliert am 15.1.2026 einen Barbershop. Ein Beschäftigter hat an diesem Tag kein Ausweisdokument dabei. Der Arbeitgeber hatte ihn zuvor nachweislich und schriftlich darüber belehrt, dass er während der Arbeitszeit ein gültiges Personaldokument (z. B. Personalausweis, Reisepass) mitführen und auf Verlangen vorzeigen muss.

- Der Beschäftigte darf bis zur Klärung des Sachverhalts nicht weiterarbeiten. Für diese Zeit besteht kein Anspruch auf Entgelt, da er die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung selbst zu vertreten hat.

Der Arbeitgeber muss der FKS nachweisen, dass er seiner Hinweispflicht nachgekommen ist.

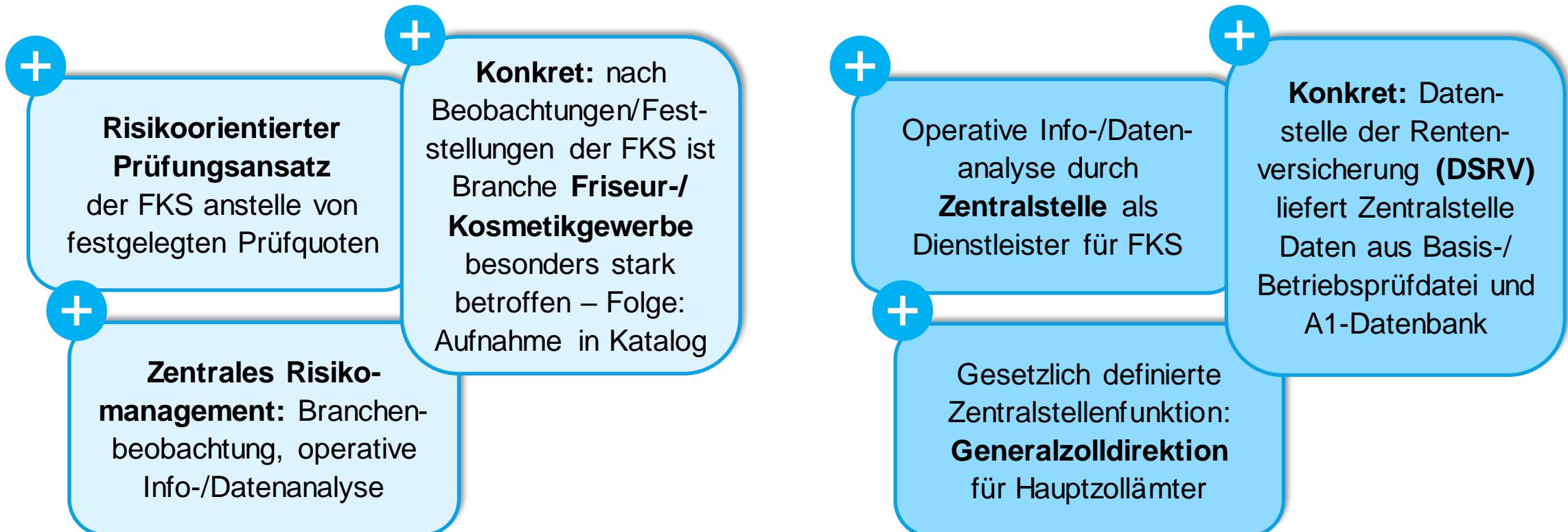
Das Nichtmitführen stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Bußgeld bis zu 5.000 EUR für den Arbeitnehmer (und bis zu 1.000 EUR für den Arbeitgeber bei fehlender Belehrung) geahndet werden kann.

Es besteht zudem der Verdacht auf Schwarzarbeit, was weitere Ermittlungen nach sich ziehen kann.

SOZIALVERSICHERUNG

Schwarzarbeitsbekämpfung

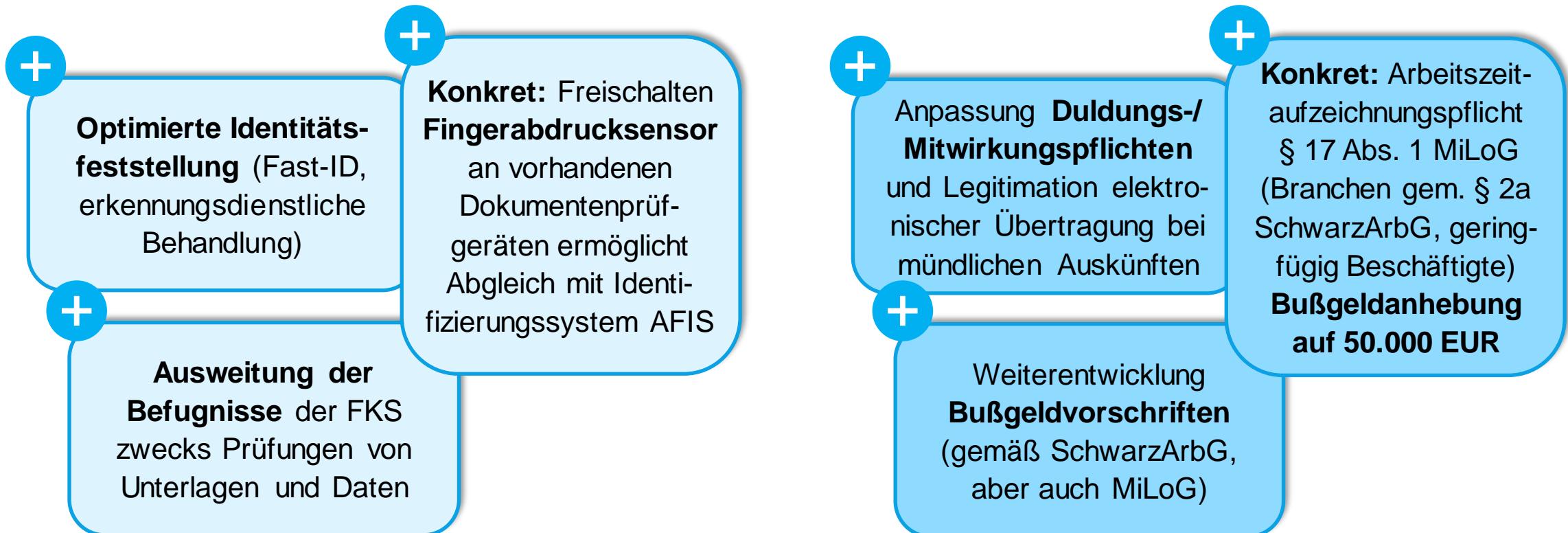
Weitere Reformmaßnahmen (nicht abschließend)



SOZIALVERSICHERUNG

Schwarzarbeitsbekämpfung

Weitere Reformmaßnahmen (nicht abschließend)



