

2026

Das ABC der betrieblichen Entgeltabrechnung

Update Lohn & Gehalt 2026

Marc Wehrstedt



inklusive Neuerungen 2026:

- Aktivrente
- ELStAM-Neuerungen
- Sofortmeldungen neue Branchen
- Mindestlohn
- Minijobregelungen
- Neue Rechenwerte zur Sozialversicherung

Update Lohn & Gehalt 2026
Das ABC der betrieblichen Entgeltabrechnung

ISBN 978-3-8125-3988-3

Steuerlich voll absetzbar, wenn bezahlt (BFH, XR 6/85)

Herausgeber: Dilan Wartenberg, Bonn

Autor: Marc Wehrstedt, Gehrden

Produktverantwortliche: Joanna Müller, Bonn

Satz: OtterbachMedien, Freudenberg

Herstellung: Sebastian Gerber, Bonn

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH,

Werner-von-Siemens-Straße 13, 53340 Meckenheim

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier

Umschlag Illustrationen: © FAHMI – stock.adobe.com

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://d-nb.de> abrufbar.

Alle Angaben in „Update Lohn & Gehalt 2026“ wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Die ihnen zugrunde liegenden Regelungen unterliegen allerdings ständigen Veränderungen. Davon sind besonders die angegebenen Beitragssätze, Grenzwerte und Leistungsinhalte tangiert. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden.

© 2026 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn

Eingetragen im Handelsregister Bonn HRB 8165

Kundendienst:

Telefon: 0228/9550160

Telefax: 0228/3696480

E-Mail: kundendienst@personalwissen.de

<https://www.personalwissen.de/ausgaben/update-lohn-gehalt>



Marc Wehrstedt

Update Lohn & Gehalt **2026**

Profitieren Sie von diesem einzigartigen Zusatz-Service im Internet

Das brandaktuelle „Update Lohn & Gehalt 2026“ bietet Ihnen alle wichtigen Informationen, die für Ihre Lohnbuchhaltung im Jahr 2026 von Bedeutung sind. Nehmen Sie sich Ihr persönliches Exemplar gleich einmal vor und entdecken Sie hilfreiche Praxisbeispiele aus dem Abrechnungsallday sowie wertvolle Tipps und Musterberechnungen.

In Ihrem „Update Lohn & Gehalt 2026“ finden Sie umfassende Informationen zu den relevanten Neuerungen im Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Besonders im Fokus stehen die Anpassungen der **Beitragsbemessungsgrenzen**, die **Sozialversicherungswerte und Steuerfreibeträge** sowie die aktuellen Änderungen im ELStAM-Verfahren für privat krankenversicherte Arbeitnehmer und die Neuerungen zur Aktivrente. Natürlich wird auch die Änderung des **Mindestlohns** mit all ihren Auswirkungen auf Mini- und Midijobber unter die Lupe genommen.

Die Ausgabe bietet zudem nützliche Schnellübersichten und praxisbewährte Checklisten, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit direkt einsetzen können.

Alle wichtigen Informationen und weiteren Arbeitshilfen haben wir Ihnen zudem unter <https://www.personalwissen.de/ausgaben/update-lohn-gehalt> zum Download bereitgestellt, sodass Sie und Ihre Mitarbeiter diese Ressourcen schnell und effizient in Ihrem Arbeitsalltag einsetzen können.



Tipp: Wenn Sie in Ihrem „Update Lohn & Gehalt 2026“ dieses Symbol entdecken, wissen Sie auf einen Blick, dass Sie unter <https://www.personalwissen.de/ausgaben/update-lohn-gehalt> zusätzliche Arbeitshilfen zu diesem Stichwort finden.

Inhaltsverzeichnis

▶ A1-Bescheinigung	7
▶ Abfindung.....	10
▶ Altersentlastungsbetrag	13
▶ Anrufungsauskunft	14
▶ Arbeitsentgelt/Arbeitslohn.....	16
▶ Arbeitszeiterfassung	17
▶ Ausgleichskassen U1/U2.....	19
▶ Beitragsabschlag zur Pflegeversicherung	22
▶ Beitragsberechnung.....	24
▶ Beitragsgruppenschlüssel	28
▶ Beitragsnachweis	30
▶ Beitragszuschlag Pflegeversicherung	33
▶ Beitragszuschuss	35
▶ Betriebliche Altersvorsorge.....	38
▶ Betriebsprüfung.....	46
▶ DEÜV-Meldungen.....	50
▶ Dienstfahrzeug.....	57
▶ Einmalzahlungen.....	63
▶ Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.....	65
▶ ELStAM	67
▶ Elternzeit	71
▶ Entgeltfortzahlung	73
▶ Geldwerter Vorteil	77
▶ Gesellschafter-Geschäftsführer	79
▶ Insolvenzgeldumlage.....	81
▶ Jahresabschluss.....	83
▶ Kurzarbeitergeld.....	88

▶ Kurzfristig Beschäftigte	92
▶ Lohnersatzleistungen/Entgeltersatzleistungen	97
▶ Lohnnachweis (elektronisches Verfahren)	99
▶ Lohnpfändung	101
▶ Lohnsteueranmeldung	105
▶ Lohnsteuerberechnung	107
▶ Lohnsteuerbescheinigung	111
▶ Lohnsteuerpauschalierung	113
▶ MärzklauseL	118
▶ Mehrfachbeschäftigung	120
▶ Mindestlohn	123
▶ Minijob	127
▶ Mutterschaft	133
▶ Nettolohnvereinbarung	138
▶ Personengruppenschlüssel	140
▶ Rechengrößen 2025/2026	141
▶ Reisekosten	142
▶ Rentner	145
▶ SFN-Zuschläge	150
▶ Studenten/Praktikanten/ Schüler	154
▶ Teillohnzahlungszeiträume	161
▶ Übergangsbereich	165
▶ Übungsleiterfreibetrag	169
▶ Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit	171
▶ Zusatzbeitrag Krankenversicherung	173
▶ Stichwortverzeichnis	175

A1-Bescheinigung

■ **Die A1-Bescheinigung ist ein Nachweisformular, welches für entsendete Arbeitnehmer innerhalb Europas mitgeführt werden muss, wenn diese temporär im Ausland tätig sind. Die Bescheinigung dient als Nachweis, dass die deutschen Sozialversicherungsvorschriften gelten.**

A1-Bescheinigung sorgt vor

Werden Arbeitnehmer ins Ausland entsendet und arbeiten temporär dort, gelten im Grunde auch die ausländischen Sozialversicherungsvorschriften, und dortige Sozialversicherungsbeiträge werden fällig.

Innerhalb der EU-Staaten, Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz gilt jedoch ein besonderes Verfahren. Danach gelten für einen bestimmten Zeitraum auch bei einer Entsendung eines Arbeitnehmers die Sozialversicherungsregeln des Heimatlandes weiter. Doppelte Beiträge im Einsatz- und Heimatland werden dadurch nicht fällig.

Weist der Arbeitnehmer die Zugehörigkeit zu seinem Heimatstaat durch eine A1-Bescheinigung nach, gelten für ihn während der Auslandstätigkeit weiterhin die Sozialversicherungsregelungen des Heimat- und nicht die des derzeitigen Beschäftigungslandes.

Mit dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union gelten für das Vereinigte Königreich in puncto Entsendung im Grunde die Regelungen eines Drittstaates. Seit 2021 regelt jedoch ein Partnerschaftsvertrag die Beziehungen, sodass die gewohnte Arbeitnehmerfreizügigkeit vielfach bestehen bleibt.

Europäischer
Wirtschaftsraum und
Schweiz

Heimat
SV-Regelungen durch
A1-Bescheinigung

Auswirkungen Brexit

Link-Tipp: Unter www.dvka.de finden Sie die aktuellen Entwicklungen sowie zahlreiche weitere Informationen zu Auslandseinsätzen der Arbeitnehmer.



Voraussetzungen der A1-Bescheinigung

- ▶ Der entsendete Arbeitnehmer ist in einem Betrieb tätig, der seine gewöhnliche Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt.
- ▶ Der Arbeitnehmer ist während des Auslandseinsatzes auf Rechnung des Betriebs tätig.
- ▶ Die deutschen Rechtsvorschriften haben für den Arbeitnehmer mindestens einen Monat vor der Entsendung gegolten.

- ▶ Der Auslandseinsatz dauert voraussichtlich nicht länger als 24 Monate.
- ▶ Die zeitliche Befristung ist im Voraus festgelegt und ergibt sich aus einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder der Art der Tätigkeit.
- ▶ Es wird kein anderer Mitarbeiter des Unternehmens im Ausland abgelöst.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden.



Beispiel: Anton Albert ist Architekt bei einem Kölner Bauunternehmen. Für ein neues Bauprojekt in Paris wird er für voraussichtlich 10 Tage dort einmalig eingesetzt. Er löst dabei keinen vorher entsandten Mitarbeiter ab.

Da das Bauunternehmen seine gewöhnliche Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübt, die Entsendung 24 Monate nicht überschreitet, der Arbeitnehmer weiterhin auf Rechnung des Bauunternehmens tätig ist und keine zuvor entsandte Person ablöst, kann eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden.

Kurzaufenthalte

Zu beachten gilt, dass eine A1-Bescheinigung auch vorliegen muss, wenn sich ein Arbeitnehmer nur stundenweise im Ausland aufhält. Es gibt **keine zeitliche „Bagatellgrenze“**.



Praxis-Tipp: In einigen Mitgliedstaaten ist vor einer Entsendung auch eine Meldung im Meldeportal des Landes nötig, z. B. Niederlande. Informieren Sie sich daher rechtzeitig über die Voraussetzungen bei Auslandsentsendungen.

Entsendung in mehrere Länder

Sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, gelten während des Auslandseinsatzes die Sozialversicherungsvorschriften des Einsatzlandes.

Es ist es auch möglich, einen A1-Antrag für die Entsendung in **mehreren Mitgliedstaaten** online zu stellen. Dies gilt für Arbeitnehmer, die berufsmäßig in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, wie beispielsweise Fern- oder Busfahrer.

A1-Antrag durch Arbeitgeber elektronisch

Bei Auslandseinsätzen innerhalb der EU-Staaten und den weiteren genannten Ländern (sog. EWR-Staaten) ist stets rechtzeitig vor dem Auslandseinsatz eine A1-Bescheinigung zu beantragen.

Die A1-Bescheinigung soll elektronisch über die systemgeprüfte Lohnsoftware beantragt werden.

**Elektronischer Antrag
per Lohnsoftware**

Für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer ist dies die Krankenkasse des Versicherten. Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern geht der Antrag an die Rentenversicherung und bei Mitgliedern berufsständischer Versorgungseinrichtungen (z. B. Ärzte, Steuerberater, Rechtsanwälte usw.) an deren Datenannahmestelle (DASBV).

**Verschiedene
A1-Empfänger**

Die Krankenkassen und die Deutsche Rentenversicherung sind verpflichtet, **innerhalb von 3 Arbeitstagen** auf einen A1-Antrag elektronisch zu antworten. Das gilt auch im Ablehnungsfall.

**Rückmeldung auf
A1-Antrag**

Praxis-Tipp: Stellen Sie den A1-Antrag rechtzeitig vor einem Auslandsaufenthalt Ihrer Arbeitnehmer.



Sofern ein bereits geplanter Auslandseinsatz verschoben, geändert oder abgesagt werden muss, die A1-Bescheinigung jedoch schon beantragt worden ist, muss diese storniert werden.

Stornierung A1

Die bewilligte A1-Bescheinigung erhalten Sie über Ihre Lohnsoftware in Form eines ausdrucksbaren PDFs. Sie muss dem Arbeitnehmer nur zugänglich gemacht werden. Das kann auch eine E-Mail auf dem Smartphone des Arbeitnehmers sein.

Praxis-Tipp: Dennoch sollten die entsandten Arbeitnehmer (soweit möglich) eine ausgedruckte A1-Bescheinigung im Ausland bei sich führen.



Wird ein Arbeitnehmer im Ausland bei einer Kontrolle ohne A1-Bescheinigung erwischt, kann dies hohe finanzielle Strafen nach sich ziehen. Daher sollten die Arbeitnehmer im Ausland immer eine A1-Bescheinigung mit sich führen.

A1-Pflicht

Die Bearbeitungsdauer von 3 Arbeitstagen kann in der Praxis oftmals zu lang sein, sodass der Mitarbeiter vor einer Antwort den Auslandseinsatz antreten muss. Sofern ein Arbeitnehmer trotz fehlender A1-Bescheinigung den Auslandseinsatz antreten muss, geben Sie ihm wenigstens eine Kopie der Antragsunterlagen mit.

Wenn die Zeit drängt

Lesen Sie auch:

Reisekosten

Abfindung

■ Als Lohnprofi wissen Sie, dass Sie prüfen müssen, ob es sich um eine echte oder unechte Abfindung handelt. Denn dann gelten Sonderregelungen. Seit 2025 ist die Fünftelregelung jedoch nicht mehr im Lohnbüro durchzuführen, sondern nur noch zu melden, ob sie gegebenenfalls anzuwenden ist.

Entlassungsentschädigungen sind beitragsfrei

Entlassungs-
entschädigung
ist beitragsfrei

Abfindungen, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden (Entlassungsentschädigungen), sind regelmäßig einmalige Zuwendungen und sozialversicherungsfrei. Denn sie gelten als Entschädigung für den Verlust der Verdienstmöglichkeit.

In der Lohnabrechnung selbst sind solche Entlassungsabfindungen regelmäßig als „besondere Abfindungs-Lohnart“ zu erfassen, die beitragsfrei abzurechnen ist.

Steuerpflichtig

Aus steuerlicher Sicht sind Abfindungen jedoch grundsätzlich steuerpflichtig. Allerdings kommt bei Abfindungen regelmäßig die Fünftelregelung zur Anwendung, sodass der Arbeitnehmer oft steuerlich begünstigt wird. Anders als in der Vergangenheit wird die Fünftelregelung jedoch nicht mehr durch den Betrieb berechnet, sondern nunmehr vom Finanzamt.



Beispiel: Arne Albers wird zum 30.11.2026 entlassen. Er war seit Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Er erhält eine Abfindung als Entlassungsentschädigung in Höhe von 10.000 €.

Die Abfindung ist sozialversicherungsfrei. In der Lohnabrechnung müssen Sie eine Günstigerprüfung durchführen, ob die Fünftelregelung bei der Besteuerung zum Tragen kommt.

Sonderfall:
Minijobber

Bei Minijobbern, die pauschal mit 2 % versteuert werden, sind Abfindungen nach den ELStAM des Minijobbers abzurechnen. Eine Versteuerung mit der 2%-Pauschsteuer ist nicht zulässig.

Achten Sie auf unechte Abfindungen

„Unechte Abfindung“
ist beitragspflichtig

Wird eine Abfindung gezahlt, obwohl das Arbeitsverhältnis (in abgeänderter Form) weiterbesteht, handelt es sich um eine „unechte“ Abfindung und somit um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Es kann

sich dabei beispielsweise um eine Abfindung wegen Verringerung der Wochenarbeitszeit handeln, aber auch um Abfindungen für die Umsetzung in einen anderen Betriebsteil, auf einen schlechter bezahlten oder geringer qualifizierten Arbeitsplatz.

So funktioniert die Fünftelregelung für die Steuer

Ziel der Fünftelregelung ist es, bei Sonstigen Bezügen (Einmalzahlungen) die Steuerprogression abzumildern. Dabei wird grundsätzlich eine Steuerermäßigung erzielt. Hier wird der Sonstige Bezug durch 5 geteilt und die Lohnsteuer auf dieses Fünftel nach der Jahrestabelle berechnet. Die so ermittelte Steuerbelastung wird dann wiederum mit 5 multipliziert und für die Besteuerung des Sonstigen Bezugs angesetzt.

Fünftelregelung mildert Steuerprogression

Seit 2025 wird die Fünftelregelung jedoch nicht mehr im Rahmen der Lohnabrechnung ermittelt, sondern erfolgt im Nachgang durch das Finanzamt.

Finanzamt prüft

Sie müssen nun „nur noch“ beurteilen, ob die Fünftelregelung angewendet werden könnte. Dafür ist in der Lohnsoftware ein entsprechendes Kennzeichen zu setzen. Ob es dann letztlich zur Anwendung der Fünftelregelung kommt, entscheidet das zuständige Finanzamt.

Es gibt auch Konstellationen, in denen die Fünftelregelung zu einer höheren Lohnsteuer führt als die Normalbesteuerung. Dann darf die Fünftelregelung nicht angewendet werden.

Per Gesetz ist die Lohnsteuer aber zu ermäßigen, deshalb ist nun vom Finanzamt stets eine Vergleichsrechnung durchzuführen (Günstigerprüfung) und die für den Arbeitnehmer günstigere Variante anzuwenden. Die Fünftelregelung kommt insbesondere bei Entlassungsabfindungen und Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten in der betrieblichen Entgeltabrechnung zum Tragen.

Günstigerprüfung

Vergütung bei mehrjähriger Tätigkeit

Eine Tätigkeit gilt als mehrjährig, wenn sie sich mindestens über **2 Kalenderjahre** erstreckt und einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten umfasst. Die Fünftelregelung ist dabei nur anwendbar, wenn es sich um „außerordentliche Einkünfte“ handelt. Damit ist eine Zusammenballung von Einkünften gemeint. Diese liegt vor, wenn der Sonstige Bezug neben den laufenden Bezügen gezahlt wird. Da dies der Regelfall ist, kann dies stets unterstellt werden.

Tätigkeit muss mehrjährig sein

**Zusammengeballte
Einkünfte bei
Abfindung**

So verfahren Sie bei Entlassungsabfindungen

Bei Entlassungsabfindungen muss ein Zusammenballen von Einkünften vorhanden sein. Eine solche Zusammenballung ist anzunehmen, wenn Zahlungen, die sich bei normalem Ablauf auf mehrere Jahre verteilt hätten, in einem Betrag geleistet und demnach auch in einem Veranlagungszeitraum besteuert werden. Der Begriff „Zusammenballung“ setzt also voraus, dass die Entschädigung in einem Kalenderjahr zufließt. Die Verteilung einer Entschädigung auf 2 oder mehr Jahre führt somit regelmäßig zum Verlust der ermäßigten Besteuerung.

Es ist also zu beachten, dass die Abfindung in einem Kalenderjahr zu zahlen ist und das Zusammenballen von Einkünften im Vergleich zum weggefallenen Einkommen vorliegen muss. Dies ist der Fall, wenn

1. die Abfindung den bis zum Jahresende weggefallenen Lohn überschreitet oder
2. im Jahr der Abfindung noch weitere Einkünfte erzielt werden, die ohne das Beschäftigungsende nicht erzielt worden wären.

**Vergleich mit
Vorjahr**

Bei diesem Vergleich können Sie aus Vereinfachungsgründen auf das Entgelt aus dem Vorjahr abstellen.

LStB Zeile 10

Auswirkungen auf die Lohnsteuerbescheinigung

Wenn die Fünftelregelung bei der Lohnsteuerberechnung anzuwenden sein könnte bzw. die Fünftelregelung bei der Besteuerung in Betracht kommen könnte, ist der ermäßigt besteuerte Sonstige Bezug in Zeile 10 der Lohnsteuerbescheinigung zu hinterlegen.

Lesen Sie auch:

ELStAM; Lohnsteuerberechnung; Lohnsteuerbescheinigung

Altersentlastungsbetrag

■ **Ältere Arbeitnehmer werden steuerlich begünstigt, wenn sie in der Lohnabrechnung den Altersentlastungsbetrag nutzen. Damit mindern Sie die Steuerlast nachhaltig für den Mitarbeiter. Den Altersentlastungsbetrag können Sie einsetzen, wenn der Arbeitnehmer individuell nach Steuerklasse bzw. ELStAM abgerechnet wird und das 64. Lebensjahr zum Beginn des Kalenderjahres bereits vollendet hat. Das sind 2026 Arbeitnehmer, die ab 02.01.1961 geboren sind.**

Sie müssen eigenständig handeln

Da der Altersentlastungsbetrag nicht Teil der elektronischen **Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)** ist, müssen Sie in der Lohnabrechnung selbst reagieren und den Altersentlastungsbetrag selbstständig für die Lohnsteuerberechnung berücksichtigen.

Ein eigenständiger Antrag des Arbeitnehmers ist hier nicht erforderlich. Die Lohnprogramme haben in der Regel ein eigenes Checkfeld für den Altersentlastungsbetrag, welches vom Lohnsachbearbeiter manuell zu setzen ist.

In der Sozialversicherung wirkt sich der Altersentlastungsbetrag nicht aus, sodass er keine Auswirkungen auf die Beitragsberechnung hat. Also er nicht beitragsmindernd wirkt.

Im Downloadbereich finden Sie eine aktuelle Tabelle zum Altersentlastungsbetrag.

Altersentlastungsbetrag verringert die Steuerlast

Wenn Sie den Altersentlastungsbetrag nutzen können, dann werden die Steuern nicht vom ursprünglichen Steuerbruttoentgelt bemessen, sondern von einem etwas niedrigeren Betrag. Hier wird nämlich das Steuerbrutto um den monatlichen Altersentlastungsbetrag verringert.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Lohnsteuerberechnung; Rentner

Altersentlastungsbetrag selbst prüfen



Steuersenkung

Anrufungsauskunft

■ **Wenn Sie in einem konkreten Fall unsicher sind, ob Sie die richtige steuerliche Beurteilung des Sachverhalts vornehmen, kann Ihnen die Anrufungsauskunft helfen. Denn in steuerlichen Angelegenheiten können Sie eine verbindliche Antwort kostenlos vom Finanzamt verlangen.**

Lohnsteuerliche Fragestellung

Bei der Anrufungsauskunft erhalten Sie vom Finanzamt eine Beurteilung zu einem zuvor geschilderten Sachverhalt oder einer konkreten Fragestellung. Der Nutzen für Sie: Durch die Anrufungsauskunft sind Sie von der Lohnsteuerhaftung befreit. Allerdings muss der Sachverhalt dabei vorher von Ihnen genauso beschrieben sein, wie Sie ihn in der Praxis umgesetzt haben. Um dies zu beweisen, stellen Sie einen Antrag auf Anrufungsauskunft immer schriftlich.

Das können Sie prüfen lassen

Wichtig bei der Anrufungsauskunft ist, dass sich Ihre Frage auf steuerliche Sachverhalte beschränkt. Hierbei antwortet das Finanzamt nur auf steuerliche Fragen. Sie können beispielsweise folgende Konstellationen klären lassen:

Prüffelder

- ▶ Ob es sich bei einem Arbeitnehmer um einen Selbstständigen oder einen angestellten Arbeitnehmer handelt.
- ▶ Ob es sich in einem speziellen Fall um eine steuerpflichtige oder steuerfreie Zahlung handelt, z. B., wenn Sie eine steuerlich begünstigte Lohnart nutzen, um die Geringfügigkeitsgrenze von 603 € monatlich nicht zu gefährden.
- ▶ Wie die Lohnsteuer zu berechnen ist, wenn Sie Arbeitslohn für mehrere Jahre zahlen.
- ▶ Wie die Lohnsteuer bei ausländischen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit einem Doppelbesteuerungsabkommen zu berechnen ist.

Das Betriebsstätten-Finanzamt ist Ihr Ansprechpartner

Ansprechpartner

Sie stellen den Antrag auf Anrufungsauskunft an das zuständige Betriebsstätten-Finanzamt. Nur dann kann sie auch eine Bindungswirkung entfalten. Das Betriebsstätten-Finanzamt ist das Finanzamt, an das Sie die Lohnsteueranmeldungen versenden. Genauer gesagt: das Finanzamt, in dessen Bezirk sich die Geschäftsleitung Ihres Betriebs befindet.

Erklären Sie Ihren Sachverhalt detailliert und schriftlich

Um sich später auf die Anrufungsauskunft berufen zu können, sollten Sie den Sachverhalt, den Sie beurteilt haben wollen, möglichst genau beschreiben. Geben Sie Ihre Anfrage stets in schriftlicher Form ab. Zwar ist auch die mündliche oder telefonische Anrufungsauskunft möglich. Doch können Sie diese kaum als Nachweis nutzen.

Bestehen Sie deshalb immer auf einer schriftlichen Stellungnahme des Finanzamts. Denn nur diese kann Ihnen später im Streitfall als Nachweis dienen. So können Sie im Zweifel auch eine fehlerhafte Auskunft seitens der Finanzverwaltung nachweisen und genießen Vertrauensschutz, wenn Sie sich an die ausgeführten Vorgaben gehalten haben.

Die Anrufungsauskunft endet auch einmal

Sie können sich so lange auf eine Anrufungsauskunft berufen, bis sich die dazugehörige Rechtsauffassung ändert. Dann wird die Anrufungsauskunft automatisch unwirksam. Dazu erhalten Sie vom Finanzamt leider keine Mitteilung. Vielmehr sind Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, die aktuellen Entwicklungen im Lohnsteuerrecht zu beobachten und auf Änderungen zu achten.

Praxis-Tipp: Gibt es eine Rechtsänderung, sollten Sie den Antrag auf Anrufungsauskunft unter Umständen nochmals beim Finanzamt stellen, um eine aktuelle Beurteilung zu erhalten. Gleiches gilt übrigens, wenn sich der Sachverhalt ändert.

Legen Sie im Zweifel Einspruch ein

Die Anrufungsauskunft seitens des Finanzamts ist ein Verwaltungsakt, mit dem sich das Finanzamt selbst an die getroffenen Aussagen bindet. Darüber hinaus kann gegen die Auskunft Einspruch eingelegt werden. Allerdings müssen Sie dabei eine Einspruchsfrist von 1 Monat einhalten.

In unserem Downloadbereich finden Sie eine praktische **Checkliste**, wenn Sie eine **Anrufungsauskunft** stellen wollen.

Lesen Sie auch:

Lohnsteueranmeldungen; Lohnsteuerberechnung

Klare Fragestellung

Ende der Auskunft



Einspruch ist möglich



Arbeitsentgelt/Arbeitslohn

■ Die Begriffe „Arbeitsentgelt“ und „Arbeitslohn“ tauchen immer wieder im Zusammenhang mit der Lohnabrechnung auf. Hier die Begriffsbestimmungen im Einzelnen.

- Arbeitsentgelt

Alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus oder im Zusammenhang mit einer (gegenwärtigen) Beschäftigung sind beitragspflichtiges **Arbeitsentgelt**. Es kommt nicht darauf an, ob ein Rechtsanspruch auf diese Einnahmen besteht und unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden.
- Laufende/einmalige Einnahmen

Laufende Einnahmen sind regelmäßig wiederkehrende Bezüge, auf die grundsätzlich monatlich ein Anspruch besteht. Sie werden für die Arbeitsleistung in einem bestimmten Zeitraum erbracht.

Unter **einmalig gezahltem Arbeitsentgelt** (Einmalzahlungen) sind alle Zuwendungen zu verstehen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum gezahlt werden.
- Arbeitslohn

Der **Arbeitslohn** entspricht weitgehend dem Arbeitsentgelt. Als Arbeitslohn gelten zusätzlich auch Einnahmen aus einem früheren oder künftigen Dienstverhältnis. Ferner sind auch die Einnahmen eines Erben (z. B. Witwen) Arbeitslohn, wenn diese aus einem Dienstverhältnis des Erblassers resultieren.

Zuwendung	Arbeitsentgelt	Arbeitslohn
Monatsgehalt	Ja	Ja
Weihnachtsgeld	Ja	Ja
Stundenlohn	Ja	Ja
Betriebsrente aus früherem Dienstverhältnis	Nein, da nicht gegenwärtiges Beschäftigungsverhältnis	Ja

Lesen Sie auch:
Beitragsberechnung; Lohnsteuerberechnung

Arbeitszeiterfassung

■ **Ob Arbeitszeiten von jedem Mitarbeiter erfasst werden müssen oder nicht, beschäftigt bereits seit Jahren die Betriebe und vermehrt auch die Gerichte. Der Gesetzgeber scheut eine klare rechtliche Regelung, sodass den Betrieben bei diesem Thema nicht geholfen wird. Daher bringen wir etwas Licht ins Dunkel.**

In den Arbeitsverträgen sind regelmäßige Arbeitszeiten vereinbart. Und es gibt bestimmte gesetzliche Regelungen zu Ruhe- und Pausenzeiten, die eingehalten werden müssen. Den Arbeitgeber trifft hierbei eine Fürsorgepflicht für seine Arbeitnehmer, sodass die Arbeitszeiterfassung auch zur Kontrolle der Einhaltung der genannten Regelungen genutzt werden kann.

In der Entgeltabrechnung sind die Aufzeichnungen der Arbeitszeit ein wichtiges Instrument, um u. a. bestimmte steuerliche Vorteile umsetzen zu können. So dienen die Arbeitszeitaufzeichnungen beispielsweise als Nachweis für die Steuerfreiheit bei Nachtarbeits- und Sonntagszuschlägen. Daneben sind die erfassten Zeiten aber auch Grundlage für die Berechnung von Überstunden, um dafür bestimmte Zuschläge zu zahlen.

Für Minijobber und Betriebe, die in bestimmten Branchen tätig sind (sofortmeldepflichtige Betriebe), ist bereits seit Einführung des allgemeinen Mindestlohns eine allgemeine Arbeitszeitdokumentationspflicht eingeführt worden. Hier sind der tatsächliche Arbeitsbeginn, das tatsächliche Ende und die tatsächliche Dauer aufzuzeichnen und auf Verlangen des Zolls vorzulegen.

Andere Betriebe mussten bis Mai 2019 nur die Stunden aufzeichnen, die über die werktäglich vereinbarten Stunden hinausgehen. Diese Regelung steht so im Arbeitszeitgesetz. Gemeint sind damit letztlich Überstunden.

EuGH macht den Aufschlag

Der EuGH hat im Mai 2019 ein Urteil veröffentlicht, dass Arbeitgeber die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer in einem verlässlichen, objektiven und zugänglichen System erfassen müssen (Urteil vom 14.05.2019, Az. C-55/18).

Zeiterfassung mit Kontrollfunktion

Berechnungsgrundlage

Mindestlohngesetz fordert Erfassungspflicht

Das Urteil sorgte damals für viel Aufsehen, geriet dann aber wieder ein wenig in Vergessenheit, da der deutsche Gesetzgeber keine Regelung traf.

Info: Das Arbeitsgericht Emden hat in 2 Urteilen auf die EuGH-Rechtsprechung, auf eine **Entscheidung vom 21.02.2018, Az. C-518/15**, „aufgesetzt“ (Urteile vom 20.02.2020, Az. 2 Ca 94/19 und vom 24.09.2020, Az. 2 Ca 144/20). In dem Urteil vom 24.09.2020 ging es um die Vergütung von Überstunden in Höhe von über 20.000 € – und der klagende Arbeitnehmer hat nahezu vollständig recht bekommen. Das zeigt die „Sprengkraft“ der Thematik. Insofern ist es schon erstaunlich, dass der Gesetzgeber sich so schwertut, hier Regelungen zu erlassen.

Arbeitszeiterfassung ist Pflicht!

Zeiterfassungspflicht für alle

Im Jahr 2022 veröffentlichte das Bundesarbeitsgericht einen Beschluss und anschließend ein Eckpunktepapier zur Arbeitszeiterfassung (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21). Damit hat sich auch die höchstrichterliche deutsche Rechtsprechung konkret für die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ausgesprochen.

Danach gilt

Eckpunkte

- die Verpflichtung des Arbeitgebers, Beginn, Ende, Dauer der Arbeitszeit, Pausenzeiten und Überstunden aufzuzeichnen.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeiterfassung auf die Arbeitnehmer übertragen. Es ist allerdings die korrekte und tatsächliche Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten.
- Es gibt keine Pflicht zu einer elektronischen Arbeitszeiterfassung, die Arbeitszeiten können digital oder analog erfasst werden.

Die Zeit drängt

Zwar hat sich der Gesetzgeber immer noch nicht bewegt und noch kein entsprechendes Gesetz verabschiedet, aber für Sie als Arbeitgeber sollte dies nun Warnung genug sein. Das heißt: Sofern Sie noch kein Zeiterfassungssystem nutzen, wird es nun höchste Zeit.

Alle Arbeitnehmer müssen Zeiten erfassen

Nach dem Urteil sind nun alle Arbeitnehmer zur Zeiterfassung verpflichtet. Das gilt auch für Führungskräfte sowie Arbeitnehmer im Homeoffice oder mit Vertrauensarbeitszeit. Die Arbeitszeiten müssen erfasst werden.

Keine Formvorschriften

Die Form der Aufzeichnung ist dabei nicht vorgegeben, sodass der Arbeitgeber wählen kann, ob er eine elektronische Zeiterfassung oder handschriftliche Aufzeichnungen nutzt. Wichtig ist nur, dass die Zeiten erfasst werden.

Ausgleichskassen U1/U2

■ Die Ausgleichskassen U1 und U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) decken 2 Bereiche ab: die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1) sowie Mutterschaftsaufwendungen (U2). Es handelt sich um eine Pflichtversicherung für jeden Betrieb. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, muss der Arbeitgeber teilnehmen. Es bedarf keines besonderen Antrags. Vielmehr müssen Sie als Arbeitgeber über die Teilnahmeverpflichtung entscheiden.

So stellen Sie die Teilnahmepflicht fest

Es wird bei der Teilnahmepflicht zwischen U1 und U2 unterschieden:

**Teilnahmepflicht
zur U1 und U2**

- ▶ U1 = Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
An dieser Versicherung nehmen alle Firmen teil, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen.
- ▶ U2 = Mutterschaftsaufwendungen
An der U2 nehmen grundsätzlich alle Arbeitgeber teil.

Ausnahmen von der Teilnahmepflicht

In der U1 sind öffentlich-rechtliche Arbeitgeber von der Teilnahme ausgenommen. In der U2 gibt es Ausnahmen lediglich für die mitarbeitenden Familienangehörigen eines landwirtschaftlichen Unternehmers und Dienststellen ausländischer Truppen.

So berechnen Sie die Arbeitnehmerzahl für die U1

Bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl sind grundsätzlich alle Beschäftigten zu berücksichtigen. Hierbei werden die wöchentlichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer mit einem Anrechnungsfaktor herangezogen.

**Anrechnungsfaktor
U1**

Wöchentliche Arbeitszeiten	Anrechnungsfaktor
bis zu 10 Stunden	0,25
bis zu 20 Stunden	0,5
bis zu 30 Stunden	0,75
über 30 Stunden	1,0

Es gibt aber auch Personenkreise, die nicht berücksichtigt werden. Dies sind u. a.

- ▶ Auszubildende, Praktikanten, Volontäre,
- ▶ schwerbehinderte Menschen.

Für die Beurteilung wird grundsätzlich auf das **vergangene Kalenderjahr** zurückgegriffen.

Nicht mehr als 30 Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeber beschäftigt regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer in diesem Sinne, wenn er im Vorjahr für einen Zeitraum von mindestens 8 Kalendermonaten nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer am Monatsersten beschäftigt hatte.

Betriebsgründung im Vorjahr

Ist Ihr Betrieb erst im Vorjahr gegründet worden, ist darauf abzustellen, ob in der überwiegenden Zahl der Monate die Anzahl von 30 anrechenbaren Arbeitnehmern überschritten wurde.

Betriebsgründung im aktuellen Jahr

Wenn Ihr Betrieb erst im aktuellen Jahr gegründet wurde, muss eine Schätzung erfolgen, ob in der überwiegenden Zahl der Monate mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigt waren.



Achtung: Für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren bedarf es keines formellen Bescheids einer Ausgleichskasse. Sie müssen selbst feststellen, ob Sie teilnahmepflichtig sind.

Erstattungen aus der Ausgleichskasse U1

Erstattungen auf Antrag

Erstattungsfähig ist das vom Arbeitgeber nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz weitergezahlte Entgelt. Nicht erstattungsfähig sind vom Betrieb darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags erbrachte Leistungen.

Erstattungen aus der Ausgleichskasse U2

Der Erstattungssatz in der U2 beträgt generell 100 %. Erstattet werden folgende Aufwendungen:

- ▶ der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zum Mutterschaftsgeld
- ▶ das vom Arbeitgeber bei Beschäftigungsverboten gezahlte Arbeitsentgelt
- ▶ die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (einige Krankenkassen zahlen hier nur niedrigere Pauschalen)

Achtung: Sie dürfen die AAG-Erstattungsanträge zu den Ausgleichskassen U1/U2 nur noch elektronisch stellen. Dies erfolgt über Ihr Lohnprogramm oder über das SV-Meldeportal.



Rückmeldungen der Kassen

Die Krankenkassen und die Minijob-Zentrale liefern auf jeden eingegangenen Erstattungsantrag eine elektronische Rückmeldung an die Betriebe. Die Rückmeldung empfangen Sie in der Regel in Ihrer Lohnsoftware. In der Rückmeldung erhalten Sie eine Information, ob der AAG-Antrag genehmigt, teilweise genehmigt oder abgelehnt ist. Daneben wird auch der Erstattungsbetrag zurückgemeldet.

Elektronische Rückmeldungen

Beiträge für Ausgleichskassen

Für die Ausgleichskassen U1/U2 sind (Umlage-)Beiträge zu zahlen. Die Durchführung des Ausgleichsverfahrens obliegt der Krankenkasse des Arbeitnehmers. Bei Minijobbern erfolgt das Ausgleichsverfahren durch die Minijob-Zentrale. Ist der Arbeitnehmer privat krankenversichert, führen Sie die Beiträge an die Einzugsstelle ab, an die Sie auch die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge zahlen.

Die Umlagesätze zur U1 variieren zwischen den verschiedenen Krankenkassen. Oft können Sie zwischen mehreren Varianten wählen. Es gilt: Je niedriger die Erstattung, desto niedriger der Beitrag. **Bemessungsgrundlage** für die Beiträge ist stets das **rentenversicherungs-pflichtige Arbeitsentgelt**.

U1: Verschiedene Varianten

Die U1-Umlagevariante kann bei den unterschiedlichen Kassen variieren, sodass Sie bei einer Kasse den höchsten Beitrag und die höchste Erstattung nutzen können und bei einer anderen Kasse eine andere U1-Variante.

Achtung: Auf Einmalzahlungen werden keine Beiträge zu den Umlagekassen erhoben.



Die Beiträge zur U1/U2 gehören zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag und werden auf dem Beitragsnachweis ausgewiesen. Somit gelten auch die Vorschriften zur Erstattung und vorgezogenen Fälligkeit.

Lesen Sie auch:

Beitragsnachweis; Entgeltfortzahlung; Mindestlohn; Minijob; Mutterschaft

Beitragsabschlag zur Pflegeversicherung

■ **Seit 01.07.2023 zahlen Elternteile mit mehreren Kindern unter 25 Jahre einen geringeren Beitragssatz zur Pflegeversicherung. Um in den Genuss des Beitragsabschlags zu kommen, sind einige Nachweise im Lohnbüro erforderlich, die überwiegend digital geliefert werden.**

PV-Beitragsabschlag begünstigt Arbeitnehmer

Durch den Beitragsabschlag verringert sich der Arbeitnehmeranteil zur Pflegeversicherung ab dem 2. Kind unter 25 Jahre. Der Beitragsabschlag wird für das 2. bis 5. Kind unter 25 Jahre berücksichtigt. Der Arbeitgeberanteil bleibt davon unberührt.

Die Beitragsabschläge werden nur so lange gewährt, bis das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat. Für Sie im Lohnbüro bedeutet dies, nunmehr auch das Alter der Kinder Ihrer Arbeitnehmer im Blick zu behalten. Denn der Beitragsabschlag entfällt bei älteren Kindern.

Kindergeburtstag ist Nachweis

In den Entgeltunterlagen (und im Entgeltabrechnungsprogramm) muss das Geburtsdatum des Kindes hinterlegt werden. Ansonsten kann nicht berechnet werden, wann das Kind das 25. Lebensjahr erreicht hat. Damit Arbeitgeber rechtzeitig den Beitragsabschlag bei mehr als einem Kind einstellen können, ist eine Wiedervorlage zum Monat der Vollendung des 25. Lebensjahres sinnvoll.

Als Kinder zählen hierbei

- ▶ leibliche Kinder,
- ▶ Adoptivkinder,
- ▶ Stiefkinder,
- ▶ Pflegekinder.

Kinder, die nicht vom digitalen Nachweisverfahren erfasst sind, können im papiergebundenen Verfahren nachgewiesen werden, z. B. Vaterschaftsanerkennungsurkunde.

So hoch ist der Beitragsabschlag

Es gilt ein Beitragsabschlag von:

AN-Beitragsabschlag

- ▶ 0,25 % bei 2 Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 1,55 %)
- ▶ 0,5 % bei 3 Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 1,3 %)
- ▶ 0,75 % bei 4 Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 1,05 %)
- ▶ 1,0 % bei 5 oder mehr Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 0,8 %)

Aufgrund der abweichenden Beitragstragung zur Pflegeversicherung in Sachsen gelten hier abweichende Werte:

**AN-Beitrags-
reduktion in Sachsen**

- ▶ 0,25 % bei 2 Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 2,05 %)
- ▶ 0,5 % bei 3 Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 1,8 %)
- ▶ 0,75 % bei 4 Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 1,55 %)
- ▶ 1,0 % bei 5 oder mehr Kindern unter 25 Jahre (Arbeitnehmeranteil: 1,3 %)

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer in Köln hat 3 Kinder (20 Jahre, 23 Jahre und 26 Jahre) und ein Bruttoentgelt von 4.000 € im Monat.

Da der Arbeitnehmer 2 Kinder unter 25 Jahre hat, reduziert sich sein Beitrag zur Pflegeversicherung um 0,25 % auf 1,55 %.

Arbeitgeberbeitrag Pflegeversicherung:

$4.000 \text{ €} \times 1,8 \% = 72,00 \text{ €}$

Arbeitnehmerbeitrag Pflegeversicherung

$4.000 \text{ €} \times 1,55 \% = 62,00 \text{ €}$



Digitales Nachweisverfahren

Seit 01.07.2025 wird das Nachweisverfahren digital organisiert. Dabei erhalten Sie im Lohnbüro die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder elektronisch zurückgemeldet. Bis Ende 2025 war ein Initialabruf für alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zu melden, sodass alle Beschäftigten für das digitale Nachweisverfahren angemeldet sind. Neue Mitarbeiter sind innerhalb von 7 Tagen zum digitalen Nachweisverfahren anzumelden, damit die Anzahl der Kinder zurückgemeldet werden kann.