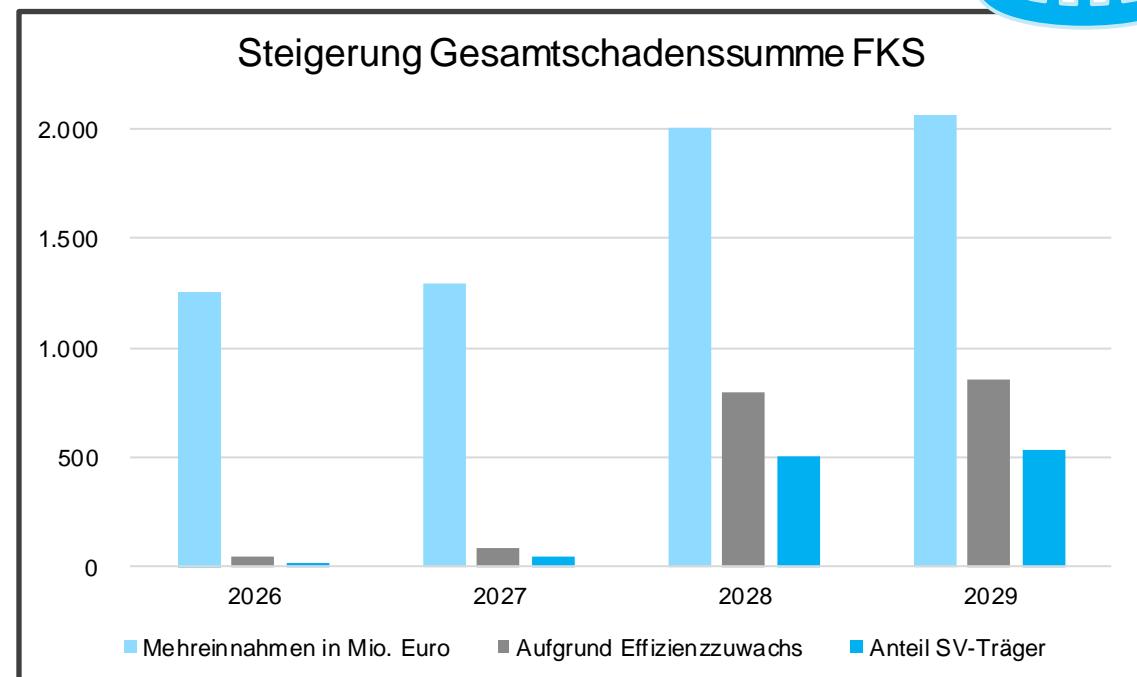
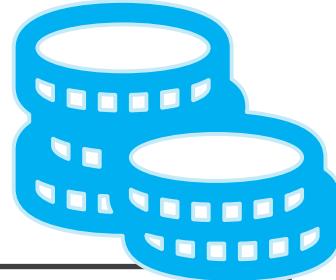
SOZIALVERSICHERUNG

Schwarzarbeitsbekämpfung

Erwartungen an die Reform

- **Prognose Gesetzgeber:** Effizienzsteigerung von **155 Prozent ab 2028** durch die geplante Produktivsetzung der operativen Informations-/Datenanalyse
- Potenzielle Mehrreinnahmen **Sozialversicherung ab 2028 rund 0,5 Mrd. Euro/Jahr** durch Beitragsnachforderungen aufgrund durch FKS aufgedeckter Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung

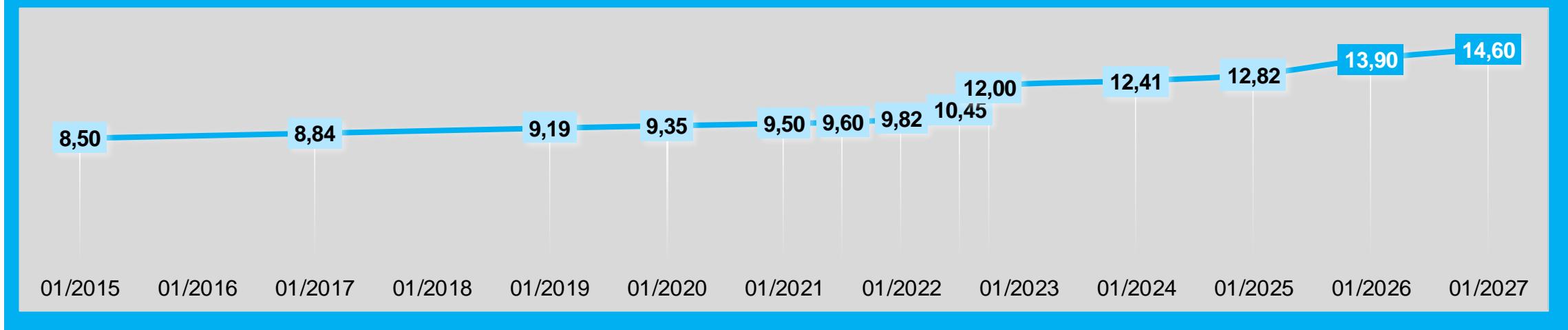
PRAXIS-TIPP: Weitere Informationen zur FKS sind abrufbar unter: www.bundesfinanzministerium.de und www.zoll.de



SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Entwicklung gesetzlicher Mindestlohn (in Euro)



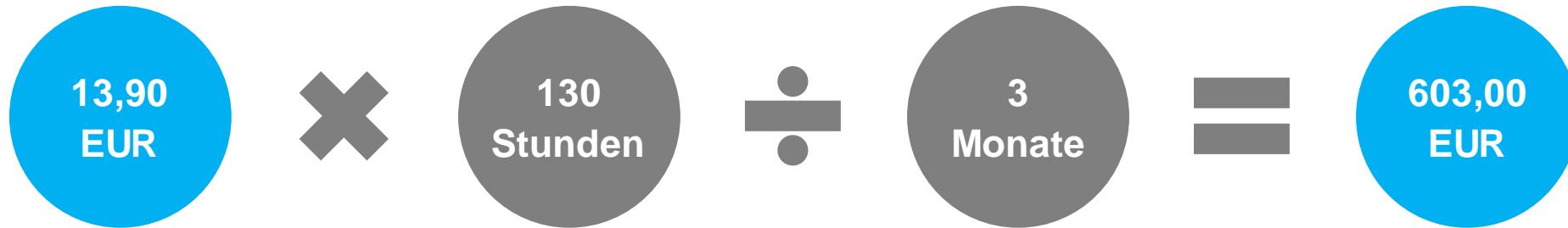
- **Kommission** (www.mindestlohn-kommission.de) beschließt alle zwei Jahre über Mindestlohnanpassung
- Beschlüsse können **per Rechtsverordnung** ohne Zustimmung Bundesrat verbindlich gemacht werden oder nicht (Abweichung auf dem Verordnungswege ist der Höhe nach nicht zulässig!)
- Bundesregierung will Kommissionsvorschlag folgen, **Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV5)** wird voraussichtlich Ende November im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Auswirkungen Minijobs ab 1. Januar 2026

- **Dynamische Geringfügigkeitsgrenze** entspricht einer Arbeitszeit von 10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen (aufgerundet auf volle Euro):



- Im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung dürfen **603 EUR/Monat** nicht überschritten werden
- Oder **Zwölffaches** bei durchgehender Beschäftigung ≥ 12 Monate: **7.236 EUR/Jahr**
- Oder **Vierzehnfaches** bei gelegentlicher unvorhersehbarer Überschreitung: **8.442 EUR/Jahr**

PRAXIS-TIPP: Die **Geringfügigkeits-Richtlinien** leisten wertvolle Unterstützung bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung.

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Auswirkungen Minijobs ab 1. Januar 2026

BEISPIEL

Eine mitarbeitende Ehefrau arbeitet seit Jahren sozialversicherungspflichtig für ein Monatsgehalt von **600,00 EUR** an 10 Wochenstunden im Familienbetrieb (keine Einmalzahlungen).

- Weil ihr regelmäßiges Arbeitsentgelt dann nicht mehr oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt, tritt bei unveränderten Verhältnissen am 1.1.2026 Versicherungsfreiheit ein.

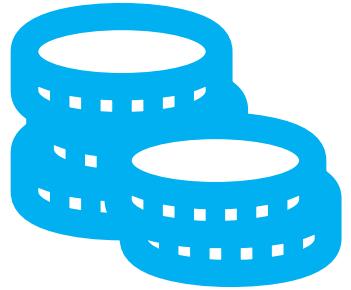
Folgende DEÜV-Meldungen sind zu übermitteln (RV-Pflicht unterstellt):

- Abmeldung (31) bei der Krankenkasse zum 31.12.2025 (PGR 101/BGR 1111)
- Anmeldung (11) bei der Minijob-Zentrale zum 1.1.2026 (PGR 109/BGR 6100)

HINWEIS: Eine Familienversicherung wäre unter den sonstigen Voraussetzungen möglich, weil bei Minijobbern die Gesamteinkommensgrenze ebenfalls 603 EUR (2026) beträgt.

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs



Auswirkungen Midijobs ab 1. Januar 2026

- Regelmäßiges Arbeitsentgelt (analog Geringfügigkeit) im **Übergangsbereich** über/bis:



- **Folge:** Arbeitnehmer zahlt reduzierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, Besonderheiten gelten in Abrechnungszeiträumen mit
 - **Unterschreiten 603 EUR:** Multiplikation tatsächliches Arbeitsentgelt mit Faktor F, Arbeitgeber trägt Beiträge alleine (Ausnahme: PV-Beitragszuschlag)
 - **Überschreiten 2.000 EUR:** Beitragsberechnung nach allgemeinen Regelungen, d. h. tatsächliches Arbeitsentgelt bei grundsätzlich hälftiger Tragung

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Exkurs: Mindestausbildungsvergütung

- Auszubildende sind vom Mindestlohngesetz ausgenommen, dafür Regelung in **§ 17 BBiG** (Berufsbildungsgesetz); Unterschreiten per Tarifvertrag ist aber zulässig:

Berufsausbildung	1. Jahr	2. Jahr (+ 18 %)	3. Jahr (+ 35 %)	4. Jahr (+ 40 %)
Beginn im Jahr 2025	682 EUR	805 EUR	921 EUR	955 EUR
Beginn im Jahr 2026	724 EUR	854 EUR	977 EUR	1.014 EUR

HINWEIS: Bei zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind **Geringfügigkeit** (Ausnahme: parallel beim Ausbildungsbetrieb ausgeübte Minijobs) und **Übergangsbereich** (Änderung laut Koalitionsvertrag denkbar) **nicht anwendbar**.

SOZIALVERSICHERUNG

SGB VI-Anpassungsgesetz



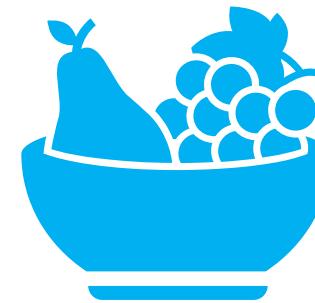
Kurzfristigkeit bei Beschäftigungen in der Landwirtschaft

- **Ziel:** Erhöhung Selbstversorgungsgrad mit landwirtschaftlichen Produkten
- **Geltungsbereich:** laut Gesetzesbegründung gemäß **Abschnitt A/Abteilung 01** Klassifizierung Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025); bei **Mischbetrieben** kommt es auf den Schwerpunkt der Wertschöpfung an

Kurzfristigkeit (allgemein)



Befristung auf nicht mehr als
3 Monate oder 70 Arbeitstage
innerhalb eines Kalenderjahres



Kurzfristigkeit (Landwirtschaft)



Befristung auf nicht mehr als
15 Wochen oder 90 Arbeitstage
innerhalb eines Kalenderjahres

HINWEIS: Die SV-Spitzenorganisationen werden ihre **Geringfügigkeits-Richtlinien** aktualisieren.

SOZIALVERSICHERUNG

SGB VI-Anpassungsgesetz

Weitere Änderungen mit Relevanz für die Entgeltabrechnung

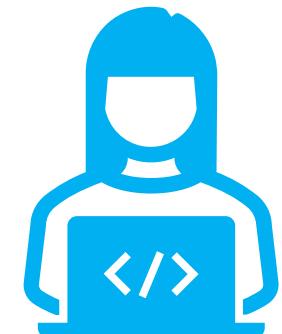
- **RV-Pflicht Minijobs:** Befreiung kann – voraussichtlich ab 1. Juli 2026 – auf Antrag beim Arbeitgeber **einmalig rückgängig** gemacht werden (nur einheitlich, nur mit Wirkung für Zukunft, kein ständiges Wechseln); Antrag auf Aufhebung RV-Befreiung gehört in elektronischer Form in die Entgeltunterlagen
- **RV-Freiheit** nach Erreichen Regelaltersgrenze und Altersvollrentenbezug: Verzichtserklärung entweder schriftlich oder zukünftig auch in **elektronischer Form** (z. B. per E-Mail)
Hintergrund: Arbeitgeber kann Erklärungen dann elektronisch in **Entgeltunterlagen** vorhalten
- **Gesonderte Meldung** bei Rentenantrag (rvBEA): **Zustimmungserfordernis** entfällt ab 2027, denn Korrektur Hochrechnung (letzte drei Monate) erfolgt künftig nur noch zum Vorteil/bei höherer Rente; d. h. Anforderung beim Arbeitgeber künftig ausschließlich durch den RV-Träger (wöchentlicher Abruf!)
- **Versicherungsnummernabfrage:** Korrekturaufwand für alle Beteiligten aufgrund unverändert häufiger Abweichungen (270.000 pro Jahr) – daher Abfragen bei DSRV bei jeder **Neuanlage**, also sofern noch keine VSNR **programmseitig vorliegt** (Ausnahme: Sofortmeldungen)
- **UV-BEA** (Unfallversicherungs-Bescheinigungen elektronisch annehmen) wird ab 2029 **verpflichtend**

SOZIALVERSICHERUNG

SGB VI-Anpassungsgesetz

Weitere Änderungen mit Relevanz für die Entgeltabrechnung

- **Korrektur von Meldungen durch die Einzugsstellen**
 - Arbeitgeber nehmen trotz mehrfacher Aufforderung Korrekturen häufig nicht vor (Schätzung GKV-Spitzenverband: > 70.000 Fälle pro Jahr)
 - Im Einvernehmen mit den Beschäftigten sollen daher auch Einzugsstellen (wieder) Korrekturen vornehmen dürfen
 - Gilt nicht für Angaben zum beitragspflichtigen Entgelt und für die Betriebsnummer
 - Beschäftigte sind über die beabsichtigte Korrektur vorab zu informieren (in Textform), ihre Zustimmung ist erforderlich (in Textform)
 - Einzugsstelle hat Zustimmung und Korrektur vor Weiterleitung zu dokumentieren
 - Korrigierte Meldungen sind als solche gesondert zu kennzeichnen
 - Arbeitgeber erhalten eine Kopie der geänderten Meldung



SOZIALVERSICHERUNG

SGB VI-Anpassungsgesetz

Weitere Änderungen mit Relevanz für die Entgeltabrechnung

- Abgeltung abgeleiteter Entgeltguthaben: Nachträgliche Einbeziehung von **langfristigen Krankheitsfällen** in die seit 2023 bestehende Neuregelung (§ 23d SGB IV)

BEISPIEL

Eine Bürokauffrau bezieht seit 1.10.2025 Krankengeld. Zum 31.5.2026 wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und die vor der Erkrankung aufgebauten Überstunden werden ausbezahlt.