DaBPV

Sollte sich die Anzahl der Kinder bei einem Mitarbeiter ändern, so erhalten Sie für die laufenden Beschäftigungsverhältnisse automatisch eine Änderungsmeldung mit der neuen Kinderanzahl. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so haben Sie ihn vom Verfahren abzumelden.

**An- und
Abmeldungen**

Lesen Sie auch: Beitragszuschlag Pflegeversicherung; Beitragsberechnung

Beitragsberechnung

■ Als Lohnabrechner müssen Sie die Beiträge zur Sozialversicherung berechnen und mittels des Beitragsnachweises an die Einzugsstelle übermitteln. Für alle versicherungspflichtigen Arbeitnehmer sind Beiträge zu entrichten. Es gilt der Grundsatz: Versicherungspflicht ist Beitragspflicht.

Die Beitragsberechnung erfolgt anhand der Einnahmen aus dem Beschäftigungsverhältnis. Dafür werden 3 Faktoren herangezogen:

Faktoren für die
Beitragsberechnung

1. **Beitragszeit:** ergibt sich aus dem Gehaltsabrechnungszeitraum und den Sozialversicherungstagen (SV-Tagen).
2. **Ausgangswert (Arbeitsentgelt) bis zur Beitragsbemessungsgrenze**
3. **Beitragsatz:** wird grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Das gilt auch für den kassenindividuellen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für kinderlose Arbeitnehmer trägt der Arbeitnehmer allein.

So berechnen Sie die Beiträge

Die Beiträge werden prozentual aus dem beitragspflichtigen Entgelt und dem Beitragsatz berechnet (die Beitragszeit wird auf andere Weise berücksichtigt). Beachten Sie auch die Zuordnung der Zahlungen als laufendes bzw. einmalig gezahltes Entgelt, da diese unterschiedlich berechnet werden. Beiträge zur Sozialversicherung sind grundsätzlich für jeden Kalendertag der Versicherungspflicht zu zahlen. Dabei werden die Woche zu 7 Tagen, der Monat zu 30 Tagen und das Jahr zu 360 Tagen angesetzt.

Versicherungspflicht
= Beitragspflicht

Mit diesen Beitragssätzen rechnen Sie

Beitragsätze zur KV

Der **allgemeine Beitragssatz** zur Krankenversicherung (KV) gilt für alle Versicherten, die im Fall einer Arbeitsunfähigkeit Krankengeld ab der 7. Woche erhalten. Er beträgt aktuell 14,6 %.

Den Arbeitgeberanteil ermitteln Sie, indem Sie den halben Beitragssatz ansetzen ($14,6 \% : 2 = 7,3 \%$). Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen den kassenindividuellen **Zusatzbeitrag** zur Krankenversicherung ebenfalls hälftig. Dieser Anteil kommt also bei der Berechnung noch hinzu. Der KV-Beitragsanteil wird also im Grunde zunächst aus dem „gesetzlichen“ Beitragssatz und anschließend aus dem kassen-

individuellen Zusatzbeitrag ermittelt. Der **ermäßigte Beitragssatz** beträgt derzeit 14,0 %. Er gilt, wenn Beschäftigte keinen Anspruch auf Krankengeld haben, wie z. B. Erwerbsunfähigkeitsrentner, Altersvollrentner, Beschäftigte, die keinen Entgeltfortzahlungsanspruch für mindestens 6 Wochen haben.

In der **Rentenversicherung** (RV) beträgt der Beitrag derzeit 18,6 %. Er wird jeweils zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen, also jeweils 9,3 %. Auch in der **Arbeitslosenversicherung** (AV) sind die Beiträge paritätisch zu tragen. Der Beitragssatz beträgt 2,6 %, also jeweils 1,3 %. In der **Pflegeversicherung** (PV) beträgt der Beitragssatz 3,6 %. Dieser ist auch je zur Hälfte von Ihnen als Arbeitgeber und von Ihrem Arbeitnehmer zu zahlen. Kinderlose Arbeitnehmer zahlen ggf. zusätzlich einen Beitragszuschlag von 0,6 % (PVZ). Daneben gibt es einen Beitragsabschlag für Arbeitnehmer mit mehreren Kindern unter 25 Jahre. Im Bundesland Sachsen gilt eine besondere Beitragsverteilung.

Beitragsätze zur RV,
AV und PV

PV-Beitragszuschlag

PV-Beitragsabschlag

Diese Lohnbestandteile sind beitragspflichtiges Entgelt

Grundsätzlich richtet sich die Frage, ob ein Lohnbestandteil beitragspflichtig ist, nach dem Steuerrecht. Es gilt der Grundsatz: Lohnbestandteile, die steuerpflichtig sind, sind auch beitragspflichtig. Hierzu zählen z. B. der Stundenlohn und das Gehalt. Pauschal versteuerte Lohnbestandteile, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, sind grundsätzlich beitragsfrei. Hierzu zählen beispielsweise pauschal versteuerte Fahrtkostenzuschüsse, die Sie zusätzlich zum Gehalt zahlen.

Arbeitsentgelt ist
beitragspflichtig

Achtung: Steuerfreibeträge mindern nicht das beitragspflichtige Entgelt.



Sofern der gesetzliche oder aber auch ein branchenspezifischer Mindestlohn gilt, müssen Sie die Beiträge vom Mindestlohn berechnen. Das gilt auch wenn der tatsächliche Lohn (unzulässigerweise) niedriger ist. Verzichtet ein Arbeitnehmer auf Arbeitsentgelt, so ist dies ohne Belang, denn der Entgeltanspruch ist entstanden, und daher sind Beiträge abzuführen. Bei Einmalzahlungen kann ein Entgeltverzicht aber wirksam sein, wenn schriftlich im Voraus verzichtet wurde. Arbeitnehmer können auf laufende künftige Entgelte, z. B. Zulagen für Mehrarbeit, schriftlich verzichten, wenn der Verzicht tarifvertraglich durch eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag zulässig ist. Besteht kein

Mindestlohn

Entgeltverzicht

Tarifvertrag, so ist der Verzicht für künftige Entgeltansprüche ebenfalls möglich.

Diese Personengruppen rechnen Sie anders ab

Besondere Beitragsberechnung

Besondere Beitragsberechnungsvorschriften müssen Sie bei folgenden Personenkreisen beachten:

- ▶ **Altersvollrentner:** Hier ist u. a. zu unterscheiden, ob die Regelaltersgrenze bereits erreicht wurde.
- ▶ **Geringverdiener**
- ▶ Beschäftigte im **Übergangsbereich** (Midijob)
- ▶ Bezieher von (Saison-) **Kurzarbeitergeld**
- ▶ **Minijobber** (geringfügig Beschäftigte)
- ▶ **Kurzfristig Beschäftigte**

Bei Nettolohnvereinbarungen hochrechnen

Beiträge immer vom Bruttoentgelt

Wurde ein Nettoentgelt vereinbart, so gilt als beitragspflichtiges Entgelt das Bruttoentgelt. Um dieses zu erhalten, müssen Sie zu dem vereinbarten Nettoentgelt noch die zu zahlenden Steuern und Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung hinzurechnen.

So verwenden Sie die Beitragsbemessungsgrenzen

Beitragsbemessungs- grenzen

Bei der Beitragsberechnung wird das Arbeitsentgelt nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze herangezogen. Übersteigende Beträge werden nicht verbeitragt. Die BBG in der AV entspricht dem Wert in der RV. Es wird hier noch nach neuen und alten Ländern unterschieden.

BBG 2026

Für die KV und PV gilt bundeseinheitlich eine niedrigere BBG. Für monatliche Abrechnungszeiträume verwenden Sie die Monats-BBG. Sie beträgt seit 2026 ebenfalls bundeseinheitlich in der RV und AV 8.450 €. Für die KV und PV gilt bundeseinheitlich eine Monats-BBG von 5.812,50 €.

Während dieser Zeiten liegt Beitragsfreiheit vor

Beitragsfreie Zeiten

Grundsätzlich besteht für jeden Tag der Versicherungspflicht auch Beitragspflicht. Allerdings gibt es hier ein paar Ausnahmen während Zeiten des Anspruchs auf Krankengeld, Verletzten- oder Übergangsgeld während medizinischer Rehabilitationsmaßnahmen, Mutterchaftsgeld, Elterngeld.

So berechnen Sie die Beiträge

Die Berechnung der Beiträge erfolgt grundsätzlich für alle Versicherungszweige in gleicher Weise, allerdings kann es Unterschiede je nach der Tragung der Beiträge geben. Beachten Sie ferner die unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen. Beiträge, die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zu tragen sind, können Sie folgendermaßen berechnen: Den Arbeitnehmeranteil (AN-Anteil) berechnen Sie, indem Sie das **beitragspflichtige Entgelt mit dem halben Beitragssatz multiplizieren**. Diesen Betrag runden Sie kaufmännisch und verdoppeln ihn anschließend, um den Gesamtbeitrag zu erhalten. Sofern Arbeitgeberanteil (AG-Anteil) und Arbeitnehmeranteil nicht gleich groß sind, z. B. PV, müssen Sie die Anteile zunächst mit dem jeweiligen Beitragssatz berechnen und dann die kaufmännisch gerundeten Ergebnisse addieren.

Arbeitgeberanteil



Beispiel: Berta Burgenstein (28 Jahre, kinderlos) erhält monatlich 3.000 € Entgelt. Ihre Krankenkasse verlangt 2026 einen Zusatzbeitrag (ZB) in Höhe von 2,5 %.

Monatsabrechnung Beiträge:

Krankenversicherung:

AG-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 7,3\%$	= 219,00 €
AG-ZB:	$3.000 \text{ €} \times 1,25 \%$	= 37,50 €
AN-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 7,3 \%$	= 219,00 €
AN-ZB:	$3.000 \text{ €} \times 1,25 \%$	= 37,50 €

Rentenversicherung:

AG-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 9,3 \%$	= 279,00 €
AN-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 9,3 \%$	= 279,00 €

Arbeitslosenversicherung:

AG-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 1,3 \%$	= 39,00 €
AN-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 1,3 \%$	= 39,00 €

Pflegeversicherung:

AG-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 1,8 \%$	= 54,00 €
AN-Anteil:	$3.000 \text{ €} \times 1,8 \%$	= 54,00 €
AN-PVZ:	$3.000 \text{ €} \times 0,6 \%$	= 18,00 €

Lesen Sie auch:

Kurzfristigkeit; Minijob; Mindestlohn; Rechengrößen; Rentner; Übergangsbereich

Beitragsgruppenschlüssel



■ Die Beitragsgruppenschlüssel benötigen Sie für den Beitragsnachweis sowie für die Meldungen. Denn damit weisen Sie die Zuordnung des Beschäftigten zu den einzelnen Sozialversicherungszweigen nach sowie die jeweilige Beitragseinstufung. Der Beitragsgruppenschlüssel ist 4-stellig und Sie müssen ihn stets in folgender Reihenfolge angeben: Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.

Beitragsgruppenschlüssel		
Versicherungszweig	Beitragsberechnung/ Beitragsnachweis	DEÜV-Meldung
Krankenversicherung (KV)		
Allgemeiner Beitrag	1000	1
Ermäßigter Beitrag	3000	3
Zusatzbeitragssatz kein Beitragsgruppenschlüssel		
Beitrag zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung		4
Arbeitgeberbeitrag zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung		5
Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte	6000	6
Beitrag zur freiwilligen Krankenversicherung (Firmenzahler)		9
Rentenversicherung (RV)		
Voller Beitrag	0100	1
Halber Beitrag	0300	3
Pauschalbeitrag für geringfügig Beschäftigte	0500	5
Arbeitslosenversicherung (ALV)		
Voller Beitrag	0010	1
Halber Beitrag	0020	2
Pflegeversicherung (PV)		
Voller Beitrag	0001	1
Pflegeversicherung (PV) Halber Beitrag		2
Halber Beitrag		2

Versicherungszweig	Beitragsberechnung/ Beitragsnachweis	DEÜV-Meldung
Alle Versicherungszweige		
Kein Beitrag		0
Umlagen		
Krankheitsaufwendungen (U1)	U1	
Mutterschaftsaufwendungen (U2)	U2	
Insolvenzgeldumlage	0050	

Übersicht häufiger Beitragsgruppenschlüssel und Personen- gruppenschlüssel (PGS)

	KV	RV	AV	PV	PGS
Vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit 4.000 € Entgelt	1	1	1	1	101
Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer mit 1.500 € Entgelt (Übergangsbereich)	1	1	1	1	101
Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze (rentenversicherungspflichtig)	3	1	1	1	120
Altersvollrentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze	3	3	2	1	119
Minijobber mit 500 € Entgelt (rentenversicherungsfrei)	6	5	0	0	109
Minijobber mit 350 € (rentenversicherungspflichtig)	6	1	0	0	109
Kurzfristig Beschäftigter mit 900 € Entgelt	0	0	0	0	110
Auszubildender mit 1.000 € Entgelt	1	1	1	1	102
Vollzeitarbeitnehmer mit 6.000 € Entgelt; privat krankenversichert	0	1	1	0	101
Werkstudent mit 1.200 € Entgelt und 18 Stunden je Woche	0	1	0	0	106

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; DEÜV-Meldungen; Personengruppenschlüssel

Beitragsnachweis

■ **Mit dem Beitragsnachweis teilen Sie der zuständigen Einzugsstelle die Aufteilung und Höhe der Sozialversicherungsbeiträge für den Abrechnungszeitraum mit. Sie als Lohnabrechner müssen die Beiträge jeden Monat berechnen und den Beitragsnachweis rechtzeitig an die Einzugsstelle übermitteln.**

Beitragsnachweis an Einzugsstelle

Im Beitragsnachweis zeigen Sie der Einzugsstelle, also der Krankenkasse oder Minijob-Zentrale, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die Umlagen zu den **Ausgleichskassen** U1 und U2 und die **Insolvenzgeldumlage** an. Als Gesamtsozialversicherungsbeitrag werden die Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung bezeichnet.

Sie müssen für jede Einzugsstelle einen eigenen Beitragsnachweis erstellen. Als Einzugsstellen fungieren die Krankenkassen der Arbeitnehmer bzw. die Minijob-Zentrale bei geringfügig Beschäftigten.

Verschiedene Beitragsgruppen

Die Beiträge haben Sie getrennt nach den einzelnen **Beitragsgruppen** auszuweisen. Dabei sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zu addieren und je Beitragsgruppe als Summe anzugeben. Die Zusatzbeiträge zur Krankenversicherung sind in einem extra Feld zu bescheinigen.

Fünftletzter Arbeitstag

Sie müssen den **Beitragsnachweis spätestens** am fünftletzten Bankarbeitstag des aktuellen Abrechnungsmonats elektronisch an die jeweilige Einzugsstelle übermittelt haben. In der Praxis zeigt sich, dass die Kassen oft eine gewisse Zeit für die Verarbeitung benötigen. Sorgen Sie deshalb für einen frühzeitigen Versand.

Fälligkeit

Die **Zahlung der Beiträge** muss bis spätestens am drittletzten Bankarbeitstag auf dem Konto der Einzugsstelle sein. Spätere Zahlungen können Säumniszuschläge und Mahngebühren zur Folge haben.



Praxis-Tipp: Mit einem SEPA-Lastschriftmandat für die Beiträge können Sie pünktliche Zahlungen sicherstellen.

Abgabetermine für den Beitragsnachweis und Beitragsfälligkeit 2026

Beitragsmonat	Beitragsnachweis spätestens einreichen (2 Tage vor Fälligkeit der Beiträge)*	Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	26.01.2026	28.01.2026
Februar	23.02.2026	25.02.2026
März	25.03.2026	27.03.2026
April	24.04.2026	28.04.2026
Mai	22.05.2026	27.05.2026
Juni	24.06.2026	26.06.2026
Juli	27.07.2026	29.07.2026
August	25.08.2026	27.08.2026
September	24.09.2026	28.09.2026
Oktober	26.10.2026	28.10.2026
November	24.11.2026	26.11.2026
Dezember	22.12.2026	28.12.2026

* Zur Wahrung der Einreichungsfrist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24.00 Uhr eingereicht sein.

Inhalt des Beitragsnachweises

Sofern Sie im Lohnbüro die Arbeitsentgelte des laufenden Monats bereits zum Fälligkeitstag abgerechnet und ausgezahlt haben, müssen Sie natürlich die tatsächlich ermittelten Beiträge im Beitragsnachweis übermitteln. Allerdings ist dies aufgrund der **vorgezogenen Beitragsfälligkeit** in der Praxis oft nicht möglich. Denn zum Fälligkeitstermin sind in den meisten Betrieben die Löhne noch nicht fällig.

Stattdessen werden im Beitragsnachweis nicht die tatsächlichen Beiträge des Monats ausgewiesen, sondern die **voraussichtliche Beitragsschuld** des aktuellen Monats sowie eine etwaige Beitragsdifferenz des Vormonats.

Die Beiträge des aktuellen Abrechnungsmonats werden nach den Grundsätzen zur **Beitragsberechnung** ermittelt. Allerdings ist hier zu beachten, dass nicht mit dem tatsächlichen Monatsentgelt gearbeitet wird, sondern mit dem geschätzten Arbeitsentgelt des Abrechnungszeitraums. Die berechneten Beiträge fließen in den Beitragsnachweis ein und werden erhöht oder vermindert durch die Beitragsdifferenz des Vormonats.

**Voraussichtliche
Beitragsschuld**



Beispiel: Für den Abrechnungsmonat September hat die Hansen KG an die Einzugsstelle eine „voraussichtliche Beitragsschuld“ von 2.000 € im Beitragsnachweis übermittelt. Da in den letzten Septembertagen unvorhersehbare Überstunden angefallen sind, betrug die tatsächliche Beitragsschuld für den September jedoch 2.500 €.

Die Differenz von 500 € ist als Beitragssolldifferenz aus dem Vormonat in den Beitragsnachweis Oktober aufzunehmen. Für den Oktober beträgt die voraussichtliche Beitragsschuld 1.800 €. Somit ist im Beitragsnachweis Oktober ein Beitrag von 2.300 € (= 1.800 € + 500 €) zu erstatten.

**Vereinfachung:
Vormonatswert
für alle**

Es besteht für alle Betriebe die Möglichkeit, die Beiträge anhand der Vormonatswerte im Beitragsnachweis zu übermitteln. Verbleibende Differenzen zwischen „Vormonatswert“ und „tatsächlicher Beitragschuld“ werden dann im Folgemonat verrechnet.



Praxis-Tipp: Wenn Sie monatlich gleichbleibende Beiträge zu einer Einzugsstelle haben, können Sie einen **Dauer-Beitragsnachweis** einreichen. Somit entfällt die monatliche Abgabe des Beitragsnachweises. Nur bei Abweichungen der Beitragssumme müssen Sie den Beitragsnachweis ändern und übermitteln.

**2026 Säumnis-
zuschläge
konkretisiert**

Säumniszuschläge

Für verspätet gezahlte Beiträge ist ein Zuschlag in Höhe von 1 % des rückständigen Betrags zu zahlen, abgerundet auf volle 50 €. Bei Schätzungen, die per Lastschrift bezahlt werden, und anschließender Übermittlung eines höheren Beitragsnachweises können Säumniszuschläge auf den Differenzbetrag erhoben werden.

Arbeitgeber können in bestimmten Fällen einen Antrag auf Erlass des Säumniszuschlags bei der zuständigen Kasse stellen. Diese Regelungen gelten einheitlich für alle Krankenkassen.

Lesen Sie auch:

Ausgleichskassen U1/U2; Beitragsgruppenschlüssel; Übergangsbereich

Beitragszuschlag Pflegeversicherung

■ **Kinderlose Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, müssen einen Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung in Höhe von 0,6 % zahlen. Für Sie als Lohnabrechner gilt es zu klären, ob der Zuschlag gezahlt werden muss. Natürlich müssen Sie den Beitragszuschlag auch berechnen.**

Sie müssen in der Lohnabrechnung einen **Beitragszuschlag für den Arbeitnehmer** von **0,6 %** in der Pflegeversicherung berücksichtigen. Grundsätzlich ist dieser zusätzliche Beitrag von allen kinderlosen Mitgliedern zu tragen. Ausgenommen sind jedoch Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Das gilt bis zum Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollenden. Bei kinderlosen Arbeitnehmern, die vor dem 01.01.1940 geboren wurden, brauchen Sie den Beitragszuschlag ebenfalls nicht zu berechnen. Der Beitragszuschlag wurde zuletzt zum 01.07.2023 erhöht.

Beitragszuschlag
0,6 %

Kinderlose
ab 23. Lebensjahr

Beispiel: Jens Jung (kinderlos) ist am 02.10.2003 geboren.

Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung ist bis einschließlich Oktober 2026 nicht zu erheben, da Herr Jung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Ab November 2026 ist der Beitragszuschlag zu ermitteln.



Die Elterneigenschaft müssen Sie dokumentieren

Bei Eltern müssen Sie in den Personalunterlagen die Elterneigenschaft nachweisen können. Diesen Nachweis können Sie anhand der EL-StAM führen, wenn dieser Kinderfreibeträge ausweist, oder z. B. mit einer Kopie der Geburtsurkunde. Die Elterneigenschaft liegt ebenfalls bei Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern vor. Auch hier müssen Sie die Kopie einer geeigneten Urkunde zu den Personalunterlagen nehmen.

Bei neugeborenen Kindern ist es ausreichend, wenn Sie innerhalb der ersten 3 Monate nach der Geburt den Elternnachweis erhalten. Der Beitragszuschlag entfällt dann von Geburt an. Wird der Nachweis erst zu einem späteren Zeitpunkt erbracht, berechnen Sie den Beitragszuschlag ab dem Folgemonat nicht mehr.

Nachweis
dokumentieren

Elternnachweis bei
Neugeborenen



Praxis-Tipp: Wenn Ihnen ein Elternnachweis vorgelegt wird, legen Sie eine Kopie zu den Personalunterlagen und vermerken stets das Vorlagdatum auf der Kopie, damit Sie einen Nachweis für die nächste Betriebsprüfung haben.

Der Nachweis der Elterneigenschaft gilt lebenslang. Es gilt „einmal Elternteil, immer Elternteil“ für die Beitragsberechnung.

So berechnen Sie den Beitragszuschlag

**Kinderlose:
Zuschlag von 0,6 %**

Der zusätzliche Beitrag zur Pflegeversicherung ist grundsätzlich vom Arbeitnehmer allein zu tragen.



Beispiel: Bernd Bauer (28 Jahre, kinderlos) erhält im April 2026 ein Monatsentgelt von 4.000 €.

So berechnen Sie den Pflegeversicherungsbeitrag:

Arbeitgeberanteil: $4.000 \text{ €} \times 1,8 \%$ = 72,00 €

Arbeitnehmeranteil: $4.000 \text{ €} \times (1,8 \% + 0,6 \%)$ = 96,00 €

Gesamtbeitrag **168,00 €**

Maximal bis zur BBG

Übrigens: Der Beitragszuschlag ist höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung zu berechnen. Diese beträgt 2026 monatlich 5.812,50 €. Es ergibt sich also ein maximaler Beitragszuschlag für den Arbeitnehmer von 34,88 € ($= 5.812,50 \text{ €} \times 0,6 \%$).

**Andere
Beitragsverteilung**

Sonderfall Sachsen

In Sachsen gilt eine abweichende Beitragslastverteilung in der Pflegeversicherung. Hier trägt der Arbeitgeber 1,3 % und der Arbeitnehmer 2,3 %. Handelt es sich um einen Arbeitnehmer, der den Beitragszuschlag für Kinderlose entrichten muss, erhöht sich der Arbeitnehmeranteil um 0,6 Prozentpunkte auf 2,9 %.

Lesen Sie auch:

Beitragsabschlag Pflegeversicherung; Beitragsberechnung; Beitragszuschuss

Beitragszuschuss

■ **Arbeitnehmern, die freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, weil sie aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind, müssen Sie als Arbeitgeber einen Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Der Beitragszuschuss ist steuer- und beitragsfrei, wenn er sich in den nachfolgend beschriebenen Grenzen bewegt. Zuschüsse oberhalb dieser Grenzen sind steuerpflichtig.**

Diesen Zuschuss müssen Sie für freiwillig Versicherte zahlen

Freiwillig kranken- und pflegeversicherten Arbeitnehmern in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) müssen Sie einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung (KV) und Pflegeversicherung (PV) in Höhe des gesetzlichen Arbeitgeberanteils zur KV und PV zahlen. Das heißt, dass Sie als Arbeitgeber sowohl den halben gesetzlichen Beitragssatz als auch den halben Zusatzbeitragssatz der Kasse zahlen müssen. Dabei müssen Sie das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) KV/PV von monatlich 5.812,50 € zugrunde legen. Das heißt für Sie konkret: Für 2026 beträgt der Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung 7,3 % zuzüglich des halben Zusatzbeitragssatzes der Krankenkasse. In der Pflegeversicherung beträgt der Arbeitgeberanteil 1,8 % bzw. 1,3 % in Sachsen. Diesen Prozentsatz zahlen Sie also als Arbeitgeberzuschuss Ihrem freiwillig versicherten Arbeitnehmer.

**Arbeitgeberzuschuss
maximal von BBG
KV/PV**

**KV: 7,3 % +
1/2 Zusatzbeitrag**

PV: 1,8 %

Beispiel: Björn Bär ist freiwillig kranken- und pflegeversichert. Im April 2026 beträgt sein monatliches Arbeitsentgelt 6.000 €. Seine Krankenkasse erhebt einen Zusatzbeitragssatz von 2,9 %. Berechnung Ihres Arbeitgeber-Beitragszuschusses für April 2026

KV:	5.812,50 € x 7,3 %	=	424,31 €
KV-ZB:	5.812,50 € x 1,25 %	=	84,28 €
PV:	5.812,50 € x 1,8%	=	104,63 €



Achtung: GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer sind oft sozialversicherungsfrei. Daher sind Beitragszuschüsse für sie steuerpflichtiger Arbeitslohn.



So ermitteln Sie den Beitragszuschuss für privat Krankenversicherte

Private PV folgt
privater KV

Beachten Sie bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses unbedingt, dass Arbeitnehmer, die in der privaten Krankenversicherung (PKV) versichert sind, weder besser- noch schlechtergestellt sein dürfen als GKV-Mitglieder. Ist ein Arbeitnehmer in der PKV versichert, ist er auch in der privaten Pflegeversicherung (PPV) versichert.

Zuschusshöhe wie
GKV-Arbeitgeber-
anteil

Als Beitragsbemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss bei privat versicherten Arbeitnehmern verwenden Sie das monatliche Arbeitsentgelt bis zur BBG KV/PV. Auch für PKV-Arbeitnehmer setzen Sie den Beitragszuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteils zur GKV an.

PKV-Zuschuss
maximal 508,59 €

Da es in der PKV jedoch keinen „Kassen-Zusatzbeitrag“ gibt, wird für die Ermittlung des Arbeitgeber-Beitragszuschusses der halbe „durchschnittliche Zusatzbeitrag“ verwendet. Für Abrechnungszeiträume in 2026 ergibt sich daher als Beitragszuschuss für PKV-Arbeitnehmer höchstens ein Betrag von $(7,3 \% \text{ von } 5.812,50 \text{ €} + 1,45 \% \text{ von } 5.812,50 \text{ €}) = 508,59 \text{ €}$ monatlich. In einem 2. Schritt müssen Sie noch prüfen, ob der Zuschuss nicht die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen zur PKV bzw. PPV übersteigt, denn der Beitragszuschuss zur PKV ist begrenzt auf die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen.

Hälfte der
tatsächlichen
Aufwendungen

So ermitteln Sie den Beitragszuschuss für privat Pflegeversicherte

Für die Zuschussberechnung zur PPV müssen Sie die gleichen Berechnungsvorschriften wie bei der PKV anwenden. Auch hier ziehen Sie den gesetzlichen Arbeitgeberanteil zur Beitragsberechnung mit dem beitragspflichtigen Entgelt bis maximal zur BBG KV/PV heran und begrenzen ihn auf maximal die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen. Es ergibt sich für das Jahr 2026 ein Höchstzuschuss von $104,63 \text{ €} (= 5.812,50 \text{ €} \times 1,8 \%)$ bzw. $75,56 \text{ €} (= 5.812,50 \text{ €} \times 1,3 \%)$ in Sachsen für privat pflegeversicherte Arbeitnehmer.



Achtung: Ab 2026 werden die PKV-Beiträge dem Lohnbüro über das ELStAM-Verfahren elektronisch übermittelt. Sie werden somit gleich in der Lohnsoftware verarbeitet, um den PKV-Arbeitgeberzuschuss zu ermitteln.

PKV-Familien-
versicherung ist
zuschussfähig

Übrigens darf dieser Beitrag auch die Beitragsanteile der Ehepartner und Kinder, die privat mit versichert sind, beinhalten. Dies gilt aber

nur dann, wenn sie im Fall der Versicherung des Arbeitnehmers über die GKV ebenfalls Mitglied in der beitragsfreien Familienversicherung sind.

Beispiel: Bolko Behrens ist privat krankenversichert. Sein Arbeitsentgelt im April 2026 beträgt 6.000 €. Sein monatlicher Beitrag zur privaten Krankenversicherung (PKV) beträgt 800 € und zur privaten Pflegeversicherung (PPV) 220 €.

So berechnen Sie den Beitragszuschuss zur PKV:

$5.812,50 \text{ €} \times (7,3 \% + 1,45 \%) = 508,59 \text{ €}$

aber maximal die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen zur PKV: $800 \text{ €} : 2 = 400 \text{ €}$

Der Arbeitgeber muss hier nur einen Beitragszuschuss von 400 € zahlen.

So berechnen Sie den Beitragszuschuss zur PPV:

$5.812,50 \text{ €} \times 1,8 \% = 104,63 \text{ €}$

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur PPV beträgt 104,63 €, obwohl die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen höher ist ($220 \text{ €} : 2 = 110 \text{ €}$).



Kürzen Sie den Beitragszuschuss zur PKV

Da sich der PKV-Beitragszuschuss am Arbeitsentgelt orientiert, hat der Arbeitnehmer für Zeiten, für die er kein Arbeitsentgelt erhält, auch keinen Anspruch auf den Beitragszuschuss. Das bedeutet, dass Sie z. B. bei Beginn und Ende der Beschäftigung im laufenden Monat die entsprechend gekürzte BBG heranziehen müssen.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Krankentage-, Mutterschafts- oder Elterngeld erhält, müssen Sie den Beitragszuschuss nicht zahlen. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer seinen vollen PKV-Beitrag weiter zahlen muss.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; DEÜV-Meldungen; ELStAM

**Bei Teilmonaten
PKV-Zuschuss kürzen**

Betriebliche Altersvorsorge

■ Im Rahmen der Betrieblichen Altersvorsorge (BAV) sagen Sie als Arbeitgeber Ihrem Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität oder Tod zu. In der Lohnabrechnung müssen Sie die steuer- und beitragsrechtlichen Besonderheiten kennen, um keine Nachzahlungen zu riskieren. Seit 2022 ist ein Arbeitgeberzuschuss für BAV-Entgeltumwandlungen Pflicht.

Freibeträge

8 % steuerfrei

Der steuerfreie Höchstbetrag für Arbeitgeberbeiträge zu einem kapitalgedeckten Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung beträgt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung West (BBG-RV-West). Der steuerfreie Jahresbetrag liegt 2026 bei 8.112 € bzw. 676 € im Monat.



Achtung: Alte Direktversicherungsverträge, die Sie bislang pauschal mit 20 % Lohnsteuer versteuert haben, können auch weiterhin pauschal versteuert werden. Sie werden aber auf den steuerfreien Höchstbetrag von 8 % BBG-RV-West angerechnet.

4 % SV-frei

Für die Beitragsfreiheit gilt ein Betrag von 4 % der BBG-RV-West (2026: 4.056 € jährlich bzw. 338 € im Monat).



Beispiel: Vera Wange erhält neben ihrem Gehalt von 4.000 € noch eine Direktversicherung A von 200 € monatlich sowie eine Direktversicherung B von 150 € monatlich zusätzlich zu ihrem Lohn. Direktversicherung A (200 €): Diese ist komplett steuer- und beitragsfrei. Direktversicherung B: (150 €): 18 € sind steuer- und beitragsfrei, 1 € sind steuerfrei, aber beitragspflichtig bei einer monatlichen Betrachtung, da die Direktversicherungen A und B mit insgesamt 350 € den beitragsfreien Anteil von 38 € übersteigen.

BAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde eine neue steuerliche Förderung für Betriebe eingeführt. Gefördert werden hierbei Arbeit-

geberbeiträge des Arbeitnehmers. Allerdings sind nicht alle BAV-Arbeitgeberbeiträge förderfähig. Eine Voraussetzung ist, dass es sich um einen Geringverdiener handeln muss. Dann erhält der Arbeitgeber eine direkte finanzielle Förderung. Als Geringverdiener gelten hier Arbeitnehmer, die im betreffenden Fördermonat maximal 2.575 € laufendes Steuerbrutto im 1. Dienstverhältnis verdienen. Damit kann der BAV-Förderbetrag grundsätzlich für alle Arbeitnehmer greifen, also auch Teilzeitkräfte oder individuell versteuerte Minijobber. Schwankt das Entgelt, so greift die Förderung nur in den Monaten mit maximal 2.575 € Entgelt.

BAV-Förderung

Geringverdiener:
2.575 € laufendes
Steuerbrutto

Die Förderung beträgt 30 % des gezahlten Beitrags durch den Arbeitgeber innerhalb eines **Förderrahmens von 240 € bis 960 € jährlich**. Dies sind somit **72 € bis maximal 288 €** jährliche Förderung für den Betrieb (30 % des Beitrags innerhalb des Förderrahmens). Die Förderung gilt für ab 2017 neu abgeschlossene Verträge.

Maximal 288 €
Förderbetrag je
Arbeitnehmer

Der Betrieb erhält die **Förderung über** eine Verrechnung in der **Lohnsteuer-Anmeldung**, indem er den Förderbetrag direkt von der zu zahlenden Steuerschuld abzieht.

Beispiel: Klaus Falke verdient monatlich 2.500 €. Sein Arbeitgeber leistet zusätzlich zu dem Gehalt monatlich Beiträge von 50 € in eine Direktversicherung. Da Herr Falke Geringverdiener ist und der zusätzliche Beitrag des Arbeitgebers jährlich 240 € übersteigt ($12 \text{ Monate} \times 50 \text{ €} = 600 \text{ €}$), erhält der Betrieb den BAV-Förderbetrag.

BAV-Förderbetrag: $50 \text{ €} \times 30 \% = 15 \text{ €}$ je Monat

Der Betrieb kann seine Steuerschuld um 15 € (BAV-Förderbetrag) senken.



Wird der BAV-Förderrahmen überschritten, so können **maximal 288 €** im Kalenderjahr vom Betrieb verrechnet werden.

Beispiel: Hans Glück erhält von seinem Arbeitgeber zusätzlich zu seinem Monatsgehalt von 2.500 € eine Direktversicherung in Höhe von 100 € monatlich ab Januar 2025.



Für die ersten 9 Monate (Januar bis September) kann die volle Förderung von 30 % (= 30 € monatlich) auf den Monatsbeitrag von 100 € genutzt werden (= 900 € gesamt). Im Oktober zahlt der Betrieb ebenfalls 100 € in die Direktversicherung. Da der Förderrahmen (maximal 960 €) jedoch im Oktober erreicht ist, sind nur noch 60 € mit 30 % förderfähig (= 18 €). In den restlichen Monaten des Jahres kann der Förderbetrag nicht mehr genutzt werden.

BAV-Förderrahmen wird (doch) nicht erfüllt

Ist im Laufe eines Kalenderjahres erkennbar, dass der Förderrahmen doch nicht erreicht wird, so darf der BAV-Förderbetrag nicht mehr vom Betrieb angewendet werden. Eine Korrektur für bereits genutzte BAV-Förderbeträge muss dann aber nicht erfolgen. Ein solcher Fall kann z. B. bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.

Alte BAV-Verträge auch förderfähig

Für Verträge (Altverträge), die bereits vor 2017 geschlossen worden sind, gilt diese Förderung nur, wenn der Arbeitgeber seinen BAV-Beitrag erhöht. Ist dies der Fall, ist die steuerliche Förderung ebenfalls möglich. Auch hier beträgt die Förderhöhe 30 %, allerdings begrenzt auf den Erhöhungsbetrag.



Beispiel: Bernd Braun verdient monatlich 2.400 €. Sein Arbeitgeber leistet zusätzlich zu dem Gehalt seit Jahren 200 € jährlich in eine Direktversicherung. Ab 2026 erhöht er den Beitrag um 50 € auf 250 € jährlich. Da Herr Braun steuerlich Geringverdiener (nicht mehr als 2.575 €) ist und der zusätzliche Beitrag des Arbeitgebers jährlich 240 € übersteigt, erhält der Betrieb den BAV-Förderbetrag.

BAV-Förderbetrag: $250 \text{ €} \times 30 \% = 75 \text{ €}$ im Jahr

ABER: Da es sich um einen Altvertrag handelt, ist die Förderung auf maximal den Erhöhungsbetrag des Arbeitgebers begrenzt. Hier beträgt der Erhöhungsbetrag des Betriebs nur 50 €, deshalb wird der Förderbetrag auf 50 € begrenzt.

Durchführungswege der Betrieblichen Altersvorsorge

In der Betrieblichen Altersvorsorge (BAV) werden 5 verschiedene Durchführungswege unterschieden:

1. **Direktzusage:** Hier sagt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer direkt Leistungen der BAV selbst zu, ohne Einschaltung eines Dritten. Arbeitslohn fließt hier erst in der Auszahlungsphase zu.
2. **Unterstützungskasse:** Dies ist eine Versorgungseinrichtung, regelmäßig in Form eines Vereins, einer Stiftung oder GmbH, an die der Arbeitgeber die Beiträge entrichtet, dem Arbeitnehmer aber keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen gewährt. Kann die Unterstützungskasse die vereinbarten Leistungen nicht erbringen, muss der Arbeitgeber, der die Versorgungszusage erteilt hat, selbst dafür eintreten.
3. **Pensionsfonds:** Dies ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung bei einem Versicherungsunternehmen, die für einen oder mehrere Arbeitgeber die Leistungen der BAV zugunsten der Arbeitnehmer erbringt. Der Pensionsfonds gewährt die Versorgungszusage und nicht der Arbeitgeber.
4. **Direktversicherung:** Hier schließt der Arbeitgeber eine Rentenversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab. Die Leistungen aus dieser Versicherung fließen dem Arbeitnehmer bzw. dessen Hinterbliebenen zu.
5. **Pensionskasse:** Anders als die Unterstützungskasse ist die Pensionskasse eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung gewährt. Die Versorgungsleistungen werden von ihr und nicht vom Arbeitgeber selbst gewährt.

BAV-Durchführungswege

BAV durch externe Versorgungseinrichtungen

Das müssen Sie bei einer Direktzusage beachten

Wenn Sie als Arbeitgeber für die Direktzusage Pensionsrückstellungen bilden und diese nicht aus dem Entgelt des Beschäftigten finanziert werden, fließt dem Arbeitnehmer kein steuer- und beitragspflichtiges Entgelt zu. Die Besteuerung erfolgt stets erst im Leistungs-, also Auszahlungsfall.

BAV durch Arbeitgeber

Die Regelungen zur Unterstützungskasse

Die steuer- und beitragsrechtlichen Ausführungen zur Direktzusage gelten auch für Unterstützungskassen.

Dies müssen Sie bei Pensionsfonds beachten

Die Beiträge an einen kapitalgedeckten Pensionsfonds sind jährlich bis zu 8 % der BBG-RV steuerfrei und bis zu 4 % BBG-RV-West beitragsfrei. Darüber hinaus gezahlte Beiträge unterliegen der Steuer- und Beitragspflicht.

Steuerfrei 8 % BBG-RV und beitragsfrei bis 4 % BBG-RV

1. Dienstverhältnis

Für die Steuer- und Beitragsfreiheit müssen Sie zudem noch berücksichtigen, dass es sich um das 1. Dienstverhältnis des Arbeitnehmers handeln muss. Daher entfallen diese „steuerlichen Vergünstigungen“ bei Arbeitnehmern in einem Nebenjob bei Ihnen.



Beispiel: Arbeitgeber Ben Brause zahlt jährlich 4.200 € für den Aufbau einer BAV an einen Pensionsfonds.

Von den insgesamt 4.200 € sind 4.056 € in 2026 beitragsfrei. Die weiteren 144 € sind beitragspflichtig. Aus steuerlicher Sicht ist der gesamte Betrag steuerfrei, da 8 % der BBG-RV (8.112 €) steuerfrei sind.

Entgeltumwandlung für BAV möglich

Ihre Arbeitnehmer können auch eigene Beiträge zu einer Altersvorsorge einzahlen und diese als Entgeltumwandlung direkt aus ihrem Bruttoentgelt leisten. Auch für sie gelten die steuer- und beitragsrechtlichen Höchstgrenzen von 8 % bzw. 4 %.

Der besondere Vorteil dieser arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge liegt in der Reduzierung des steuer- und beitragspflichtigen Bruttoentgelts. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies in aller Regel, dass er nicht den vollen Beitrag aus seinem Nettoentgelt zahlen muss, da durch die Entgeltumwandlung fast immer eine Steuer- und Beitragsverringerung erzielt wird. Der Betrieb sparte bislang in der Regel durch eine Entgeltumwandlung die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe des umgewandelten Entgelts ein. Doch diese SV-Ersparnis ist seit 2022 passé. Denn es gilt nun ein Pflicht-Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungen in eine BAV.

BAV-Entgeltumwandlungen und Arbeitgeberzuschuss

Entscheiden sich Arbeitnehmer im Rahmen einer Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzuzahlen, muss sich der Arbeitgeber mit einem Pflichtzuschuss beteiligen. Dieser **verpflichtende Arbeitgeberzuschuss** beträgt 15 % des umgewandelten Betrages, jedoch nicht mehr als die tatsächliche Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers, die er durch die Reduzierung des beitragspflichtigen Bruttoentgelts erzielt. Seit 2022 gilt dies für alle (auch länger bestehende) BAV-Entgeltumwandlungen. Dies bedeutet in der Lohnabrechnung, dass seit 2022 bei solchen Entgeltumwandlungsverträgen dieser Pflicht-Arbeitgeberzu-

Kürzung des Steuer-
und SV-Bruttos

Pflicht-AG-Zuschuss

BAV-Neuverträge
und Entgelt-
umwandlung

15 % Pflichtzuschuss

schuss berechnet und (in aller Regel) zusätzlich zum Entgeltumwandlungsbetrag gezahlt werden muss.