- Die Überstundenabgeltung ist dem letzten Abrechnungszeitraum mit laufendem Arbeitsentgelt zuzuordnen, also dem September 2025. Die Einmalzahlung ist unter den sonstigen Voraussetzungen **beitragspflichtig**, es gelten die Beitragsfaktoren im Zuordnungsmonat.

HINWEIS: Nach der früheren Rechtslage hätte die Zuordnung zum letzten Abrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr erfolgen müssen, also zum Mai 2026. Da im Kalenderjahr 2026 aber kein laufendes Arbeitsentgelt bezogen wurde und die März-Klausel hier nicht greift, war die Überstundenabgeltung **nicht beitragspflichtig**.

SOZIALVERSICHERUNG

SGB VI-Anpassungsgesetz

KIRA – Betriebsprüfung mit KI-Unterstützung

- Deutsche Rentenversicherung führt bei Betriebsprüfungen **künftig Datenanalysen mittels KI** durch, Rechtsgrundlage dafür wird mit SGB VI-Anpassungsgesetz geschaffen
- **KIRA** (Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen) unterstützt Prüfdienst **ab 2026** bei der Auswahl von Prüfschwerpunkten: wwwDRV-bund.de (Rubrik: Über uns/Digitalstrategie)
- **Motivation:** 1.700 Betriebsprüfer führen jährlich etwa 400.000 Prüfungen durch, ruhestandsbedingte Personallücke im Prüfdienst soll mit Unterstützung von KIRA geschlossen werden, ohne menschliche Entscheidungskompetenz zu ersetzen oder Qualität der Prüfungen zu schmälern
- **Transparenz:** nicht selbstlernend, sondern trainiert und weiterentwickelt von Menschen kontrolliert
- **Datenschutz:** Daten verlassen zu keinem Zeitpunkt das Netzwerk der Deutschen Rentenversicherung

WICHTIG: Die Unterstützung durch KIRA ermöglicht eine schnellere Bearbeitung. Der persönliche Kontakt zu den Prüfern bleibt bestehen. Zusätzliche Kosten oder Verpflichtungen entstehen für Arbeitgeber nicht.



LOHNSTEUER

ikk gesund
plus

LOHNSTEUER

Steuerliche Auswirkungen „Investitionsbooster“

Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm

- **Private Nutzung von reinen Elektrofahrzeugen**
 - Bruttolistenpreis ist bei Anschaffung seit 1. Januar 2020 nur zu einem Viertel anzusetzen (0,25 %), Bedingung: Anschaffungswert max. 60.000 EUR bzw. seit 1. Januar 2024 max. 70.000 EUR
 - Erstzulassungen nach **30. Juni 2025**: Anhebung auf **100.000 EUR**, andernfalls zur Hälfte (0,50 %)
- **Turbo-Abschreibung mit 75 % im Anschaffungsjahr**
 - Wahlrecht zwischen drei Abschreibungsvarianten: linear, degressiv und „Turbo“
 - Attraktive Steuervergünstigung für Unternehmen, die **bis 31. Dezember 2027** (Anreiz für zügige Investitionsentscheidungen) investieren:

Jahr	Prozent
1	75
2	10
3 + 4	5
5	3
6	2



LOHNSTEUER

Steuerliche Auswirkungen „Investitionsbooster“

Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm

BEISPIEL

Zwei Außendienstmitarbeitern werden jeweils emissionsfreie E-Autos als Firmenwagen (Bruttolistenpreis = 95.000 EUR) auch zur privaten Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Entfernung = 20 km) gestellt. Das eine Fahrzeug wird im Juni 2025 erstmals zugelassen, wegen Liefer-schwierigkeiten verschieben sich Auslieferung und Erstzulassung beim anderen Fahrzeug in den Juli.

- Ermittlung des geldwerten Vorteils:

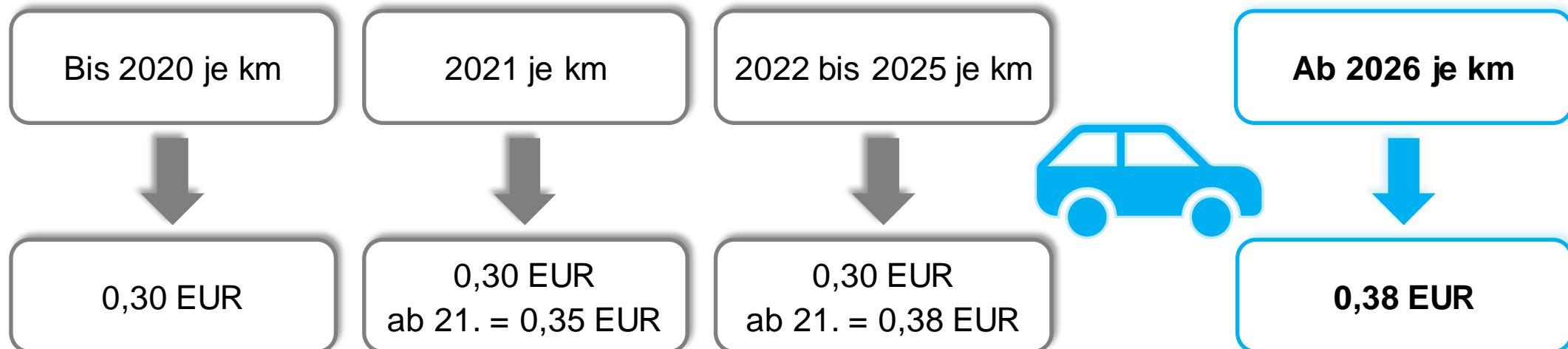
	Erstzulassung 06/2025	Erstzulassung 07/2025
Bruttolistenpreis (95.000 EUR)	$\times 50 \% = 47.500 \text{ EUR}$	$\times 25 \% = 23.750 \text{ EUR}$
Abgerundet auf volle 100 EUR	47.500 EUR	23.700 EUR
Privatfahrten (1 %)	475,00 EUR	237,00 EUR
Arbeitsweg (0,03 %)	285,00 EUR	142,20 EUR
Geldwerter Vorteil	760,00 EUR	379,20 EUR

LOHNSTEUER

Steueränderungsgesetz 2025

Verbesserungen bei der Entfernungspauschale

- **Koalitionsvertrag** für die 21. Legislaturperiode (Zeile 1483): „*Wir werden die Pendlerpauschale zum 01.01.2026 auf 38 Cent ab dem ersten Kilometer dauerhaft erhöhen.*“
- **Verstetigung** (zeitlich unbefristet) und **Gleichbehandlung** (0,38 EUR ab 1. Entfernungskilometer):



HINWEIS: Verbesserungen gelten auch für doppelte Haushaltsführung und Pauschalbesteuerung (15 %)

LOHNSTEUER

Steueränderungsgesetz 2025

Verbesserungen bei der Entfernungspauschale

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer legt arbeitstäglich zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 40 km zurück (einfache Entfernung). Es wird unterstellt, dass er die erste Tätigkeitsstätte in den Kalenderjahren 2025 und 2026 jeweils exakt an 220 Arbeitstagen aufsucht.