Um die SV-Ersparnis zu berechnen, sind die Arbeitgeberbeitragsanteile zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Das gilt auch für den Arbeitgeberbeitragszuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen. Bei Minijobbern sind ebenfalls die pauschalen Arbeitgeberbeitragsanteile zu berücksichtigen.

Nicht dazu zählen hingegen die U1- und U2-Umlagen sowie die Insolvenzgeldumlage und die Beiträge zur Unfallversicherung.

SV-Ersparnis

Beispiel: Bernd Brauer möchte ab März 2026 monatlich 100 € in eine Direktversicherung im Rahmen einer Entgeltumwandlung einzahlen. Herr Brauer verdient monatlich 3.500 € und ist gesetzlich krankenversichert (KV-Zusatzbeitrag 2,5 %).

Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 % des Umwandlungsbetrags:
 $100 \text{ €} \times 15 \% = 15,00 \text{ €}$

Die SV-Ersparnis des Arbeitgebers beträgt hier 20,95 % (SV-Arbeitgeberbeiträge): $100 \text{ €} \times 20,95 \% = 20,95 \text{ €}$. Die SV-Ersparnis des Arbeitgebers ist höher als der Pflichtzuschuss von 15 %, sodass der Betrieb hier den „pauschalen“ Zuschuss von 15 % = 15,00 € zahlen muss.



Bei Monatsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegt die SV-Ersparnis des Arbeitgebers oftmals unterhalb von 15 %, sodass in diesen Fällen nur ein (geringerer) Arbeitgeberzuschuss in Höhe der SV-Ersparnis zu zahlen ist. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt nach einer Entgeltumwandlung immer noch oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Renten-/Arbeitslosenversicherung liegt, fällt sogar gar kein Arbeitgeberzuschuss an.

Kappung AG-Zuschuss

Beispiel: Berta Borste verdient monatlich 9.000 €. Sie liegt damit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen. Sie wandelt ab Mai 2026 von ihrem Entgelt 200 € in eine Direktversicherung um.

Da auf den Umwandlungsbetrag von 200 € der Arbeitgeber keine SV-Beiträge anfallen, es also keine SV-Ersparnis gibt, ist in diesem Fall kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.



Arbeitgeberzuschuss bei bestehenden BAV-Umwandlungen

In der Praxis ergibt sich seit 2022 häufig die Problematik, den Arbeitgeberzuschuss zu berechnen. Gerade bei bestehenden Alt-Entgeltumwandlungen stellt sich im Lohnbüro die Frage, ob der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zum bisherigen Überweisungsbetrag oder im Überweisungsbetrag enthalten (inkludiert) ist. Da nicht immer zusätzliche Zahlungen in die Altverträge vorgenommen werden können, muss dies im Einzelfall für jeden Entgeltumwandlungsvertrag beantwortet werden, eine pauschale Aussage dazu ist nicht möglich.



Beispiel: Barbara Bauerfreund hat einen Entgeltumwandlungsvertrag in eine Direktversicherung, der seit Jahren läuft. Sie wandelt dabei monatlich 100 € aus ihrem Gehalt von 3.600 € um. Seit 2022 muss der Betrieb den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

Variante 1 – zusätzlicher AG-Zuschuss:

Der Arbeitgeberzuschuss ist zusätzlich zum Entgeltumwandlungsbetrag zu zahlen.

Der Entgeltumwandlungsbetrag beträgt (weiterhin) 100 €. Zusätzlich sind noch 15 € ($= 100 \text{ €} \times 15 \%$) an das Versicherungsunternehmen zu überweisen. Damit ergibt sich ein neuer Gesamt-Versicherungsbeitrag von 115 € ($= 100 \text{ €} + 15 \text{ €}$).

Variante 2 – inkludierter AG-Zuschuss

Es bleibt (unverändert) beim Überweisungsbetrag von 100 €. Allerdings sind nur noch 86,96 € von der Arbeitnehmerin zu wandeln ($= 100 \text{ €} : 115 \times 100$). Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 13,04 €.



Praxis-Tipp: Klären Sie die Zahlungsweise des Arbeitgeberzuschusses mit dem zuständigen Versicherungsunternehmen und dem Arbeitnehmer.

Das sollten Sie bei Direktversicherungen beachten

Die Arbeitgeberbeiträge an eine Direktversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers sind steuerpflichtiger Arbeitslohn.

**Bis max. 1.752 €
pauschal versteuern**

Für „Altverträge“, die vor 2005 geschlossen wurden, können Sie als Arbeitgeber die Beiträge bis zu 1.752 € jährlich pauschal mit 20 %

lohnversteuern; hinzu kommen noch 5,5 % Solidaritätszuschlag und ggf. pauschale Kirchensteuer, wenn der Direktversicherungsvertrag eine Kapitalleistung und keine Rentenleistung vorsieht.

Die Beiträge des Arbeitnehmers sind beitragsfrei, wenn sie pauschal versteuert werden und es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelt, die neben dem laufenden Entgelt gezahlt werden. Gleiches gilt, wenn sie aus Einmalzahlungen finanziert werden.

Zusätzliche Leistungen

Wichtig: Auch seit 2018 können Sie diese Altverträge weiterhin pauschal versteuern, wenn vor dem 01.01.2018 bereits ein Beitrag in die Direktversicherung eingezahlt worden ist. Ferner ist zu beachten, dass der pauschal versteuerte Betrag auf den steuerlichen Höchstbetrag von 8 % BBG-RV-West angerechnet wird.

Bei Direktversicherungsverträgen, die vor 2005 geschlossen wurden und deren Versicherungsleistungen als Rente oder aus einem Auszahlungsplan erbracht werden, hatten Arbeitnehmer ein Wahlrecht zwischen dem Steuerfreibetrag und der Lohnsteuerpauschalierung. Hierzu musste der Arbeitnehmer seinen Verzicht auf Anwendung des Steuerfreibetrags bis spätestens 30.06.2005 erklären.

Altverträge

Achtung: Wenn Sie pauschal versteuern, müssen Sie die schriftliche Verzichtserklärung des Arbeitnehmers in den Lohnunterlagen für Nachfragen des Betriebsprüfers vorhalten.



Die Pauschalversteuerung der Beiträge ist nicht mehr zulässig, wenn die Direktversicherungsverträge **nach 2005 abgeschlossen** worden sind.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Lohnsteuerpauschalierung; Lohnsteueranmeldung

Betriebsprüfung

■ **Die Betriebsprüfungen finden alle 4 Jahre seitens der Rentenversicherung für die Sozialversicherungsdaten statt. Die Prüfung der Lohnsteuer erfolgt durch die Prüfer des Betriebsstättenfinanzamts. Daneben können auch die Prüfer des Zolls bei Ihnen vorstellig werden, um die Einhaltung der Mindestlohnvorschriften zu kontrollieren. Ihnen als Lohnbuchhalter obliegt es, bei der Prüfung mitzuwirken. Dies bedeutet, dass Sie die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen sowie dem Prüfer bei Fragen behilflich sein müssen.**

Finanzamtsprüfung

Lohnsteueraußenprüfung durch das Finanzamt

Durch die Lohnsteueraußenprüfung überwacht das Betriebsstättenfinanzamt die ordnungsgemäße Einbehaltung und Abführung der Steuern vom Lohn (Lohnsteuer, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag). 2 bis 4 Wochen vor einer Prüfung erhalten Sie eine schriftliche Mitteilung über den Prüfungstermin. Sie haben aber die Möglichkeit, die Verlegung der Prüfung zu beantragen, wenn wichtige Gründe, z. B. Erkrankung des Steuerpflichtigen, des Steuerberaters oder des Lohnbuchhalters, vorliegen.



Achtung: In bestimmten Fällen ist sogar eine Prüfung ohne Ankündigung möglich, z. B. bei Verdacht auf betrügerische Manipulationen.

Ihre Pflichten bei einer Betriebsprüfung

Bei einer Betriebsprüfung müssen Sie Folgendes gewährleisten:

- ▶ Den Prüfern das Betreten der Geschäftsräume während der Arbeitszeit gestatten, wenn dort die Prüfung stattfindet.
- ▶ Den Prüfern einen geeigneten Arbeitsplatz und ggf. erforderliche Hilfsmittel zur Verfügung stellen.
- ▶ Den Prüfern Einsicht in alle lohnsteuerlichen Unterlagen, Geschäftsbücher, Sachkonten, sonstige Buchführungsunterlagen sowie Arbeitsverträge gewähren.
- ▶ Sie sind auskunftspflichtig zu allen im Betrieb tätigen Personen.
- ▶ Unterlagen, die nur auf Datenträgern vorliegen, müssen Sie auf Verlangen mit Lesegeräten lesbar machen oder ausdrucken.

Praxis-Tipp: Gehen Sie die bestimmten Ordner für die Betriebsprüfung vor der Prüfung penibel durch, denn hier finden sich oft Notizzettel, die nicht für den Prüfer bestimmt sind.



**Digitaler
Datenzugriff erlaubt**

Die Finanzbehörden haben im Rahmen einer Außenprüfung das Recht – wenn die Unterlagen mithilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt wurden –, Einsicht in die gespeicherten Daten zu nehmen und das System zur Prüfung dieser Unterlagen zu nutzen. Es kann dabei auch von Ihnen verlangt werden, einen maschinell verwertbaren Datenträger zur Verfügung zu stellen. Der Zugriff erfolgt mittels digitaler Lohnschnittstelle (DLS). Die Kosten dafür tragen Sie.

**Prüfbericht:
Gegendarstellung
möglich**

Die Prüfung endet mit einem Prüfbericht. In diesem findet sich die Steuerfestsetzung bzw. die Mitteilung über eine ergebnislose Prüfung. Haben Sie einen Lohnsteuerhaftungsbescheid erhalten (Nachzahlung), können Sie eine Gegendarstellung verfassen. Sie können Rechtsbehelfe allerdings nicht gegen den Prüfbericht, sondern nur gegen die aufgrund der Lohnsteueraußenprüfung ergehenden Steuerbescheide einlegen.

Achtung: Den Prüfbericht sollten Sie genau studieren, denn hier können steuerliche Beurteilungen enthalten sein, die Sie umsetzen müssen und die Ihnen auch in der nächsten Sozialversicherungsprüfung begegnen können.



Lohnsteuerprüfbericht kann sich auf die SV-Prüfung auswirken

**Prüfbericht
umsetzen**

Die Sozialversicherungsbeiträge verjähren 4 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahrs, in dem sie fällig geworden sind. Anders verhält es sich aber bei Beiträgen, die vorsätzlich vorenthalten wurden. Diese verjähren erst nach 30 Jahren. Deshalb werten Sie den Lohnsteuerprüfbericht des Finanzamts zeitnah aus, sonst tritt an die Stelle der 4-jährigen die 30-jährige Frist.

Achtung: Bedingter Vorsatz liegt bereits dann vor, wenn durch Sie die Beitragspflicht nur für möglich gehalten wurde, Sie aber die Nichtabführung der Sozialversicherungsbeiträge billigend in Kauf genommen haben. Denn dann kann der Sozialversicherungsprüfer auch für Sachverhalte, die vor der letzten Prüfung gelegen haben, Beiträge nachfordern.



Alle 4 Jahre
SV-Prüfung

Betriebsprüfung durch Sozialversicherungsprüfer

Für die Sozialversicherungsprüfungen gelten grundsätzlich dieselben Grundsätze wie bei der Lohnsteueraußenprüfung. Allerdings kommen die Sozialversicherungsprüfer wesentlich häufiger zu Ihnen als die Steuerprüfer. Sie werden mit der Sozialversicherungsprüfung alle 4 Jahre konfrontiert.

euBP

Die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung prüfen, ob Sie die beitrags- und melderechtlichen Vorschriften eingehalten haben. Sie prüfen auch die korrekte Abführung der Künstlersozialabgabe sowie die Daten zur Unfallversicherung. Für die Zeiträume ab 01.01.2023 ist die Abgabe einer elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) grundsätzlich verpflichtend.



Checkliste für Betriebsprüfungen

Diese Unterlagen sollten Sie mindestens zur Hand haben	☒
Lohnkonten aller Arbeitnehmer	☐
Monatliche Entgeltabrechnungen	☐
Beitragsabrechnungslisten und Beitragsnachweise	☐
Unterlagen, die Aufschluss über das Arbeitsentgelt geben, einschließlich gewährter Sondervergütungen, z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeits- und Ausbildungsverträge, Kassenbücher, Journale und Reisekostenabrechnungen	☐
DEÜV-Meldungen und Meldelisten	☐
Arbeitszeitaufzeichnungen, Arbeitszeitkonten	☐
Unterlagen über die Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht (Schul-, Immatrikulationsbescheinigungen). Die Erklärungen der geringfügig Beschäftigten über etwaige weitere Beschäftigungsverhältnisse und Rentenbescheide der Arbeitnehmer	☐
Gesellschafter- und Anstellungsverträge	☐
Bericht über die letzte Lohnsteuer-Außenprüfung und den Lohnsteuerhaftungsbescheid	☐
Unterlagen über die Zahlung von Kurzarbeiter-, Saison-Kurzarbeiter- und Winterausfallgeld	☐
Prüfmitteilungen über die Ergebnisse der Prüfungen der Sozialversicherungsträger in den letzten 4 Jahren	☐
Unterlagen für das Rechnungswesen, insbesondere Finanzbuchhaltung, Kassenbücher, Kassenbelege sowie Verträge oder Werkverträge mit freien Mitarbeitern oder Subunternehmern	☐
Anwenderhandbuch und Schlüsselverzeichnisse, sofern ein Lohnprogramm verwendet wird	☐
Diese Checkliste finden Sie auch unter https://www.personalwissen.de/ausgaben/update-lohn-gehalt	

Vermeiden Sie diese 4 Fallen bei der Betriebsprüfung

1. Der Prüfer will spontan Mitarbeiter Ihrer Firma befragen.

Benennen Sie dem Prüfer mindestens einen kompetenten Ansprechpartner, dann darf er andere Beschäftigte nur in Ihrer Gegenwart befragen.

Fallstricke in der
Betriebsprüfung

2. Der Prüfer bezweifelt, dass die Firma und Aushilfskräfte die Grenzwerte (Lohn, Arbeitszeit) eingehalten haben.

Grundsätzlich können Sie auch Aufzeichnungen als Beweis vorlegen, die nicht zur Lohn- oder Finanzbuchhaltung gehören, z. B. handschriftliche Stundenzettel.

3. Der Prüfer möchte Unterlagen aus früheren Jahren einsehen.

Wenn Sie nicht wollen, müssen Sie diese Unterlagen nicht vorlegen. Zwar sind die Sozialversicherungsbelege 6 Jahre aufzubewahren, aber der Prüfer darf nur Papiere für die festgelegten Prüfungsjahre begutachten.

4. Der Prüfer verlangt zum Abschluss eine schriftliche Erklärung, dass tatsächlich alle Unterlagen vollständig vorlagen und die Firma keine weiteren Mitarbeiter beschäftigt.

Sie müssen unterschreiben. Aber: Lassen Sie das Papier vom Prüfer gegenzeichnen. So haben Sie u. a. einen Beleg für die einwandfreie Prüfung bei der nächsten Betriebsprüfung.

Aktuell im Fokus

Derzeit stehen bei den Betriebsprüfungen insbesondere die Einhaltung des Mindestlohns, die versicherungsrechtliche Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern sowie Beitragszahlungen für SFN-Zuschläge bei Krankheit und Urlaub auf der Agenda. Auch die Arbeitszeitaufzeichnungen der Arbeitnehmer werden gern angefordert. Hier zeigen sich oftmals Lücken in der Arbeitszeitdokumentation der Betriebe. Sei es, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen gar nicht oder nur teilweise vorliegen. Prüfen Sie diese Bereiche unbedingt vor der nächsten Betriebsprüfung.

Prüfungsschwerpunkte

Lesen Sie auch:

Geldwerter Vorteil; Lohnsteuerpauschalierung; Mindestlohn; SFN-Zuschläge

DEÜV-Meldungen

■ **Für alle Beschäftigten müssen Sie grundsätzlich Meldungen zur Sozialversicherung (DEÜV-Meldungen) erstellen. Diese übermitteln Sie elektronisch aus Ihrem systemgeprüften Abrechnungsprogramm oder dem SV-Meldeportal an die Datenannahmestellen der Einzugsstellen.**

Meldegründe DEÜV-Meldungen sind immer dann zu erstatten, wenn sich eine versicherungsrechtliche Änderung bei einem Arbeitnehmer ergibt. Dabei müssen Sie die Meldefristen einhalten.

An- und Abmeldung Als sozialversicherungsrechtliche Änderung bei einem Beschäftigten gelten beispielsweise der Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis (Abgabegrund 10) sowie das Ende der Beschäftigung (Abgabegrund 30). Sie müssen in diesen Fällen An- bzw. Abmeldungen erstellen.

Jahresmeldungen Aber auch nach Ablauf eines Kalenderjahres müssen Sie, wenn das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers über den Jahreswechsel hinausgeht, eine Jahresmeldung zur Sozialversicherung (Grund 50) und Unfallversicherung (Grund 92) an die Einzugsstelle erstatten.

Neben den genannten Meldeanlässen existieren aber noch einige weitere Tatbestände, die eine DEÜV-Meldung erfordern. Grundsätzlich gilt, dass die Meldedateien mit der nächsten Abrechnung versendet werden müssen. Seit 2025 sind die unterschiedlichen Rechtskreise „Ost“ und „West“ entfallen. Diese werden in den Melde-datensätzen nun nicht mehr berücksichtigt.



Praxis-Tipp: Wenn Sie über ein systemgeprüftes Lohnabrechnungsprogramm verfügen, werden die DEÜV-Meldungen automatisch von der Lohnsoftware erstellt.



Download-Tipp: Eine Übersicht der Meldeschlüssel finden Sie in unserem Downloadbereich.

**Datenannahme-
stellen**

Übermitteln Sie an die Datenannahmestellen

Die Meldedaten für versicherungspflichtig Beschäftigte sind an die Datenannahmestelle der zuständigen Krankenkasse zu übermitteln. Die Sofortmeldungen versenden Sie unmittelbar an die Datenstelle

der Deutschen Rentenversicherung und Meldungen für geringfügig Beschäftigte an die Minijob-Zentrale.

Inhalt der Meldungen

Neben den persönlichen Daten des Versicherten, die aus amtlichen Unterlagen zu entnehmen und immer mitzuteilen sind, ist insbesondere die Angabe der Versicherungs- und Betriebsnummer Ihres Betriebs wichtig. Die Versicherungsnummer wird vom Rentenversicherungsträger vergeben. Sofern diese noch nicht vorliegt, müssen Sie in der Anmeldung den Geburtsnamen, das Geburtsdatum, den Geburtsort, die Staatsangehörigkeit sowie die Anschrift des Beschäftigten mitteilen. Seit 2023 ist eine elektronische Abfrage der Versicherungsnummer durch die Lohnsoftware verpflichtend. Ebenso ist in Anmeldungen und Entgeltmeldungen stets die Betriebsnummer des Hauptbetriebs zu übermitteln.

Ferner sind die zutreffenden Schlüsselzahlen zum Abgabegrund, zur **Personen- und Beitragsgruppe**, **Staatsangehörigkeit** und zur **Tätigkeit** anzugeben. Weiterer Inhalt der Meldung ist der Zeitraum, auf den sich die Meldung bezieht. Hierbei müssen Sie die Meldungen **getrennt nach Kalenderjahren** erstatten.

Für Zeiträume, die bereits gemeldet sind, werden grundsätzlich keine neuen Meldungen erstattet. Für den Meldezeitraum müssen Sie das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt als vollen Eurobetrag melden. Dabei sind die Nachkommastellen kaufmännisch zu runden.

Versicherungsnummer

Schlüsselzahlen

Meldezeitraum

Beitragspflichtiges Entgelt

Beispiel: Dieter Dose ist seit Jahren bei der Droste GmbH tätig. Er scheidet zum 30.09.2026 aus. Sein bisheriges rentenversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt betrug 48.004,84 €.

Abmeldung (Grund 30)

Meldezeitraum: 01.01.–30.09.2026

Beitragspflichtiges Entgelt: 48.005 €



Das müssen Sie bei Midijobbern beachten

Bei Arbeitnehmern in einem Midijob (Übergangsbereich) müssen Sie bei Entgeltmeldungen ein Midijob-Kennzeichen setzen. Verwenden Sie folgende Kennzahlen:

- ▶ 1 = das Entgelt lag in allen Abrechnungszeiträumen innerhalb des Midijob-Bereichs
- ▶ 2 = das Entgelt lag sowohl innerhalb als auch außerhalb des Midijob-Bereichs

Midijob-Kennzeichen

Familienangehörige und GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer

Bei folgenden Personenkreisen müssen Sie das Statuskennzeichen in der Anmeldung setzen:

- ▶ 1 = Ehegatte oder eingetragener Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Abkömmlinge
- ▶ 2 = Geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH

Achtung: Künftig soll eine Ausweitung der Kennzeichen eingeführt werden, durch die eine konkretere Auswahl des Personenkreises angegeben werden muss.

Kennzeichen Saison-Arbeitnehmer

Saison-Arbeitnehmer

Für Saison-Arbeitnehmer ist in Anmeldungen (Grund „10“) ein Kennzeichen zu melden. Als Saison-Arbeitnehmer gelten Personen, die vorübergehend für eine versicherungspflichtige, auf bis zu 8 Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland gekommen sind, um einen

- ▶ jahreszeitlich bedingten,
- ▶ jährlich wiederkehrenden,
- ▶ erhöhten Arbeitskräftebedarf
- ▶ des Arbeitgebers abzudecken.

Elternzeitmeldungen

Seit 01.01.2024 sind der Beginn und das Ende der Elternzeit bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern der zuständigen Krankenkasse zu melden. Für privat krankenversicherte Arbeitnehmer oder Minijobber ist die Elternzeit hingegen nicht zu melden.

Die Elternzeitmeldungen haben zusätzlich zu den anderen Meldungen zu erfolgen. Der **Elternzeit-Beginn** ist mit dem Abgabegrund 17 und das **-Ende** mit dem Grund 37 zu melden. Der Meldezeitraum der Ende-Meldung der Elternzeit kann auch mehrere Kalenderjahre umfassen.

Meldungen an Berufsständische Versorgungseinrichtungen

Berufsständische Versorgungseinrichtungen

Für Arbeitnehmer, die Mitglied eines Berufsständischen Versorgungswerks (BV) sind, müssen Sie die DEÜV-Meldungen (als Doppel) zusätzlich an die Datenannahmestelle der Berufsständischen Versorgungseinrichtungen senden (DASBV). Neben den regulären Meldedaten sind die Mitgliedsnummer des Beschäftigten sowie die Nummer der Berufsständischen Versorgungseinrichtung (BV-Nr.) zu melden.

Die UV-Jahresmeldung

Sie sind verpflichtet, die gesammelten UV-Daten Ihrer Arbeitnehmer in einer UV-Jahresmeldung zu senden. Die UV-Jahresmeldung enthält das UV-Entgelt des kompletten Jahres. Dabei wird stets das gesamte Kalenderjahr – unabhängig von den tatsächlichen Beschäftigungszeiten – gemeldet. Der Meldezeitraum läuft somit stets vom 01.01. bis 31.12. des Kalenderjahres.

An die Unfallversicherung (UV) sind von Ihnen insbesondere folgende Daten zu geben:

Das **unfallversicherungspflichtige Entgelt** entspricht weitgehend dem sozialversicherungsrechtlichen Entgelt, allerdings gibt es in der UV keine Beitragsbemessungsgrenzen. Vielmehr ist es auf einen Höchstjahresverdienst begrenzt.

Diese Grenze ist für das ganze Kalenderjahr zu verwenden und nicht auf anteilige Jahreswerte herunterzurechnen. Ferner sind **keine fiktiven Arbeitsentgelte** (z. B. Entgelt im Midijob-Bereich) zu berücksichtigen.

Beispiel: Daniel Deuter erhält ein monatliches Entgelt von 3.000 €. Er war vom 01.06. bis 30.11.2025 beschäftigt.
UV-Entgelt: 18.000 € (= 3.000 € x 6 Monate)
Meldezeitraum: 01.01.2025 bis 31.12.2025

UV-Daten melden

UV-Entgelt



Es gilt grundsätzlich das Entstehungsprinzip. Ausnahmen bestehen aber bei flexiblen Arbeitszeitregelungen und einmalig gezahltem Arbeitsentgelt. Die **Märzklause** wird nicht angewendet.

Hier ist die Einmalzahlung für den Monat des Zuflusses zu melden. Lohnsteuerfreie **Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit** sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur UV.

Eine aktuelle Übersicht aller unfallversicherungspflichtigen Entgelte finden Sie in unserem Downloadbereich.

Die **Gefahrtarifestellen (GTST)** erhalten Sie vom Unfallversicherungsträger. Für Betriebe im landwirtschaftlichen Bereich und im öffentlichen Dienst wird das UV-Entgelt mit „0“ gemeldet. Daneben ist ein **UV-Grund** mit anzugeben, der dies abbildet. Neu seit dem Meldejahr 2023 ist die Angabe der Unternehmensnummer, die die bisherige Mitgliedsnummer ersetzt.

Nur tatsächliches Entgelt



UV-Grund

Sofortmeldungen für einzelne Branchen

Ab 2026 ist der Katalog der Sofortmelde-Branchen um das Friseur- und Kosmetikgewerbe sowie plattformbasierte Lieferdienste erweitert worden. Nicht mehr sofortmeldepflichtig sind Forstwirtschaft und Fleischerhandwerk. In folgenden Branchen gilt die Sofortmeldepflicht:

Sofortmelde-Branchen 2026

- ▶ Baugewerbe
- ▶ Schaustellergewerbe
- ▶ Gebäudereinigungsgewerbe
- ▶ Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe
- ▶ Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- ▶ Personen- und Güterbeförderungsgewerbe
- ▶ Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen oder Ausstellungen beteiligen
- ▶ Prostitutionsgewerbe
- ▶ Wach- und Sicherheitsgewerbe
- ▶ **Friseur- und Kosmetikgewerbe**
- ▶ **plattformbasierte Lieferdienste**

NEU 2026

Grund „20“

Wenn Sie in den genannten Branchen tätig sind, gilt für Sie: Arbeitnehmer müssen Sie spätestens bei Beschäftigungsaufnahme mittels **Sofortmeldung** (Grund 20) an die Deutsche Rentenversicherung Bund melden. Zusätzlich erstatten Sie die reguläre Anmeldung (Grund 10) mit der nächsten Abrechnung.



Achtung: Verstöße gegen die Sofortmeldepflicht können mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € bestraft werden.

Bußgeld bei Versäumnis

Die Sofortmeldung enthält die Daten des Arbeitnehmers (Familien- und Vornamen, Versicherungsnummer) und die Betriebsnummer des Arbeitgebers. Ist die Versicherungsnummer noch nicht bekannt, kann die Meldung auch mit dem Geburtsdatum, dem Geburtsort und der Anschrift des Beschäftigten durchgeführt werden.

Ausweis ist mitzuführen!

Beachten Sie die Ausweispflicht!

In Branchen, die der Sofortmeldepflicht unterliegen, müssen die Beschäftigten ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz stets mitführen. Dies gilt ab 2026 auch für Beschäftigte in der Friseur- und Kosmetikbranche, z. B. Nagelstudios.

Achtung: Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, die Mitarbeiter nachweislich und schriftlich auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Personaldokumenten hinzuweisen. Nehmen Sie die unterschriebene Erklärung zu den Lohnunterlagen.



Eine **Musterformulierung der Mitarbeiterinformation zur Mitführungspflicht von Personaldokumenten** finden Sie im Premiumbereich als Download.

Informieren Sie den Arbeitnehmer

Sie müssen den Arbeitnehmer über die erstatteten Meldungen unterrichten. Händigen Sie ihm stets einen Ausdruck der Meldedatei (Meldebescheinigung) aus. Ausgenommen davon sind die UV-Jahresmeldungen. Der Arbeitnehmer erhält keinen Meldeausdruck.

Meldebescheinigung

Arbeitgeber-Meldungen

Neben den Meldungen für Ihre Arbeitnehmer sind in den vergangenen Jahren zunehmend auch Meldungen für Arbeitgeberangaben in das Meldeverfahren eingebunden worden. Diese Arbeitgeber-Meldungen werden ebenfalls von Ihrer Lohnsoftware erzeugt und im DEÜV-Meldeverfahren elektronisch an die zuständige Einzugsstelle übermittelt.

Betriebsdatenmeldung – DSBD

Bei Veränderungen der Betriebsdaten, also Änderungen der Firma, der Rechtsform oder bei einer Adressänderung besteht eine Meldepflicht, die geänderten Betriebsdaten im maschinellen Meldeverfahren an die Bundesagentur für Arbeit mittels eines Datensatzes „**Betriebsdaten**“ (DSBD) aus der Lohnsoftware zu übermitteln.

**Betriebsdaten-
änderungen**

Arbeitgeberkonten – DSAK

Seit Mitte 2023 ist eine weitere Arbeitgebermeldung für die Arbeitgeberkonten bei den Einzugsstellen eingeführt worden. Dabei sind mittels des Datensatzes „DSAK“ (Datensatz Arbeitgeberkonto) die Daten für die Neuanlage eines Arbeitgeberkontos bei einer Einzugsstelle bzw. bei Änderungen elektronisch aus der Lohnsoftware zu melden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Betrieb erstmalig einen Arbeitnehmer bei einer neuen Krankenkasse anmeldet.

**Beitragskonto des
Arbeitgebers**

Daneben können über den DSAK auch die U1-Wahlerklärung und ein **SEPA-Lastschriftmandat** für den Beitragseinzug erteilt werden.

Die DSAK-Meldungen sind an die jeweilige Einzugsstelle (Krankenkasse) zu senden.

Ändert sich die Rechtsform der Firma, so ist nicht nur an alle Einzugsstellen (Krankenkassen) diese Änderung zu senden – es gibt also je Einzugsstelle eine DSAK-Meldung, sondern zusätzlich stellt Ihnen Ihre Lohnsoftware auch noch eine Betriebsdatenmeldung (DSBD) zum Versenden bereit.

Protokolle aufbewahren

Aufbewahrungsfrist: 6 Jahre

Bei der Datenübermittlung erstellte Übermittlungsprotokolle sowie die Meldungen sind 6 Jahre aufzubewahren.

SV-Meldeportal als Ausfüllhilfe

Grundsätzlich werden die DEÜV-Meldungen aus Ihrer Lohnsoftware erstellt und versendet. Es kann jedoch immer Gründe geben, die eine solche maschinelle Meldung verhindern. In diesen Fällen können Sie das SV-Meldeportal nutzen sowie Meldungen manuell erfassen und über das Meldeportal versenden. Hierfür ist allerdings eine Registrierung erforderlich.

Das SV-Meldeportal finden Sie unter

<https://app.sv-meldeportal.de>

Lesen Sie auch:

Beitragsgruppenschlüssel; Lohnnachweis; Mindestlohn; Personengruppenschlüssel

Dienstfahrzeug

■ Ein Dienstfahrzeug ist schon immer ein beliebtes Entgeltextra für Arbeitnehmer gewesen. Zunehmend sind neben dem dienstlichen Kraftfahrzeug auch E-Bikes und Fahrräder als Dienstfahrzeug in der Entgeltabrechnung zu berücksichtigen. Dabei gelten unterschiedliche Ermittlungsmethoden für die steuer- und beitragsrechtliche Beurteilung. Für Elektro-Dienstfahrzeuge gilt seit Mitte 2025 eine erneute Verbesserung bei höherpreisigen Fahrzeugen.

Dienstfahrzeuge sind Entgeltextra

Dienstfahrzeuge sind grundsätzlich ein Entgeltextra und unterliegen im Regelfall der Beitrags- und Steuerpflicht. Allerdings können zahlreiche Sondervorschriften berücksichtigt werden. Diese können die Steuer- und Beitragslast erheblich beeinflussen. Zunächst sollte daher festgestellt werden, um welche Art Dienstfahrzeug es sich handelt.

Art des Fahrzeugs

Grundsätzlich ist hier zu unterscheiden, ob es sich bei dem Fahrzeug um ein Fahrrad oder Kraftfahrzeug handelt. Dies ist gerade bei E-Bikes zu prüfen. Entscheidend dabei ist die verkehrsrechtliche Einstufung. So gilt ein Fahrzeug als **Fahrrad**, wenn es **nicht mehr als 25 km je Stunde** aufgrund einer Elektromotorenleistung fahren kann. Sind hingegen aufgrund der Motorleistung Geschwindigkeiten von **mehr als 25 km je Stunde** möglich, gilt es als **Kraftfahrzeug**.

Fahrrad oder
Kraftfahrzeug

Dienstfahrrad steuerfrei

Überlässt der Betrieb einem Mitarbeiter ein Dienstfahrrad auch zur privaten Nutzung, ist der daraus resultierende geldwerte Vorteil steuer- und beitragsfrei. Das gilt auch für E-Bikes, die nicht schneller als 25 Stundenkilometer fahren können (Pedelects).

Fahrrad als
Entgeltextra

Ferner muss das Dienstfahrrad **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Sofern das Fahrrad auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird, fällt kein geldwerter Vorteil an.

Beispiel: Doris Deuter erhält ab Juni 2026 zusätzlich zu ihrem Gehalt ein Dienstfahrrad (ohne Elektroantrieb) gestellt. Dieses kann sie auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzen. Der Bruttolistenneupreis beträgt 599 €.



Da das Fahrrad keinen Elektroantrieb hat (es handelt sich um ein herkömmliches Fahrrad) und es zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird, entsteht kein geldwerter Vorteil im Rahmen der Entgeltabrechnung. Das gilt auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Entgeltumwandlung

Im Rahmen einer Entgeltumwandlung findet die Steuerfreiheit keine Anwendung. Vielmehr wird hier der geldwerte Vorteil wie bei Elektrofahrzeugen angesetzt. Das heißt, für neu angeschaffte Dienstfahräder ist der geldwerte Vorteil in Höhe eines Viertels des Bruttolistennewpreises anzusetzen.

Elektrofahrräder (E-Bikes)

Kraftfahrzeug

Wird ein E-Bike verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug (z. B. Motorleistung für Geschwindigkeiten von **mehr als 25 Stundenkilometern**, Kennzeichen-, Helm- und Versicherungspflicht) eingestuft, gelten im Grunde die Regelungen für ein Dienstkraftfahrzeug, also analog den Grundsätzen für einen Firmenwagen. Dies bedeutet, der geldwerte Vorteil kann nach der pauschalen 1%-Methode oder nach der Fahrtenbuchmethode ermittelt werden (siehe Folgeseiten zu Dienstkraftfahrzeug).

Dienstkraftfahrzeug

Handelt es sich um ein Kraftfahrzeug, ist ein geldwerter Vorteil zu berücksichtigen. Dieser kann dabei entweder nach der pauschalen 1%-Methode oder nach den tatsächlichen Fahrtkosten mit der Fahrtenbuchmethode ermittelt werden. Ein Wechsel der Berechnungsmethode ist je Fahrzeug nur kalenderjährlich möglich. Für Elektro- und Hybridfahrzeuge gelten besondere Berechnungsvorschriften bei der Ermittlung des steuer- und beitragspflichtigen Vorteils.

So verfahren Sie bei der 1%-Methode

1 % Privatnutzung

Den geldwerten Vorteil für die Privatnutzung des Dienstfahrzeugs ermitteln Sie anhand des **inländischen Bruttolistennewpreises (abgerundet auf volle 100 €)**. Etwaige Sonderausstattungen sind dabei zu berücksichtigen. Der tatsächliche Kaufpreis ist ohne Belang.

0,03 % Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

Zusätzlich sind für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Arbeitsstätte) für jeden Entfernungskilometer (einfache Strecke) 0,03 % des (auf volle 100 €) abgerundeten Bruttolistennewpreises für den Abrechnungsmonat anzusetzen.

Wichtig: Alternativ kann auch nach Einzelfahrten abgerechnet werden, z. B. bei einer 3-Tage-Arbeitswoche. Dabei wird dann die Anzahl der Fahrten mit 0,002 % multipliziert und statt des pauschalen Monatswerts (0,03 %) gesetzt. Die einzelnen Fahrten müssen im Lohnkonto zum Nachweis dokumentiert werden.

Einzelfahrten

Die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können Sie in Höhe der Entfernungspauschale, die der Arbeitnehmer ansetzen kann, mit 15 % pauschal versteuern. Somit mindern Sie den geldwerten Vorteil. Allerdings kann der Arbeitnehmer dann diese Fahrten nicht mehr in seiner persönlichen Einkommensteuererklärung geltend machen bzw. muss den pauschal versteuerten Anteil abziehen.

Werbungskosten- abzug

Achtung: Ab 2026 gilt für die Entfernungspauschale ein Wert von 0,38 € je Entfernungskilometer.

Neu 2026



Aus Vereinfachungsgründen können Sie hierbei pauschal 15 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche im Monat ansetzen, ohne die tatsächliche Anzahl der Einzelfahrten aufzeichnen zu müssen.

Wichtig: Sind dem Arbeitnehmer vertraglich Homeofficetage gestattet, ist die pauschale 15-Arbeitstage-Regelung entsprechend zu kürzen.

Diese pauschal besteuerte Arbeitgeberleistung muss dann auch in der **Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 18** bestätigt werden.

LStB

Beispiel: Bruttolistenneupreis des Fahrzeugs: 30.095 €

Entfernung Wohnung – erste Tätigkeitsstätte: 30 km

Der Arbeitgeber pauschaliert die Lohnsteuer für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe der Entfernungspauschale.

Privatnutzung geldwerter Vorteil (1%):

1 % von 30.000 € = 300 €

Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte geldwerter Vorteil:

$30.000 \text{ €} \times 0,03 \% \times 30 \text{ km} = 270 \text{ €}$

Geldwerter Vorteil monatlich: $300 \text{ €} + 270 \text{ €} = 570 \text{ €}$



Abzgl. Werbungskostenabzug: $30 \text{ km} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,38 \text{ €} = 171,00 \text{ €}$

Verbleibender steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil monatlich: 399,00 €

Elektrofahrzeuge

Für Elektrofahrzeuge, die in der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2030 angeschafft werden, existieren besondere Regelungen. Hierbei wird im Grunde auch die 1%-Regelung angewendet. Allerdings wird die Bemessungsgrundlage unter bestimmten Voraussetzungen nur zur Hälfte oder gar zu einem Viertel angesetzt.

Dies sorgt für eine günstigere Besteuerung beim Arbeitnehmer im Vergleich zu einem Dienstwagen mit Verbrennungsmotor.

Bei reinen Elektrofahrzeugen, die keine Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer haben, wird die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des geldwerten Vorteils auf ein Viertel (0,25%-Regelung) reduziert bei einem Bruttolistenneupreis bis

**Elektrofahrzeuge
mit 0,25 % oder 0,5 %**

- ▶ 60.000 € für bis 31.12.2023 (neu oder gebraucht) angeschaffte oder geleaste E-Fahrzeuge,
- ▶ 70.000 € für Anschaffungen oder Leasingbeginn zwischen 01.01.2024 und 30.06.2025 und
- ▶ **100.000 € für Anschaffungen oder Leasingbeginn seit 01.07.2025.**

Bei einem Bruttolistenneupreis für Elektrofahrzeuge über 100.000 € gilt die halbe Bemessungsgrundlage (0,5%-Regelung) bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils.

E-Bikes

Ab 2020 ist der geldwerte Vorteil für E-Bikes, die als Kraftfahrzeuge zu sehen sind, im Grunde stets mit einem Viertel der Bemessungsgrundlage anzusetzen.



Beispiel: Emma Edel erhält ab 01.01.2026 einen Elektro-Firmenwagen (keine Kohlendioxidemission je gefahrenen Kilometer) im Wert von

- a) 112.000 € bzw.
- b) 80.000 € zusätzlich zu ihrem Arbeitslohn. Für die Privatnutzung und die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (10 km Entfernung) entsteht ein monatlicher geldwerter Vorteil.

Berechnung Privatnutzung (1%-Methode):

Die Bemessungsgrundlage beträgt im Fall a) 56.000 € (= 112.000 € x ½), im Fall b) 20.000 € (80.000 € x ¼).

a) $56.000 \text{ €} \times 1 \% = 560,00 \text{ €}$

b) $20.000 \text{ €} \times 1 \% = 200,00 \text{ €}$

Fahrten Wohnung und erste Tätigkeitsstätte:

a) $56.000 \text{ €} \times 0,03 \% \times 10 \text{ km} = 168,00 \text{ €}$

b) $20.000 \text{ €} \times 0,03 \% \times 10 \text{ km} = 60,00 \text{ €}$

Im Fall a) entsteht ein geldwerter Vorteil von insgesamt 728 €, im Fall b) von 260 € monatlich für den Elektro-Firmenwagen.

Hat der Betrieb bereits bis Ende 2018 Elektrofahrzeuge für Arbeitnehmer angeschafft und zur Verfügung gestellt, gilt die Halbierung der Bemessungsgrundlage nicht. Für diese „alten“ Elektrofahrzeuge ist weiterhin der bisherige Abschlag für das Batteriesystem bei der Ermittlung der geldwerten Vorteile zu berücksichtigen.

**E-Fahrzeuge vor
01.01.2019**

Hybridfahrzeuge werden ebenfalls gefördert. Es gilt auch hier der Ansatz der halben Bemessungsgrundlage, wenn:

- ▶ Anschaffung von 2019 bis 2021: Kohlendioxidemission von maximal 50 Gramm je gefahrenen Kilometer oder die Reichweite ausschließlich durch elektrischen Antrieb 40 Kilometer beträgt.
- ▶ Anschaffung von 2022 bis 2024: Kohlendioxidemission von maximal 50 Gramm je gefahrenen Kilometer oder die Reichweite ausschließlich durch elektrischen Antrieb 60 Kilometer beträgt.
- ▶ **Anschaffung von 2025 bis 2030:** Kohlendioxidemission von maximal 50 Gramm je gefahrenen Kilometer oder die Reichweite ausschließlich durch elektrischen Antrieb 80 Kilometer beträgt.

**Förderung
Hybridfahrzeuge**

So verwenden Sie die Fahrtenbuchmethode

Sie ermitteln den geldwerten Vorteil des Privatanteils mit den tatsächlichen Aufwendungen, die für das Fahrzeug entstanden sind. Zu den tatsächlichen Aufwendungen zählen z. B. Abschreibungen, Werkstattkosten, Kfz-Steuer, Darlehenszinsen, Treibstoffkosten, Versicherungen, Kosten für Unterstellung.

Hinweis: Die Regelungen zur Förderung der Elektromobilität gelten auch bei der Fahrtenbuchmethode. Es wird dann die Hälfte bzw. ein Viertel für Abnutzung bzw. Leasingrate angesetzt.

Jahresfahrleistung
anhand Fahrtenbuch
ermitteln

Sie müssen den Kilometersatz, also das Verhältnis zwischen Gesamtkosten und der Jahresfahrleistung, ermitteln. Anhand des Kilometersatzes berechnen Sie dann den geldwerten Vorteil für die Privatfahrten und für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.



Achtung: Lassen Sie sich das Fahrtenbuch regelmäßig vorlegen, um die ordnungsgemäße Führung zu prüfen.



Am besten überprüfen Sie die Ihnen vorgelegten Fahrtenbücher mit der Checkliste **Anforderungen an ein Fahrtenbuch**, die Sie im Downloadbereich erhalten. Aus Vereinfachungsgründen können Sie den so ermittelten Kilometersatz für das aktuelle Kalenderjahr verwenden.

Am Ende des Jahres müssen Sie dann anhand der aktuellen Jahreswerte den konkreten Kilometersatz des Jahres berechnen und ausgleichen.

Berechnungsbeispiel	
Gesamtkosten des Fahrzeugs im Jahr	10.500 €
Jahresfahrleistung	30.000 km
davon Privatfahrten	5.000 km
davon Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte	10.000 km
Kilometersatz	$10.500 \text{ €} : 30.000 \text{ km} = 0,35 \text{ €/km}$
geldwerter Vorteil für Privatfahrten	$5.000 \text{ €} \times 0,35 \text{ €/km} = 1.750 \text{ €}$
geldwerter Vorteil für Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte	$10.000 \text{ €} \times 0,35 \text{ €/km} = 3.500 \text{ €}$
geldwerter Vorteil im Jahr	5.250 €

Zuzahlungen des
Arbeitnehmers

Zahlt der Arbeitnehmer zu den Anschaffungskosten des Pkw einmalig etwas dazu, mindert sich der geldwerte Vorteil. Dabei wird der Gesamt-Zahlungsbetrag für ein Fahrzeug monatlich um den geldwerten Vorteil bis auf 0 € abgeschmolzen. Pauschale oder kilometerbezogen laufende Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den monatlichen geldwerten Vorteil. Auch hier gilt, dass der geldwerte Vorteil maximal auf 0 € gemindert werden kann.

Lesen Sie auch:

Geldwerter Vorteil; Lohnsteuerpauschalierung

Einmalzahlungen

■ **Einmalzahlungen sind Zuwendungen des Arbeitgebers, die nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden. Solche Sonderzahlungen werden bei der Beitragsberechnung besonders betrachtet. Auch steuerlich gelten hier Besonderheiten.**

Das sind Einmalzahlungen

Die monatlichen Zuwendungen des Arbeitgebers, wie Gehalt oder der Stundenlohn, können regelmäßig dem konkreten Abrechnungszeitraum (Abrechnungsmonat) zugeordnet werden, in dem sie erarbeitet worden sind.

Laufendes Entgelt

Anders sieht es jedoch aus, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers nicht einem konkreten Abrechnungszeitraum, sondern mehreren Monaten oder dem kompletten Jahr zugeordnet werden können, da sie über einen größeren Zeitraum erzielt worden sind. In diesem Fall handelt es sich um einmaliges Entgelt (Einmalzahlung). Beispiele für solche Einmalzahlungen sind Weihnachtsgeld, Jahresleistungsprämien, Tantiemen oder Gratifikationen. Da Einmalzahlungen nicht einem einzelnen Monat zugeordnet werden können, ist für die Beitragsberechnung eine **anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze** (BBG) zu ermitteln, da sich die Einmalzahlung auf einen größeren Zeitraum verteilt.

Einmaligkeit

Überschreitet die Einmalzahlung mit dem laufenden Entgelt die Monats-BBG nicht, ist keine anteilige Jahres-BBG zu ermitteln.

Innerhalb der Monats-BBG

Beispiel: Emil Ende erhält monatlich ein Gehalt von 4.000 € und im November eine Einmalzahlung von 1.000 €. Da die Monats-BBG insgesamt nicht überschritten wird ($5.000 € < 5.812,50 €$), ist die anteilige Jahres-BBG nicht zu ermitteln. Die Beiträge werden aus 5.000 € ermittelt.



Wird hingegen die Monats-BBG überschritten, ist zunächst die anteilige Jahres-BBG zu ermitteln. Angerechnet werden hierbei alle beitragspflichtigen Zeiten bis zum Monatsende des Auszahlungsmonats der Einmalzahlung. Volle Kalendermonate werden dabei mit 30 Kalender-

Überschreiten der Monats-BBG

tagen berücksichtigt, Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen. Für die Ermittlung der anteiligen Jahres-BBG gilt die folgende Formel:

$$\frac{\text{Kalendertage x Jahres-BBG}}{360}$$

Anteilige Jahres-BBG

Die anteilige Jahres-BBG gilt hier als maximal beitragspflichtiger Betrag. Anschließend ist das bisher beitragspflichtige (anteilige) Jahresentgelt – ohne die zu beurteilende Einmalzahlung – zu ermitteln und mit der anteiligen Jahres-BBG zu vergleichen. Die Differenz ist der maximal beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung. Ist die Einmalzahlung kleiner als die Differenz, ist sie voll beitragspflichtig. Ist sie größer, ist der die Differenz übersteigende Betrag beitragsfrei.



Beispiel: Erna Emsig aus Köln erhält ein monatliches Entgelt von 5.000 € und im August 2026 eine Tantieme von 10.000 €.

Ermittlung der anteiligen Jahres-BBG KV/PV:

$69.750 \text{ €} \times 240 \text{ Tage} : 360 = 46.500 \text{ €}$

Ermittlung der anteiligen Jahre-BBG RV/AV:

$101.400 \text{ €} \times 240 \text{ Tage} : 360 = 67.600 \text{ €}$

Ermittlung bisheriges Entgelt

$8 \text{ Monate} \times 5.000 \text{ €} = 40.000 \text{ €}$

Differenz anteilige Jahres-BBG – bisheriges Entgelt

KV/PV: $46.500 \text{ €} - 40.000 \text{ €} = 6.500 \text{ €}$

RV/AV: $67.600 \text{ €} - 40.000 \text{ €} = 27.600 \text{ €}$

Zur KV und PV sind nur 6.500 € der Tantieme beitragspflichtig, der übersteigende Betrag von 3.500 € ist beitragsfrei. Zur RV und AV ist die volle Tantieme beitragspflichtig.

Besteuerung als sonstiger Bezug

In der Lohnsteuerberechnung existiert keine teilweise Steuerbefreiung wie im Beitragsrecht. Hier ist auch eine einmalige Zuwendung (sonstiger Bezug) voll steuerpflichtig. Allerdings erfolgt die Steuerberechnung anhand der (voraussichtlichen) Jahressteuerbruttowerte. Dies führt in der Praxis regelmäßig zu abweichenden Steuerwerten im Vergleich zu den monatlichen Werten.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Lohnsteuerberechnung; Märzklausel

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

■ **Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier soll künftig weitgehend abgeschafft werden. Seit 2023 sind die Arbeitsunfähigkeitsdaten stattdessen von den Arbeitgebern elektronisch bei den Krankenkassen regelmäßig abzurufen.**

Seit 01.01.2023 sind die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) verpflichtend auf elektronischem Weg von den Arbeitgebern abzurufen. Die Papier-AU-Bescheinigung ist damit im Grunde abgeschafft. Ärzte, Zahnärzte und Krankenhäuser übermitteln die AU-Daten an die Krankenkassen tagtäglich. Ausgenommen sind aus unterschiedlichen Gründen Reha-Träger und Privatärzte. Ausländische AU-Zeiten sind ebenfalls ausgenommen.

Elektronische
Arbeitsunfähigkeit
= eAU

Krankmeldung im Betrieb

Erkrankte bislang ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, konnte er also krankheitsbedingt nicht arbeiten, meldete er sich unverzüglich bei seinem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten krank. Diese **Krankmeldung** ist auch im eAU-Verfahren weiterhin erforderlich. Schließlich muss der Betrieb über bestehende Fehlzeiten der Arbeitnehmer schnellstmöglich in Kenntnis gesetzt werden, um die Tätigkeiten und Aufgaben zu verteilen oder neu zu organisieren.

Bisher musste der Arbeitnehmer die Papier-AU-Bescheinigung beim Arbeitgeber vorlegen, um den Nachweis einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führen zu können. Die ärztliche AU-Bescheinigung fungiert auch als Nachweis für den daraus resultierenden Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diesen ärztlichen Beweis muss der Arbeitnehmer auch weiterhin erbringen. Allerdings ist inzwischen der Arbeitgeber für die elektronische Anforderung der Zeiten bei der Krankenkasse zuständig; die Vorlagepflicht einer papiergebundenen Bescheinigung entfällt.

Ärztliche Bescheinigung als Beweis

Es ist auf das eAU-Verfahren umgestellt. Das heißt, die Papier-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verschwindet (fast). Allerdings gilt dies nur für die gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer. Die privaten Versicherungsunternehmen nehmen nicht an dem digitalen Verfahren teil. Privat krankenversicherte Mitarbeiter müssen also weiterhin den „gelben Schein“ vorlegen.

eAU-Verfahren für
gesetzlich Kranken-
versicherte

eAU ist Pflicht Die Abfrage der AU-Daten erfolgt grundsätzlich durch das Lohnbüro, konkret über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm oder ein systemgeprüftes Zeiterfassungssystem.

Bei dem eAU-Verfahren handelt es sich um ein reines Abrufverfahren durch die Betriebe. Es erfolgt keine aktive Information der Krankenkassen an die Betriebe zu den Arbeitsunfähigkeitszeiten.

Übrigens: Bei Störfällen (z. B. technischen Problemen) erhält der Arbeitnehmer ggf. weiterhin eine Bescheinigung für den Arbeitgeber bzw. die Krankenkasse auf Papier vom behandelnden Arzt.

Externe Lohn-dienstleister und Steuerberater Einer besonderen Herausforderung stehen Betriebe gegenüber, die ihre Lohnabrechnung nicht selbst durchführen, sondern sie über einen Dienstleister (Steuerberater) abwickeln lassen. Hier erfolgt der Abruf der AU-Zeiten entweder durch den Steuerberater/ die Lohnbuchhaltungsstelle, oder der Betrieb muss dies über eine maschinelle Ausfüllhilfe selbst sicherstellen.

AU-Zeiten anfragen

Erstanfrage und Folgeanfrage Der Abruf der AU-Zeiten erfolgt durch den Arbeitgeber mittels der Lohnsoftware. Dabei ist bei der Erstanfrage durch den Arbeitgeber das Beginndatum der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Nach einem von der Krankenkasse zurückgemeldeten voraussichtlichen Ende einer AU-Zeit muss ggf. die Folge-AU-Bescheinigung ebenfalls elektronisch abgefragt werden.

Die Rückmeldung der AU-Zeiten durch die Krankenkasse enthält im Grunde dieselben Daten wie die bisherigen Papierbescheinigungen auch. Dies sind:

eAU-Rückmeldungen

- ▶ Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit
- ▶ Feststellungsdatum der Arbeitsunfähigkeit
- ▶ Angabe, ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt
- ▶ Angabe zu einem Krankenhausaufenthalt sowie der Dauer
- ▶ Angaben zu einem etwaigen Arbeitsunfall/Berufskrankheit

Keine AU-Daten von Krankenkasse In einigen Fällen kann die Krankenkasse keine Arbeitsunfähigkeitsdaten bereitstellen. Dies kann der Fall sein bei „Unzuständigkeit“ (z. B. falsche Krankenkasse) oder fehlender Übereinstimmung mit einem vorliegenden AU-Zeitraum.

Lesen Sie auch:

Entgeltfortzahlung

ELStAM

■ **Die ELStAM sind die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale. Sie geben die Inhalte der früheren Papierlohnsteuerkarte wieder. Die Lohnsteuerabzugsmerkmale stehen grundsätzlich nur noch elektronisch zur Verfügung. Nur in besonderen Ausnahmefällen stellen die Finanzämter noch Papierbescheinigungen aus.**

Das sind die ELStAM

Hinter den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen verbergen sich:

- ▶ Steuerklasse (und evtl. Faktor)
- ▶ Kinderfreibeträge
- ▶ Konfessionszugehörigkeit
- ▶ ggf. Freibeträge

Im Lohnbüro rufen Sie die ELStAM der Arbeitnehmer von den Servern der Finanzverwaltung mithilfe der Steuer-Identifikationsnummer, der Angabe, ob es sich um ein 1. Dienstverhältnis oder ein weiteres Dienstverhältnis handelt, und dem Geburtsdatum ab. Zum Beginn und Ende der Beschäftigung eines steuerpflichtigen Arbeitnehmers melden Sie den Arbeitnehmer an (Anmeldung) bzw. vom ELStAM-Verfahren ab (Abmeldung). Die laufenden Änderungen der Steuerdaten werden Ihnen mittels monatlicher Änderungslisten bereitgestellt.

ELStAM-Abruf

Diese Monatslisten sind grundsätzlich zu jeder Abrechnung von Ihnen abzurufen. Denn in diesen finden Sie ggf. Änderungen der Steuerreckwerte, die sich direkt auf die Abrechnung auswirken. Allerdings erhalten Sie diese Monatslisten regelmäßig erst zum Beginn des Folgemonats, sodass sich Korrekturen hier oft nicht vermeiden lassen.

Änderungslisten

Wenn keine ELStAM vorliegen

Sollte ein Arbeitnehmer Ihnen den ELStAM-Abruf verwehren, so bedeutet das für die Lohnabrechnung: Sie rechnen den Arbeitnehmer mit Steuerklasse VI ab. Das entspricht dem Vorgehen, als wenn Ihnen der Arbeitnehmer keine Lohnsteuerkarte vorgelegt hat.

**Keine ELStAM =
Steuerklasse VI**

Änderungen an den ELStAM nur durch Arbeitnehmer

Sofern die abgerufenen ELStAM fehlerhaft sind, muss der Arbeitnehmer aktiv werden. Nur er kann fehlerhafte Daten mit einem Papier-

ELStAM-Korrektur

antrag bei seinem Wohnsitz-Finanzamt ändern. Als Lohnabrechner haben Sie grundsätzlich die abgerufenen ELStAM zu übernehmen.

Das sind die Steuerklassen

Steuerklasse	Beschreibung
I	Alleinstehende (Ledige, Geschiedene, getrennt Lebende und Verwitwete)
II	Alleinerziehende, die einen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende bekommen und die Voraussetzungen der Steuerklasse I erfüllen
III	Verheiratete, deren Ehegatte die Steuerklasse V beantragt hat oder nicht erwerbstätig ist. Empfehlenswert für den besser verdienenden Ehepartner. Nicht für Getrennte. Für Verwitwete bis zum Ende des Sterbejahres und des Folgejahres.
IV	Verheiratete Ehepartner, die beide erwerbstätig sind und beide Lohnsteuerklasse IV haben. Empfehlenswert, wenn beide in etwa gleich verdienen. Nicht für Getrennte. In Steuerklasse IV kann von den Ehepartnern beim Finanzamt das Faktorverfahren beantragt werden. Dann werden beide Ehepartner entsprechend ihrem Anteil am Gesamteinkommen an der Steuerlast beteiligt.
V	Verheiratete, deren Ehegatte die Steuerklasse III beantragt hat – empfehlenswert für den gering verdienenden Ehepartner. Nicht für Getrennte.
VI	Wenn ein 2. ELStAM-Abwurf für ein gleichzeitiges weiteres Arbeitsverhältnis (2. oder weiteres Dienstverhältnis) beantragt wird. Oder wenn trotz Aufforderung die erforderlichen Daten für den ELStAM-Abwurf nicht vorgelegt werden.



In unserem Downloadbereich finden Sie ein Formular, das Sie Ihren Arbeitnehmern aushändigen können, damit sie die **Korrektur der ELStAM** bei ihrem Finanzamt veranlassen können. Bislang wurden für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer die Steuerabzugsmerkmale nicht im elektronischen Verfahren bereitgestellt. Dies hat sich zwischenzeitlich geändert.

PKV-Beiträge sind Teil der ELStAM ab 2026

Bis 2025 sind die Beiträge des Arbeitnehmers zur privaten Krankenversicherung (PKV) und privaten Pflegepflichtversicherung (PPV) regelmäßig als Papierbescheinigung dem Arbeitgeber vorgelegt und dann manuell in die Lohnsoftware eingetragen worden, um die Arbeitgeberzuschüsse für die privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu ermitteln.

Ab 2026 wird dieses Verfahren durch ein digitales Verfahren zur Meldung der PKV-Beiträge ersetzt. Die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung werden elektronisch von den Versicherungsunternehmen an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) übermittelt. Das BZSt stellt dann die Daten im Rahmen des **ELStAM-Verfahrens** den Arbeitgebern zum Abruf bereit. Die Vorlage der Papierbescheinigungen durch die Arbeitnehmer entfällt somit.

Neu 2026: PKV-Beiträge sind ELStAM

PKV-Beiträge als ELStAM-Merkmale

Ab 2026 werden neue elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) eingeführt:

- ▶ die Höhe der monatlichen PKV- und PPV-Beiträge, wenn für diese Beiträge die Voraussetzungen für einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss erfüllt sind,
- ▶ die Höhe der monatlichen PKV- und PPV-Beiträge, die – ggf. nach Abzug eines steuerfreien Arbeitgeberzuschusses – bei der Berechnung der sog. Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren zu berücksichtigen sind.

Für PKV-versicherte Arbeitnehmer werden diese neuen Merkmale über das bestehende Verfahren bereitgestellt und im Rahmen des regelmäßigen ELStAM-Abrufs (Monatsabrufs) durch Ihre Lohnsoftware abgerufen und verarbeitet.

Datenübermittlung durch PKV-Versicherer

Die Versicherungsunternehmen haben bis zum 20.11. eines Jahres die Daten für das kommende Jahr an das BZSt zu übermitteln. Unterjährige Änderungen werden regelmäßig durch die Versicherer gemeldet und laufend im Rahmen des ELStAM-Abrufs bereitgestellt.

Versicherer melden Beiträge

Achtung: Mitversicherte Personen wie z. B. Ehegatten bekommen keine eigenen Beiträge übermittelt. Diese werden dem Versicherungsnehmer zugeordnet.



Für die Beiträge zur gesetzlichen KV/PV wird bisher, ebenso wie für die PKV-Beiträge, beim Lohnsteuerabzug eine sogenannte Mindestvorsorgepauschale in Höhe von **12 % des Arbeitslohns**, höchstens jedoch 1.900 € jährlich (bzw. 3.000 % jährlich in der Steuerklasse III) berücksichtigt. Diese Mindestvorsorgepauschale ist ab 2026 abgeschafft.

Widerspruch gegen Datenübermittlung möglich, aber teuer**Widerspruchsrecht
und Folgen**

PKV-versicherte Arbeitnehmer können der elektronischen Übermittlung ihrer Daten an das BZSt widersprechen. Damit werden die Daten auch nicht als ELStAM bereitgestellt und nicht beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt. Im Ergebnis werden in diesen Fällen keine PKV-Beiträge beim Lohnsteuerabzug mehr berücksichtigt. Der steuerfreie PKV-Arbeitgeberzuschuss entfällt somit.



Achtung: Ersatzweise vorgelegte (Papier-)Bescheinigungen des PKV-Arbeitnehmers infolge eines Widerspruchs dürfen Sie im Lohnbüro bei der Lohnabrechnung nicht berücksichtigen.

Übergangsphase 2026 und 2027**2026 und 2027 Papier
in Ausnahmefällen**

Für einen 2-jährigen Übergangszeitraum in den Jahren 2026 und 2027 wird nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber aufgrund technischer Schwierigkeiten beim ELStAM-Abruf eine Papierbescheinigung als Ersatzbescheinigung vom Versicherungsunternehmen für das Kalenderjahr über die Höhe der zu berücksichtigenden Beiträge nutzt. Das gilt aber nicht bei einem Widerspruch des Versicherungsnehmers.

Lesen Sie auch:

Lohnsteueranmeldung; Lohnsteuerberechnung; Lohnsteuerbescheinigung

Elternzeit

■ **Jeder Arbeitnehmer hat nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit. Sie als Arbeitgeber müssen Ihrem Arbeitnehmer bis zu 3 Jahre Elternzeit gewähren. Das gilt für Mütter und Väter gleichermaßen.**

Anspruchsvoraussetzungen

Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen, haben bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Elternzeit. Die Elternzeit kann für Geburten ab 01.07.2015 auf 3 Abschnitte verteilt werden. Daneben ist eine Übertragung der Elternzeit von bis zu 24 Monaten ohne Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes möglich.

Der Arbeitnehmer muss Ihnen gegenüber die Elternzeit 7 Wochen vor deren Beginn anzeigen und gleichzeitig verbindlich erklären, für welche Zeiträume innerhalb von 2 Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Das 3. Jahr kann später festgelegt werden. Es gilt dann auch die 7-Wochen-Frist. Die Übertragung in den Zeitraum vom 3. bis 8. Lebensjahr muss mindestens 13 Wochen vorher beim Arbeitgeber angemeldet werden.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit zulässig, wenn die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit für jeden Elternteil 32 Stunden nicht übersteigt. Das gilt für Geburten ab 01.09.2021 – vorher waren 30 Wochenstunden zulässig. Über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und die Ausgestaltung müssen Sie sich mit dem Arbeitnehmer innerhalb von 4 Wochen einigen.

Praxis-Tipp: Nehmen Sie in den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf.

In Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten (ohne Auszubildende) besteht ein Teilzeitananspruch für Arbeitnehmer von 15 bis 32 Wochenstunden, wenn

- ▶ das Arbeitsverhältnis ununterbrochen seit 6 Monaten besteht,
- ▶ die regelmäßige Arbeitszeit für mindestens 2 Monate auf 15 bis 32 Wochenstunden reduziert wird,

**Elternzeit bis Ende
3. Lebensjahr**

**Anmeldung
notwendig**

**32 Stunden
Teilzeitarbeit
zulässig**



Teilzeitananspruch

- ▶ es keine dringenden betrieblichen Gründe gibt,
- ▶ die schriftliche Beantragung mindestens 7 Wochen vorher erfolgt ist – bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres und mindestens 13 Wochen vorher für den Zeitraum zwischen 3. Geburtstag und Vollendung des 8. Lebensjahres bei Geburten ab 01.07.2015.

Sie können einen solchen Antrag innerhalb von 4 Wochen ablehnen, allerdings kann der Arbeitnehmer dagegen klagen. Für Betriebe mit bis zu 15 Beschäftigten besteht kein Anspruch auf Teilzeitarbeit.

Beachten Sie den Kündigungsschutz

Keine Arbeitgeberkündigung

Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz. Er beginnt mit der Anmeldung der Elternzeit, frühestens jedoch 8 Wochen vor deren Beginn. In Ausnahmefällen kann die Aufsichtsbehörde die Kündigung für zulässig erklären. Der Arbeitnehmer hat ein Kündigungsrecht mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende der Elternzeit.

Diese DEÜV-Meldungen sind zu erstatten

DEÜV: Unterbrechungsmeldung erstatten

Für die Elternzeit müssen Sie grundsätzlich immer eine Unterbrechungsmeldung (Grund 52) erstatten. Das gilt nicht für Mütter, wenn sich die Elternzeit direkt an die Mutterschutzfrist anschließt, da Sie ja bereits die Mutterschutzfrist mit einer Unterbrechungsmeldung (Grund 51) angezeigt haben.

Elternzeitmeldungen

Seit 01.01.2024 ist die Meldung des Elternzeitbeginns und -endes für krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmer vom Lohnbüro zu erstatten. Der Elternzeitbeginn ist mit **Grund 17** und das Ende mit **Grund 37** zu melden.

Das gilt zum Ende der Elternzeit

Nach dem Ende der Elternzeit haben Beschäftigte das Recht auf Wiederaufnahme der Arbeit zu denselben Bedingungen, wie sie vor der Elternzeit galten.

Lesen Sie auch:

DEÜV-Meldungen; Mutterschaft

Entgeltfortzahlung

■ **Ist ein Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig, müssen Sie als Arbeitgeber für bis zu 6 Wochen das Entgelt fortzahlen. Das gilt aber nur, wenn Ihr Arbeitnehmer die Krankheit nicht verschuldet hat. Aber auch in anderen Fällen, z. B. an gesetzlichen Feiertagen, besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers.**

Das müssen Sie über die 6-Wochen-Frist wissen

Grundlage für die Entgeltfortzahlungsansprüche der Arbeitnehmer bildet das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Danach beträgt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (EFZ) bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit **6 Wochen bzw. 42 Kalendertage**.

Die Frist beginnt mit dem Tag, der auf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt. Wurde die Arbeitsunfähigkeit jedoch vor Arbeitsbeginn festgestellt, so zählt dieser Tag bereits mit.

**6 Wochen
Anspruch auf EFZ**

Beispiel: Eric Enders ist seit Jahren bei der Paul Huhn GmbH beschäftigt. Er meldet sich am 01.09. vor Arbeitsbeginn arbeitsunfähig krank.

Der EFZ-Anspruch besteht ab 01.09. aufgrund dieser Erkrankung bis zum 12.10. (42 Kalendertage).



Wird ein Arbeitnehmer mehrmals in Folge arbeitsunfähig und beruht die Arbeitsunfähigkeit jeweils auf einer anderen Krankheit, besteht für jeden Krankheitsfall ein neuer Anspruch auf bis zu 6 Wochen EFZ. Das gilt auch, wenn eine Erkrankung unmittelbar auf eine andere folgt.

**Vorerkrankungen
sind anzurechnen**

Führt dieselbe Krankheit innerhalb von 12 Monaten wiederholt zur Arbeitsunfähigkeit, wird die bisherige Arbeitsunfähigkeit auf den EFZ-Anspruch angerechnet. Ein neuer Anspruch auf EFZ besteht allerdings, wenn zwischen 2 Arbeitsunfähigkeiten mit gleicher Krankheitsursache mindestens 6 Monate liegen.



Praxis-Tipp: Da Ihnen die Krankheitsursache des Arbeitnehmers oft nicht bekannt ist, fragen Sie bei seiner Krankenkasse nach, ob für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit Vorerkrankungen anzurechnen sind. Diese Anfrage können Sie elektronisch über Ihre Lohnsoftware vornehmen.

Bei Selbstverschulden müssen Sie nicht zahlen

Kein EFZ-Anspruch bei Selbstverschulden

Die Beweislast für ein Selbstverschulden des Arbeitnehmers tragen Sie als Arbeitgeber. Liegen aber Umstände vor, die nach der Lebenserfahrung von vornherein auf ein schuldhaftes Arbeitnehmerverhalten schließen lassen, muss ausnahmsweise er selbst das Gegenteil beweisen. Von einem **Selbstverschulden** kann z. B. in folgenden Fällen ausgegangen werden:

- ▶ tätliche Auseinandersetzung
- ▶ Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften
- ▶ Missachtung von ärztlichen Anordnungen und pflichtwidriges Verhalten
- ▶ Verkehrsunfälle nach Tabletteneinnahme, wenn im Beipackzettel auf eine Beeinträchtigung der Fahrtauglichkeit hingewiesen wurde, Trunkenheitsfahrten (auch Mitfahrt bei einem erkennbar fahruntüchtigen Fahrer)

Kein Selbstverschulden ist dagegen anzunehmen bei Sportunfällen, Suizidversuchen sowie Alkoholsucht und anderen Suchtkrankheiten.

Dies müssen Sie an Entgeltfortzahlung leisten

Lohnausfallprinzip

Während der EFZ müssen Sie das volle **Entgelt weiterzahlen**, das der Arbeitnehmer **ohne die Arbeitsunfähigkeit bekommen hätte**. Entgelterhöhungen oder Arbeitszeitverkürzungen wirken sich also auf die EFZ im Krankheitsfall aus. Es gilt das Lohnausfallprinzip. Können Sie das Entgelt im EFZ-Zeitraum nicht ohne Weiteres feststellen, können Sie hier auf die Verhältnisse der letzten 3 Monate abstellen. Gleiches gilt, wenn Sie leistungsbezogene Vergütungen, z. B. Akkordlohn, auszahlen. In einigen Tarifverträgen wird als Berechnungsgrundlage für die EFZ der Durchschnittsverdienst festgelegt. Erhöht sich während der EFZ der Stundenlohn, müssen Sie die Durchschnittswerte entsprechend korrigieren bzw. neu berechnen.

Auch Gefahren-, Erschwernis-, Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge) sowie zusätzlich zum Arbeitslohn gewährte vermögenswirksame Leistungen müssen Sie in die EFZ mit einrechnen.

Zuschläge

Erkrankt ein Arbeitnehmer an einem Sonntag oder Feiertag, an dem er normalerweise gearbeitet hätte, müssen Sie bei der EFZ den einen vereinbarten Sonntags- bzw. Feiertagszuschlag berücksichtigen. Das gilt insbesondere dann, wenn die anderen Arbeitnehmer diese erhalten. Dann sind diese auch den kranken Arbeitnehmern zu gewähren.

SFN-Zuschläge

Achtung Betriebsprüfungs-Falle: Müssen Sie bei der EFZ Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit berücksichtigen, können diese nicht steuer- und beitragsfrei bleiben. Die Steuer- und Beitragsfreiheit können Sie aber nur für **tatsächlich geleistete** Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit ansetzen.



Diese Entgeltbestandteile lassen Sie unberücksichtigt

Vergütungsbestandteile, die nur bei Arbeitsfähigkeit entstehen, z. B. Reisekosten, müssen Sie nicht hinzurechnen.

Praxis-Tipp: Sie können für jeden Krankheitstag bis zu $\frac{1}{4}$ des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, kürzen. Allerdings muss dafür eine Vereinbarung im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag enthalten sein.



Die Wartezeit sollten Sie kennen

Der EFZ-Anspruch besteht erstmals nach einer ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses von 4 Wochen (Wartezeit).

4 Wochen Wartezeit

Beispiel: Enno Ehlers hat am 01.10. eine Beschäftigung bei Ihnen aufgenommen. Am 13.10. meldet er sich arbeitsunfähig krank.

Da die Wartezeit von 4 Wochen noch nicht erfüllt ist, müssen Sie keine EFZ leisten. Der EFZ-Anspruch besteht erst ab 29.10.





Achtung: Kleinbetriebe (bis zu 30 anrechenbaren Mitarbeitern) können sich einen Teil der EFZ im Krankheitsfall von der Ausgleichskasse U1 erstatten lassen. Lesen Sie dazu auch unter dem Stichwort „Ausgleichskassen U1/U2“.

Feiertage sind zu vergüten

Auch an Feiertagen müssen Sie Entgeltfortzahlung leisten

EFZ-Anspruch an gesetzlichen Feiertagen haben alle Arbeitnehmer. Auch hier gilt das **Lohnausfallprinzip**. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf das Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeitsleistung nicht infolge des Feiertages ausgefallen wäre. Daher müssen Sie Überstunden und Überstundenzuschläge, die an dem Feiertag angefallen wären, berücksichtigen.



Achtung: Sie müssen einen Feiertag nicht vergüten, wenn der Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am 1. Arbeitstag nach einem Feiertag unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen ist.

Arbeitsverhinderung

Bei einer Arbeitsverhinderung müssen Sie Entgelt fortzahlen

Sie müssen Ihren Arbeitnehmer bezahlt von der Arbeit freistellen, wenn eine persönliche Arbeitsverhinderung vorliegt. Dabei darf ihn kein Verschulden an der Verhinderung treffen.

Der EFZ-Anspruch besteht u. a. in folgenden Fällen:

- ▶ eigene Hochzeit bzw. Hochzeit der Kinder
- ▶ Todesfälle im engsten Familienkreis
- ▶ Ausübung öffentlicher Ehrenämter (z. B. Schöffe)
- ▶ Erkrankung der Kinder
- ▶ Arztbesuch, falls nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich
- ▶ Wahrnehmung amtlicher Termine, z. B. Ladung als Zeuge vor Gericht



Achtung: Den Anspruch auf Entgeltfortzahlung können Sie in diesen Fällen verhindern, wenn Sie § 616 BGB arbeitsvertraglich abdingen.

Lesen Sie auch:

Ausgleichskassen U1/U2; Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung; SFN-Zuschläge

Geldwerter Vorteil

■ **Einnahmen des Arbeitnehmers, die kein Barlohn sind, sondern beispielsweise als Sachbezug gewährt werden, müssen Sie im Lohnbüro mit dem geldwerten Vorteil des Arbeitnehmers in die Lohnabrechnung einfließen lassen. Denn für die Abrechnung ist es unerheblich, in welcher Form die Einnahmen dem Arbeitnehmer zufließen.**

Geldwerte Vorteile sind steuer- und beitragspflichtig

Zahlen Sie an die Mitarbeiter Teile des Arbeitsentgelts nicht als Barlohn aus, sondern als **Sachbezug**, sind auf den geldwerten Vorteil grundsätzlich Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Der geldwerte Vorteil des Arbeitnehmers entspricht dem Geldwert, den der Arbeitnehmer (mehr) ausgeben müsste, wenn er sich die Sache oder die Leistung am Abgabeort selbst beschaffen müsste. Grundsätzlich ist dieser Geldwert als steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil in der Lohnabrechnung zu berücksichtigen.

Geldwert

Die festen Sachbezugswerte sollten Sie kennen

Für einige Sachbezüge werden jährlich sogenannte amtliche Sachbezugswerte in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) veröffentlicht. Diese geben Auskunft über den geldwerten Vorteil für eine bestimmte Leistung des Arbeitgebers. Amtliche Sachbezugswerte gibt es beispielsweise für freie oder verbilligte Verpflegung.

Amtliche Sachbezugswerte

Sachbezugswerte Verpflegung ab 01.01.2026 bis 31.12.2026	kalendertäglich	monatlich
Frühstück	2,37 €	71,00 €
Mittag-/Abendessen	4,57 €	137,00 €
Gesamt	11,50 €	345,00 €

Daneben gibt es noch weitere amtliche Sachbezugswerte für kostenlose oder verbilligte Unterkunft.

Eine aktuelle **Übersicht der amtlichen Sachbezugswerte** finden Sie in unserem Downloadbereich.



50-€-Freigrenze im Monat

Geringwertige Sachbezüge brauchen Sie nicht zu versteuern

Für geringwertige Sachbezüge existiert seit 01.01.2022 eine monatliche Freigrenze von **maximal 50 €**. Wird diese nicht überschritten, ist der geldwerte Vorteil steuer- und beitragsfrei. Diese Freigrenze dürfen Sie aber nicht nutzen, wenn ein amtlicher Sachbezugswert festgesetzt ist.



Achtung: Wird die 50-€-Freigrenze auch nur um 1 Cent überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und beitragspflichtig. Daneben sollten Sie auch wissen, dass die monatliche 50-€-Freigrenze nicht auf das Jahr hochgerechnet werden kann. Es gibt also keine „Jahres-Freigrenze“.

Das sollten Sie über Gutscheine wissen

Wenn der Betrieb den Arbeitnehmern Tank- oder Geschenkgutscheine überlässt, sind diese lohnsteuer- und beitragsfrei, wenn die **50-€-Freigrenze** eingehalten wird. Geschenkgutscheine, die einen Geldbetrag beinhalten, fallen nicht unter die Sachbezugsfreigrenze. Das gilt auch für Gutscheinkarten, welche die Auszahlung von Geldbeträgen ermöglichen.

Gutscheinkarten

Ferner ist seit 2022 zu beachten, dass Gutscheinkarten nur unter engen Voraussetzungen in der Entgeltabrechnung als steuerfreier Sachbezug anerkannt werden. So sind beispielsweise Tankgutscheine bei einer bestimmten Tankstelle, mit der der Arbeitgeber einen Vertrag geschlossen hat, zulässig. Andererseits sind Gutscheinkarten eines großen Onlinehändlers mit Vorsicht zu genießen.



Achtung: Gutscheinkarten, die für den Wareneinkauf in bestimmten Geschäften genutzt werden können, fallen auch unter die 50-€-Freigrenze. Voraussetzung dafür ist, dass mit der Gutscheinkarte keine Geldbeträge ausgezahlt werden können.

Lesen Sie auch:

Arbeitsentgelt/Arbeitslohn; Beitragsberechnung; Betriebsprüfung

Gesellschafter-Geschäftsführer

■ **Mitarbeitende Gesellschafter-Geschäftsführer eines Unternehmens sind in der betrieblichen Lohnabrechnung ein komplexes Thema. Als Angestellte unterliegen sie der Lohnsteuer und sind somit oft Teil der betrieblichen Lohnabrechnung. Aber auch sozialversicherungsrechtlich kann es durchaus zur Versicherungspflicht kommen. Schauen Sie sich deshalb die mitarbeitenden Gesellschafter genau an.**

Aus steuerlicher Sicht ist die Beurteilung von mitarbeitenden Gesellschaftern, wie beispielsweise Gesellschafter-Geschäftsführern, unproblematisch. Sind sie bei dem Unternehmen angestellt, z. B. als Angestellter bei einer GmbH, so unterliegen sie der **Lohnsteuerpflicht**. In der Lohnabrechnung rufen Sie daher auch die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (**ELStAM**) ab.

Lohnsteuerpflicht

Mitarbeitende Gesellschafter sind aus Sicht der Sozialversicherung immer ein heißes Eisen. Denn die Sozialversicherungsprüfer nehmen sich diesen Personenkreis in den Prüfungen besonders gern zur Brust. Im Fokus steht dabei häufig, ob der mitarbeitende Gesellschafter in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis steht oder nicht. Denn dies entscheidet über Versicherungsfreiheit oder -pflicht.

**Achtung:
Betriebsprüfung**

Keine Probleme bei Alleingesellschaftern

Ein mitarbeitender Gesellschafter ist versicherungsfrei, wenn er laut **Gesellschaftervertrag** die **Rechtsmacht** in der Gesellschaft hat. Das bedeutet, dass er anhand seines Stimmenanteils die Geschicke des Unternehmens bestimmen kann. Das ist regelmäßig bei „Ein-Personen-GmbHs“ der Fall, also wenn es nur einen Alleingesellschafter gibt. Sozialversicherungsrechtlich wird dieser dann als „Selbstständiger“ behandelt und ist damit versicherungsfrei.

**Rechtsmacht laut
Gesellschaftervertrag**

Gleiches gilt bei Gesellschaftern, die per Gesellschaftervertrag über eine **Stimmenmehrheit** verfügen. Auch hier können diese Gesellschafter im Zweifel allein entscheiden und die übrigen (Minderheits-) Gesellschafter überstimmen.



Praxis-Tipp: In den zertifizierten Lohnprogrammen verwenden Sie für die versicherungsfreien mitarbeitenden Gesellschafter oft den Personengruppenschlüssel 9xx, um die Sozialversicherungsfreiheit zu kennzeichnen. Fragen Sie hier bei Bedarf Ihren Softwarehersteller.

Mitarbeitende Minderheitsgesellschafter

Problematisch in einer Betriebsprüfung

Minderheitsgesellschafter, also Gesellschafter mit keiner eigenen Rechtsmacht laut Gesellschaftervertrag (weniger als 50 % Stimmrecht), sind grundsätzlich als versicherungspflichtige Arbeitnehmer zu betrachten, wenn sie im Betrieb mitarbeiten. Das Bundessozialgericht (BSG) hat hierzu bereits vor einigen Jahren Entscheidungen gefällt, wonach es bei der Beschäftigungsbeurteilung stets auf die Regelungen im Gesellschaftervertrag ankommt (BSG, Urteil vom 29.08.2012; Az: 12 KR 25/10 R und B 12 R 14/10 R). Danach liegt kein (versicherungspflichtiges) Beschäftigungsverhältnis vor, wenn der GmbH-Geschäftsführer nach dem Gesellschaftervertrag die Rechtsmacht in der Gesellschaft hat. Es gilt hier allein die Regelung aus dem Gesellschaftervertrag. Andere Vereinbarungen (außerhalb des Gesellschaftervertrags) sind ohne Belang. Dieser Rechtsauffassung folgte das BSG erneut mit Entscheidungen vom 11.11.2015 (Az: B 12 R 2/14; B 12 KR13/14; B12 KR 10/14R). Das bedeutet für Sie im Lohnbüro, dass Sie bei den mitarbeitenden Gesellschaftern genau prüfen müssen, ob sie über eine Stimmenmehrheit laut Gesellschaftervertrag verfügen. Sollte dies nicht der Fall sein, sind diese als versicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung zu behandeln.



Wichtig: Sollten Sie solche Minderheitsgesellschafter bislang als versicherungsfreie Arbeitnehmer in der Lohnabrechnung betrachtet haben, kann das teure Folgen in der nächsten Betriebsprüfung mit sich bringen. Denn dieser Personenkreis wird dort sicher ein Thema sein. Sollten Sie Zweifel bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung haben, kann ein **Statusfeststellungsverfahren** bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund für Klarheit sorgen.

Lesen Sie auch:

Betriebsprüfung; ELStAM

Insolvenzgeldumlage

■ **Die Insolvenzgeldumlage dient der Finanzierung des Insolvenzgeldes. Sie ist grundsätzlich von allen Betrieben zu zahlen und beträgt ab 01.01.2026 (weiterhin) 0,15 % der Bemessungsgrundlage.**

Das ist das Insolvenzgeld

Das Insolvenzgeld sichert die Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem zahlungsunfähigen Betrieb ab. Es dient dabei insbesondere der Absicherung der ausgefallenen Entgeltansprüche der Arbeitnehmer. Daneben werden aber auch etwaige Beitragsverpflichtungen gegenüber den Sozialversicherungsträgern des zahlungsunfähigen Arbeitgebers bedient.

**Insolvenz-
absicherung**

Das ist die Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage wird allein durch die Arbeitgeber finanziert. Allerdings sind Arbeitgeber der öffentlichen Hand davon ausgenommen, da diese nicht insolvenzfähig sind.