- Für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können geltend gemacht werden:

2025	2026
$220 \text{ Tage} \times 0,30 \text{ EUR} \times 20 \text{ km} = 1.320 \text{ EUR}$	-
$220 \text{ Tage} \times 0,38 \text{ EUR} \times 20 \text{ km} = 1.672 \text{ EUR}$	$220 \text{ Tage} \times 0,38 \text{ EUR} \times 40 \text{ km} = 3.344 \text{ EUR}$
Insgesamt = 2.992 EUR	(Differenz = 352 EUR)

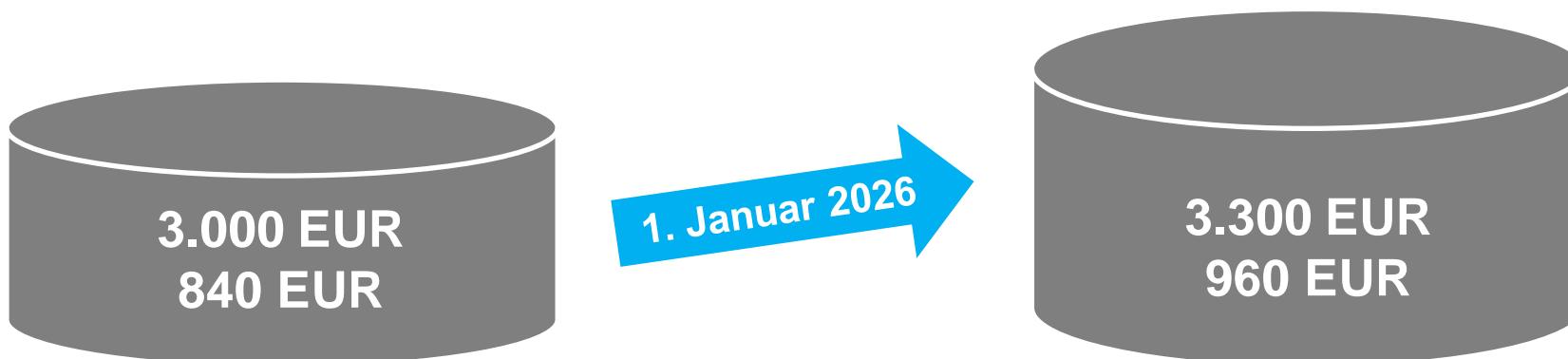
HINWEIS: Ab 2027 wird bei Unterschreiten des Grundfreibetrags weiterhin die **Mobilitätsprämie** gewährt, hierzu wird die zeitliche Befristung (bis Veranlagungszeitraum 2026) gestrichen.

LOHNSTEUER

Steueränderungsgesetz 2025

Erhöhung Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

- **Koalitionsvertrag** für die 21. Legislaturperiode (Zeile 1486): „*Wir werden die Übungsleiterpauschale auf 3.300 Euro und die Ehrenamtspauschale auf 960 Euro anheben.*“
- Zuletzt war Anpassung zum 1. Januar 2021 erfolgt, jetzt „moderate und an die Inflationsentwicklung angepasste Anhebung beider Freibeträge“ (gem. § 3 Nr. 26/26a EStG):



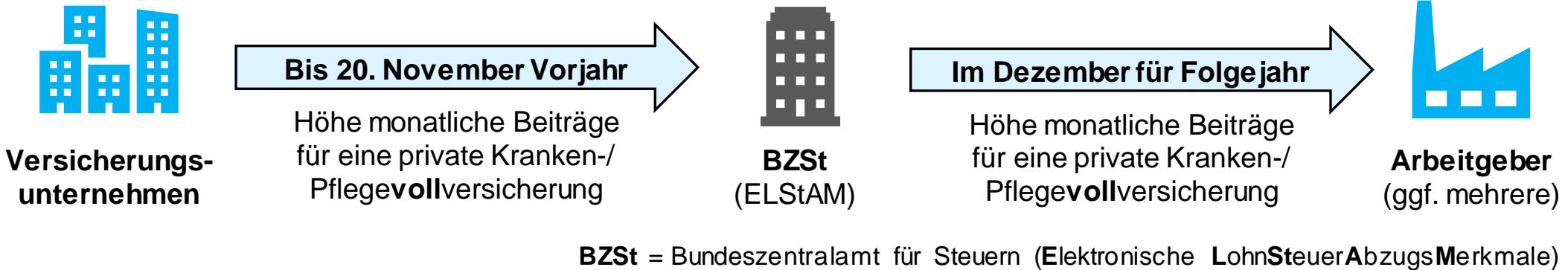
- Positive Auswirkungen ergeben sich u. a. bei geringfügig entlohten Beschäftigungen – siehe Geringfügigkeits-Richtlinien (Abschn. B, Pkt. 2.2.1.6)

LOHNSTEUER

Ausweitung ELStAM-Verfahren

Übermittlung private Kranken-/Pflegeversicherungsbeiträge

- **Lohnsteuerabzugsmerkmale** zur Gewährung steuerfreier Arbeitgeberzuschuss (§ 3 Nr. 62 EStG) oder zur Berechnung Vorsorgepauschale anstatt in Papierform **ab 2026 elektronisch**:



HINWEIS: Bei technischen Problemen wird in **zweijähriger Übergangszeit** nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber eine Ersatzbescheinigung in Papierform zugrunde legt (außer bei Widerspruch).

LOHNSTEUER

Ausweitung ELStAM-Verfahren

Übermittlung private Kranken-/Pflegeversicherungsbeiträge

- **Informationspflicht:** Vor Datenübermittlung müssen Versicherungsunternehmen in geeigneter Weise vollständig über Rechte und Pflichten informieren
- **Widerspruchsrecht Versicherungsnehmer**
 - Ausübung in beliebiger dokumentierbarer Form (z. B. Brief, E-Mail, Online-Tool) und nur mit Wirkung für die Zukunft
 - Individuell hinsichtlich Beitragshöhe/-arten oder Kalendermonate sowie Vertragsbestandteile
 - Optional bezogen auf versicherte Personen und/oder für einzelne Verträge unterschiedlich
 - Keine Datenübermittlung an das BZSt, ersatzweise vorgelegte (Papier-)Bescheinigungen dürfen Arbeitgeber **nicht berücksichtigen!**

PRAXIS-TIPP: Detaillierte Infos enthalten die BMF-Schreiben vom 3. Juni und 14. August 2025:
www.bmf.bund.de (Rubrik: Service/Publikationen)