Konkret sind folgende Arbeitgeber von der Insolvenzgeldumlage befreit:

Ausnahmen

- ▶ Bund, Länder und Gemeinden
- ▶ Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist
- ▶ Juristische Personen des öffentlichen Rechts, wenn die Zahlungsfähigkeit kraft Gesetzes durch Bund, Länder oder Gemeinden gesichert ist
- ▶ Als Körperschaften des öffentlichen Rechts organisierte Religionsgemeinschaften und ihre gleiche Rechtstellung genießende Untergliederungen
- ▶ Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten
- ▶ Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten in der Bundesrepublik Deutschland
- ▶ Wohnungseigentümergeinschaften, für die ein Insolvenzverfahren nach § 11 Abs. 2 des Gesetzes über das Wohnungseigentum und das Dauerwohnrecht (WoEigG) ausgeschlossen ist
- ▶ Privathaushalte

Gewerbliche
Arbeitgeber

Von allen gewerblichen Betrieben ist die Insolvenzgeldumlage jedoch zu zahlen. Die Tragung erfolgt allein durch den Betrieb. Bemessungsgrundlage ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer – max. bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Neben den Vollzeitkräften ist die Insolvenzgeldumlage auch auf die Entgelte von Auszubildenden und Minijobbern zu entrichten. Bei Arbeitnehmern im Übergangsbereich (Midijobs) ist die reduzierte beitragspflichtige Einnahme die Bemessungsgrundlage.

Hinweis: Vielfach wird die Insolvenzgeldumlage auch als U 3 bezeichnet in Anlehnung an die Ausgleichskassen U1 und U2.

Insolvenzgeldumlage: Beitragssatz

2026: 0,15 %

Seit 01.01.2025 gilt für die Insolvenzgeldumlage (wieder) der gesetzlich vorgeschriebene Beitragssatz von 0,15 %. In den Jahren von 2016 bis 2024 war der Beitragssatz aufgrund von Rechtsverordnungen zeitweise auf bis zu 0,06 % abgesenkt worden.



Beispiel: Ein Betrieb beschäftigt folgende Arbeitnehmer mit den dazugehörigen Entgelten.

Arbeitnehmer	Bruttoentgelt je Arbeitnehmer	Bruttoentgelt gesamt	RV-Bruttoentgelt gesamt
1 Arbeitnehmer	10.000,00 €	10.000,00 €	8.050,00 €
2 Arbeitnehmer	7.000,00 €	14.000,00 €	14.000,00 €
4 Arbeitnehmer	4.000,00 €	16.000,00 €	16.000,00 €
2 Teilzeitkräfte	1.500,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
2 Auszubildende	1.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
4 Minijobber	500,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Gesamt	- €	47.000,00 €	45.050,00 €

Bemessungsgrundlage ist das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt in Höhe von 45.050 €.

Insolvenzgeldumlage: $45.050 \text{ €} \times 0,15 \% = 67,58 \text{ €}$

Lesen Sie auch:

Beitragsnachweis

Jahresabschluss

■ **Zum Ende des Kalenderjahres steht in der Lohnabrechnung der Jahresabschluss an. Dafür sollten Sie bereits vor der Dezemberabrechnung einige Vorbereitungen treffen, um dann am Beginn des neuen Jahres die letzten Abschlussarbeiten möglichst stressfrei zu erledigen.**

Das sollten Sie im Dezember erledigen

Bevor die Dezemberabrechnung erstellt wird, sollten Sie alle Korrekturen für das aktuelle Kalenderjahr durchführen.

**Notwendige
Korrekturen**

Praxis-Tipp: Sollten Sie noch Korrekturen für das vorangegangene Kalenderjahr durchführen müssen, so ist nun die letzte Möglichkeit dazu vorhanden, denn viele Lohnprogramme verfügen lediglich über eine beschränkte Rückrechnungstiefe.



Lohnsteuerjahresausgleich im Dezember durchführen!

Sie sind zur Durchführung eines Lohnsteuerjahresausgleichs verpflichtet, wenn Sie am 31.12. des Ausgleichsjahres mindestens 10 Arbeitnehmer mit ELStAM beschäftigen. Beschäftigen Sie weniger Arbeitnehmer, können Sie den Ausgleich durchführen.

Ab 10 Mitarbeitern

Mit dem Lohnsteuerjahresausgleich durch Sie als Arbeitgeber soll die für die einzelnen Monate nach der Monatslohnsteuertabelle einbehaltene Lohnsteuer nach Ablauf des Kalenderjahres anhand der Jahreslohnsteuertabelle um etwaige Differenzen ausgeglichen werden.

Den Lohnsteuerjahresausgleich dürfen Sie allerdings nicht durchführen, wenn

**Kein Lohnsteuer-
jahresausgleich**

- ▶ der Arbeitnehmer es beantragt oder
- ▶ der Arbeitnehmer für das Ausgleichsjahr oder für einen Teil des Ausgleichsjahres nach den Steuerklassen V oder VI zu besteuern war oder
- ▶ der Arbeitnehmer für einen Teil des Ausgleichsjahres nach den Steuerklassen II, III oder IV zu besteuern war oder
- ▶ wenn das Faktorverfahren (Steuerklassenkombination IV/IV) angewendet wurde oder

- ▶ im ELStAM des Arbeitnehmers ein Freibetrag oder Hinzurechnungsbetrag eingetragen ist oder
- ▶ der Arbeitnehmer im Ausgleichsjahr Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Entschädigungen für Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz, steuerfreie Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz, Altersteilzeitzuschläge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen bezogen hat oder
- ▶ wenn im Lohnkonto der Buchstabe „U“ eingetragen ist oder
- ▶ wenn der Arbeitnehmer für das Kalenderjahr sowohl nach der Allgemeinen als auch nach der Besonderen Lohnsteuertabelle zu besteuern war oder
- ▶ wenn sich im laufenden Jahr der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung geändert hat oder
- ▶ der Arbeitnehmer im Ausgleichsjahr ausländische Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit bezogen hat, die nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung oder unter Progressionsvorbehalt von der Lohnsteuer freigestellt waren.



Praxis-Tipp: In den meisten Lohnprogrammen können Sie den Lohnsteuerjahresausgleich automatisch mit der Dezemberabrechnung durchführen lassen. Fragen Sie im Zweifel nach, ob und wo Sie das einstellen können.

Über- und Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Versicherungsrechtliche Beurteilungen durchführen

Sie sollten bereits am Ende eines Kalenderjahres die sozialversicherungsrechtlichen Beurteilungen für Ihre Arbeitnehmer durchführen. Legen Sie hier besonderes Augenmerk auf die besser verdienenden Arbeitnehmer, da diese eventuell durch die Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr versicherungsfrei sind, also versicherungspflichtig werden. Prüfen Sie auch, ob es Arbeitnehmer gibt, die aus der Versicherungspflicht ausscheiden und ab dem neuen Kalenderjahr versicherungsfrei werden.

Mindestlohnprüfung vornehmen – neuer Mindestlohn

Prüfen Sie bereits vorbereitend im Dezember, ob für das neue Jahr eine neue Lohnuntergrenze für den allgemeinen bzw. Branchen-Mindestlohn gilt. Legen Sie ein besonderes Augenmerk auf Ihre Minijobber und Aushilfen. Denn auch für diese gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Der allgemeine Mindestlohn beträgt seit 01.01.2026 mindestens **13,90 €**. Sofern in Ihrer Branche ein gesonderter Branchen-Mindestlohn gilt, z. B. Pflege, Gebäudereinigung, passen Sie Ihre Stundensätze ggf. an. Passen Sie in diesem Zusammenhang unbedingt auch Ihre Arbeitszeitvereinbarungen an. Achten Sie besonders bei Ihren Minijobbern auf die zulässige Höchststundenzahl.

**Allgemeiner
Mindestlohn**

Holen Sie sich überzahlte Sozialversicherungsbeiträge zurück

Eigentlich sollten die Krankenkassen elektronische Meldungen für die Arbeitnehmer an Sie senden, die mehrfachbeschäftigt sind und die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten haben. Leider ist das in vielen Fällen bislang nicht gelungen.

**Mehrfach-
beschäftigung**

Deshalb sollten Sie für alle mehrfachbeschäftigten Arbeitnehmer, die die Beitragsbemessungsgrenzen mit dem Gesamtentgelt überschritten haben, einen Antrag auf Beitragserstattung stellen. So holen Sie sich Ihr Geld zurück! Aber auch aus anderen Gründen kann eine Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge sinnvoll sein.

**Überzahlte Beiträge
zurückholen**

Wir haben Ihnen in unserem Downloadbereich diesen **Antrag auf Beitragserstattung** bereitgestellt



Prüfen Sie die Daten zur Unfallversicherung

Auch für 2026 müssen Sie die Stammdaten zur Unfallversicherung bei der Unfallversicherung elektronisch abfragen. Hierzu benötigen Sie unbedingt eine Mitteilung Ihres Unfallversicherungsträgers über die zu verwendende Unternehmensnummer und PIN. Nur mit diesen Angaben können Sie Ihre Unfallversicherungsstammdaten (UV-Stammdaten) abrufen. Die Unfallversicherung liefert Ihnen die UV-Stammdaten, die Sie in Ihrem Lohnprogramm hinterlegen müssen. Prüfen Sie rechtzeitig, ob Sie den Mitarbeitern die korrekten Gefahrtarifstellen (GTST) zugeordnet und auch die Einstellungen zu den Arbeitsstunden in Ihrer Lohnsoftware hinterlegt haben, um den digitalen Lohnnachweis zu versenden.

**UV-Stammdaten =
DSSD abrufen**

Praxis-Tipp: Fragen Sie die offenen Punkte immer schriftlich beim Unfallversicherungsträger an. Lassen Sie sich nicht mit einer telefonischen Auskunft vertrösten. Denn nur mit einem Schriftstück können Sie bei einer Betriebsprüfung punkten. Sie können dazu auch ein Kontaktformular der Unfallversicherung



und den UV-Self-Service zum elektronischen Meldeverfahren der Unfallversicherung nutzen: <https://uvm-kontakt.dguv.de/ssp-web>

Korrigieren Sie, wenn nötig

Sofern Sie bei der Überprüfung Fehler festgestellt haben, korrigieren Sie diese idealerweise noch vor der Dezemberabrechnung. Falls Sie nämlich mit den falschen Unfallversicherungsdaten die Jahresmeldungen zur Unfallversicherung erstellen wollen, können sie abgelehnt werden.

Vor der Januarabrechnung

Software- Updates installieren

Vor der Januarabrechnung müssen Sie unbedingt das aktuelle Software-Update Ihres Lohnprogramms aufspielen, denn es enthält die aktuellen Rechtsänderungen für das neue Kalenderjahr.

Darüber hinaus sollten Sie gerade zum Jahresbeginn auf aktuelle Service-Packs Ihres Softwareanbieters achten, um stets „up to date“ zu sein. Prüfen Sie vor der ersten Abrechnung des neuen Jahres auch die aktuellen Zusatzbeitragssätze der Krankenkassen und die Umlagesätze. Hier gibt es regelmäßig Änderungen, die Sie ab Januar unbedingt berücksichtigen müssen.

Lohnsteuer- bescheinigungen

Ferner sollten Sie die Lohnsteuerbescheinigungen versenden. Zwar haben Sie dafür grundsätzlich bis zum 28.02. Zeit, aber wenn Sie diese frühzeitig versenden, können Sie die Übermittlungsprotokolle bereits mit der Januarabrechnung an die Mitarbeiter verteilen.

Jahresmeldungen

Die **Jahresmeldungen zur Sozialversicherung** müssen Sie bis spätestens zum **15.02.** des Folgejahres an die Einzugsstelle übermittelt haben. Viele Lohnprogramme erstellen die Jahresmeldungen grundsätzlich automatisch mit der Januarabrechnung. Der Versand der **Jahresmeldungen zur Unfallversicherung** hat mit einer Frist bis 16.02. zu erfolgen. Dies ist auch der Fristablauf zum Versand des elektronischen Lohnnachweises.



Praxis-Tipp: Auch hier empfiehlt es sich, die Meldungen zeitnah zu übermitteln, sodass Sie die Meldebescheinigungen der SV-Jahresmeldung zusammen mit der Januarabrechnung an die Mitarbeiter aushändigen können.

Bitte drucken Sie erst nach dem Versand der Jahresmeldungen die Lohnkonten der Arbeitnehmer für das vergangene Kalenderjahr aus, da diese dort enthalten sein müssen und sie in vielen Lohnprogrammen erst nach dem erfolgreichen Meldeversand im Lohnkonto enthalten sind.

Lohnkonten drucken

Ferner ist der **Lohnnachweis** für den Unfallversicherungsträger zu erstellen und **bis 16.02. des Folgejahres** zu versenden. Dieser sollte inhaltlich natürlich den Angaben der UV-Jahresmeldungen entsprechen.

**Lohnnachweis zur
Unfallversicherung**

Ausgleichsabgabe melden

Bis 31.03. eines Jahres ist die Ausgleichsabgabe (auch Schwerbehindertenabgabe) an die Bundesagentur für Arbeit zu melden. Für Betriebe mit mehr als 20 Arbeitsplätzen gilt grundsätzlich die Verpflichtung, Schwerbehinderte einzustellen. Sonderregelungen gelten für kleinere Betriebe.

Datensicherung durchführen

Nachdem Sie die Lohnsteuerbescheinigungen und die DEÜV-Jahresmeldungen versandt haben, sollten Sie eine Datensicherung der Lohn- und Lohnkonten auf einem externen Datenträger, z. B. DVD, vornehmen.

Daten sichern

Machen Sie sich dazu auch stets einige Notizen, damit Sie im Falle einer Datenwiederherstellung gleich auf dem Laufenden sind.

Lesen Sie auch:

Beitragsfähigkeit; Beitragsnachweis; ELStAM-Verfahren; Lohnnachweis; Mindestlohn

Kurzarbeitergeld

■ **Kurzarbeit bietet Betrieben eine Möglichkeit, bei vorübergehend schlechter Auftragslage die Personalkosten zu reduzieren. Kurzarbeit ist die zeitweise Herabsetzung der Arbeitszeit und Minderung des Arbeitsentgelts der Arbeitnehmer (Kurzlohn). Die Arbeitnehmer erhalten bei Kurzarbeit Kurzarbeitergeld (KUG), das Sie als Arbeitgeber berechnen und im Auftrag der Arbeitsagentur auszahlen.**

Voraussetzung für die Zahlung von Kurzarbeitergeld (KUG) ist, dass im Betrieb Kurzarbeit geleistet wird, weil ein erheblicher und unvermeidbarer Arbeitsausfall vorliegt. Es genügt, wenn einzelne Bereiche (Abteilungen) kurzarbeiten.

Vereinbarung Kurzarbeit

Um Kurzarbeit einzuführen, muss diese zunächst vereinbart werden. Teilweise gibt es auch tarifvertragliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Regelungen zur Einführung von Kurzarbeit. Liegen solche nicht vor, ist eine Vereinbarung zu schließen. Gibt es keinen Betriebsrat, so ist eine Vereinbarung mit jedem einzelnen Mitarbeiter zu treffen.

Anzeige der Kurzarbeit

Betriebe müssen die Kurzarbeit im Monat des Beginns der Kurzarbeit schriftlich bei der zuständigen Arbeitsagentur anzeigen. Dabei ist auch eine Begründung des erheblichen Arbeitsausfalls beizufügen.

Ein erheblicher Arbeitsausfall liegt vor, wenn

- ▶ wirtschaftliche Ursachen (z. B. Auftragsmangel) vorliegen oder
- ▶ ein „unabwendbares Ereignis“ (z. B. behördlich veranlasste Maßnahmen, außergewöhnliche Witterung, Unglücksfall).

Wichtig: Kein KUG, wenn der Arbeitsausfall branchen- bzw. betriebsüblich oder saisonbedingt ist.

Arbeitsausfall vermeiden

Sie müssen Maßnahmen ergreifen, um einen Arbeitsausfall in Ihrem Betrieb zu vermeiden, z. B. können Lager- oder Aufräumarbeiten verrichtet werden. Auch sind Überstunden und Arbeitszeitkonten abzubauen oder Erholungsurlaub zu nehmen. Es müssen auch Minusstunden eingebracht werden, soweit dies im Rahmen der Arbeitszeitvereinbarungen zulässig ist.

Daneben muss der Arbeitsausfall vorübergehend und unvermeidbar sein. Das bedeutet, dass mit Vollarbeit in absehbarer Zeit gerechnet werden kann. Dies gilt für die gesamte Dauer des KUG-Bezugs.

Es gilt:

- ▶ Mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer muss einen Entgeltausfall von mehr als 10 %
- ▶ im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
- ▶ im jeweiligen Kalendermonat

KUG-Bedingungen

haben.

Als Arbeitnehmer zählen auch geringfügig und somit nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

KUG wird jedoch nur an Arbeitnehmer ausgezahlt, die arbeitslosenversicherungspflichtig und ungekündigt beschäftigt sind. Kein KUG erhalten Minijobber und Werkstudenten sowie Leiharbeitnehmer.

KUG auf 24 Monate verlängert

Die Bezugsdauer des KUG beträgt grundsätzlich maximal 12 Monate. Für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2026 gilt eine verdoppelte Bezugsdauer von maximal 24 Monaten. Die geleisteten Arbeits-, Ausfall- und Fehlzeiten sind in Arbeitszeitznachweisen zu führen. Die KUG-Abrechnungsliste muss innerhalb von 3 Monaten vom Arbeitgeber eingereicht werden. Nach Ende des Arbeitsausfalls erfolgt eine Prüfung, da KUG unter Vorbehalt ausgezahlt wird.

KUG-Erstattung über Abrechnungsliste

So berechnen Sie das Kurzarbeitergeld

Das **KUG** beträgt **60 %** (allgemeiner Leistungssatz) der Nettoentgeltdifferenz des Monats, in dem kurzgearbeitet wurde (Anspruchszeitraum). Einen erhöhten Leistungssatz von **67 %** erhalten Arbeitnehmer, wenn ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 vorliegt. Das KUG an sich ist beitrags- und auch steuerfrei.

Netto-Entgeltersatzleistung

Die Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt (maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG)) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt.

KUG = Nettoentgeltdifferenz von Soll- und Istentgelt

Das Sollentgelt ist das Bruttoentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Kurzarbeit während seiner regelmäßigen Arbeitszeit ohne die Berücksichtigung von Mehrarbeit erzielt hätte.

Sollentgelt

Das Istentgelt ist das im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile. Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld berücksichtigen Sie nicht bei der Ermittlung des Soll- und des Istentgelts.

Istentgelt



Beispiel: Klaus Kluge (Steuerklasse I, keine Kinder = Leistungssatz 2) arbeitet bei der Tom KG, die im März 2026 erstmalig kurzarbeitet. Die Arbeitszeit ist wegen der Kurzarbeit um 50 % reduziert. Herr Kluge hat ein monatliches Entgelt von 3.000 €. Durch die Arbeitszeitreduzierung beträgt sein tatsächliches Entgelt 1.500 €.

Ermittlung der Nettoentgeltdifferenz aus der KUG-Tabelle 2026

Sollentgelt: 3.000 € pauschaliertes Nettoentgelt: 1.268,15 €

Istentgelt: 1.500 € pauschaliertes Nettoentgelt: 721,95 €

Nettoentgeltdifferenz = 546,20 €

Herr Kluge erhält KUG in Höhe von 546,20 €.



Praxis-Tipp: Das ausgezahlte KUG erhalten Sie von der Arbeitsagentur auf Antrag erstattet.



Achtung: Sie müssen den Erstattungsantrag innerhalb einer Frist von 3 Monaten einreichen, sonst erhalten Sie keine Erstattung.

Nebeneinkommen aus einer Nebenbeschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit, die bereits **vor** der Kurzarbeit bestanden haben, sind anrechnungsfrei.

Nebeneinkommen neben Kurzarbeit

Nebeneinkünfte aus einer **während** der Kurzarbeit neu aufgenommenen Tätigkeit sind ggf. auf das Istentgelt anzurechnen. Unentschuldigte Fehlzeiten, die das Istentgelt mindern, sind bei der Ist-Entgeltermittlung ebenfalls zu berücksichtigen.

KUG-Zuschuss

Zuschüsse des Arbeitgebers zum KUG sind beitragsfrei. Voraussetzung dafür ist, dass die Zuschüsse und das KUG zusammengerechnet nicht mehr als 80 % der Differenz zwischen Soll- und Istentgelt betragen. Höhere Zuschüsse sind mit dem übersteigenden Betrag beitragspflichtig.

Lohnsteuer- bescheinigung



Das ausgezahlte KUG unterliegt dem Progressionsvorbehalt und ist daher in der Lohnsteuerbescheinigung in **Zeile 15** zu bescheinigen. Seit 2025 ist das ausgezahlte KUG und Saison-KUG zusätzlich in **Zeile 15a** anzugeben. Die Werte für die KUG-Berechnung können Sie der KUG-Tabelle entnehmen. Diese sowie die Anträge und Abrechnungslisten für (Saison-)KUG finden Sie in unserem Premiumbereich als Download.

Wie Sie SV-Beiträge ermitteln

Für die Beitragsberechnung ist zunächst das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt (Kurzlohn) nach den allgemeinen Grundsätzen zugrunde zu legen.

Allerdings müssen Sie als Arbeitgeber aus **80 % der Differenz zwischen Soll- und Istentgelt** (Fiktiventgelt) die Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung allein tragen. Die kassenindividuellen Zusatzbeiträge auf das Fiktiventgelt sind vom Arbeitgeber allein zu tragen. Der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung (PV) von 0,6 % ist nicht zu erheben. Beiträge aus dem Fiktiventgelt zur Arbeitslosenversicherung fallen nicht an.

**Fiktiventgelt
ermitteln**

Fortsetzung des Beispiels:

Ermittlung des Fiktiventgelts:

Sollentgelt: 3.000 €

Istentgelt: 1.500 €

Differenz = 1.500 € x 80 % = 1.200 € (Fiktiventgelt)

Beiträge aus dem Fiktiventgelt (Tragung allein durch AG):

KV: 1.200 € x 14,6 % = 175,20 €

ZB: 1.200 € x 2,9 % = 34,80 € (angenommener Zusatzbeitrag 2,9 %)

RV: 1.200 € x 18,6 % = 223,20 €

PV: 1.200 € x 3,6 % = 43,20 €



Saison-Kurzarbeitergeld

Das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-KUG) soll Arbeitnehmern helfen, in bestimmten Branchen bei saisonalen Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit wegen Auftragsmangels oder Schlechtwetters im Betrieb zu verbleiben. Das Saison-KUG wird ausschließlich in der Schlechtwetterzeit und bereits ab der ersten Ausfallstunde (nach Auflösung von Arbeitszeitguthaben) geleistet. Anspruch auf Saison-KUG besteht in der Zeit vom 01.12. bis 31.03. in den Branchen Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk sowie Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau.

**Saison-KUG in
Schlechtwetter-
periode**

Für Gerüstbaubetriebe gilt der Zeitraum vom 01.11. bis 31.03. Die Berechnung des Saison-KUG erfolgt analog dem KUG. Auch bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherung wird es wie das KUG behandelt. Neben den aktuellen Tabellen zum KUG und Saison-KUG finden Sie in unserem Downloadbereich auch die aktuellen Hinweise zum Antragsverfahren.



Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Lohnsteuerbescheinigung

Kurzfristig Beschäftigte

■ Neben den geringfügig entlohnt Beschäftigten (Minijobber) sind die kurzfristig Beschäftigten die andere Variante der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Kurzfristig Beschäftigte sind sozialversicherungsfrei, wenn die Beschäftigung von vornherein befristet und nicht berufsmäßig ist. Ab 2026 sind die Zeitgrenzen in einem landwirtschaftlichen Betrieb auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage erweitert worden.

3 Monate bzw.
70 Arbeitstage

Neu 2026: erweiterte
Zeitgrenzen in der
Landwirtschaft

Innerhalb eines
Kalenderjahres

Vorbeschäftigungen
berücksichtigen

So bestimmen Sie die Zeitgrenzen bei kurzfristig Beschäftigten

Eine befristete Aushilfsbeschäftigung ist versicherungsfrei, wenn sie längstens 3 Monate (90 Kalendertage) oder 70 Arbeitstage dauert. Die Zeitgrenzen sind nicht mehr anhand der Anzahl der Wochenarbeits-tage zu differenzieren. Vielmehr sind nun die Zeitgrenzen unabhängig vom Arbeitsumfang als gleichwertige Alternativen zu betrachten.

Bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gelten die Zeitgrenzen von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen.

Um festzustellen, ob die Zeitgrenze innerhalb eines Kalenderjahres überschritten wird, müssen Sie bei Beschäftigungsbeginn einen Beurteilungszeitraum bilden. Dieser verläuft vom voraussichtlichen Ende der aktuellen Beschäftigung bis zum 01.01. des Kalenderjahres, in dem die Beschäftigung aufgenommen wird.

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschritten werden, müssen Sie die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen addieren. Dabei sind auch Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern zu berücksichtigen.



Praxis-Tipp: Lassen Sie sich von dem Beschäftigten schriftlich erklären, ob und ggf. welche Beschäftigungen samt Dauer und Umfang er im aktuellen Kalenderjahr ausgeübt hat.



Eine **Mustererklärung (Checkliste)** dazu finden Sie im Downloadbereich unter <https://www.personalwissen.de/ausgaben/update-lohn-gehalt>.

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren Beschäftigungszeiten innerhalb eines Kalenderjahres treten an die Stelle des 3-Monats-

Zeitraums 90 Kalendertage, wenn es sich bei den einzelnen Beschäftigungszeiten nicht um jeweils volle Kalendermonate handelt.

Beispiel: Klaus Kunze nimmt bei Ihnen zum 01.09.2026 eine im Voraus befristete Beschäftigung bis 30.09.2026 auf. Er hat in 2026 bereits eine kurzfristige Beschäftigung vom 01.06. bis 31.08.2026 (3 Monate) ausgeübt.

Beurteilungszeitraum für die Beschäftigung: 01.01.-30.09.2026
Herr Kunze überschreitet aufgrund der Vorbeschäftigung die 3-Monats-Grenze. Damit ist die bei Ihnen aufgenommene Beschäftigung nicht kurzfristig.



Es erfolgt eine **Rückmeldung** der Minijob-Zentrale bei einer DEÜV-Anmeldung einer kurzfristigen Beschäftigung. Dabei meldet die Minijob-Zentrale der Lohnsoftware, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung bereits **Vorbeschäftigungszeiten** bei der Minijob-Zentrale vorhanden sind oder nicht. Ist dies der Fall, so sollte der Betrieb unbedingt weitere Nachforschungen beim Beschäftigten anstellen und unbedingt eine schriftliche Erklärung zu den Vorbeschäftigungen einholen.

Gemeldete Vorbeschäftigungen aufklären

Unterlässt der Betrieb hier weitere Nachforschungen, kann dies zu kostspieligen Nachforderungen führen.

Wichtig: Die Minijob-Zentrale meldet nur den Sachstand zum jeweiligen Meldezeitpunkt. Sollten später Vorbeschäftigungszeiten an die Minijob-Zentrale gemeldet werden, erfolgt keine Korrektur der Ursprungsmeldung.

So gehen Sie mit einer Verlängerung der Beschäftigung um

Wird die Beschäftigung wider Erwarten über die Dauer von 3 Monaten hinaus ausgeübt, so tritt Versicherungspflicht ab dem Tag ein, an dem bekannt ist, dass die Zeitgrenze überschritten wird. Das gilt nur dann nicht, wenn die Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung vorliegen. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Achtung: Beabsichtigen Sie, eine kurzfristige Beschäftigung zu verlängern, sollte die Verlängerung möglichst spät erfolgen, damit die Versicherungsfreiheit voll ausgeschöpft werden kann.



Prüfen Sie, ob Berufsmäßigkeit vorliegt

Berufsmäßigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nicht mehr als eine geringfügige Beschäftigung zu sehen, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist entbehrlich, wenn die kurzfristige Beschäftigung gleichzeitig die Voraussetzungen eines Minijobs erfüllt. Ferner brauchen Sie die Berufsmäßigkeit der Beschäftigung nicht zu prüfen, wenn die Beschäftigung durch das Überschreiten der Zeitgrenze nicht kurzfristig ist.

Berufsmäßigkeit liegt grundsätzlich nicht vor bei kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Abitur und Studium.

Wirtschaftliche Bedeutung

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für den Beschäftigten von wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Berufsmäßigkeit ist grundsätzlich anzunehmen bei

Immer berufsmäßig

- ▶ kurzfristigen Beschäftigungen zwischen Schulentlassung bzw. Abschluss des Studiums und Eintritt in das Berufsleben,
- ▶ kurzfristigen Beschäftigungen während des Bezugs von **Arbeitslosengeld** (in der Arbeitslosenversicherung besteht aber Versicherungsfreiheit, wenn die wöchentliche Arbeitszeit 15 Stunden nicht übersteigt),
- ▶ Arbeitsuchenden, die der Arbeitsagentur gemeldet sind,
- ▶ kurzfristigen Beschäftigungen während eines unbezahlten Urlaubs,
- ▶ zulässigen Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit.

Vorbeschäftigungen berücksichtigen

Sie prüfen die Berufsmäßigkeit, indem Sie die Beschäftigungszeiten aller Beschäftigungen addieren, welche die 603-€-Grenze überschreiten. Werden die Zeitgrenzen von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen überschritten, so liegen Berufsmäßigkeit und damit Versicherungspflicht vor. Bei Personen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, können nur Beschäftigungszeiten nach dem Ausscheiden angerechnet werden.



Beispiel: Knut Klein ist Hausmann und nimmt am 13.08.2026 eine Beschäftigung als Verkäufer gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.400 € auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 20.09.2026 befristet.

Im laufenden Kalenderjahr war er wie folgt beschäftigt (das Arbeitsentgelt betrug jeweils mehr als 603 €):

Beschäftigung A:

vom 02.03. bis zum 15.06.2026 = 106 Kalendertage

aktuelle Beschäftigung:

vom 13.08. bis zum 20.09.2026 = 39 Kalendertage

zusammen = 145 Kalendertage

Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind die Beschäftigungen zusammenzurechnen. Da die Beschäftigungszeiten im laufenden Kalenderjahr insgesamt 145 Kalendertage, also mehr als 3 Monate /90 Kalendertage, betragen, wird die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt; es besteht deshalb Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen.

Das sollten Sie bei Rahmenarbeitsverträgen beachten

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann nicht mehr vor, wenn sie von vornherein auf ständige Wiederholung ausgerichtet ist und über einen längeren Zeitraum hinweg ausgeübt werden soll. Das ist z. B. der Fall, wenn im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses jährliche Arbeitseinsätze von maximal 70 Arbeitstagen vereinbart werden, aber keine Befristung festgelegt ist. Daher sollten Sie bei Rahmenarbeitsverträgen zunächst auf ein Jahr befristen und Arbeitseinsätze von maximal 70 Arbeitstagen vereinbaren. In diesem Fall bleibt Ihr Arbeitnehmer auf jeden Fall versicherungsfrei. Wird ein Rahmenarbeitsvertrag für die Dauer von mehr als einem Jahr verlängert, liegt ab dem Tag der Vereinbarung eine regelmäßige und somit versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Rahmenarbeitsverträge

Achtung: Wollen Sie im Anschluss an einen Rahmenarbeitsvertrag (befristet auf ein Jahr) einen weiteren Rahmenarbeitsvertrag vereinbaren, liegt eine kurzfristige Beschäftigung nur dann vor, wenn zwischen diesen beiden Rahmenarbeitsverträgen ein Zeitraum von mindestens **2 Monaten** liegt.



Das gilt bei DEÜV-Meldungen und Beitragsnachweis

Für kurzfristig Beschäftigte sind die Beiträge und DEÜV-Meldungen stets an die Minijob-Zentrale zu erstatten. Es fallen jedoch keine Bei-

Einzugsstelle:
Minijob-Zentrale

träge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung an, lediglich die Insolvenzgeldumlage, die Umlagebeiträge zur U2 und ggf. zur U1 sind zu erstatten.

Beitragsgruppenschlüssel

In den DEÜV-Meldungen müssen Sie für kurzfristig Beschäftigte den Personengruppenschlüssel „110“ verwenden.

DEÜV-Kennzeichen

Bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen ist in den DEÜV-Anmeldungen noch die Art des Krankenversicherungsschutzes anzugeben. Hier ist zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer

1 = gesetzlich krankenversichert ist oder

2 = privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist.

Neu: Pauschalversteuerung mit 25 %

Bei kurzfristig Beschäftigten können Sie pauschal versteuern

Bei kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmern können Sie die Lohnsteuer ohne Abruf der ELStAM mit einem **Pauschalsteuersatz von 25 %** erheben, wenn

- ▶ der Arbeitslohn täglich 150 € nicht übersteigt,
- ▶ die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreitet und
- ▶ der Stundenlohn höchstens 19 € beträgt.

Bei der Prüfung des 18-Tage-Zeitraums werden nur die Tage gezählt, an denen der Beschäftigte tatsächlich arbeitet.

Bei kurzfristig Beschäftigten ist es oft günstiger, nach der individuellen Lohnsteuerklasse zu versteuern.



Nutzen Sie unsere **Übersicht zur Höhe der Lohnsteuer** im Downloadbereich.

Übrigens: Kurzfristige Aushilfen erhalten natürlich den Mindestlohn, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben. Schüler unter 18 im Ferienjob können Sie auch unter Mindestlohn bezahlen.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Minijobs; Mindestlohn

Lohnersatzleistungen/ Entgeltersatzleistungen

■ **Entgeltersatzleistungen (Lohnersatzleistungen) zahlen die Sozialversicherungsträger aus, um ausgefallenes Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers teilweise zu ersetzen. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Versicherungszweig über die Beschäftigung versichert ist.**

Übersicht der Entgeltersatzleistungen

Entgeltersatzleistung	Beschreibung	Auszahlung durch
Krankengeld	Bei Arbeitsunfähigkeit oder medizinischer Rehabilitation zulasten der Krankenkasse nach Wegfall der Entgeltfortzahlung	GKV
Mutterschaftsgeld	Während Mutterschutzfristen und Beschäftigungsverbots	GKV
Kinderkrankengeld	Bei Erkrankung eines Kindes, wenn es das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und keine im Haushalt lebende Person das erkrankte Kind pflegen kann	GKV
Übergangsgeld	Bei Maßnahmen zur medizinischen Rehabilitation nach Wegfall der Entgeltfortzahlung oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (berufliche Rehabilitation)	RV
Verletztengeld	Bei Arbeitsunfähigkeit wegen eines Arbeitsunfalls oder aufgrund einer Berufskrankheit nach Wegfall der Entgeltfortzahlung	GUV
Übergangsgeld	Bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	GUV
Arbeitslosengeld	Bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung	BA
Teilarbeitslosengeld	Bei Teilarbeitslosigkeit	BA
Übergangsgeld	Bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben	BA
Kurzarbeitergeld	Für Arbeitnehmer, die infolge von Arbeitsausfall einen Entgeltausfall haben	BA
Insolvenzgeld	Für Arbeitnehmer, die wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers kein Arbeitsentgelt erhalten	BA

Übergangsgeld	Für Arbeitnehmer, die an einer Fördermaßnahme zur (Wieder-)Eingliederung behinderter Menschen ins Arbeitsleben teilnehmen	BA
---------------	---	----

BA: Bundesagentur für Arbeit, GKV: gesetzliche Krankenversicherung, GUV: gesetzliche Unfallversicherung, RV: gesetzliche Rentenversicherung

In der Lohnabrechnung müssen Sie das **Entgelt kürzen**, wenn die Entgeltersatzleistung im laufenden Monat beginnt bzw. endet. Es handelt sich nämlich um beitragsfreie Zeiten.

**Unterbrechungs-
meldung
(Meldegrund 51–53)
erstatten**

Ferner müssen Sie eine DEÜV-Meldung erstatten, **wenn erstmalig ein voller Kalendermonat** – nicht Zeitmonat – mit der Entgeltersatzleistung belegt ist. Bei der Arbeitsaufnahme nach der Entgeltersatzleistung ist keine Anmeldung zu erstatten. Den nachfolgenden Meldezeitraum erstatten Sie mit der nächsten Entgeltmeldung, z. B. der Jahresmeldung.



Achtung: Das Arbeitsverhältnis besteht bei einer Entgeltersatzleistung fort. Verwenden Sie daher bei der Lohnsteuerberechnung von Teilmonaten die Monats- und nicht die Tagestabelle.

Großbuchstabe „U“

Eine Unterbrechung von **mindestens 5 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen** müssen Sie auf der Lohnsteuerbescheinigung (Zeile 2) mit dem Großbuchstaben „U“ ausweisen. Dabei bleiben arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage unberücksichtigt. Bei Unterbrechungen, die über den Jahreswechsel hinausgehen, betrachten Sie jedes Kalenderjahr einzeln.



Beispiel: Hans Lama arbeitet von Montag bis Freitag und erhält von Mittwoch bis zum nachfolgenden Dienstag Krankengeld. Da er an 5 aufeinanderfolgenden Tagen keinen Arbeitslohn bezogen hat (Unterbrechung), müssen Sie ein „U“ auf der Lohnsteuerbescheinigung ausweisen.

Die Kennzeichnung mit „U“ verlangt das Finanzamt wegen der Prüfung des Progressionsvorbehalts, dem alle Entgeltersatzleistungen unterliegen. Die Entgeltersatzleistungen sind steuerfrei, führen aber zu einem höheren Steuersatz des Arbeitnehmers bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung.

Lesen Sie auch:

DEÜV-Meldungen; Entgeltfortzahlung; Mutterschaft

Lohnnachweis (elektronisches Verfahren)

■ **Betriebe sind verpflichtet, ihren Lohnnachweis zur gesetzlichen Unfallversicherung elektronisch an die Unfallversicherungsträger zu übermitteln. Die Grundlage dafür bilden die zuvor elektronisch abgerufenen Stammdaten zur Unfallversicherung.**

Unfallversicherung und Lohnnachweis

Die gesetzliche Unfallversicherung (UV) schützt die Betriebe vor den Kosten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Als UV-Träger fungieren die Berufsgenossenschaften für den gewerblichen Bereich und die Unfallkassen für den Bereich der öffentlichen Hand.

Der Nachweis für die Beitragsberechnung erfolgt einmal jährlich durch die Betriebe selbst anhand des Lohnnachweises. Dabei ist der Lohnnachweis für das abgelaufene Kalenderjahr bis spätestens 16.02. des Folgejahres elektronisch zu übermitteln.

**Abgabefrist
16.02. Folgejahr**

Inhalt des Lohnnachweises

Im Lohnnachweis werden – unterteilt nach den einzelnen Gefahrtarifen – die Lohnsumme aller unfallversicherungspflichtigen Entgelte und die Arbeitsstunden der Arbeitnehmer, die im abgelaufenen Kalenderjahr in dem Betrieb beschäftigt waren, angegeben.

Eine **Übersicht der unfallversicherungspflichtigen Entgelte** finden Sie in unserem Downloadbereich.



Lohnnachweis digital

Sie müssen den digitalen Lohnnachweis aus Ihrer Lohnsoftware versenden. Das elektronische Lohnnachweisverfahren führen alle UV-Träger durch. Ausgenommen davon sind die Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften und Feuerwehrunfallkassen. Außerdem erhalten Privathaushalte ebenfalls keine elektronischen UV-Daten.

Um den Lohnnachweis elektronisch aus Ihrer Lohnsoftware zu versenden, sind zunächst die UV-Stammdaten elektronisch vom Betrieb abzurufen. Dies erfolgt über den **DSSD** (Datensatz Stammdaten). Dieser UV-Stammdatenabruf erfolgt nur durch individuelle Zugangsdaten (z. B. Unternehmensnummer und PIN), die der Betrieb von seinem

**UV-Stammdaten-
abruf erforderlich**

UV-Träger erhalten hat. Im Rahmen dieses Abrufs erhalten Sie im Betrieb die jeweiligen Gefahrtarifstellen (GTST) mitgeteilt. Erst wenn Sie im Lohnbüro den UV-Stammdatenabruf durchgeführt und die Daten den Mitarbeitern zugeordnet haben, kann daraus der elektronische Lohnnachweis aus Ihrer Lohnsoftware erzeugt werden.

Unternehmensnummer

Seit dem Meldejahr 2023 ist statt der Mitgliedsnummer die „neue“ Unternehmensnummer im Lohnnachweis zu melden.

Wichtig: Der UV-Stammdatenabruf muss vom Betrieb kalenderjährlich neu durchgeführt werden.



Korrekturen

Neben den GTST und den unfallversicherungspflichtigen Entgelten (Lohnsumme) sind auch die Arbeitsstunden im Lohnnachweis zu melden.

Eine **Übersicht der Meldegründe für den elektronischen Lohnnachweis** finden Sie in unserem Premiumbereich.

Sofern Sie nach der Übermittlung des Lohnnachweises noch Korrekturen in dem Meldezeitraum vornehmen, ist unter Umständen auch der Lohnnachweis zu korrigieren.

Unterjährige UV-Datenlieferung

Neben dem UV-Stammdatenabruf zum Beginn eines Jahres ist es auch möglich, dass Sie unterjährig Änderungen in einer „**proaktiven UV-Stammdatenlieferung**“ erhalten.

Abgabefrist beim digitalen Lohnnachweis beachten

16.02. Folgejahr

Der elektronische Lohnnachweis ist bis spätestens 16.02. für das Vorjahr an die UV-Träger elektronisch zu übermitteln.

Lesen Sie auch:

DEÜV-Meldungen

Lohnpfändung

■ In der Lohnabrechnung kann es auch vorkommen, dass Ihnen ein Pfändungsbescheid für einen Arbeitnehmer zugestellt wird. Dabei sind Sie dem Gläubiger gegenüber verpflichtet, die Lohnpfändung ordnungsgemäß durchzuführen. Aber auch den Arbeitnehmer dürfen Sie nicht aus den Augen verlieren, denn es gibt bestimmte Schutzvorschriften wie etwa eine Pfändungsgrenze, bis zu der maximal gepfändet werden darf.

Eine Pfändung wird mit **Zustellung des Beschlusses** wirksam. Sofern mehrere Gläubiger das Entgelt Ihres Arbeitnehmers pfänden wollen, müssen Sie die **Reihenfolge der Zustellzeitpunkte** beachten. Es gilt: Wer zuerst kommt, pfändet zuerst!

Rangfolge bei
mehreren
Bescheiden

Praxis-Tipp: Erhalten Sie einen Pfändungsbescheid, vermerken Sie stets den Zustellzeitpunkt, damit Sie bei späteren Streitigkeiten einen Nachweis führen können.