LOHNSTEUER

Ausweitung ELStAM-Verfahren

Übermittlung private Kranken-/Pflegeversicherungsbeiträge

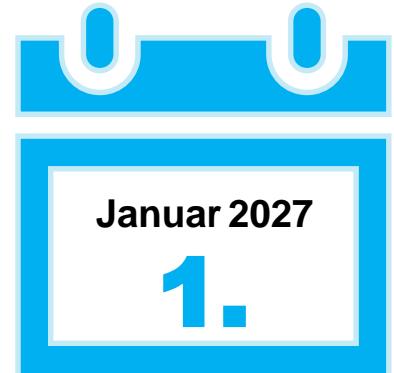
■ Steuerfreier Arbeitgeberzuschuss

- **Mehrfachbeschäftigung:** ELStAM werden jedem der Arbeitgeber bereitgestellt
- Arbeitgeber haben weiterhin **SV-rechtliche Prüfung** durchzuführen, ob sie zur Zahlung von KV/PV-Zuschüssen verpflichtet sind
- In der Regel ist die Hälfte der übermittelten KV/PV-Beiträge steuer-/beitragsfrei, jedoch **maximal** der Arbeitgeberanteil für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer
- Beitragshöhe KV/PV **muss** in Höhe ELStAM-Daten berücksichtigt werden, selbst wenn Arbeitnehmer eine abweichende (Papier-)Bescheinigung vorlegen sollte (nur Versicherungsunternehmen können Datenübermittlung korrigieren)
- **Gilt nicht** für Papierbescheinigung zum Lohnsteuerabzug vom Finanzamt

ACHTUNG: Wird das Widerspruchsrecht ausgeübt, sind steuer-/beitragsfreie Arbeitgeberzuschüsse grundsätzlich **ausgeschlossen!**

LOHNSTEUER

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz



Verbesserungen beim BAV-Förderbetrag

- Seit 2018: **30 % Zuschuss**, wenn Arbeitgeber zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn mind. 240 EUR/Kalenderjahr in Pensionsfonds/-kasse oder Direktversicherung einzahlen
- Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt **Verbesserungen**:

Monatliche Einkommensgrenze
bis 2026 = 2.575 EUR
ab 2027 = dynamisch
(3 % der BBG-RV)



Mindestförderbetrag
bis 2026/ab 2027
(unverändert):
30 % von 240 EUR =
72 EUR

Höchstförderbetrag
bis 2026 = 288 EUR
(30 % von 960 EUR)
ab 2027 = 360 EUR
(30 % von 1.200 EUR)

PRAXIS-TIPP: Weitere Infos zum Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz und FAQs unter:
www.bmas.de (Rubrik: Service/Gesetze und Verordnungen)

LOHNSTEUER

Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld



Steuerfortentwicklungsgesetz

- **Grundfreibetrag** steigt 2026 um 252 auf **12.348 EUR**
- „**Kalte Progression**“: Rechtsverschiebung der Tarifeckwerte (ohne Reichensteuer)
- Anhebung **Kinderfreibetrag** für 2026 um 78 auf **3.414 EUR**

Grundfreibetrag (Einzel-/Zusammenveranlagung)		Freibeträge Kinderexistenzminimum*	
2022	10.347 / 20.694 EUR	2022	8.548 EUR
2023	10.908 / 21.816 EUR	2023	8.952 EUR
2024	11.784 / 23.568 EUR	2024	9.540 EUR
2025	12.096 / 24.192 EUR	2025	9.600 EUR
2026	12.348 / 24.696 EUR	2026	9.756 EUR

*) Kinderfreibetrag plus Freibetrag für den Betreuungs-/Erziehungs-/Ausbildungsbedarf (= 2.928 EUR) je Kind

LOHNSTEUER

Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld



Steuerfortentwicklungsgesetz

- **Kopplung im Einkommensteuergesetz:** Werden Steuerfreibeträge für Kinder in Zukunft angehoben, wird das Kindergeld entsprechend erhöht (kaufmännisch gerundet auf volle Euro)
- Erhöhung **Kindergeld** pro Kind und Monat um **4 EUR** ab 1. Januar 2026:

Kindergeld (pro Monat)				
Gültigkeit	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder
2023/2024	250 EUR	500 EUR	750 EUR	1.000 EUR
2025	255 EUR	510 EUR	765 EUR	1.020 EUR
2026	259 EUR	518 EUR	777 EUR	1.036 EUR



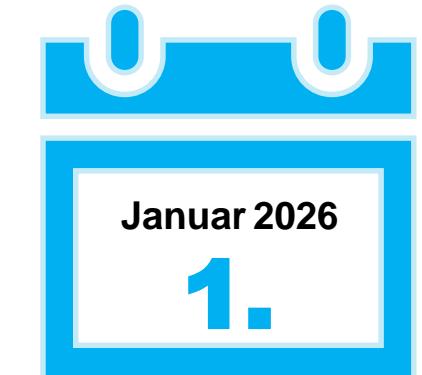


ARBEIT / SOZIALES



ARBEIT / SOZIALES

Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus



Einschränkung sog. **Vorbeschäftigungsverbot** nach Erreichen Regelaltersgrenze

Ermöglichen von sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen mit bisherigem Arbeitgeber (Höchstdauer von insgesamt 8 Jahren oder maximale Anzahl von 12 befristeten Arbeitsverträgen)

Verlängerung der **Haltelinie beim Rentenniveau** von 48 Prozent bis zum Jahr 2031

Soll Abkopplung der Renten von den Löhnen verhindern, die Mehraufwendungen der DRV werden aus Steuermitteln vom Bund erstattet und dadurch Auswirkungen auf den Beitragssatz vermieden

Angleichung der **Kindererziehungszeit** für vor 1992 geborene Kinder auf 3 Jahre („Mütterrente III“)

In der gesetzlichen Rentenversicherung betragen anrechnungsfähige Kindererziehungszeiten derzeit für ab 1992 geborene Kinder 3 Jahre, aber für davor geborene Kinder nur 2,5 Jahre

Einführung „**Frühstartrente**“ für jedes Kind vom 6. bis 18. Lebensjahr in Bildungseinrichtungen
Staat zahlt 10 EUR/Monat pro Kind in Kindergarten, privater Wirtschaft, Berufsschule, Fortbildung, Altersvorsorgedepot ein; Sparen ab 18 möglich (jährlicher Höchstbetrag); Erträge sind bis zum Renteneintritt steuerfrei

Noch keinem Gesetzgebungsverfahren zugeordnet!

ARBEIT / SOZIALES

Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus

Finanzielle Auswirkungen	Überhaupt noch finanzierbar?								
	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2035	2040
Geltendes Recht									
Beitragssatz in %	18,6	18,6	18,7	19,9	20,0	20,0	20,4	21,2	21,4
Rentenniveau in %	48,0	48,1	48,0	48,1	47,3	47,0	47,0	45,7	45,0
Ausgaben in Mrd. Euro	394,4	413,1	433,6	454,1	468,5	483,3	502,7	572,7	659,1
Künftiges Recht									
Beitragssatz in %	18,6	18,6	18,8	20,0	20,0	20,0	20,3	21,2	21,4
Rentenniveau in %	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	48,0	46,7	46,0
Ausgaben in Mrd. Euro	394,4	412,9	433,5	463,0	476,3	496,9	518,3	589,9	677,5

Quelle: BT-Drs. 21/1929 vom 1. Oktober 2025

Finanziert aus Steuern

ARBEIT / SOZIALES

Aktivrentengesetz

Steuerliche Förderung von Arbeitnehmern im Rentenalter



Aktivrente soll wegen Fachkräftemangel (Stichwort „Babyboomer“) längeres Arbeiten attraktiver machen

Bei Weiterarbeit nach Erreichen Regelaltersgrenze und Entrichtung von RV-Beiträgen sind bis zu 2.000 EUR/Monat steuerfrei (§ 3 Nr. 21 EStG-E) – unterliegen auch nicht dem Progressionsvorbehalt

Evaluierung nach zwei Jahren: Fortsetzung nach 2029? Einbeziehung von Selbstständigen?



Teilzeitaufstockungsprämie soll wirksamen Anreiz zur Ausweitung der Arbeitszeit setzen

Bei Erhöhung der Wochentagsarbeitszeit von Teilzeit- bis Zusätzlich gewährter Arbeitslohn bis max. 4.500 EUR steuerfrei (§ 3 Nr. 73 EStG-E)

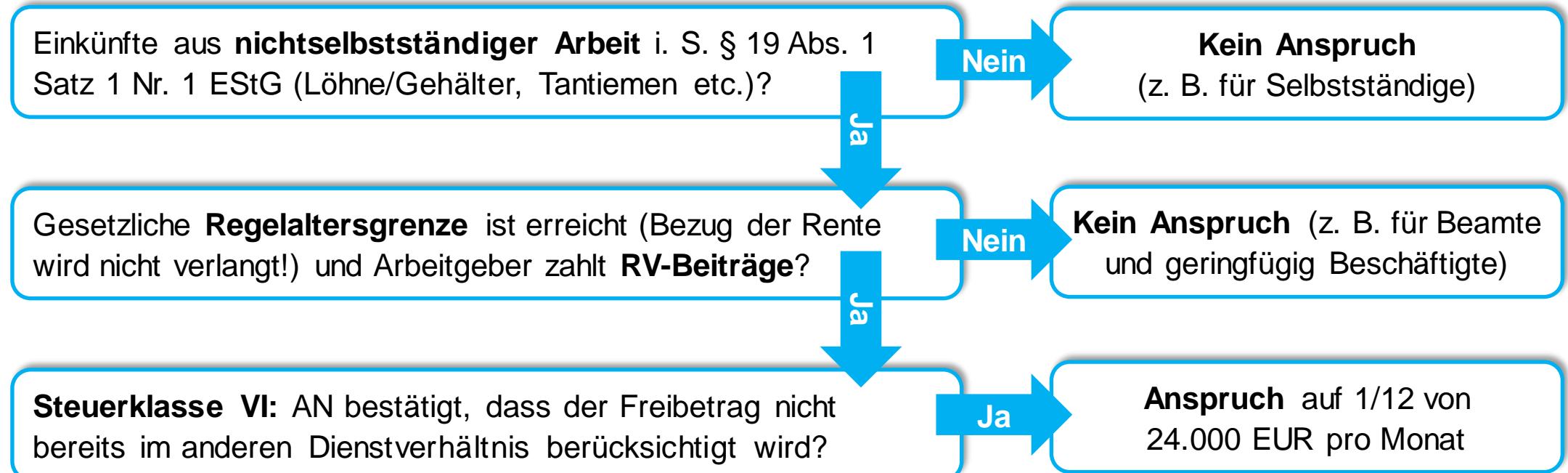
Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen, soweit sie 25 % des Grundlohns nicht übersteigen

Bei tatsächlich geleisteten Überstunden (über Normalzeit hinaus) bleiben tatsächlich gewährte Zuschläge steuerfrei (§ 3b Abs. 4 EStG-E)

ARBEIT / SOZIALES

Aktivrentengesetz

- **Koalitionsvertrag** für die 21. Legislaturperiode (Zeile 611): „*Statt einer weiteren Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters wollen wir mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente. Dabei setzen wir auf Freiwilligkeit. Arbeiten im Alter machen wir mit einer Aktivrente attraktiv.*“



ARBEIT / SOZIALES

Aktivrentengesetz

Steuerfreiheit bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren

- **Regelaltersgrenze erreicht:** ab Jahrgang 1964 = 67 Jahre, Übergangsregelung stufenweise Anhebung: siehe Tabelle
- **Arbeitgeber zahlt RV-Beiträge:** Versicherungsfreiheit tritt nur ein, wenn zwei Voraussetzungen kumulativ vorliegen:
 1. Erreichen der Regelaltersgrenze
 2. Bezug einer Vollrente wegen AltersInfofern zahlt der Arbeitgeber entweder hälftige RV-Beiträge bzw. einen höheren Anteil bei Anwendung Übergangsbereich (gem. § 168 SGB VI) oder die Hälfte des Beitrags, der bei RV-Pflicht zu zahlen wäre (gem. § 172 SGB VI)

WICHTIG: Beitragsfreiheit besteht bei der Aktivrente also nicht, vielmehr erhöhen diese Beiträge künftig die Einnahmeseite der Sozialversicherung und stabilisieren sie.

Geburtsjahr	Anhebung um ... Monate	auf Alter	
		Jahr	Monat
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
ab 1964	24	67	0

ARBEIT / SOZIALES

Aktivrentengesetz

Steuerfreiheit bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren

BEISPIEL

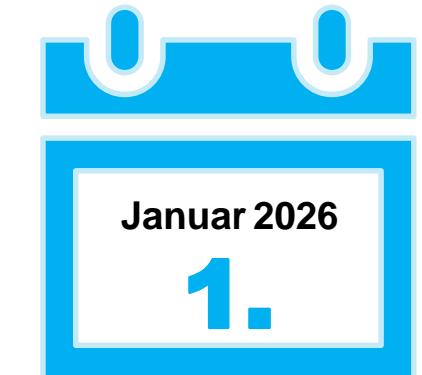
Ein Arbeitnehmer (15.2.1960) erreicht im Juni 2026 seine Regelaltersgrenze (66 Jahre/4 Monate). Seine bisherige Beschäftigung gibt er auf und bezieht ab 1. Juli 2026 Betriebsrente. Zeitgleich nimmt er eine neue Beschäftigung für 2.000 EUR/Monat bei einem Buchführungsbüro auf (Steuerklasse VI).

- Es handelt sich um Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit i. S. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG. Die Regelaltersgrenze ist erreicht und das Buchführungsbüro zahlt RV-Beiträge. Nach erfolgter Bestätigung des Arbeitnehmers, dass der Steuerfreibetrag nicht im anderen Dienstverhältnis (Betriebsrentner) berücksichtigt wird, kann die Aktivrente Anwendung finden. Das Gehalt bleibt in voller Höhe von 2.000 EUR/Monat steuerfrei. Das Buchführungsbüro hat die Bestätigung zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