Pfändung in der Lohnabrechnung

In der Lohnabrechnung gilt für die Berechnung der Steuern und Sozialabgaben: Geht der Anspruch auf Arbeitslohn auf einen Dritten über, so ist dieser Vorgang für den Zufluss des Arbeitslohns beim Arbeitnehmer ohne Bedeutung. Der durch die **Pfändung direkt an einen Dritten** überwiesene **Teil des Arbeitslohns** fließt dem Arbeitnehmer zu und ist damit voll **steuer- und beitragspflichtig**.

Vorrang von Steuern und Sozialabgaben

Die Gläubiger können nur aus dem Nettoeinkommen befriedigt werden. Daher ziehen Sie zunächst vom Bruttoentgelt des Mitarbeiters die Steuern und Sozialabgaben ab, da diese stets Vorrang haben.

Staat ist 1. Gläubiger

Dies gilt sogar dann, wenn bei einer rückwirkenden Änderung des Lohnsteuerabzugs nachträglich Lohnsteuer einbehalten wird. Das bedeutet, dass der Pfändungsfreibetrag hier nicht greift und der Schuldner durch den nachträglichen Lohnsteuerabzug unterhalb der Pfändungsgrenze liegt.

So nutzen Sie die Pfändungstabelle

Die pfändbaren Teile des Nettolohns ermitteln Sie anhand der amtlichen Lohnpfändungstabelle, die jährlich zum 01.07. angepasst wird. Wesentlich für Sie beim Ablesen des pfändbaren Betrags ist neben dem Nettoentgelt des Arbeitnehmers die Anzahl der unterhaltsberechtigten Angehörigen.

Anzahl der Angehörigen

Die Anzahl der Angehörigen müssen Sie als Lohnabrechner ermitteln. Sie sollten deshalb den betroffenen Arbeitnehmer direkt fragen.

Als Angehörige gelten hier:

- ▶ der Ehegatte und ggf. der frühere Ehegatte
- ▶ Verwandte (Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern)
- ▶ Mutter eines nicht ehelichen Kindes



Die aktuelle **Pfändungstabelle** – gültig seit 01.07.2025 bis 30.06.2026 – finden Sie als **Download** unter <https://www.personalwissen.de/ausgaben/update-lohn-gehalt>.



Achtung: Erfolgt eine Pfändung wegen Unterhaltsansprüchen, gelten besondere Freigrenzen. Diese werden Ihnen im Pfändungsbescheid mitgeteilt. Bitte verwenden Sie die dort aufgeführten Pfändungsbeträge.

Unpfändbare Lohnbestandteile müssen Sie bei der Ermittlung außen vor lassen

Unpfändbare Bestandteile

Bestimmte Entgeltbestandteile sind unpfändbar und bei der Nettolohnermittlung nicht zu berücksichtigen:

- ▶ die Hälfte der Gesamtvergütung für Überstunden
- ▶ zusätzliches Urlaubsgeld
- ▶ Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen, z. B. Jubiläen
- ▶ Aufwandsentschädigungen für auswärtige Tätigkeiten, z. B. Reisekosten
- ▶ Gefahren- und Schmutzzulagen
- ▶ Heirats- und Geburtsbeihilfen
- ▶ Weihnachtswahlleistungen bis zur Hälfte des Monatseinkommens, maximal 500 €

- Zahlungen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers im Rahmen von vermögenswirksamen Leistungen, wenn diese vor dem Pfändungsbescheid vereinbart wurden.

So berechnen Sie die Lohnpfändungen für die Arbeitnehmer nach der Nettomethode

Das Bundesarbeitsgericht hat sich zur Berechnung der Lohnpfändung bereits Mitte 2013 geäußert. Danach ermitteln Sie in der Lohnabrechnung seitdem die Lohnpfändung nach der Nettomethode. Die vormalig verwendete Bruttomethode hat damit ausgedient und ist nicht mehr zu nutzen.

Praxis-Tipp: Überprüfen Sie ggf. Ihre laufenden „Alt-Pfändungsfälle“ und stellen Sie die Berechnung ggf. um, damit Sie nach der aktuellen Nettomethode den pfändbaren Betrag ermitteln.



So führen Sie in 5 Schritten die Lohnpfändung durch

1. Sie ziehen vom Gesamtbrutto die unpfändbaren Beträge ab.
2. Von diesem verbleibenden Bruttoeinkommen ermitteln Sie die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers und ziehen diese vom verbleibenden Brutto ab.
3. Anhand dieses (fiktiven) Nettoentgelts ermitteln Sie mithilfe der Pfändungstabelle den pfändbaren Betrag.
4. Sie ermitteln nun anhand des tatsächlichen Gesamtbruttos die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers und berechnen das Nettoentgelt.
5. Sie ziehen dem Arbeitnehmer vom Nettobetrag den ermittelten pfändbaren Betrag ab und zahlen ihm den restlichen Betrag aus.

Anleitung
Lohnpfändung

Beispiel: Lars Lunte ist verheiratet und hat keine Kinder. Er erhält einen Monatslohn von 4.000 € (Steuerklasse IV, konfessionslos; keine Kinder; KV-Zusatzbeitrag 2,9 %). Daneben erhält Lars Lunte im Abrechnungsmonat eine Überstundenvergütung von 120 € und Weihnachtsgeld in Höhe von 500 €.

1. Das Weihnachtsgeld und die Hälfte der Überstundenvergütung sind als unpfändbare Beträge vom Gesamtbrutto abzuziehen ($4.620 \text{ €} - 560 \text{ €} = 4.060 \text{ €}$).



2. Es verbleibt ein Bruttobetrag von 4.060 €. Darauf entfallen 1.369,43 € Steuern und Sozialversicherungsbeiträge, sodass ein Nettoentgelt von 2.690,57 (= 4.060 € – 1.369,43 €) verbleibt.
3. Laut Pfändungstabelle beträgt hier der pfändbare Betrag 274,89 € bei einer unterhaltspflichtigen Person und einem Nettoentgelt von 2.690,57 €.
4. Das Nettoentgelt aus dem tatsächlichen Gesamtbrutto (4.620 €) beträgt 2.996,21 €.
5. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem Nettoentgelt von 2.996,21 € abzüglich des Pfändungsbetrags von 274,89 €. Herr Lunte erhält somit 2.721,32 € ausgezahlt.

Restschuldtabelle

Behalten Sie die Restschuld im Blick

In der Regel reicht der monatliche Pfändungsbetrag nicht aus, um die Schulden zu begleichen. Daher sollten Sie im Lohnbüro eine Restschuldtabelle führen, damit auch für Sie absehbar ist, wie hoch die Restschuld des Arbeitnehmers noch ist. So vermeiden Sie eine Überzahlung.

Nettoänderungen beachten

Daneben sollten Sie im Lohnbüro regelmäßig den „pfändbaren Betrag“ überprüfen. Bei Stundenlöhnern mit monatlich schwankenden Entgelten ist dieser Betrag monatlich neu zu ermitteln. Bei Arbeitnehmern mit einem festen Monatsentgelt sollten Sie den pfändbaren Betrag mindestens im Januar und Juli eines Jahres prüfen und ggf. aktualisieren. Ebenfalls bei Entgeltänderungen aufgrund einer Entgelterhöhung oder -reduzierung sowie bei einer Änderung der Steuerberechnung oder der Sozialversicherungsbeiträge.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Lohnsteuerberechnung

Lohnsteueranmeldung

■ **Mit der Lohnsteueranmeldung melden Sie im Lohnbüro der Finanzverwaltung die Summe der zu zahlenden Lohnsteuer, Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlags Ihrer steuerpflichtigen Arbeitnehmer im jeweiligen Anmeldezeitraum an. Die Lohnsteueranmeldung muss elektronisch als Datensatz an die Finanzverwaltung gesendet werden.**

Anmeldezeitraum der Lohnsteueranmeldung

Der Anmeldezeitraum der Lohnsteueranmeldung hängt von der Höhe der im Vorjahr abzuführenden Lohnsteuer (ohne Kirchensteuern und Solidaritätszuschlag) ab. Es gilt dabei:

Anmeldezeitraum	Höhe der Lohnsteuer im Vorjahr
Monat	mehr als 5.000 €
Vierteljahr	mehr als 1.080 €, aber nicht mehr als 5.000 €
Jahr	nicht mehr als 1.080 €

Abgabefrist

Dabei ist eine Lohnsteueranmeldung für alle Betriebsteile bzw. Abrechnungskreise einer lohnsteuerlichen Betriebsstätte einzureichen. Es erfolgt keine Aufteilung nach Betriebsteilen. Eine Befreiung von der Lohnsteueranmeldung ist auf Antrag des Betriebs möglich, wenn für die abzurechnenden Arbeitnehmer keine Steuern anfallen. Beispielsweise, wenn in einem Betrieb nur Minijobber nach der 2%igen Pauschsteuer abgerechnet werden.

Inhalt der Lohnsteueranmeldung

In der Lohnsteueranmeldung werden **die Lohnsteuer, die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag** ausgewiesen. Diese resultieren aus den individuellen Steuerberechnungen in den jeweiligen Lohnabrechnungen. Daneben finden sich aber auch die pauschalen Lohnsteuern, z. B. von pauschal versteuerten Fahrtkostenzuschüssen oder Betriebsveranstaltungen in einer Extrazeile. Sachzuwendungen, die pauschal mit 30 % versteuert werden, oder die im vereinfachten Verfahren erhobenen (pauschalen) Kirchensteuern sind ebenfalls in einer weiteren Zeile einzutragen. Der Förderbetrag zur betrieblichen Altersvorsorge bei Geringverdienern wird über die Lohnsteueranmeldung verrechnet. Konkret heißt dies: Soweit der Geringverdiener-Förderbetrag vorhanden ist, reduziert er die Lohnsteuerschuld des Betriebs.

10. des Folgemonats

Ausnahme
Fristverlängerung

Abgabefrist der Lohnsteueranmeldung

Die Abgabefrist der Lohnsteueranmeldung richtet sich nach dem Anmeldezeitraum. Die Abgabe hat bis zum 10. des Folgemonats zu erfolgen. Dieser Termin verschiebt sich, wenn der 10. auf ein Wochenende oder einen Feiertag fällt. Es gibt übrigens keine Dauerfristverlängerung wie bei der Umsatzsteuer-Voranmeldung. Eine Fristverlängerung ist nur in Ausnahmefällen möglich, wenn beispielsweise der Lohnsachbearbeiter erkrankt ist oder aus objektiven Gründen eine elektronische Übermittlung nicht möglich war.

Abgabefristen 2026 bei monatlicher Abgabe

Termine 2026

Anmeldezeitraum	Abgabefrist	Anmeldezeitraum	Abgabefrist
Januar	10.02.2026	Juli	10.08.2026
Februar	10.03.2026	August	10.09.2026
März	10.04.2026*)	September	12.10.2026*)
April	11.05.2026	Oktober	10.11.2026
Mai	10.06.2026*	November	10.12.2026
Juni	10.07.2026	Dezember	11.01.2027 *)**)

*) quartalsweise Abgabe, **) jährliche Abgabe

Entstehen der Lohnsteuerschuld

Die Lohnsteuerschuld entsteht für den Betrieb zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer seinen Lohn erhält. Die darauf entfallenden Steuern sind dann am 10. des Folgemonats fällig.

Zahlung der Lohnsteuer und Verspätungszuschlag

Verspätungszuschlag

Für Ihren Betrieb müssen Sie den fälligen Betrag des Lohnsteuer-Anmeldezeitraums bis spätestens zum 10. des Folgemonats an das Finanzamt überweisen. Für Banküberweisungen gilt eine 3-tägige Zahlungsschonfrist. Verspätete Zahlungen können einen Verspätungszuschlag von bis zu 10 % der geschuldeten Summe nach sich ziehen – maximal ist die Strafe auf 25.000 € begrenzt.

Lesen Sie auch:

ELStAM; Lohnsteuerberechnung; Lohnsteuerbescheinigung

Lohnsteuerberechnung

■ **Die Berechnung der Lohnsteuer erfolgt vom laufenden steuerpflichtigen Arbeitslohn unter Berücksichtigung der Steuerabzugsmerkmale und etwaiger Freibeträge. Im Jahr 2026 ist die Lohnsteuerbelastung für den einzelnen Arbeitnehmer leicht gesunken.**

Die Berechnung der Lohnsteuer und des Solidaritätszuschlags erfolgt bundesweit einheitlich. Nur bei der Berechnung der Kirchensteuer sind bundesländerspezifische Besonderheiten und sogar unterschiedliche Steuersätze zu beachten. Die Durchführung der Steuerberechnung richtet sich bei unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklasse, Kinderfreibeträge, Steuerfreibeträge bzw. -hinzurechnungsbeträge, Konfessionszugehörigkeit). Abhängig von den Abzugsmerkmalen fällt die Höhe der Lohnsteuer aus.

Als unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer gelten diejenigen, deren Wohnsitz bzw. gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland ist. Abzugsgrenzen davon sind beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer, die nur vorübergehend (maximal 6 Monate) in Deutschland arbeiten. Hier gelten abweichende Bestimmungen. Die Steuerabzugsmerkmale werden im ELStAM-Verfahren elektronisch vom Lohnbüro abgerufen und müssen bei der Steuerberechnung berücksichtigt werden. Die ELStAM neuer Arbeitnehmer sollten zeitnah abgerufen werden, um diese für die erste Entgeltabrechnung verwenden zu können.

**Bundeseinheitliche
Steuerberechnung**

ELStAM

**Keine ELStAM =
Steuerklasse 6**



Download-Tipp: In unserem Downloadbereich finden Sie eine Übersicht der einzelnen Steuerklassen.

Daneben fließt in die Steuerberechnung auch ein Grundfreibetrag (12.348 €), Pauschbetrag für Werbungskosten (1.230 €), der Sonderausgaben-Pauschbetrag (36 €), die Vorsorgepauschale und ggf. der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende sowie die Höhe des Krankenkassen-Zusatzbeitrags mit ein. Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde seit 01.01.2023 dauerhaft auf 4.260 € jährlich angehoben.

Ein weiterer Faktor für die Berechnung der Lohnsteuer ist der Lohnzahlungszeitraum. Dies ist grundsätzlich der Monat (Abrechnungsmonat). Es wird stets ein voller Monat (30 Steuertage) zugrunde gelegt,

**Abrechnungsmonat
mit 30 Steuertagen**

wenn das Arbeitsverhältnis den vollen Monat bestanden hat. Das gilt auch, wenn der Monat, z. B. durch Krankengeld, unterbrochen wurde. Weniger Steuertage sind nur zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis im laufenden Monat beginnt bzw. endet. Übrigens: Die Anzahl der Kinderfreibetragszähler hat keine Auswirkungen auf die Lohnsteuerhöhe (mehr).

Bemessungs- grundlage

Zur Berechnung der monatlichen Lohnsteuer werden die laufenden **steuerpflichtigen Lohnbestandteile** herangezogen. Dies bedeutet, Lohnbestandteile, die steuerfrei sind oder pauschal versteuert werden, werden bei der individuellen Steuerberechnung nicht berücksichtigt. Daneben spielt die Höhe des kassenindividuellen Krankenkassen-Zusatzbeitragssatzes bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern ebenso eine Rolle wie der Status „privat krankenversichert“.



Beispiel: Boris Baumann (Steuerklasse I, keine Kinder, konfessionslos) erhält einen Arbeitslohn von 3.500 € monatlich.

- a) Zusatzbeitragssatz Krankenkasse 2,5 %
- b) Zusatzbeitragssatz Krankenkasse 2,9 %

Für die Berechnung der Lohnsteuer werden nur die steuerpflichtigen Entgeltbestandteile berücksichtigt.

a)

Steuerbrutto: 3.500 €

Lohnsteuer: 407,50 € (kein Solidaritätszuschlag, keine Kirchensteuern)

Nettoentgelt: 2.383,75 €

b)

Steuerbrutto: 3.500 €

Lohnsteuer: 405,50 € (kein Solidaritätszuschlag, keine Kirchensteuern)

Nettoentgelt: 2.378,75 €

Lohnsteuerberechnung bei sonstigen Bezügen

Einmalige Zuwendungen, wie Weihnachtsgelder, Tantiemen oder Jahresleistungsprämien, gelten steuerlich als sonstige Bezüge und sind bei der Lohnsteuerermittlung besonders zu betrachten. Die Berechnung erfolgt ebenso wie bei den laufenden Zuwendungen nach dem

Lohnsteuerprogramm-Ablaufplan. Allerdings ist bei sonstigen Bezügen eine Besonderheit zu beachten: Für die Ermittlung der Lohnsteuer auf den sonstigen Bezug wird berechnet, wie hoch das voraussichtliche Jahresbrutto mit und ohne den sonstigen Bezug ist. Die Lohnsteuendifferenz dieser Jahreswerte ist die Lohnsteuer auf den sonstigen Bezug.

Beispiel: Bärbel Blunk (Steuerklasse I, keine Kinder, konfessionslos, Zusatzbeitrag KV 2,9 %) verdient monatlich 4.000 €. Im Oktober 2026 erhält sie ein Weihnachtsgeld in Höhe von ebenfalls 4.000 €.

Lohnsteuer auf den laufenden Bezug (4.000 € Gehalt): 524,50 €

Lohnsteuer auf den einmaligen Bezug (4.000 € Weihnachtsgeld): 996,00 €



Solidaritätszuschlag entfällt häufig

Der Solidaritätszuschlag beträgt grundsätzlich 5,5 % der berechneten Lohnsteuer. Allerdings wird er erst ab einer bestimmten Lohnsteuerschuld erhoben. Erst nach dieser Nullzone wird der Solidaritätszuschlag schrittweise bis auf 5,5 % der Lohnsteuer erhoben.

Hier greift eine besonders hohe Entlastung. Denn die Nullzone (vollständige Entlastung vom Solidaritätszuschlag) gilt bis zu einer Einkommensteuer von 40.700 € bei einer Zusammenveranlagung und 20.350 € bei einer Einzelveranlagung.

Bei monatlicher Lohnzahlung beträgt die Freigrenze (= Nullzone) zur Zahlung des Solidaritätszuschlags in der Steuerklasse III rund 3.391,37 € Lohnsteuer und in den übrigen Steuerklassen 1.695,83 € Lohnsteuer.

Nach der Nullzone folgt ein Übergangsbereich (Milderungszone). Hier entfällt der Solidaritätszuschlag teilweise. Der Solidaritätszuschlag erhöht sich stufenweise, bis die vollen 5,5 % fällig werden.

Abweichend von der Lohnsteuerberechnung werden Kinderfreibeträge bei der Ermittlung des Solidaritätszuschlags berücksichtigt.

Die Abführung des Solidaritätszuschlags erfolgt über die Lohnsteueranmeldung und wird in der **Lohnsteuerbescheinigung** in einer eigenen **Zeile „5“** ausgegeben.

Soli-Freigrenzen

9 % oder 8 %

Kirchensteuern

Die Kirchensteuern werden direkt bei der Lohnabrechnung bei den kirchensteuerpflichtigen Arbeitnehmern abgezogen. Die Kirchensteuer beträgt grundsätzlich 9 % der Lohnsteuer (Ausnahmen Bayern und Baden-Württemberg: 8 %).

Die Kirchensteuerpflicht wird dem Arbeitgeber im Rahmen des ELStAM-Abrufs mitgeteilt, sodass die Lohnprogramme die Kirchensteuer in der Lohnabrechnung berücksichtigen. Kinderfreibeträge werden bei der Kirchensteuerermittlung berücksichtigt. In einigen Bundesländern werden die Kirchensteuern nach oben begrenzt (gekappt).

Die Abführung der Kirchensteuer erfolgt über die Lohnsteueranmeldung und wird in der **Lohnsteuerbescheinigung (Zeile „6“)** extra bescheinigt.

Maschinelle Lohnsteuerberechnung

Die Lohnsteuerberechnung erfolgt im Rahmen der Entgeltabrechnung anhand der aktuellen Lohnsteuerformel. Diese enthält bereits die beschriebenen Parameter und berechnet die zu zahlende Lohnsteuer.

Nichtsdestotrotz kann es bei der monatlichen Lohnsteuerberechnung auf Jahressicht zu kleineren Abweichungen kommen, sodass zum Jahresende (mit der Dezemberabrechnung) der **interne Lohnsteuerjahresausgleich** zu empfehlen ist.

Für Unternehmen, die weniger als 10 Mitarbeiter beschäftigen, besteht keine Pflicht zur Durchführung des internen Lohnsteuerjahresausgleichs. Sind im Betrieb hingegen 10 oder mehr Beschäftigte tätig, müssen Sie den internen Lohnsteuerjahresausgleich durchführen.



Download-Tipp: Eine Checkliste, wann der interne Lohnsteuerjahresausgleich durchzuführen ist, finden Sie im Downloadbereich.

Lesen Sie auch:

ELStAM; Jahresabschlussarbeiten; Lohnsteueranmeldung; Lohnsteuerbescheinigung

Lohnsteuerbescheinigung

■ Für Ihre steuerpflichtigen Arbeitnehmer, die Sie nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) abrechnen, müssen Sie nach Ablauf eines Kalenderjahres und zum Ende des steuerpflichtigen Beschäftigungsverhältnisses eine Lohnsteuerbescheinigung elektronisch an die Finanzverwaltung übermitteln.

Angaben zur Person und Steuereckdaten

Die Lohnsteuerbescheinigung enthält neben den Angaben zur Person, wie Name, Geburtsdatum und Anschrift, auch die Steuer-Identifikationsnummer und die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale (wie z. B. Steuerklasse, Kinderfreibeträge, Konfessionszugehörigkeit) des Arbeitnehmers. Ebenfalls anzugeben sind die Steuernummer und die Anschrift des Arbeitgebers.

Steuer-ID

Wichtig: Für Minijobber, die mit der 2%igen Pauschsteuer abgerechnet werden, ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen.

Bescheinigungszeitraum

In der Lohnsteuerbescheinigung sind die Beschäftigungsdauer des letzten Kalenderjahres, der steuerpflichtige Arbeitslohn inklusive etwaiger Sachbezüge, die darauf entfallenden Lohnsteuern, der Solidaritätszuschlag und ggf. die Kirchensteuern für den Bescheinigungszeitraum anzugeben. Die Daten ergeben sich direkt aus den monatlichen Lohnabrechnungen bzw. dem Lohnkonto.

Grundlage
Lohnkonto

Zeilen 3 bis 6

Arbeitnehmer, die über den Jahreswechsel beschäftigt sind, erhalten eine Jahres-Lohnsteuerbescheinigung. Diese müssen Sie bis spätestens 28.02. des Folgejahres versenden. Steuerpflichtige Arbeitnehmer, die im laufenden Kalenderjahr ausscheiden, erhalten ebenfalls eine Lohnsteuerbescheinigung über den anteiligen Jahreszeitraum.

Abgabefrist 28.02.

Download: Ein Muster der Lohnsteuerbescheinigung 2026 finden Sie in unserem Downloadbereich.



Weitere Angaben in der Lohnsteuerbescheinigung

Im Feld „Anzahl U“ sind Unterbrechungen der Lohnzahlungen von mehr als 5 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu vermerken. Es wer-

Anzahl „U“

den nur Zeiträume berücksichtigt, in denen keine Entgeltfortzahlung geleistet worden ist. Es werden nicht die Unterbrechungstage bescheinigt, sondern die Anzahl der Unterbrechungen.

Großbuchstaben

Der **Großbuchstabe „F“** ist in der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten verbilligt oder unentgeltlich von der Wohnung zur Arbeit (erste Tätigkeitsstätte) befördert.

Der **Großbuchstabe „S“** muss von Ihnen eingetragen werden, wenn ein Sonstiger Bezug (Einmalzahlung) aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis nicht in die Ermittlung des voraussichtlichen Arbeitslohns im Rahmen einer weiteren Einmalzahlung einbezogen wurde.

Der **Großbuchstabe „M“** ist zu vermerken, wenn der Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewertende Mahlzeit erhalten hat.

Besondere Lohnarten werden teils extra bescheinigt

Zeile 15

Erhält ein Arbeitnehmer beispielsweise (Saison-) **Kurzarbeitergeld** oder eine Arbeitnehmerin den Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld, so ist dies ebenfalls in einer eigenen Zeile zu bescheinigen. Gleiches gilt für Entschädigungsleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz.

NEU: Zeile 15a

Neu seit 2025 ist der gesonderte Ausweis des Kurzarbeitergeldes und Saison-Kurzarbeitergeldes in der neuen Zeile 15a.

Steuerfreie und pauschal versteuerte Lohnarten

Zeilen 22 bis 27

Gleiches gilt für die vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei oder pauschal versteuert gezahlten Fahrtkostenzuschüsse oder Jobtickets, die jeweils in einem eigenen Feld zu bescheinigen sind. Das gilt auch für Entlassungsentschädigungen, die gezahlt werden. In der Lohnsteuerbescheinigung finden sich nicht nur Angaben zur Steuer, sondern auch die gezahlten Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge wieder.

Ausdruck für Arbeitnehmer

Die elektronisch übermittelte Lohnsteuerbescheinigung (Übermittlungsprotokoll) ist dem Arbeitnehmer in ausgedruckter Form auszuhandigen.

Lesen Sie auch:

ELStAM; Lohnsteueranmeldung; Lohnsteuerberechnung

Lohnsteuerpauschalierung

■ **Normalerweise berechnen Sie die Lohnsteuer entsprechend den Besteuerungsmerkmalen. Allerdings können Sie unter bestimmten Voraussetzungen die Lohnsteuer pauschalieren und nach einem festen Prozentsatz abrechnen. Besonders vorteilhaft dabei: Oft fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.**

Pauschalierung der Lohnsteuer

Neben der Lohnsteuerberechnung anhand der individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) kann für bestimmte Lohnbestandteile auch eine pauschalierte Lohnsteuer abgerechnet werden. Hierbei wird für eine bestimmte Lohnart, z. B. einen Fahrtkostenzuschuss, die Lohnsteuer mit einem prozentualen Satz pauschal berechnet. Die individuelle Lohnsteuer ist dann für diese pauschal besteuerte Lohnart nicht mehr fällig. Pauschalieren Sie die Lohnsteuer, so müssen Sie auch die anfallende Kirchensteuer pauschalieren und den Solidaritätszuschlag erheben. Der Solidaritätszuschlag beträgt 5,5 % der pauschalen Lohnsteuer. Für die pauschalen Kirchensteuersätze existieren unterschiedliche Pauschalsteuersätze für die einzelnen Bundesländer.

Kirchensteuer und
Solidaritätszuschlag

Pauschalierung der Kirchensteuer

Pauschalieren Sie die Lohnsteuer, so müssen Sie auch die Kirchensteuer erheben. Hierzu existieren 2 Verfahren, die Sie wählen können:

Vereinfachtes oder
Nachweisverfahren

1. Im **vereinfachten Verfahren** müssen Sie **für alle Arbeitnehmer** auf die pauschale Lohnsteuer den pauschalen Kirchensteuersatz anwenden (z. B. in Niedersachsen 6 %).
2. Im **Nachweisverfahren** müssen Sie nur für **alle Arbeitnehmer, die einer kirchensteuerberechtigten Religionsgemeinschaft angehören, den Regelkirchensteuersatz** anwenden (also 9 %, aber in Bayern und in Baden-Württemberg 8 %).

Sie können für jeden Sachverhalt, für den pauschale Lohnsteuer zu erheben ist, getrennt entscheiden, ob Sie das vereinfachte oder das Nachweisverfahren bei der Kirchensteuerpauschalierung anwenden.

Fahrtkostenzuschüsse pauschal versteuern

Fahrtkostenzuschüsse für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die Sie **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Ar-**

15 % pauschale
Lohnsteuer

beitslohn zahlen, können Sie maximal in Höhe der Entfernungspauschale (0,38 € je Entfernungskilometer) pauschal mit 15 % versteuern. Der Pauschalversteuerung folgt Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Ab 2026 höhere Entfernungspauschale

Wichtig: Beachten Sie die erhöhte Entfernungspauschale ab 2026 von 0,38 € ab dem 1. Entfernungskilometer.

Vereinfachungsregelung und Homeoffice

In der Lohnabrechnung können Sie zur Berechnung eine Vereinfachungsregelung für die Anzahl der Arbeitstage einsetzen. Hierbei gelten bei einer 5-Tage-Woche mit Fahrten an die erste Tätigkeitsstätte pauschal 15 Arbeitstage. Bei weniger Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte, z. B. wegen Homeoffice, ist die Pauschale entsprechend zu kürzen.

Die Fahrtkosten sind in **Zeile 18** der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen.



Beispiel: Lars Luchs, wohnhaft in Niedersachsen, erhält neben seinem Gehalt zusätzlich einen Fahrtkostenzuschuss für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe der Entfernungspauschale. Er wohnt 25 km entfernt und hat im Abrechnungszeitraum 20 Tage gearbeitet.

Ermittlung des Fahrtkostenzuschusses:

20 Tage x 25 km x 0,38 € = 190,00 €

Ermittlung der pauschalen Steuern:

Pauschale Lohnsteuer: 190 € x 15 % = 28,50 €

Pauschale Kirchensteuer: 28,50 € x 6 % = 1,71 €

Solidaritätszuschlag: 28,50 € x 5,5 % = 1,57 €

Es sind keine Sozialversicherungsbeiträge auf den Fahrtkostenzuschuss zu zahlen. Die pauschale Kirchensteuer wurde im vereinfachten Verfahren ermittelt.

Jobtickets als steuerfreies Entgeltextra

Jobtickets für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr, die Sie als Arbeitgeber **zusätzlich zum ohnehin gewährten Arbeitslohn** an den Arbeitnehmer zahlen, sind wieder voll steuerfrei. Als steuerfreie Arbeitgeberleistung ist der Wert in **Zeile 17** der Lohnsteuerbescheinigung zu melden.

Neu ist die Möglichkeit, Jobtickets, die nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, sondern beispielsweise im Rahmen einer Entgeltumwandlung, pauschal mit 25 % zu versteuern.

**Jobtickets als
Entgeltumwandlung**

Auch hier gilt darauf die Beitragsfreiheit. Ein besonderes Bonbon bei diesen mit 25 % pauschalversteuerten Jobtickets: Sie werden **nicht in der Lohnsteuerbescheinigung** eingetragen und mindern somit die Entfernungspauschale beim Arbeitnehmer in der Einkommensteuererklärung nicht.

Beispiel: Linda Lob verdient monatlich 3.000 € und fährt mit der U-Bahn täglich zur Arbeit. Ab 2026 wandelt sie 150 € monatlich für die U-Bahn-Monatskarte steuer- und beitragsfrei um und ihr Arbeitgeber zahlt die Fahrkarte.

Das Steuer- und SV-Brutto von Frau Lob beträgt nur noch 2.850 €, sodass ihre Steuer- und Beitragsbelastung sinkt. Auch ihr Arbeitgeber spart SV-Beiträge.



Diese Lohnarten können Sie mit 25 % pauschal versteuern

Bei Mahlzeiten, die Sie unentgeltlich gewähren oder bei denen der Zuzahlungsbetrag des Arbeitnehmers unter dem jeweiligen Sachbezugswert liegt, entsteht ein steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil. Dieser kann **pauschal** mit 25 % versteuert werden.

**Mahlzeiten mit
25 % versteuern**

Betriebsveranstaltungen in der Lohnabrechnung

Aufwendungen für **Betriebsveranstaltungen** sind steuer- und beitragsfrei, wenn

110 € Freibetrag

- ▶ die Betriebsveranstaltung grundsätzlich allen Arbeitnehmern des Betriebes offensteht,
- ▶ nicht mehr als 2 Veranstaltungen für denselben Kreis von Arbeitnehmern pro Jahr durchgeführt werden und
- ▶ Ihre Aufwendungen je Betriebsveranstaltung nicht mehr als 110 € je teilnehmenden Arbeitnehmer betragen.

Sollte der Betrag je Arbeitnehmer über dem Freibetrag von 110 € liegen oder wenn mehr als 2 Veranstaltungen im Jahr überschritten sind, so können Sie diesen pauschal mit 25 % versteuern.

Bei **Erholungsbeihilfen**, insbesondere bei Erholungsreisen oder Erholungsaufenthalten zur Kräftigung oder Erhaltung der Gesundheit im Allgemeinen, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn.

**Erholungsbeihilfen
pauschal versteuern**

Den geldwerten Vorteil bewerten Sie mit dem entsprechenden Pensionspreis eines vergleichbaren Beherbergungsbetriebs am selben Ort. Der Ansatz der amtlichen Sachbezugswerte für freie Unterkunft und Verpflegung ist nicht möglich. Diese **Erholungsbeihilfen können Sie pauschal mit 25 %** versteuern.

Die Pauschalierung ist allerdings nur möglich, wenn die Beihilfen insgesamt je Kalenderjahr 156 € für den Arbeitnehmer, 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind nicht übersteigen.

Verpflegungsmehraufwendungen geschickt nutzen

Verpflegungsmehraufwendungen verdoppeln

Die **Verpflegungskosten** bei beruflich veranlassten Reiseaufwendungen können Sie in bestimmten Grenzen steuerfrei erstatten. Erstatte Sie mehr als die **steuerfreien Pauschbeträge von 14 € oder 28 €**, so können Sie das Doppelte der jeweiligen Pauschbeträge, also zusätzlich 14 oder 28 €, pauschal mit 25 % versteuern. In diesem Fall besteht Beitragsfreiheit.

Sachzuwendungen mit 30 % pauschal versteuern

Sachzuwendungen

Bei betrieblich veranlassten Sachzuwendungen an Arbeitnehmer, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden, oder an Personen, die nicht in einem Dienstverhältnis stehen, können Sie die Einkommensteuer pauschal mit 30 % erheben und damit den geldwerten Vorteil beim Empfänger abgelten. Dies gilt für Arbeitnehmer von Ihnen und auch für Kunden und deren Arbeitnehmer.

Die Pauschalierung können Sie für Geschenke und zusätzlich zum ohnehin vereinbarten Entgelt gewährte Zuwendungen nutzen, aber nur, wenn Sie keine andere gesetzliche Bewertungsmöglichkeit, z. B. 1%-Regelung für die Pkw-Nutzung, anwenden.

Sie können die Pauschalversteuerung für alle Zuwendungen im Wirtschaftsjahr nur einheitlich ausüben. Als Bemessungsgrundlage verwenden Sie die tatsächlichen Kosten einschließlich der Umsatzsteuer.

Die Pauschalierung ist dagegen ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen je Empfänger und Wirtschaftsjahr oder für eine einzelne Zuwendung 10.000 € übersteigen.

Beitragspflicht, wenn Sachzuwendung an eigene Arbeitnehmer

Sachzuwendungen an Arbeitnehmer anderer Unternehmen sind nicht zu verbeitragen. Für pauschal mit 30 % versteuerte Sachzuwendungen an eigene Arbeitnehmer besteht jedoch Beitragspflicht.

Hier können Sie pauschal versteuern

Neben der Pauschalierung für einzelne Lohnbestandteile können Sie auch bestimmte Personengruppen pauschal versteuern:

- ▶ **Minijobber mit 2 %**, wenn pauschale Arbeitgeberbeiträge zur Rentenversicherung zu entrichten sind
- ▶ **Minijobber mit 20 %**, wenn die Pauschalierung mit 2 % nicht möglich ist
- ▶ **kurzfristig Beschäftigte mit 25 %**
- ▶ **kurzfristig Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft mit 5 %**

Die pauschale Lohnsteuer sowie die darauf entfallende Kirchensteuer und den Solidaritätszuschlag führen Sie über die Lohnsteueranmeldung an das Betriebsstättenfinanzamt ab.

Achtung: Bei Minijobbern sind in der 2 %igen Pauschsteuer die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag bereits enthalten und Sie müssen sie mittels Beitragsnachweises an die Minijob-Zentrale erstatten und abführen.

Pauschalversteuerung bei Personengruppen



Abwälzung der Pauschalsteuern

Sie haben die Möglichkeit, die pauschale Lohnsteuer und die darauf entfallende Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag auf den Arbeitnehmer abzuwälzen, das bedeutet: Ihr Arbeitnehmer trägt die pauschalen Steuern.

Abwälzung der Steuern

Lesen Sie auch:

Geldwerter Vorteil; Lohnsteuerberechnung; Reisekosten

Märzklausel

■ **Wenn Sie Einmalzahlungen im 1. Quartal eines Kalenderjahres bis 31.03. auszahlen, dann müssen Sie die Märzklausel kennen. Überschreitet nämlich das laufende und das einmalige Entgelt zusammen die anteilige Beitragsbemessungsgrenze, gilt die Märzklausel, und die komplette Einmalzahlung verschiebt sich ins Vorjahr.**

Beitragspflicht bis zur BBG

Für die laufenden Arbeitsentgelte fallen maximal Beiträge bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) an. Das sind für 2026 maximal 5.812,50 € zur Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV) und 8.450 € zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

So ermitteln Sie die beitragspflichtige Einnahme in 3 Schritten

Ermittlung der Bemessungs- grundlage

Für Ihre Einmalzahlungen berechnen Sie zunächst die anteilige BBG für den Auszahlungsmonat (Schritt 1) und ziehen davon das bislang beitragspflichtige Entgelt des Kalenderjahres ab (Schritt 2). Es verbleibt dann eine Differenz (Schritt 3), die den maximal beitragspflichtigen Betrag der Einmalzahlung angibt.

Ist die ausgezahlte Einmalzahlung kleiner als diese Differenz, ist die komplette Einmalzahlung im aktuellen Kalenderjahr beitragspflichtig. Dann brauchen Sie die Märzklausel nicht anzuwenden.



Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält im Februar 2026 eine Einmalzahlung von 2.000 €. Sein Monatsverdienst beträgt 4.000 €.

1. Ermittlung der anteiligen BBG zur KV/PV

$$69.750 \text{ €} \times 60 \text{ SV-Tage} : 360 = 11.625 \text{ €}$$

2. Bislang beitragspflichtiges Entgelt

$$4.000 \text{ €} \times 2 \text{ Monate} = 8.000 \text{ €}$$

3. Differenz: $3.625 \text{ €} > 2.000 \text{ €}$

Die Einmalzahlung von 2.000 € wird im Monat Februar verbeitragt, da die anteilige BBG 2026 nicht überschritten ist.

Hier müssen Sie die Märzklausel anwenden

Wird die Einmalzahlung im 1. Quartal (01.01. bis 31.03.) eines Kalenderjahres ausgezahlt und ist sie größer als diese Differenz, müssen Sie für die Beitragsberechnung die Märzklausel verwenden. In diesem Fall „wandert“ die komplette Einmalzahlung ins Vorjahr und wird dort verbeitragt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 5.000 € laufendes Entgelt. Im Februar 2026 erhält er eine Jahresleistungsprämie von 2.000 €.

1. Ermittlung der anteiligen BBG zur KV/PV

$$69.750 \text{ €} \times 60 \text{ SV-Tage} : 360 = 11.625 \text{ €}$$

2. Bisläng beitragspflichtiges Entgelt

$$5.000 \text{ €} \times 2 \text{ Monate} = 10.000 \text{ €}$$

3. Differenz: 1.625 € < 2.000 €

Da die Einmalzahlung von 2.000 € größer ist, wird sie dem Vorjahr zugeordnet und mit den Beitragssätzen des letzten Abrechnungszeitraums des Vorjahres verbeitragt. Das gilt auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.



Auch bei der Märzklausel gilt natürlich, dass die Einmalzahlung im Vorjahr nur bis maximal zu der dort geltenden BBG verbeitragt wird.

Beitragspflichtig bis max. BBG Vorjahr

Sie müssen eine Sondermeldung erstellen

Bei einer Märzklausel melden Sie den beitragspflichtigen Teil der Einmalzahlung mit einer Sondermeldung (Abgabegrund „54“). Das beitragspflichtige Entgelt zur Unfallversicherung wird jedoch nicht im Vorjahr verbeitragt. Hier gilt vielmehr die Beitragspflicht im Monat des Zuflusses, also im aktuellen Kalenderjahr, und wird dann mit der UV-Jahresmeldung des neuen Jahres gemeldet. Sie melden das Entgelt somit auch mit dem Lohnnachweis des aktuellen Jahres. Das Steuerrecht kennt die Märzklausel ebenfalls nicht. Daher ist die Einmalzahlung stets im Auszahlungsmonat zu versteuern.

Sondermeldung mit Grund „54“

Unfallversicherung

Keine Märzklausel im Steuerrecht

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; DEÜV-Meldungen; Lohnnachweis

Mehrfachbeschäftigung

■ **Eine Mehrfachbeschäftigung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungsverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern ausübt. Dabei sind einige Besonderheiten aus Sicht der Sozialversicherung zu beachten.**

Mehrere Arbeitsverhältnisse bei einem Arbeitgeber

Keine Mehrfachbeschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne liegt übrigens vor, wenn mehrere Arbeitsverhältnisse bei einem Arbeitgeber gegeben sind – sozialversicherungsrechtlich ist dann nämlich stets von einem **einheitlichen Beschäftigungsverhältnis** auszugehen. Dies gilt auch, wenn arbeitsvertraglich eine andere Gestaltung vorliegt.

Mehrere Jobs nebeneinander

Multi-Minijobber

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Minijobs nebeneinander aus, so sind die Entgelte dieser (an sich betrachteten) Minijobs zu addieren. Sollte das **Gesamtentgelt** der Minijobs **oberhalb von 603 €** liegen, so tritt in allen Minijobs Versicherungspflicht ein, und die Betriebe müssen den Arbeitnehmer bei seiner Krankenkasse – nicht mehr bei der Minijob-Zentrale – anmelden. Überschreitet das Gesamtentgelt aus den einzelnen Minijobs die 603-€-Grenze, kommt die Pauschalversteuerung von 2 % nicht mehr in Betracht, da keine pauschalen Rentenversicherungsbeiträge mehr gezahlt werden.

Haupt- und Minijob

Beim Zusammentreffen einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mit einem oder mehreren geringfügig entlohnerten (Mini-) Jobs erfolgt keine Zusammenrechnung der Hauptbeschäftigung und des zeitlich **zuerst** aufgenommenen Minijobs. Damit bleibt der erste Minijob versicherungsfrei. Zumindest für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Der Minijobber kann einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Die weiteren Minijobs – ab dem 2. Minijob – sind jedoch zu der Hauptbeschäftigung zu addieren und damit dann auch sozialversicherungspflichtig, aber arbeitslosenversicherungsfrei.

Mehrere versicherungspflichtige Jobs

Ist ein Arbeitnehmer gleichzeitig bei mehreren Arbeitgebern versicherungspflichtig tätig, so sind für jede Beschäftigung die Beiträge an die Krankenkasse abzuführen. Die Sozialversicherungsbeiträge sind dabei jedoch maximal bis zur jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zu berücksichtigen. Bleibt das Gesamtentgelt aus mehreren

Beschäftigungen zusammen unterhalb der BBG, werden die Beiträge jeweils aus den Einzelentgelten berechnet.

Beispiel: Max Mutzke arbeitet bei der Albert GmbH in Teilzeit für 2.200 € monatlich und parallel dazu bei der Berta KG für 1.500 € im Monat. Beide Beschäftigungen sind versicherungspflichtig. Die beiden Arbeitgeber führen die Beiträge an die Kasse von Herrn Mutzke jeweils vom beitragspflichtigen Entgelt ab.



Überschreiten die Entgelte zusammen eine BBG, werden die Entgelte entsprechend gekürzt, um für jede Beschäftigung das beitragspflichtige Entgelt zu erhalten. Dabei gilt folgende Formel:

**Mehrfach-
beschäftigter BBG-
Übergrenzer**

BBG x Entgelt (gekürzt auf BBG) = Beitragspflichtiges Entgelt
Gesamtentgelt

Sie müssen dabei auch beachten, dass das jeweilige Einzelentgelt in einem Beschäftigungsverhältnis ggf. auf die BBG zu kürzen ist. Auch fließen in das Gesamtentgelt nur die auf die BBG gekürzten Einzelentgelte ein.

Beispiel: Moritz Munter arbeitet bei der Anders GmbH für 7.000 € monatlich und bei der Blumen KG für 2.000 € monatlich.



Beitragspflichtiges Entgelt KV und PV

Anders GmbH:

$5.812,50 \text{ €} \times 5.812,50 \text{ €} : 7.812,50 \text{ €} = 4.324,50 \text{ €}$

Es erfolgt eine Kürzung des Arbeitsentgelts auf die BBG KV (= 5.812,50 €). Damit ergibt sich ein gekürztes Gesamtentgelt von 7.812,50 €.

Blumen KG:

$5.812,50 \text{ €} \times 2.000 \text{ €} : 7.812,50 \text{ €} = 1.485,00 \text{ €}$

Prüfung: Die Summe der beitragspflichtigen Entgelte ergibt die BBG KV/PV: $4.327,50 \text{ €} + 1.485,00 \text{ €} = 5.812,50 \text{ €}$

Beitragspflichtiges Entgelt RV und AV

Anders GmbH:

$8.450 \text{ €} \times 7.000 \text{ €} : 9.000 \text{ €} = 6.572,22 \text{ €}$

Blumen KG:

$8.450 \text{ €} \times 2.000 \text{ €} : 9.000 \text{ €} = 1.877,78 \text{ €}$

Probe BBG RV/AV:

$6.572,22 \text{ €} + 1.877,78 \text{ €} = 8.450,00 \text{ €}$

Erstattungsantrag
einreichen



Elektronische
Information der
Krankenkassen

Für die Lohnpraxis gilt, dass Sie sich bei einem solchen Fall mit dem anderen Arbeitgeber in Verbindung setzen müssen, um das beitragspflichtige Entgelt zu bestimmen. Denn nur, wenn Sie das Entgelt aus der anderen Beschäftigung kennen, können Sie das beitragspflichtige Entgelt bei Ihnen richtig berechnen. Allerdings zeigt sich in der Praxis oft, dass dies nur mäßig funktioniert. Daher sollten Sie unbedingt die Möglichkeit nutzen, bei der Krankenkasse nach Ablauf eines Kalenderjahres einen **Antrag auf zu Unrecht erstattete Beiträge** einzureichen.

Download-Tipp: In unserem Download-Bereich finden Sie den Antrag auf zu Unrecht erstattete Beiträge.

Bei mehrfachbeschäftigten Arbeitnehmern, die mit den Entgelten aus mehreren Beschäftigungen die BBG überschreiten, fordert die Krankenkasse **GKV-Monatsmeldungen** an. Anhand dieser berechnet die Kasse die beitragspflichtigen Entgelte und meldet diese elektronisch an die beteiligten Arbeitgeber zurück.

2. Dienstverhältnis:
Steuerklasse VI

Mehrfachbeschäftigung und die Lohnsteuer

Steuerlich gilt für Mehrfachbeschäftigte, dass eventuell durch eine versicherungspflichtige Mehrfachbeschäftigung ein 2. Dienstverhältnis besteht. Das bedeutet, dass ein Arbeitgeber (mit dem geringeren Entgelt) die ELStAM als Nebenarbeitsverhältnis abrufen muss. Er erhält dann die Steuerklasse VI. Es gilt: Übt ein Arbeitnehmer mehrere Arbeitsverhältnisse aus, die nach der individuellen Steuerklasse besteuert werden, dann wird für das 2. Dienstverhältnis die Steuerklasse VI zugrunde gelegt, wenn das Dienstverhältnis nicht pauschal versteuert werden kann, z. B. Minijob.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; ELStAM; Minijobs

Mindestlohn

■ Seit 01.01.2026 gilt ein Mindestlohn von 13,90 € in Deutschland. Er ist für das Jahr 2026 (wieder) von der Mindestlohn-Kommission festgelegt worden und gilt bundeseinheitlich.

Das ist der Mindestlohn

Der Mindestlohn definiert die Untergrenze der Bezahlung für Ihre Beschäftigten. Diese Untergrenze darf der Arbeitgeber nicht unterschreiten. Seit 01.01.2026 gilt ein gesetzlicher allgemeiner **Mindestlohn** in Deutschland von **13,90 € brutto** je Zeitzunde. Dieser gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer.

Lohnuntergrenze

01.01.2021	01.07.2021	01.01.2022	01.07.2022	01.10.2022	2024	2025	2026
9,50 €	9,60 €	9,82 €	10,45 €	12,00 €	12,41 €	12,82 €	13,90 €

Mindestlohn
historisch

Monatslohn
umrechnen

Erhalten die Arbeitnehmer keinen Stundenlohn, sondern eine feste Monatsvergütung, z. B. Gehalt, so müssen Sie die Monatsvergütung auf die Stunde herunterrechnen.

Hier bietet es sich für die Praxis an, den Monatsverdienst und die Wochenstundenzahl jeweils auf das Jahr hochzurechnen und dann die beiden Werte zu dividieren.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient 1.500 € im Monat bei einer 20-Stunden-Woche.

Hochrechnung auf ein Jahr:

1.500 € x 12 Monate = 18.000 €

20 Stunden x 52 Wochen = 1.040 Stunden

= 18.000 € : 1.040 Stunden = 17,31 € (Stundenlohn)



Bußgeld bei Mindestlohnverstößen

Der Stundenlohn darf grundsätzlich nicht unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen. Denn kommt bei einer Betriebsprüfung heraus, dass Entgelte unterhalb der Grenze gezahlt worden sind, wird es teuer. Neben den arbeitsrechtlichen Ansprüchen des Arbeitnehmers auf „Nachzahlung“ des Mindestlohns verlangt auch die Sozialversicherung ihren Beitragsanteil.

Achtung
Phantomlohnfalle

Die Sozialversicherung erhebt die Beiträge nach dem **Entstehungsprinzip**. Das bedeutet, hier müssen Sie nicht auf die tatsächlichen Entgelte Beiträge zahlen, sondern auf das Entgelt, das der Arbeitnehmer beanspruchen kann.

Prüfen Sie, ob ein Tarifvertrag gilt

Tariflohn

Auch wenn Sie in einem Betrieb arbeiten, der nicht im Arbeitgeberverband organisiert ist, können die Tarifverträge trotzdem gelten. Denn das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann Tarifverträge für **allgemein verbindlich** erklären. Das bedeutet, dass der Betrieb sich an den Tarifvertrag halten und auch die dortigen Entgeltvereinbarungen erfüllen muss.

So gehen Sie bei der Prüfung vor:

Prüfschritte

1. Prüfen Sie, ob der Betrieb an einen Tarifvertrag gebunden ist.
2. Liegt keine direkte Bindung an einen Tarifvertrag vor, prüfen Sie, ob es einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag gibt. Liegen hier keine übergeordneten Verträge oder Vereinbarungen vor, gelten grundsätzlich die arbeitsvertraglichen Regelungen für den Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag.
3. Liegt für Ihren Betrieb keine tarifvertragliche Regelung vor, so müssen Sie den gesetzlichen Mindestlohn zahlen.

Betriebsvereinbarungen prüfen

Nicht nur Tarifverträge können sich auf die Stundensätze auswirken, sondern auch Betriebsvereinbarungen. Denn die gelten in der Regel für alle Arbeitnehmer, also auch für Ihre Aushilfskräfte und Minijobber. Prüfen Sie auch diese auf etwaige Entgeltvereinbarungen, damit Sie bei der nächsten Betriebsprüfung nicht mit horrenden Nachzahlungen bedacht werden.



In unserem Downloadbereich finden Sie eine aktuelle **Übersicht für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge**.

Arbeitszeiten sind aufzuzeichnen

Arbeitszeiten: Aufzeichnungspflicht

Seit der Einführung des Mindestlohns besteht auch die Pflicht, die Arbeitszeiten für Ihre **Minijobber und kurzfristig Beschäftigten** aufzuzeichnen. Sofern Sie als Betrieb Sofortmeldungen zur Sozialversicherung erstatten müssen, sind Sie sogar verpflichtet, grundsätzlich für **alle Arbeitnehmer** die Arbeitszeiten aufzuzeichnen. Gleiches gilt auch, wenn in Ihrer Branche ein Branchen-Mindestlohn nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz gilt. Auch hier sind im Grunde die Arbeitszeiten für alle Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Zeiten schnell aufzeichnen

Sie müssen dabei **Beginn und Ende sowie die Dauer** der Arbeitszeit aufzeichnen. Dabei gilt, dass Sie die Zeiten spätestens am 7. Tag nach der tatsächlichen Arbeitsleistung erfassen müssen. Haben Sie Arbeits-

zeitkonten in Ihrem Betrieb im Einsatz, prüfen Sie unbedingt, ob Sie nicht mit den vereinbarten Stunden und dem Entgelt den aktuellen Mindestlohn unterschreiten.

Achtung: Sie können die Minijobber nur noch 10 Stunden wöchentlich beschäftigen, ohne die Minijobgrenze zu überschreiten.



Lohnbestandteile – was gehört zum Mindestlohn?

Zum Jahresbeginn sollten Sie alle Arbeitnehmer-Abrechnungen prüfen, ob die Mindestlohnbedingungen erfüllt sind. Hier müssen Sie auch darauf achten, dass bestimmte Lohnbestandteile (Lohnarten) nicht zum Mindestlohn gezählt werden dürfen.

Der Mindestlohn muss nämlich schon für die Normalleistung erreicht werden. Das bedeutet, dass Zuschläge, die aufgrund der besonderen Lage der Arbeitszeiten oder für gewisse „Mehrleistungen“ der Arbeitnehmer gezahlt werden, nicht zum Mindestlohn gehören. Somit zählen folgende Lohnarten nicht zum Mindestlohn:

- ▶ Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeitszuschläge
- ▶ Überstundenzuschläge
- ▶ Wechsel-/Schichtzuschläge
- ▶ Sachbezüge (Firmenwagen)
- ▶ Schmutz-, Erschwernis- oder Gefahrenzulagen
- ▶ Akkordprämien
- ▶ Qualitätsprämien
- ▶ Auslösungen oder Reisekosten

**Mindestlohn für
Normalleistung**

**Nicht anrechenbare
Lohnarten**

Prüfen Sie deshalb, ob Ihre Arbeitnehmer auch ohne diese besonderen Lohnarten den Mindestlohn erzielen.

- ▶ Betriebliche Altersvorsorge-Leistungen sind kein Mindestlohn.
- ▶ Vermögenswirksame Leistungen sind nicht anrechenbar, da diese zum Vermögensaufbau dienen (EuGH-Urteil).
- ▶ Trinkgelder sind kein Mindestlohn.
- ▶ Einmalzahlungen sind nur im Auszahlungsmonat Mindestlohn.
- ▶ Akkordlöhne und Stücklöhne sind auch weiterhin möglich, allerdings muss der Stundenlohn bei Normalleistung mindestens bei 13,90 € liegen.

Spezialfälle



Praxis-Tipp: Sie können Einmalzahlungen auch verstetigen und so das laufende Monatsentgelt erhöhen.

Ausnahmen vom Mindestlohn

Ausnahmen: Diese Personen bekommen keinen Mindestlohn

Ausnahmen vom Mindestlohn gelten für

- ▶ Auszubildende (aber Mindestausbildungsvergütung seit 2020),
- ▶ Ehrenamtlich Tätige (z. B. Übungsleiter in Sportvereinen),
- ▶ Kinder und Jugendliche ohne Berufsabschluss,
- ▶ Praktikanten, in einem
 - verpflichtenden Praktikum,
 - einem Orientierungspraktikum für die ersten 3 Monate,
- ▶ Langzeitarbeitslose für die ersten 6 Monate einer Beschäftigung.



Download-Tipp: Eine Übersicht zur Mindestausbildungsvergütung finden Sie in unserem Downloadbereich.



Achtung: Freiwillige Praktikanten müssen Sie auch nach dem Mindestlohn vergüten!

Bußgeld

Der Zoll prüft auch die Mindestentgelte

Wenn der Zoll bei Ihnen klingelt, kann es teuer werden. Denn der Zoll prüft, ob die Mindestentgeltgrenzen in den betroffenen Branchen eingehalten werden und ob die erforderlichen Arbeitszeit-Aufzeichnungspflichten erfüllt sind. Wird der Zoll bei Ihnen fündig, kann es doppelt teuer werden. Neben einem Bußgeld drohen Ihnen dann noch die Nachzahlungen zur Sozialversicherung. Halten Sie deshalb die Vorschriften penibel ein. Stellt der Zoll bei Ihnen einen Verstoß gegen den Mindestlohn fest, kann das mit einem Bußgeld von bis zu **500.000 €** bestraft werden.

Lesen Sie auch:

Arbeitszeiterfassung; Beitragsberechnung; DEÜV-Meldungen; Kurzfristigkeit; Minijob; Teillohnzahlungszeiträume

Minijob

■ Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt 2026 vor, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers im Monat 603 € nicht überschreitet. Die wöchentliche Arbeitszeit spielt keine Rolle. Die betreffenden Personen sind versicherungsfrei zur Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Es besteht zwar Rentenversicherungspflicht, von der sich die Minijobber aber befreien lassen können.

So gehen Sie mit der Rentenversicherungspflicht um

Für Minijobs gilt eine Rentenversicherungspflicht. Das bedeutet, der Minijobber muss einen **Eigenanteil zur Rentenversicherung** zahlen. Dieser Eigenanteil ist die Differenz vom Rentenversicherungsbeitrag und dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers in Höhe von 15 %. Auch 2026 beträgt er 3,6 % (= 18,6 % – 15 %).

Die Minijobber können sich aber auf Antrag beim Arbeitgeber von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Es entfällt der RV-Arbeitnehmeranteil. Für den Arbeitgeber bleibt es beim Pauschalbeitrag von 15 %.

In unserem Downloadbereich finden Sie einen **Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht für Ihre Minijobber**. Legen Sie diesen unbedingt in den Lohnunterlagen ab. Der Befreiungsantrag kann jederzeit gestellt werden. Die Befreiung wirkt in der Regel ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Befreiungsantrag von der Rentenversicherungspflicht beim Arbeitgeber gestellt wird. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrags per DEÜV-Meldung meldet. Dies erfolgt mit dem Beitragsgruppenschlüssel „5“ zur RV.

Einmalige Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ab dem 01.07.2026 haben Minijobber, die sich von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen, die einmalige Möglichkeit, diese Befreiung wieder rückgängig zu machen. Dies geschieht durch einen einfachen Antrag beim Arbeitgeber. Die Aufhebung der Befreiung von der RV-Pflicht gilt ab dem nächsten Kalendermonat nach

Befreiungsantrag



Frist für RV-Befreiung

Neu ab dem
01.07.2026:
Aufhebung der
RV-Befreiung
möglich

Antragseingang beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber meldet diese „Rückkehr“ zur Rentenversicherungspflicht über die DEÜV-Meldung an die Minijob-Zentrale mit dem Beitragsschlüssel „1“ in der Rentenversicherung.

So verwenden Sie die Minijobgrenze

Maximal 603 €

Die Minijobgrenze gilt pro Monat (603 € seit 01.01.2026). Sie ist an den Mindestlohn gekoppelt und wird angepasst, wenn sich der gesetzliche Mindestlohn ändert. Hierbei gilt folgende Formel: 10 Stunden x Mindestlohn x 52 Wochen : 12 Monate.

Diese Grenze gilt auch, wenn ein regelmäßiger Minijob im laufenden Monat beginnt oder endet. Neben der Monatsgrenze für Minijobs können Sie alternativ bei schwankenden Monatsbezügen auch eine Jahresbetrachtung vornehmen. Es gilt dann der Wert von 7.236 € als Jahres-Minijobgrenze.

Regelmäßiges Entgelt ermitteln

Da das Entgelt monatlich variieren kann, müssen Sie das regelmäßige Arbeitsentgelt (Durchschnittswert) betrachten. Dies ermitteln Sie abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung besteht. Hierbei ist maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen. Dabei darf es im Durchschnitt 603 € nicht übersteigen (maximal **7.236 € pro Jahr**). Einmalzahlungen, die mit hinreichender Sicherheit gezahlt werden, müssen Sie dabei berücksichtigen.

Einmalzahlungen beachten

Achtung bei Entgeltverzicht

Verzichtet ein Arbeitnehmer im Voraus auf einen ihm zustehenden **Einmalbezug**, ist dieser für die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts ohne Bedeutung. Dies gilt ungeachtet der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit der Verzichtserklärung. Vorsicht ist jedoch bei einem Verzicht des Arbeitnehmers auf **laufende Bezüge** geboten. Denn ein solcher Verzicht ist sozialversicherungsrechtlich ohne Belang. Diese Regelung führt immer wieder zu Problemen bei Betriebsprüfungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist und Leistungen vorsieht, die dem Minijobber nicht vergütet werden. Die Beiträge müssen Sie hier nämlich auf diesen „**Phantomlohn**“ zahlen und nicht nur auf den tatsächlichen Bezug.

Phantomlohnfalle



Praxis-Tipp: Eine Verzichtserklärung auf laufende Entgeltbestandteile wird von den Sozialversicherungsträgern nur anerkannt, wenn sie schriftlich im Voraus verfasst wird und arbeitsrechtlich zulässig ist.

Sofern Sie Einmalzahlungen verstetigen, also monatlich auszahlen, zählen diese zum regelmäßigen Entgelt. Die Ermittlung des regelmäßigen Entgelts müssen Sie vorausschauend bei Beginn der Beschäftigung bzw. erneut bei jeder dauerhaften Veränderung (z. B. Entgelterhöhung) in den Verhältnissen vornehmen.

Beispiel: Knud Knudsen erhält neben seinem monatlichen Entgelt in Höhe von 550 € ein tarifvertraglich zugesichertes Urlaubsgeld von 480 € im Juni ausgezahlt.

Ermittlung des regelmäßigen Entgelts:

12 Monate x 550 € = 6.600 €

Urlaubsgeld: 480 €

Jahresentgelt: 7.080 € : 12 = 590 €

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt von Herrn Knudsen liegt mit 590 € innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze.

**Verstetigte
Einmalzahlungen**



**Oberhalb der
Minijobgrenze
Versicherungspflicht**

**Unvorhersehbares
Überschreiten**

Mindestlohn

**Variable Entgelte
meistern**

**Einzugsstelle:
Minijob-Zentrale**

Sofern das regelmäßige Arbeitsentgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, tritt ab dem Tag des Überschreitens Versicherungspflicht in allen Versicherungszweigen ein. Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit.

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze, z. B. aufgrund einer Krankheitsvertretung, führt nicht zur Versicherungspflicht. Wird in bis zu 2 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres mehr als 603 € verdient, gilt ein solches Überschreiten als gelegentlich.

Minijobber dürfen im Kalendermonat des unvorhersehbaren Überschreitens maximal das Doppelte der Minijobgrenze (1.206 €) verdienen. Im gesamten Kalenderjahr kann ein Minijobber damit im Normalfall 7.236 € und im Ausnahmefall höchstens 8.442 € verdienen.

Natürlich gilt auch im Minijob der Mindestlohn von 13,90 € je Stunde.

Die Minijobgrenze muss nicht jeden Monat strikt eingehalten werden. Vielmehr ist es in vielen Betrieben Usus, dass die Grenze immer wieder einmal aufgrund erhöhten Arbeitsaufkommens oder saisonaler Schwankungen überschritten wird. Wichtig ist allein, dass im Durchschnitt nicht mehr als 603 € Entgelt monatlich erzielt wird.

Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung

In einem Minijob sind Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen. Sie werden stets allein vom Arbeitgeber getra-

KV: 13%

RV: 15%

gen. Zur Krankenversicherung (KV) beträgt der Pauschalbeitragssatz 13 % für alle Arbeitnehmer, die gesetzlich krankenversichert sind. Hier reicht eine Familienversicherung. Für privat Krankenversicherte ist dieser Pauschalbeitrag nicht zu entrichten. Zur Rentenversicherung (RV) beträgt der Pauschalbeitrag 15 %. Bei Rentenversicherungspflicht muss der Arbeitnehmer die Differenz von 3,6 % zum vollen RV-Beitragssatz tragen.

**Niedrigere
Pauschalbeiträge im
Privathaushalt**



Für Minijobber in Privathaushalten gelten geringere Beitragssätze. Der Arbeitgeber entrichtet pauschale KV- und RV-Beiträge von je 5 %. Auch das Einzugsverfahren ist bei diesen haushaltsnahen Beschäftigungen vereinfacht: Hier gilt das Haushaltsscheckverfahren.

Das **Formular für das Haushaltsscheckverfahren der Minijob-Zentrale** erhalten Sie im Premiumbereich für Abonnenten.

**Mindestbemessungs-
grundlage 175 €**

Ist ein Arbeitnehmer rentenversicherungspflichtig, so müssen Sie bei der Beitragsberechnung berücksichtigen, dass von Ihnen nach wie vor der Pauschalbeitrag entrichtet werden muss. Der Arbeitnehmer trägt die Differenz von 3,6 % (= 18,6 % – 15,0 %) zwischen Pauschalbeitrag des Arbeitgebers und vollem Rentenversicherungsbeitrag. Dabei ist der RV-Beitrag von mindestens 175 € zu erheben. Es sind also mindestens (18,6 % von 175 € =) 32,55 € zu zahlen.



Beispiel: Die rentenversicherungspflichtige Minijobberin Klau-
dia Hof erhält monatlich 100 €.

Ermittlung der Pauschalbeiträge des Arbeitgebers:

KV-Beitrag: $100 \text{ €} \times 13 \% = 13,00 \text{ €}$

RV-Beitrag: $100 \text{ €} \times 15 \% = 15,00 \text{ €}$

Arbeitnehmerbeitrag zur RV:

$100 \text{ €} \times 3,6 \% = 3,60 \text{ €}$

$75 \text{ €} \times 18,6 \% = 13,95 \text{ €}$

Insgesamt: $17,55 \text{ €}$

3 Varianten der steuerlichen Behandlung

Versteuerung

1. 2 % Pauschsteuer inkl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer

Voraussetzung für die Versteuerung mit 2 % ist die Zahlung des pauschalen Rentenversicherungsbeitrags. Die 2%ige Pauschsteuer wird übrigens zusammen mit den Pauschalbeiträgen zur

KV und RV an die Minijob-Zentrale abgeführt und auf dem jeweiligen Beitragsnachweis vermerkt.

2. Individuell nach Steuerklasse/ELStAM

Hierbei fallen in den Steuerklassen I bis IV keine Steuern an. In den Steuerklassen V und VI hingegen ist die Belastung relativ hoch und daher nicht zu empfehlen. Die individuellen Steuern auf den Minijob müssen Sie mittels Lohnsteueranmeldung an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt erstatten.

Praxis-Tipp: Für Ihre Minijobber, die Sie nach pauschalen Steuersätzen abrechnen, rufen Sie keine ELStAM-Daten ab.



3. Pauschale mit 20 % zzgl. Solidaritätszuschlag und etwaiger Kirchensteuer

Die pauschale Lohnversteuerung mit 20 % ist möglich, wenn keine pauschalen RV-Beiträge gezahlt und in dieser Beschäftigung nicht mehr als 556 € monatlich erzielt werden. Die pauschalen Steuern sind in der Lohnsteueranmeldung zu erstatten.

Mehrfachbeschäftigte

Übt ein Arbeitnehmer mehrere Minijobs bei verschiedenen Arbeitgebern nebeneinander aus, so gilt sozialversicherungsrechtlich: Die Entgelte der Minijobs sind zu addieren und insgesamt zu beurteilen. Wird in der Gesamtbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, so sind alle Minijobs versicherungspflichtig.

Versicherungspflichtige Hauptbeschäftigungen werden grundsätzlich mit geringfügigen Beschäftigungen zusammengerechnet. Werden neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung mehrere Minijobs ausgeübt, wird der zeitlich zuerst aufgenommene nicht angerechnet und bleibt somit versicherungsfrei. Die weiteren Minijobs – also ab dem zweiten – sind mit der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung zusammenzurechnen, sodass diese versicherungspflichtig sind. Ausgenommen davon ist die Arbeitslosenversicherung. Hier gilt auch in den weiteren Minijobs Versicherungsfreiheit.

**Mehrfach-
minijobber**

**Hauptjob und Mini-
job als Nebenjob**

Praxis-Tipp: Lassen Sie sich bei der Beschäftigungsaufnahme eine Erklärung vom Minijobber unterschreiben, dass er Sie über alle Änderungen informiert, die sich auf den Minijob auswirken können.





Sozialversicherungs- meldungen

Eine **Musterformulierung** finden Sie in unserem **Personalfragebogen** im Downloadbereich.

Das sind die Meldepflichten

Für Minijobber gilt das Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Das bedeutet, dass Sie nicht nur An- und Abmeldungen, sondern grundsätzlich alle Sozialversicherungsmeldungen, wie z. B. Jahresmeldungen, erstatten müssen. Als Einzugsstelle fungiert hier die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Das gilt auch für die Jahresmeldung zur Unfallversicherung.

Umlagen

Sie müssen Umlagebeiträge für die Minijobber zahlen

Da Minijobber auch Arbeitnehmer sind, erhalten Sie natürlich auch Erstattungen aus den Ausgleichskassen U1 und U2, sofern die geforderten Voraussetzungen vorliegen. Sie müssen die monatlichen U1- und U2-Umlagebeiträge in folgender Höhe erstatten.

Umlagesätze 2026

U1 (Krankheit): Erstattungssatz 80 % Umlagesatz: 0,8 %

U2 (Mutterschaft): Erstattungssatz 100 % Umlagesatz: 0,22 %

Übrigens: Es sind auch Beiträge zur Insolvenzgeldversicherung zu entrichten.



Beispiel: Horst Kopf arbeitet als Minijobber bei der Torf GmbH. Sein monatliches Entgelt beträgt 600 €. Sein Arbeitgeber zahlt KV- und RV-Pauschalbeiträge sowie die Pauschsteuer von 2 %.

Entgelt:	600,00 €
Pauschalbeitrag KV: $600 \text{ €} \times 13 \text{ \%}$ =	78,00 €
Pauschalbeitrag RV: $600 \text{ €} \times 15 \text{ \%}$ =	90,00 €
Pauschsteuer: $600 \text{ €} \times 2 \text{ \%}$ =	12,00 €
Umlagebeitrag U1: $600 \text{ €} \times 0,8 \text{ \%}$ =	4,80 €
Umlagebeitrag U2: $600 \text{ €} \times 0,22 \text{ \%}$ =	1,32 €
Insolvenzgeldumlage: $600 \text{ €} \times 0,15 \text{ \%}$ =	0,90 €
Die Arbeitgeberbelastung beträgt insgesamt 787,02 €.	

Lesen Sie auch:

Kurzfristig Beschäftigte; Mindestlohn; Rentner; Übergangsbereich

Mutterschaft

■ **Unter besonderem Schutz des Gesetzes stehen (werdende) Mütter. Für Sie als Arbeitgeber gilt es, auf besondere Schutzvorschriften und die Einhaltung von Mutterschutzfristen zu achten. Daneben müssen Sie einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld berechnen und auszahlen.**

Mitteilung der schwangeren Beschäftigten

Frauen sollen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung dem Arbeitgeber mitteilen, sobald ihnen diese Tatsache bekannt ist. Denn erst dann werden die Schutzvorschriften, z. B. der Kündigungsschutz, wirksam.

**Mutmaßlicher
Entbindungstag**

Vom Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ist eine Arbeitgeberkündigung des Arbeitsverhältnisses bis auf wenige Ausnahmen (mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde) unzulässig. Sie dürfen während dieser Zeit auch nicht zu einem danach liegenden Zeitpunkt kündigen. Das gilt jedoch nur dann, wenn Ihnen die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung bekannt war oder Ihnen innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

Kündigungsschutz

Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Betriebe haben eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze in Hinblick auf eine potenzielle Schwangerschaft vorzunehmen. Jeder Arbeitsplatz soll daraufhin überprüft werden, ob hier besondere Schutzbedürfnisse für schwangere oder stillende Frauen bestehen. Sofern für einen Arbeitsplatz noch keine Gefährdungsbeurteilung vorliegt, sollen die schwangeren Arbeitnehmerinnen dort nicht mehr arbeiten.

Besondere Schutzvorschriften für werdende Mütter

Als Arbeitgeber müssen Sie dafür Sorge tragen, dass der Arbeitsplatz keine Gefahr für Leib und Leben der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes darstellt. Das kann dazu führen, dass Sie Arbeitsplatzänderungen vornehmen, die Schichtpläne überarbeiten oder die Arbeitnehmerin umsetzen müssen.

**Schutz werdender
Mütter**

Für bestimmte **Tätigkeiten** besteht sogar von vornherein ein **Beschäftigungsverbot**. Dies gilt u. a. bei

Allgemeine Beschäftigungs- verbote

- ▶ Beschäftigungen mit schweren körperlichen Arbeiten,
- ▶ Tätigkeiten, bei denen die Schwangere schädigenden Einwirkungen ausgesetzt ist, z. B. durch gesundheitsgefährdende Stoffe, Strahlen, Gase, Dämpfe,
- ▶ Arbeiten mit vorgegebenem Zeittempo, z. B. Akkordarbeit,
- ▶ Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Mehrarbeit (als Nachtarbeit zählt die Zeit zwischen 20.00 und 6.00 Uhr) – hier können Frauen auf Wunsch Sonn- und Feiertagsarbeit leisten.

Individuelles Beschäftigungs- verbot

Der Arzt kann ein individuelles Beschäftigungsverbot aussprechen, wenn nach ärztlichem Attest Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der bisherigen Beschäftigung gefährdet sind.

Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten

Kann eine Frau wegen eines Beschäftigungsverbots ganz oder teilweise vor Beginn und nach Ende der Schutzfrist die Arbeit nicht mehr ausüben, müssen Sie Mutterschutzlohn zahlen.

Der Mutterschutzlohn ist steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt und muss wenigstens dem Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate vor Eintritt der Schwangerschaft entsprechen.



Beispiel: Tina Munz arbeitet bei der Gastro KG. Sie erhält neben ihrem Monatslohn von 3.200 € noch einen Umsatzzuschlag. Ab 01.10. besteht ein gesetzliches Beschäftigungsverbot.

Bruttoentgelte der letzten 3 Monate:

Juli:	3.400 €
August:	+ 3.200 €
September:	+ 3.300 €
Gesamt:	9.900 € : 3 = 3.300 €

Ihr Mutterschutzlohn ab 01.10. beträgt monatlich 3.300 €.

Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt

6/8 Wochen

Werdende Mütter dürfen Sie 6 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und 8 Wochen nach der Geburt des Kindes nicht beschäftigen. Die Schutzfrist nach der Geburt erhöht sich auf 12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten und Geburten von Kindern mit Behinderung.

Achtung: Der Tag der Geburt wird bei der Fristberechnung nicht eingerechnet.



**Abweichender
Geburtstermin**

Verkürzt sich die 6-Wochen-Frist vor der Entbindung durch einen früheren Geburtstermin, so wird die „verkürzte“ Zeit im Anschluss an die Geburt nachgeholt, sie verlängert die 8- bzw. 12-Wochen-Frist. Liegt der tatsächliche Geburtstermin nach dem errechneten Geburtstermin, so verlängert sich die Schutzfrist vor der Geburt. Die Schutzfrist nach der Geburt bleibt davon unberührt.

Beispiel: Meike Mohn sollte ihr Kind am 13.10. entbinden. Der tatsächliche Geburtstermin war jedoch der 01.10. Die Schutzfrist beginnt am 01.09. Durch den früheren Geburtstermin konnte die Schutzfrist vor der Geburt nicht vollständig genommen werden. Die verkürzten Tage werden an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt (12 Tage). Schutzfristende ist somit am 08.12.



**Ausnahme vom
Beschäftigungs-
verbot**

Während der Schutzfristen gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Allerdings kann die werdende Mutter erklären, dass sie in der Zeit vor der Geburt arbeiten möchte. Die Erklärung kann sie aber jederzeit widerrufen.

Achtung: Legen Sie die Erklärung der werdenden Mutter in der Personalakte ab.



Seit 01.06.2025 gelten erweiterte Schutzfristen, wenn Frauen eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erleiden. Die Verlängerungen der Schutzfristen sind gestaffelt, je nachdem, in welcher Schwangerschaftswoche es zur Fehlgeburt kommt.

Es gelten folgende Schutzfristen:

- ▶ Bei Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche bis zu 2 Wochen
- ▶ Bei Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche bis zu 6 Wochen
- ▶ Bei Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche bis zu 8 Wochen

**Mutterschaftsgeld
bei Fehlgeburt**

So erhält Ihre Mitarbeiterin Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten während der Schutzfrist sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld (MUG) in Höhe von **maximal 13 € pro Kalendertag**. Maßgebend

**Nettoentgelt der
letzten 3 abge-
rechneten Monate**

ist hier das durchschnittliche kalendertägliche Nettoentgelt der letzten 3 Monate vor der Schutzfrist. Zur Berechnung des Mutterschaftsgeldes erhalten Sie den Vordruck „Verdienstbescheinigung“ von der Krankenkasse, den Sie ausfüllen müssen.

Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Arbeitgeberzuschuss

Als Arbeitgeber müssen Sie zum MUG der Krankenkasse einen Zuschuss zahlen. Der Zuschuss ergibt sich aus der Differenz zwischen dem kalendertäglichen Nettoentgelt und dem MUG. Ausgangszeitraum für die Berechnung des kalendertäglichen Nettoentgelts sind die letzten 3 abgerechneten Monate vor Beginn der Schutzfrist. Ihr Arbeitgeberzuschuss ist eine Nettoleistung und steuer- und beitragsfrei.

Letzte 3 Monate

Hat das Arbeitsverhältnis noch keine 3 Monate bestanden, legen Sie den kürzeren Zeitraum zugrunde. Wurde in einem dieser Monate kein Entgelt gezahlt (z. B. wegen Krankengeldbezugs, unbezahlten Urlaubs), werden davor liegende Zeiträume einbezogen. Bei der Entgeltermittlung beziehen Sie alle laufenden Arbeitsentgelte ein. Einmalzahlungen und Tage, an denen infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder eines unverschuldeten Arbeitsversäumnisses kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, bleiben außen vor.

Entgeltänderung

Entgelterhöhungen, die während der Schutzfristen wirksam werden, müssen Sie ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einbeziehen. Auch dauerhafte Verdienstkürzungen sind nur zu berücksichtigen, wenn sie während oder nach Ablauf des Ausgangszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen.

Nun müssen Sie den Nettolohn ermitteln

Fester Monatslohn

Das Nettoentgelt erhalten Sie, wenn Sie das Bruttoarbeitsentgelt um die gesetzlichen Abzüge vermindern. Dies sind die Lohnsteuer, der Solidaritätszuschlag, die Kirchensteuer sowie die Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung. Die von der Beschäftigten selbst getragenen Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge oder zu anderen Versicherungen berücksichtigen Sie nicht. Für die Nettoentgeltermittlung teilen Sie bei Arbeitnehmerinnen mit einem festen Monatslohn das Nettoarbeitsentgelt der letzten 3 Monate vor Beginn der Schutzfrist durch 90 Tage. Dies gilt auch dann, wenn der Ausgangszeitraum tatsächlich mehr als 90 Kalendertage umfasst. Entschuldigte Fehlzeiten, z. B. unbezahlter Urlaub oder Krankengeldbezug während des Ausgangszeitraums, wirken sich nicht auf die Höhe des Entgelts aus. Hat die Arbeitnehmerin

Unentschuldigte Fehlzeiten

die Fehlzeiten jedoch verschuldet (unentschuldigtes Fernbleiben), so ist das **verminderte Arbeitsentgelt durch 90 Tage** zu teilen.

Beispiel: Merle Mehler geht ab 01.09. in Mutterschutz (Beginn der Schutzfrist). Sie hat in den letzten 3 abgerechneten Monaten (Juni bis August) jeweils 1.200 € monatliches Nettoentgelt erzielt.

Ermittlung des kalendertäglichen Nettoentgelts:

3.600 € (= 3 x 1.200 €) : 90 Tage = 40 € kalendertägliches Netto

Arbeitgeberzuschuss = 40 € – 13 € (MUG) = 27 €

Der Arbeitgeber von Frau Mehler muss einen Arbeitgeberzuschuss von 810 € (= 30 Tage x 27 €) zahlen.



Wird das Entgelt nicht nach Monaten bemessen, sondern anhand der Anzahl der geleisteten Stunden bzw. der erbrachten Arbeitsleistung, müssen Sie das Nettoentgelt durch die Zahl der tatsächlichen Kalendertage des Bemessungszeitraums teilen. Bei Fehlzeiten verfahren Sie wie beim festen Monatslohn.

**Stunden-/
Akkordlohn**

Frauen, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, z. B. privat krankenversicherte Frauen, können ein MUG von **maximal 210 €** für die gesamten Schutzfristen vom **Bundesversicherungsamt** auf Antrag erhalten. Sie erhalten kein MUG von der Krankenkasse. Als Arbeitgeberzuschuss zahlen Sie in diesem Fall jedoch trotzdem nur den 13 € übersteigenden Betrag kalendertäglich aus.

**Privat
Krankenversicherte**

DEÜV-Meldungen bei Mutterschaftsgeld

Wenn eine Arbeitnehmerin in Mutterschutz geht, müssen Sie nach Ablauf eines vollen Kalendermonats, der mit der Fehlzeit „Mutterschutzfrist“ belegt ist, eine **Unterbrechungsmeldung mit Grund „51“** erstatten.

**Unterbrechungs-
meldung**

Neu seit 2024 sind die DEÜV-Meldungen für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer zum Beginn und Ende der Elternzeit, die Sie im Lohnbüro nun ebenfalls melden müssen.

Elternzeitmeldungen

Lassen Sie sich Ihre Aufwendungen erstatten

Als Arbeitgeber erhalten Sie eine Erstattung Ihrer Aufwendungen bei Mutterschaft zu 100 %.

U2-Erstattungen

Lesen Sie auch:

Ausgleichskassen U1/U2; Beitragsberechnung; DEÜV-Meldungen, Elternzeit

Nettolohnvereinbarung

■ **Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer grundsätzlich einen Bruttolohn. Die Arbeitsvertragsparteien können aber auch vereinbaren, dass der vom Arbeitnehmer zu tragende Teil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Steuerabzüge vom Arbeitgeber übernommen werden. Eine solche Vereinbarung wird als Nettolohnvereinbarung bezeichnet.**

Nettolohn hochrechnen

Von netto auf brutto hochrechnen

Zur Ermittlung der zutreffenden Abzugsbeträge müssen Sie den vereinbarten Nettolohn generell auf einen Bruttolohn hochrechnen. Diesen Bruttolohn verwenden Sie zur Ermittlung der Lohnsteuer und zur Beitragsberechnung. Die Nettolohnvereinbarung wirkt sich nur arbeitsrechtlich zwischen dem Arbeitnehmer und Ihnen aus. Sie hat keine Bedeutung für die Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge. Die Berechnung erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie bei einer Bruttolohnvereinbarung.

Abtastverfahren

Das Hochrechnen des Bruttolohns geschieht durch Abtasten. Dies bedeutet: Sie schätzen das ungefähre Bruttoentgelt und wenden dann die Steuerabzugsmerkmale für die Steuerberechnung sowie die Berechnungsgrundsätze für die Sozialversicherung auf das Bruttoentgelt an. Anschließend vergleichen Sie das Ergebnis mit dem vereinbarten Nettoentgelt. Liegt es unterhalb des vereinbarten Nettolohns, müssen Sie den Bruttolohn höher schätzen, und niedriger, wenn der angestrebte Nettolohn niedriger ist. Durch wiederholtes Schätzen tasten Sie sich allmählich an den vereinbarten Nettolohn heran.



Praxis-Tipp: Erkundigen Sie sich bei Ihrem Softwarehersteller, ob das Lohnprogramm über eine Netto-Brutto-Funktion verfügt.



Beispiel: Nils Nord (Steuerklasse I, keine Kinder, konfessionslos; KV-Zusatzbeitrag 2,9 %) vereinbart mit seinem Arbeitgeber einen Nettolohn von 2.000 €. Er ist versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Sie schätzen das Bruttoentgelt erstmalig auf 3.000 €.

Nettolohn: 2.054,42 €

Sie müssen für die nächste Berechnung von einem geringeren Bruttoentgelt ausgehen.

Sie schätzen deshalb das Bruttoentgelt auf 2.900 €.

Nettoentgelt: 1.997,84 €

Sie müssen für die nächste Berechnung von einem höheren Bruttoentgelt ausgehen usw.

Durch Abtasten gelangen Sie zum entsprechenden Bruttoentgelt. Das Ergebnis ist übrigens ein Bruttolohn von 2.903,72 €.