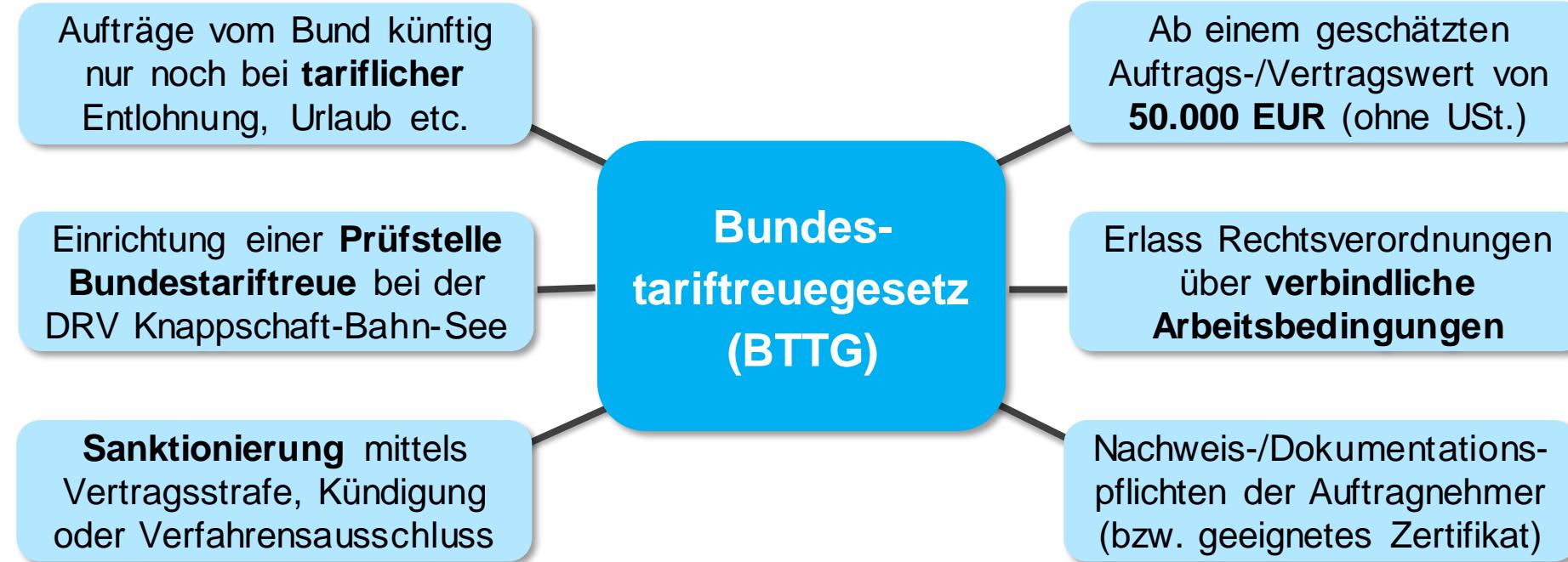
HINWEIS: Würde das Gehalt 4.000 EUR betragen, wären dennoch nur 2.000 EUR im Monat steuerfrei, weil der Steuerfreibetrag von 24.000 EUR – im Rahmen einer „Zwölftelung“ – nur für Kalendermonat gewährt wird, in denen die Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen.

ARBEIT / SOZIALES

Bundestariftreuegesetz



Tariftreue per Gesetz bei Aufträgen des Bundes



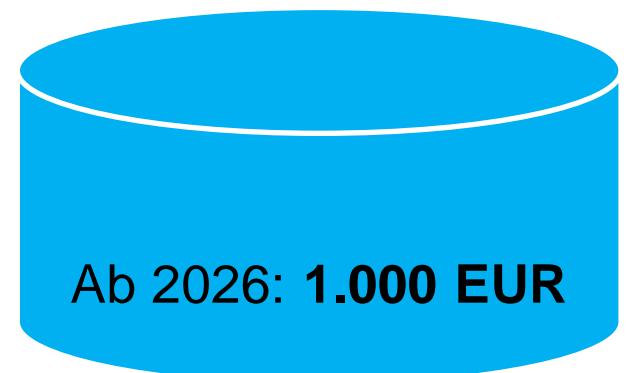
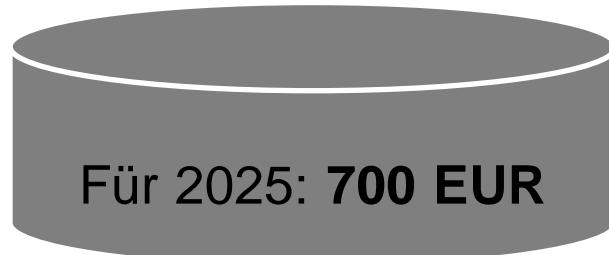
PRAXIS-TIPP: Weitere Infos zum Tariftreuegesetz stehen zur Verfügung unter:
www.bmas.de (Rubrik: Service/Gesetze und Verordnungen)

ARBEIT / SOZIALES

Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

Künstlersozialabgabe: Bagatellgrenze steigt 2026 erneut

- Abgabepflicht nur, sofern im Kalenderjahr erteilte Aufträge sog. **Bagatellgrenze** übersteigen (Tatbestandsmerkmal „nicht nur gelegentlich“ seit 2023 gestrichen):



- Keine Anwendung bei **typischen Verwertern** wie Verlagen oder Werbeagenturen
- Ausführliche Infos in „**Informationsschrift Nr. 1**“ (www.kuenstlersozialkasse.de)

HINWEIS: Gemäß KSA-VO 2026 sinkt der Abgabesatz von 5,0 % (2025) auf **4,9 % (2026)**.

ARBEIT / SOZIALES

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2026

Wichtige Sozialversicherungswerte

Bezugsgröße (Monat)

- Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Bundeseinheitlich

3.955,00 EUR

Beitragsbemessungsgrenze (Monat)

- Kranken- und Pflegeversicherung
- Renten- und Arbeitslosenversicherung

5.812,50 EUR

8.450,00 EUR

Versicherungspflichtgrenze (Jahr)

- Allgemeine
- Besondere (PKV am 31.12.2002)

77.400,00 EUR

69.750,00 EUR

(Höchst-)Beitragszuschuss (Monat)

- Krankenversicherung mit Krankengeld*
- Krankenversicherung ohne Krankengeld*
- Pflegeversicherung

424,31 EUR

406,88 EUR

104,63 EUR, Sachsen: 75,56 EUR

*) Ohne individuellen (GKV) bzw. durchschnittlichen (PKV) Zusatzbeitrag

ARBEIT / SOZIALES

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2026

Beitrags- und Umlagesätze

Krankenversicherung

- Allgemeiner Beitragssatz **14,60 %**
- Ermäßigter Beitragssatz **14,00 %**
- Individueller Zusatzbeitrag **3,39 %**
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag **2,90 %**

Rentenversicherung

18,60 %

Arbeitslosenversicherung

2,60 %

Pflegeversicherung

3,60 %

- Beitragszuschlag Kinderlose **0,60 %**

Umlage 1 (Krankheit)

- bei **50 %** Erstattung **2,20 %**
- bei **60 %** Erstattung **3,00 %**

Umlage 2 (Mutterschaft)

- bei **100 %** Erstattung **0,20 %**

Insolvenzgeldumlage

0,15 %

ARBEIT / SOZIALES

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2026

Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2026

Eingang Beitrags- nachweis	Jan. 26.	Feb. 23.	März 25.	April 24.	Mai 22.	Juni 24.
	Juli 27.	Aug. 25.	Sept. 24.	Okt. 26.	Nov. 24.	Dez. 22.

Zahlungs- eingang	Jan. 28.	Feb. 25.	März 27.	April 28.	Mai 27.	Juni 26.
	Juli 29.	Aug. 27.	Sept. 28.	Okt. 28.	Nov. 26.	Dez. 28.



**Vielen Dank
für Ihr Interesse!**

ikk gesund
plus