Folgen einer Nettolohnvereinbarung für Sie als Arbeitgeber

Änderungen in der Lohnsteuerberechnung und Beitragsänderungen wirken sich stets auf den hochzurechnenden Bruttolohn aus. Da ein Nettolohn vereinbart ist, wirken sich Beitragserhöhungen der Sozialversicherung, z. B. ein höherer Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung, zu Ihren Lasten aus. Schließlich muss ein höherer Bruttolohn berechnet werden, um den vereinbarten Nettolohn zu zahlen. Ebenso verhält es sich mit Steuererhöhungen. Beitrags- und Steuersenkungen hingegen haben für Sie einen positiven Effekt. Denn nun müssen Sie weniger Bruttolohn berechnen, um den vereinbarten Nettolohn zahlen zu können.

Änderungen im
Steuer- und Sozial-
versicherungsrecht

Meldungen bei einer Nettolohnvereinbarung

In den DEÜV-Entgeltmeldungen müssen Sie immer das **beitragspflichtige Bruttoentgelt** zur Rentenversicherung melden. Gleiches gilt für die Unfallversicherung.

DEÜV-Meldungen

Lohnsteuerbescheinigung

Die Angaben in der Lohnsteuerbescheinigung beziehen sich ebenfalls stets auf den steuerpflichtigen Bruttolohn.

Bruttolohn in der
Lohnsteuerbeschei-
nigung

Fazit: Eine Nettolohnvereinbarung kann eine interessante Gestaltungsmöglichkeit sein, allerdings sind die zu erledigenden Aufgaben im Lohnbüro kaum zu rechtfertigen, wenn Sie nicht über eine Softwarelösung mit Netto-Brutto-Hochrechnung verfügen.

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Lohnsteuerberechnung

Personengruppenschlüssel



■ Bei jeder DEÜV-Meldung muss der Personengruppenschlüssel angegeben werden. Daher soll Ihnen diese Übersicht die Arbeit bei den jeweiligen Meldungen erleichtern.

Personengruppe	Schlüssel
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	101
Auszubildende ohne besondere Merkmale	102
Beschäftigte in Altersteilzeit	103
Hausgewerbetreibende	104
Praktikanten	105
Werkstudenten	106
Behinderte Menschen in anerkannten Werkstätten oder gleichartigen Einrichtungen	107
Bezieher von Vorruhestandsgeld	108
Geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobber)	109
Kurzfristig Beschäftigte	110
Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für behinderte Menschen	111
Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft	112
Nebenerwerbslandwirte	113
Nebenerwerbslandwirte – saisonal beschäftigt	114
Ausgleichsgeldempfänger nach dem FELEG	116
Nicht berufsmäßig unständig Beschäftigte	117
Berufsmäßig unständig Beschäftigte	118
Versicherungsfreie Altersvollrentner und Versorgungsbezieher wegen Alters	119
Versicherungspflichtige Altersvollrentner	120
Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze nicht übersteigt	121
Auszubildende in einer außerbetrieblichen Einrichtung	122
Personen, die ein Freiwilliges Soziales, Ökologisches Jahr oder Bundesfreiwilligendienst leisten	123
Heimarbeiter	124
Behinderte Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt in einem Integrationsprojekt beschäftigt sind	127
Beschäftigte, die ausschließlich im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung tätig sind	190

Rechengrößen 2025/2026

■ Die Rechengrößen in der Sozialversicherung werden jährlich angepasst. In der Übersicht sehen Sie die gültigen Werte für 2026 und in Klammern ggf. die abweichenden Werte aus 2025. Seit 2025 entfällt die Rechtskreistrengung in „Ost“ und „West“, sodass bundeseinheitliche Werte gelten.



Beitragssätze	Gesamt	AG-Anteil	AN-Anteil
Krankenversicherung (allgemein)	14,6 %	7,3 %	7,3 %
Krankenversicherung (ermäßigt)	14,0 %	7,0 %	7,0 %
Rentenversicherung	18,6 %	9,3 %	9,3 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	1,3 %	1,3 %
Pflegeversicherung	3,6 %	1,8 %	1,8 %
Beitragszuschlag Kinderlose	0,6 %		0,6 %
Krankenversicherung (pauschal)	13 %	13 %	–
Rentenversicherung (pauschal)	15 %	15 %	–
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %	–
Krankenversicherung durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,9 % (2,5 %)	2,9 % (2,5 %)	–

Beitragsbemessungsgrenzen	2026 Monat	2026 Jahr	2025 Monat	2025 Jahr
Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50 €	69.750 €	5.512,50 €	66.100 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)	8.450 €	101.400 €	8.050 €	96.600 €

Jahresarbeitsentgeltgrenze	2026 Monat	2026 Jahr	2025 Monat	2025 Jahr
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	6.450 €	77.400 €	6.150 €	73.800 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	5.812,50 €	69.750 €	5.512,50 €	66.150 €

Bezugsgröße	2026 Monat	2026 Jahr	2025 Monat	2025 Jahr
Bezugsgröße (West)	3.955 €	47.460 €	3.745 €	44.940 €

Reisekosten

■ **Wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit eine Reise tut, erhält er dafür vom Betrieb regelmäßig die entstandenen und verauslagten Kosten ersetzt. Darüber hinaus müssen Sie in der Lohnabrechnung aber auch noch auf einige Besonderheiten achten.**

Reisekosten Für vorübergehende Auswärtstätigkeiten eines Arbeitnehmers können Sie die Reisekosten steuerfrei und damit auch beitragsfrei erstatten. Als Reisekosten gelten dabei entstandene Fahrtkosten, Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und Reisenebenkosten.

Dienstreise Eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter vorübergehend außerhalb seiner Wohnung und regelmäßigen Arbeitsstätte beruflich tätig wird. Umgangssprachlich befindet sich der Arbeitnehmer auf einer **Dienstreise**.

So erstatten Sie die Fahrtkosten korrekt

Die Fahrtkosten sind Kosten, die dem Arbeitnehmer durch die persönliche Benutzung eines Beförderungsmittels entstehen. Somit setzen Sie bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln den tatsächlich entrichteten Fahrpreis an. Bei Benutzung eines eigenen Pkws können Sie pauschal 0,30 € **je gefahrenen Kilometer** ansetzen.

Kilometerpauschale

Wichtig: Benutzt der Arbeitnehmer einen Dienstwagen, so können die gefahrenen Kilometer nicht erstattet werden.



Beispiel: Ein Arbeitnehmer fährt im Rahmen einer dienstlichen Reise zunächst 10 km mit seinem Privat-Pkw zum nächsten Bahnhof. Von dort fährt er mit der Bahn 150 km zu einem Kundengespräch. Die Bahnfahrten hin und zurück kosten 59 €. Als Reisekosten können hier sowohl die Fahrten im eigenen Pkw sowie die Bahnfahrten angerechnet werden ($10 \text{ km} \times 0,30 \text{ €} \times 2 = 6 \text{ €}$ und 59 €), sodass 65 € Fahrtkosten steuerfrei erstattet werden können.

Verpflegungsmehraufwendungen – Pauschalen

Es gilt bei einer mindestens **8-stündigen Abwesenheit** der Betrag von **14 €**. Diesen Betrag setzen Sie auch für den An- und Abreisetag bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit an, und zwar unabhängig von der tatsächlichen Abwesenheitszeit. Bei einer Abwesenheit von **24 Stunden** gilt der Betrag von **28 €**.

Mahlzeiten auf Reisen

Für angemessene Mahlzeiten, die der Arbeitgeber (selbst oder von ihm veranlasst durch einen Dritten) dem Arbeitnehmer anlässlich oder wäh-

rend der Tätigkeit außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte oder Wohnung zur Verfügung stellt, setzen Sie den jeweils geltenden Sachbezugswert an. Angemessen ist eine Mahlzeit, wenn diese 60 € nicht übersteigt. Darin ist die Mahlzeit einschließlich Getränke und Umsatzsteuer inkludiert.

Zahlen Sie Verpflegungspauschalen, so sind diese zu kürzen, wenn Mahlzeiten gestellt werden. Die Kürzung beträgt für

- ▶ ein Frühstück 20 % von 28 € (5,60 €),
- ▶ ein Mittag- und Abendessen jeweils 40 % von 28 € der Verpflegungspauschale (11,20 €),
- ▶ einen vollen Kalendertag, also 28 €.

Kürzung Verpflegungspauschalen

Zahlt der Arbeitnehmer etwas dazu, so rechnen Sie die Eigenzahlungen des Arbeitnehmers an. Zusätzlich haben Sie in der Lohnsteuerbescheinigung noch den **Buchstaben „M“** zu bescheinigen. Werden keine Verpflegungspauschalen gezahlt, braucht keine Kürzung für gestellte Mahlzeiten vorgenommen zu werden. Nur den Buchstaben „M“ bescheinigen Sie in der Lohnsteuerbescheinigung.

Lohnsteuerbescheinigung

Werden dagegen vom Arbeitgeber Mahlzeiten zur Verfügung gestellt und sind die Voraussetzungen für eine Pauschale für Verpflegungsmehraufwand nicht erfüllt (beispielsweise, weil die Abwesenheitszeiten unter 8 Stunden liegen oder nicht aufgezeichnet wurden), muss der Sachbezugswert individuell oder pauschal mit 25 % versteuert werden. Dabei fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

25 % pauschal versteuern

In unserem Downloadbereich finden Sie auch eine **Tabelle der Pauschalen bei Auslandstätigkeiten**.



Unterkunfts- bzw. Übernachtungskosten sind die tatsächlichen Aufwendungen für die persönliche Inanspruchnahme einer Unterkunft zur Übernachtung. Hierzu zählen z. B. Kosten für die Nutzung eines Hotelzimmers, Mietaufwendungen für ein Zimmer oder eine Wohnung sowie Nebenleistungen (z. B. Kultur- und Tourismusförderabgabe, Kurtaxe). Kosten für Mahlzeiten gehören zu den Aufwendungen für Verpflegung. Wird auf den Zahlungsbelegen nur ein Gesamtpreis für Unterkunft und Verpflegung nachgewiesen und lässt sich der Preis für die Verpflegung nicht feststellen (z. B. Tagungspauschale), so ermitteln Sie den Gesamtpreis und kürzen diesen

- ▶ für ein Frühstück um 5,60 €,
- ▶ für ein Mittag- und Abendessen jeweils um 11,20 €.

Lesen Sie auch:

Geldwerte Vorteile; Lohnsteuerbescheinigung

Rentner

■ **Rentner, insbesondere Altersvollrentner, sind eine besondere Spezies in der Lohnabrechnung. Deshalb sollten Sie über die Besonderheiten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht im Bilde sein, wenn Sie Rentner abrechnen.**

Altersvollrentner



Wenn Sie Altersvollrentner beschäftigen, dann ist zusätzlich noch zu prüfen, ob die Regelaltersgrenze bereits erreicht ist. Denn nur dann können Sie in allen SV-Zweigen sicher eine Beurteilung vornehmen.

In unserem Premiumbereich finden Sie eine **Tabelle zum Beginn der Regelaltersgrenze nach Geburtsjahr**.

Achtung: Die Regelungen für beschäftigte Rentner greifen nur, wenn die Beschäftigung mehr als geringfügig ist. Arbeitet ein Altersvollrentner im Minijob, dann gelten die Minijobregeln.

Seit 2023 gibt es bei der Beschäftigung von Altersrentner **keine Höchstgrenze** mehr für den **Hinzuverdienst**. Damit können Altersvollrentner quasi unbegrenzt hinzuverdienen.

Lohnsteuer bei Rentnern

Diese Besonderheiten sollten Sie bei der Lohnsteuer kennen

In der Lohnsteuer gilt für Rentner, die nach Steuerklasse abgerechnet werden, dass die gekürzte Vorsorgepauschale angewendet werden muss. Sie werden nach dem besonderen Steuertarif versteuert. Daneben können Sie bei beschäftigten Altersvollrentnern noch den **Altersentlassungsbetrag** zusätzlich ansetzen, wenn das 64. Lebensjahr vollendet wurde.

Sofern ein Altersvollrentner als Minijobber tätig ist, können Sie die 2 % Pauschsteuer nutzen. Prüfen Sie aber, ob die Versteuerung nach den individuellen ELStAM nicht günstiger ist.

Aktivrente neu ab 2026

Seit dem 01.01.2026 können Rentner die Aktivrente nutzen. Die Aktivrente ermöglicht es Arbeitnehmern, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben und freiwillig weiterarbeiten oder dann wieder eine Beschäftigung aufnehmen, bis zu 2.000 € im Monat steuerfrei hinzuverdienen.

Die Aktivrente können nur mehr als geringfügig Beschäftigte, welche die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben, nutzen. Sie ist somit von dem Erreichen der Regelaltersgrenze abhängig. Sie gilt nicht für

Minijobber, Beamte und Selbstständige. Ferner ist kein Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nötig.

Höhe der Aktivrente

Ein Arbeitnehmer kann bis 2.000 € monatlich (24.000 € im Jahr) steuerfrei nutzen. Dabei gilt der Betrag je Monat. Trotz der Steuerfreiheit sind dennoch Sozialversicherungsbeiträge nach den bekannten Regeln für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer auf den Lohn zu zahlen.

Wird der monatliche Steuerfreibetrag überschritten, so sind nur die „ersten“ 2.000 € steuerfrei. Verdient der Arbeitnehmer weniger als 2.000 €, so können etwaige „ungenutzte“ Freibeträge nicht auf nachfolgende Monate verteilt und genutzt werden.

Beispiel: Gerda Sommer ist ab Juni 2026 Aktivrentnerin und erzielt folgende Monatsentgelte:



Monat	Entgelt	steuerfrei
Juni	2.000 €	2.000 €
Juli	1.800 €	1.800 €
August	2.500 €	2.000 €
September	1.900 €	1.900 €

In Monaten, in denen sie weniger als 2.000 € verdient, wird der Steuerfreibetrag nicht voll genutzt. Eine Verrechnung des „Freibetragsguthabens“ für nachfolgende oder zurückliegende Monate ist nicht möglich. Hier sind bei höheren Entgelten maximal 2.000 € im Monat steuerfrei.

Werden sonstige Bezüge gezahlt, so sind diese ebenfalls steuerfrei, wenn sie innerhalb des Freibetrags von 2.000 € pro Monat liegen. Übersteigt die Sonderzahlung zusammen mit dem laufenden monatlichen Arbeitslohn diese Grenze, ist der übersteigende Teil steuerpflichtig.

Beispiel: Klara Sonne hat die Regelaltersgrenze erreicht und arbeitet neben ihrer Rente in Teilzeit für 1.500 € monatlich. Im Juni 2026 erhält sie ein Urlaubsgeld von 800 €.



Neben ihrem laufenden Arbeitslohn von 1.500 € sind noch 500 € aus dem Urlaubsgeld im Rahmen der Aktivrentenregelung steuerfrei. Der verbleibende Teil von 300 € aus der Einmalzahlung ist steuerpflichtig.

Personen- gruppenschlüssel Aktivrentner

Dabei ist zu beachten, dass nur der Teil einer Sonderzahlung steuerfrei ist, der auf Zeiträume entfällt, für die die Voraussetzungen der Aktivrente vorliegen.

In der Lohnabrechnung können Sie die Aktivrenten-Regelung für Arbeitnehmer mit dem Personengruppenschlüssel 119 (rentenversicherungsfrei) oder 120 (bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit) anwenden, da diese bereits die Regelaltersgrenze erreicht haben. Daneben sind die Ausführungen Ihrer Lohnsoftware zu beachten. Für die Nutzung der Aktivrente muss eine steuerfreie Lohnart eingerichtet worden sein, die beitragspflichtig ist. Außerdem muss der Grenzwert von 2.000 € im Monat berücksichtigt werden.

Mehrere Dienstverhältnisse sind bei der Aktivrente gleichzeitig nicht möglich. Die Aktivrente wird beim ersten Dienstverhältnis abgerechnet. (Steuerklassen I–V). Hat der Arbeitnehmer die Steuerklasse VI, dann benötigt der Arbeitgeber eine Bestätigung vom Arbeitnehmer, dass die Aktivrente nicht schon in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird.

Die Arbeitgeber melden die steuerfreien Beträge mit der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an die Finanzverwaltung.



Hinweis für 2026: In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2026 ist die Aktivrente in einer frei belegbaren Zeile mit der konkreten Zeilenbeschreibung „**SteuerfreibetragAktivrente**“ (ohne Leerzeichen) einzutragen.

In den Folgejahren ist eine entsprechende Anpassung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vorgesehen.

Ermäßigter Beitragssatz + Zusatzbeitragssatz

Die Sozialversicherung verlangt Ihnen einiges ab

Altersvollrentner werden unterschiedlich in den einzelnen Versicherungszweigen bewertet, wenn sie versicherungspflichtig beschäftigt sind. Sind sie als Minijobber tätig, gelten die Bestimmungen für Minijobs.

In der **Krankenversicherung** (KV) haben Empfänger von Altersrenten und Altersruhegeld sowie die Empfänger von Renten wegen voller Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit nur den ermäßigten Beitragssatz zu entrichten. Dieser beträgt derzeit 14,0 % (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil jeweils 7 %). Zusätzlich trägt der Rentner noch die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitrags zur Krankenversicherung – die andere Hälfte muss der Arbeitgeber zahlen.

In der **RV** zahlt der Altersvollrentner selbst keinen Beitrag, wenn er die Regelaltersgrenze erreicht hat. Der Arbeitgeber muss aber seinen Arbeitgeberanteil zahlen. Es gilt die Beitragsgruppe „3“ zur RV.

Beispiel: Klaus Alt ist am 01.07.1950 geboren. Er bezieht seit Jahren eine Altersvollrente und nimmt ab 01.04.2026 eine versicherungspflichtige Beschäftigung auf (700 € monatlich). Da Herr Alt die Regelaltersgrenze überschritten hat, ist er rentenversicherungsfrei (Beitragsgruppe RV = „3“).



**RV-Pflicht bei
Altersvollrentner**

Seit 01.01.2017 ist der Bezug einer Altersvollrente nicht mehr das alleinige Kriterium für die RV-Freiheit. Vielmehr gilt, dass ein Altersvollrentner, der die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat, (voll) RV-pflichtig ist.

Beispiel: Rosa Jung ist 64 Jahre und bezieht eine vorgezogene Altersvollrente. Sie nimmt am 01.02.2026 eine versicherungspflichtige Beschäftigung auf. Da Frau Jung die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat, ist sie in dieser Beschäftigung – trotz Altersvollrentenbezug – rentenversicherungspflichtig.



**Rentenanspruch
steigern**

Altersvollrentner, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, können weitere Rentenansprüche erwerben. Dazu müssen sie dem Arbeitgeber gegenüber eine Verzichtserklärung auf die Rentenversicherungsfreiheit für die Dauer der Beschäftigung vorlegen. Liegt Ihnen im Lohnbüro eine solche Erklärung vor, rechnen Sie den vorgezogenen Altersvollrentner – trotz Erreichen der Regelaltersgrenze – RV-pflichtig ab.

**Keine AV-Beiträge für
Arbeitnehmer**

In der **Arbeitslosenversicherung** (AV) tritt Beitragsfreiheit mit Ablauf des Monats ein, in dem der Arbeitnehmer das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet. Trotz der Versicherungsfreiheit zahlen Sie als Arbeitgeber den halben Beitragssatz (Beitragsgruppe „2“). Der Arbeitnehmer zahlt keinen Beitragsanteil. In der **Pflegeversicherung** (PV) gibt es keine Besonderheiten, hier ist der volle Beitrag auch für Altersvollrentner, die noch mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt sind, zu zahlen.

DEÜV-Meldungen für Altersvollrentner

In den DEÜV-Meldungen müssen Sie unterscheiden, ob es sich um einen versicherungsfreien Altersvollrentner mit der **Personengruppe „119“** oder um einen versicherungspflichtigen Altersvollrentner mit der **Personengruppe „120“** handelt.

**Personengruppe
119 oder 120**



Beispiel: Rudi Rastlos (68 Jahre) ist Altersvollrentner und beginnt am 01.05.2026 eine neue Beschäftigung. Er erhält dabei 2.200 € im Monat (Zusatzbeitrag KV: 2,5 %).

Da Herr Rastlos bereits die Regelaltersgrenze erreicht hat und Altersvollrentner ist, gilt für ihn der Beitragsgruppenschlüssel 3321 und der Personengruppenschlüssel „119“.

Beitragsberechnung Arbeitnehmer

Krankenversicherung (3): $2.200 \text{ €} \times 7,0 \% = 154,00 \text{ €}$

KV-Zusatzbeitrag: $2.200 \text{ €} \times 1,25 \% = 27,50 \text{ €}$

Rentenversicherung (3): beitragsfrei

Arbeitslosenversicherung (2): beitragsfrei

Pflegeversicherung (1): $2.200 \text{ €} \times 1,8 \% = 39,60 \text{ €}$

Beitragsberechnung Arbeitgeber

Krankenversicherung (3): $2.200 \text{ €} \times 7,0 \% = 154,00 \text{ €}$

KV-Zusatzbeitrag: $2.200 \text{ €} \times 1,25 \% = 27,50 \text{ €}$

Rentenversicherung (3): $2.200 \text{ €} \times 9,3 \% = 204,60 \text{ €}$

Arbeitslosenversicherung (2): $2.200 \text{ €} \times 1,3 \% = 28,60 \text{ €}$

Pflegeversicherung (1): $2.200 \text{ €} \times 1,8 \% = 39,60 \text{ €}$

Minijob

Auch für Minijobber mit Altersvollrentenbezug gelten natürlich die Regelungen. Das bedeutet, erst wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist, rechnen Sie den Minijobber rentenversicherungsfrei (Beitragsgruppe 5 in der RV) ab.

Hat der **Altersvollrentner im Minijob** hingegen **noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht**, ist er **rentenversicherungspflichtig (Beitragsgruppe RV = „1“)** abzurechnen. Er hat aber natürlich die Möglichkeit, sich von der RV-Pflicht per **Befreiungsantrag** befreien zu lassen.



Den **Befreiungsantrag für Minijobber** finden Sie in unserem Downloadbereich.

Fazit

Rüstige Altersrentner, die noch weiterarbeiten, zahlen aufgrund der vielfältigen Vergünstigungen kaum Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Das ist ein sehr gutes Argument, wenn Sie in Ihrem Betrieb auf erfahrene Mitarbeiter – auch nach Rentenbeginn – setzen wollen.

Lesen Sie auch:

Altersentlastungsbetrag; Minijob

SFN-Zuschläge

■ **Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge) werden in vielen Betrieben gezahlt, denn richtig angewendet sind sie steuer- und beitragsfrei und eine willkommene Nettolohnerhöhung. Dafür müssen sie aber neben dem vereinbarten Grundlohn für tatsächlich geleistete Sonn-, Feiertags- bzw. Nachtarbeit gezahlt werden.**

Diese Zeitvorgaben müssen Sie kennen

SFN-Zuschläge, die Sie Ihren Arbeitnehmern für **tatsächlich geleistete Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit** neben dem Grundlohn zahlen, sind in folgender Höhe steuerfrei:

Begünstigte Zeiten

Art der begünstigten Zeit	Vom Grundlohn sind steuerfrei
Nachtarbeit von 20.00 bis 6.00 Uhr	25 %
Nachtarbeit: In der Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr erhöht sich der Zuschlagsatz, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wird.	40 %
Sonntagsarbeit von 0.00 bis 24.00 Uhr Als Sonntagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr am Montag, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde.	50 %
Feiertagsarbeit (gesetzliche Feiertage) von 0.00 bis 24.00 Uhr. Als Feiertagsarbeit gilt auch die Arbeit in der Zeit von 0.00 bis 4.00 Uhr des auf den Feiertag folgenden Tages, wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wurde.	125 %
Arbeit am 24.12. ab 14.00 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05.	150 %
Arbeit am 31.12. ab 14.00 Uhr	125 %

Ist der Sonntag ein Feiertag, können Sie nur den (höheren) Feiertagszuschlag steuerfrei zahlen. Den Sonntagszuschlag dürfen Sie hier nicht addieren.

Zusammentreffen begünstigter Zeiten

Anders ist dagegen beim Nachtarbeitszuschlag zu verfahren. Hier können Sie den Nachtarbeitszuschlag kumulativ anwenden; d. h., dass Sie ihn zusätzlich zum Sonntags- oder Feiertagszuschlag steuerfrei zahlen dürfen.



Beispiel: Stefan Sasse arbeitet in der Nacht vom 13.05. (Mittwoch) auf den 14.05. (Donnerstag; Feiertag, Christi Himmelfahrt) von 22.00 bis 6.00 Uhr. Er hat einen Stundengrundlohn von 15 €.

Sie können folgende Zuschläge steuerfrei zahlen:

Feiertagszuschlag von 0.00 bis 6.00 Uhr

$125 \% \times 6 \text{ Std.} \times 15 \text{ €} = 112,50 \text{ €}$

Nachzuschlag von 0.00 bis 4.00 Uhr

$40 \% \times 4 \text{ Std.} \times 15 \text{ €} = 24 \text{ €}$

Nachzuschlag von 22.00 bis 0.00 Uhr

und von 4.00 bis 6.00 Uhr

$25 \% \times 4 \text{ Std.} \times 15 \text{ €} = 15 \text{ €}$

**Grenzwerte für
Steuer- und
Beitragsfreiheit**

Für die **Steuerfreiheit** ist der Stundengrundlohn **auf 50 €** begrenzt, sodass Sie den steuerfreien Teil maximal mit einem Stundengrundlohn von 50 € berechnen dürfen. Auch die Beitragsfreiheit ist begrenzt. Die steuerfreien SFN-Zuschläge sind beitragsfrei, wenn sie auf einem Stundengrundlohn von nicht mehr als 25 € basieren. Wird die Grenze von 25 € überschritten, ist der den Grundlohn von 25 € übersteigende Betrag beitragspflichtig.



Achtung: In der gesetzlichen Unfallversicherung zählen lohnsteuerfreie SFN-Zuschläge stets zum beitragspflichtigen Entgelt.

Diese Fallkonstellationen sollten Sie kennen

Höhe des Stundenlohns	Steuer- und Beitragsfreiheit, wenn die angegebenen Zuschlagshöhen und Zeiten eingehalten werden
maximal 25 €	ja
über 25 €, maximal 50 €	steuerfrei Der Zuschlag, der auf dem den Grundlohn von 25 € übersteigenden Betrag beruht, ist beitragspflichtig, der andere beitragsfrei.
über 50 €	Steuerfreiheit für den Teil des Zuschlags, der sich auf 50 € bezieht. Beitragsfreiheit besteht für den Teil des Zuschlags, der sich auf 25 € bezieht.



Beispiel: Sandra Stern erhält einen Stundengrundlohn von 30 € und für Sonntagsarbeit 50 % Zuschlag. Dies entspricht einem Zuschlag von 15 €.

15 € sind steuerfrei.
 25 € x 50 % = 12,50 € sind beitragsfrei.
 5 € x 50 % = 2,50 € sind beitragspflichtig.

So ermitteln Sie den Grundlohn

Der Grundlohn ist der auf eine Arbeitsstunde entfallende laufende Arbeitslohn, den der Arbeitnehmer für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum unter Zugrundelegung seiner regelmäßigen Arbeitszeit erwirbt (höchstens jedoch 50 bzw. 25 € für die Beitragsfreiheit). Der Grundlohn ist stets auf einen Stundenlohn umzurechnen. Dafür verwenden Sie die folgende Formel:

**Grundlohn-
berechnung**

Monatslohn : (wöchentliche Arbeitszeit x 4,35) = Stundenlohn

Achtung: Für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist der Einzelnachweis der geleisteten Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit Voraussetzung. Führen Sie deshalb genaue Stundenaufzeichnungen, wenn Sie SFN-Zuschläge auszahlen, um in der nächsten Betriebsprüfung einen Nachweis zur Hand zu haben. Ein Zeiterfassungssystem kann hier eine nützliche Hilfe sein.



Übersicht der Bestandteile des Grundlohns

Bestandteile des Grundlohns	Kein Grundlohn
▶ laufender Arbeitslohn ▶ vermögenswirksame Leistungen ▶ laufende Zuschläge und Zulagen, die nicht steuerbegünstigt sind ▶ laufend gewährte Sachbezüge, soweit sie steuerpflichtig sind ▶ steuerpflichtige Fahrtkostenzuschüsse, die nicht pauschal mit 15 % besteuert werden ▶ laufende Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, auch wenn sie pauschal versteuert werden oder steuerfrei sind ▶ Nachzahlungen von Arbeitslohn, die zum laufenden Arbeitslohn gehören	▶ Einmalzahlungen ▶ Nachzahlungen von Arbeitslohn, die als sonstiger Bezug zu behandeln sind ▶ Vergütungen für Mehrarbeit und Überstunden ▶ steuerfreier Arbeitslohn



Beispiel: Karl Sommer arbeitet regelmäßig 40 Stunden pro Woche. Im April arbeitet er an 2 Sonntagen (12.04. und 26.04. sowie am 03.04. (Feiertag – Karfreitag) je 8 Stunden. Er erhält monatlich 3.000 € sowie SFN-Zuschläge im Rahmen der zulässigen steuerlichen Höchstsätze.

Grundlohnermittlung:

$3.000 \text{ €} : (4,35 \times 40 \text{ Std.}) = 17,24 \text{ €}$ (Stundengrundlohn)
Somit sind die SFN-Zuschläge steuer- und beitragsfrei.

Ermittlung der SFN-Zuschläge (steuer- und beitragsfrei):

Feiertagszuschlag:	8 Std. x 17,24 € x 125 % = 172,40 €
Sonntagszuschlag:	16 Std. x 17,24 € x 50 % = 137,92 €

In der Lohnabrechnung sind 3.000 € steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Der Feiertagszuschlag in Höhe von 172,40 € sowie der Sonntagszuschlag in Höhe von 137,92 € unterliegen nicht der Steuer- und Beitragspflicht und werden „netto“ an Herrn Sommer ausgezahlt.

Vorsicht bei Entgeltfortzahlung und Urlaub!

Am 09.12.2015 hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil (Az: 10 AZR 423/14) entschieden, dass für Nachtarbeit grundsätzlich Nachtarbeitszuschläge zu zahlen sind. Daher sollten Sie künftig Nachtarbeitszuschläge für Ihre „Nachtarbeiter“ einplanen, wenn Sie bislang noch keine Nachtarbeitszuschläge zahlen. SFN-Zuschläge sind nur für **tatsächlich geleistete** Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit steuerfrei. Wenn Sie bei der Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs (Urlaub, Feiertage, Krankheit) SFN-Zuschläge berücksichtigen, sind diese steuer- und beitragspflichtig, da in diesen Fällen die Arbeit **nicht tatsächlich geleistet** wurde. Denn Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist die tatsächliche Arbeitsleistung und diese ist bei Entgeltfortzahlungsansprüchen gerade nicht gegeben.

SFN-Zuschläge bei
Entgeltfortzahlung
steuer- und beitrags-
pflichtig

SFN-Zuschläge kein
Mindestlohn

Zuschläge, die für die Arbeit zu besonderen Zeiten gezahlt werden, können Sie bei der Mindestlohnermittlung nicht berücksichtigen. Somit lassen Sie SFN-Zuschläge bei der Mindestlohnberechnung außen vor.

Lesen Sie auch:

Entgeltfortzahlung; Mindestlohn; Urlaubsvergütung

Studenten/Praktikanten/ Schüler

■ **Beschäftigen Sie ordentlich Studierende und sind diese nicht geringfügig beschäftigt, so gelten Sonderregelungen in der Sozialversicherung. Steht das Studium im Vordergrund, so greift das „Studentenprivileg“ und der Student ist versicherungsfrei in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung sind Studenten versicherungspflichtig, wenn sie mehr als geringfügig beschäftigt sind.**

Geringfügige Beschäftigungen und Studenten

Unabhängig von den Sonderregelungen für beschäftigte Studenten ist ein Beschäftigungsverhältnis versicherungsfrei, wenn eine geringfügige Beschäftigung (Minijob oder kurzfristige Beschäftigung) vorliegt.

**Versicherungsfreiheit
bei Geringfügigkeit**

Werkstudentenprivileg

Für beschäftigte Studenten mit mehr als 603 € regelmäßigem Entgelt im Monat gilt eine Sonderregelung – das „Werkstudentenprivileg“. Es gilt nicht nur für Studenten einer Hochschule, sondern auch für Studenten einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule, z. B. Fachschulen, Höhere Fachschulen und Berufsfachschulen. Das Studium an bzw. der Schulbesuch einer dieser Einrichtungen mit überwiegend berufsbildendem Charakter ist durch eine Bescheinigung (Immatrikulationsbescheinigung) nachzuweisen.

Immatrikulation

Achtung: Nehmen Sie die Immatrikulationsbescheinigung unbedingt zu den Personalunterlagen.



Studenten in einer Beschäftigung neben dem Studium sind versicherungsfrei, wenn sie die **überwiegende Zeit für das Studium aufwenden** und nicht für die Beschäftigung.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung existieren Sonderregelungen für die Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung (KV, AV, PV). In der Rentenversicherung (RV) gelten die allgemeinen Grundsätze.

Achtung: Auch Studenten erhalten den gesetzlichen Mindestlohn, wenn es sich um eine Beschäftigung handelt. Nur bei vorgeschriebenen Praktika gelten Ausnahmeregelungen.



20-Stunden-Grenze in KV, AV und PV

Als Werkstudenten gelten Studenten, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausüben. Für unbefristete Beschäftigungen gilt die sogenannte „**20-Stunden-Grenze**“. Danach sind Studenten versicherungsfrei zur KV, AV und PV, wenn die Beschäftigung an nicht mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt wird. Betrachten Sie hierbei nur die Arbeitszeit, die Entgelthöhe ist ohne Belang.



Beispiel: Sonja Winter ist ordentlich Studierende und arbeitet nebenbei bei der Bäckerei Frisch 15 Stunden in der Woche. Sie erhält 1.500 € monatlich. Da Frau Winter nicht mehr als 20 Stunden beschäftigt ist, ist sie versicherungsfrei in der KV, AV und PV. In der RV gelten die allgemeinen Grundsätze. Da sie mehr als 603 € monatlich verdient, ist sie rentenversicherungspflichtig.

Mehrere Beschäftigungen

Übt der beschäftigte Student mehrere Beschäftigungen nebeneinander aus, müssen Sie prüfen, ob er seinem gesamten Erscheinungsbild nach als Student oder als Arbeitnehmer einzustufen ist. Dazu addieren Sie die wöchentlichen Arbeitszeiten der Beschäftigungen. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt nicht mehr als 20 Stunden, besteht Versicherungsfreiheit zur KV, AV und PV. Wird die 20-Stunden-Grenze überschritten, gilt grundsätzlich Versicherungspflicht in diesen Zweigen.

Ausnahmen

Überschreitet der Student in einer Beschäftigung die 20-Stunden-Grenze, dann tritt Versicherungspflicht ein. Eine Ausnahme kann aber bestehen, wenn ausschließlich durch Arbeitseinsätze am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden die 20-Stunden-Grenze überschritten wird. Wichtig dabei ist, dass die Beschäftigung den Erfordernissen des Studiums angepasst wird, also dem Studium untergeordnet ist.

Das Werkstudentenprivileg greift seit 2017 nicht mehr, wenn ein Studentenjob (mit mehr als 20 Wochenstunden) unbefristet oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) befristet ausgeübt wird. Dann tritt Versicherungspflicht ein.



Beispiel: Ein Student übt seit dem 01.05. eine unbefristete Beschäftigung an 25 Stunden wöchentlich aus. Davon arbeitet er von montags bis freitags jeweils tagsüber 3,5 Stunden. Die verbleibenden 7,5 Stunden arbeitet er am Wochenende. Die Über-

schreitung der 20-Stunden-Grenze ist nur auf die Beschäftigungszeiten am Wochenende zurückzuführen. Da die Beschäftigung unbefristet ausgeübt wird, besteht dennoch Versicherungspflicht in allen Zweigen.

Wird eine Beschäftigung von bis zu wöchentlich 20 Stunden ausschließlich in einer vorlesungsfreien Zeit, z. B. während der Semesterferien, auf mehr als 20 Wochenstunden ausgedehnt, gehen Sie weiterhin von Versicherungsfreiheit zur KV, AV und PV aus. Auch hier ist aber die 26-Wochen-Grenze zu prüfen.

Semesterferien

Beispiel: Sandra Sonne arbeitet neben dem Studium 18 Stunden pro Woche. Während der Sommer-Semesterferien erhöht sie die Arbeitszeit auf 25 Stunden wöchentlich. Sie verdient durchgehend mehr als 603 € monatlich. Die 20-Stunden-Grenze wird nur in den Semesterferien vom 01.07. bis 31.08. überschritten. Die Beschäftigung ist durchgehend versicherungsfrei in der KV, AV und PV und versicherungspflichtig in der RV.



So beurteilen Sie die befristeten Beschäftigungen von Studenten

Ist eine Beschäftigung im Voraus befristet, so gelten auch für Studenten die allgemeinen Regelungen der Kurzfristigkeit. Das bedeutet, eine im Voraus befristete Beschäftigung ist versicherungsfrei zu allen Zweigen, wenn sie auf nicht mehr als 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage begrenzt ist.

Von vornherein
befristete
Beschäftigungen

Mehrere Beschäftigungen im Laufe eines Jahres

Hat ein Student innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahres) mehrere Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt, stellt sich die Frage, ob er als Student oder Beschäftigter zu betrachten ist. Er gehört zum Kreis der Beschäftigten, wenn innerhalb eines Jahres an mehr als 26 Wochen (182 Kalendertagen) Beschäftigungen mit mehr als 20 Wochenstunden ausgeübt worden sind.

Sie müssen prüfen, ob der Student noch weitere Beschäftigungen innerhalb einer Rahmenfrist von einem Zeitjahr hatte. Diese Frist berechnen Sie vom voraussichtlichen Ende der aktuellen Beschäftigung ein Jahr rückwärts. Alle Beschäftigungen innerhalb der Rahmenfrist mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden müssen Sie zusammenrechnen. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie während der Vorlesungszeit oder in den Semesterferien ausgeübt wurden.

Rahmenfrist

Beschäftigungen
über 20 Stunden
addieren

**Nicht mehr als
26 Wochen bzw.
182 Kalendertage**

Ergibt die Summe der Beschäftigungen, dass der Student im Laufe eines Jahres über 26 Wochen (182 Kalendertage) mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt ist, ist er als Arbeitnehmer einzustufen, und in der aktuellen Beschäftigung tritt dann Versicherungspflicht ein.

DEÜV-Meldungen bei Studenten

**DEÜV-Meldungen:
Personengruppe
„106“**

Auch für Studenten gelten die DEÜV-Meldevorschriften. Werkstudenten müssen Sie mit der Personengruppe „106“ und dem **Beitragsgruppenschlüssel „0100“** melden. Stufen Sie jedoch einen Studenten aufgrund des Umfangs der Beschäftigung als Arbeitnehmer ein, so verwenden Sie den Personengruppenschlüssel „101“ und grundsätzlich den Beitragsgruppenschlüssel „1111“. Übt der Student bei Ihnen ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aus, so nehmen Sie die Personengruppenschlüssel „109“ für Minijobber bzw. „110“ für kurzfristig Beschäftigte.

Praktikanten

Beschäftigung von Praktikanten

Praktikanten im Sinne der Sozialversicherung sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen. Um ein vorgeschriebenes Praktikum handelt es sich dann, wenn ein in der jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebener praktischer Ausbildungsteil absolviert wird. Sie müssen zwischen Zwischenpraktika sowie Vor- und Nachpraktika unterscheiden.

Zwischenpraktika

**Vorgeschriebenes
Zwischenpraktikum
ist versicherungsfrei**

Um ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum handelt es sich, wenn das vorgeschriebene Praktikum während des Studiums, also bei bestehender Immatrikulation, absolviert wird. Für diese Praktika besteht grundsätzlich Versicherungsfreiheit in allen Sozialversicherungszweigen. Die Praktikumsdauer, die Wochenarbeitszeit sowie ein etwaig gezahltes Entgelt können Sie vernachlässigen.



Beispiel: Peter Pander absolviert während seines Studiums ein vorgeschriebenes Praktikum. Er arbeitet 30 Stunden die Woche und erhält dafür 750 € im Monat.
Er ist in allen Zweigen versicherungsfrei.

Ist ein Zwischenpraktikum dagegen nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben (freiwilliges Zwischenpraktikum), kommt Versicherungsfreiheit nur dann in Betracht, wenn kein Entgelt gezahlt wird. Ansonsten gelten die Regelungen wie bei Werkstudenten.

Wie Werkstudenten zu betrachten

Vor- und Nachpraktika

Vor- und Nachpraktika finden außerhalb der Studienzeit statt. Zahlen Sie einem Praktikanten im Vor- bzw. Nachpraktikum ein Arbeitsentgelt, wird er grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Sozialversicherungszweigen. Praktikanten, die in einem vorgeschriebenen Vor- bzw. Nachpraktikum kein Arbeitsentgelt erhalten, sind trotzdem versicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

Die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen dürfen Sie hier nicht anwenden, da es sich um eine berufliche Ausbildung handelt. Die Beitragsberechnung erfolgt aus einem fiktiven Arbeitsentgelt. Dieses beträgt 1 % der monatlichen Bezugsgröße (bundeseinheitlich 3.955 €), also derzeit **39,55 €**. Die Beiträge tragen Sie als Arbeitgeber allein. Sofern Sie ein Entgelt zahlen, gelten die allgemeinen Grundsätze zur Beitragsberechnung.

Arbeitgeberbeiträge aus 1 % der Bezugsgröße

Achtung: Da es sich bei diesem Praktikum um einen Teil der Berufsausbildung handelt, müssen Sie die Geringverdienergrenze bei einem Entgelt von bis zu 325 € monatlich anwenden.



Handelt es sich um ein nicht vorgeschriebenes Vor- bzw. Nachpraktikum, gelten die allgemeinen Grundsätze, sodass sich folgende Konstellationen ergeben können:

Entgelt	KV	RV	AV	PV
kein	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei	versicherungsfrei
bis Minijobgrenze	versicherungsfrei, aber Pauschalbeitrag für Minijob	versicherungsfrei, aber Pauschalbeitrag für Minijob	versicherungsfrei	versicherungsfrei
über Minijobgrenze	versicherungspflichtig	versicherungspflichtig	versicherungspflichtig	versicherungspflichtig

DEÜV-Personen- gruppe „105“

Für versicherungspflichtige Praktikanten verwenden Sie in den DEÜV-Meldungen den Personengruppenschlüssel „105“. Nicht versicherungspflichtige Praktikanten melden Sie mit dem Schlüssel „190“.

Praktikanten und Mindestlohn – ein ganz heißes Thema

Für Praktikanten, die ein in der Schul- oder Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum ausüben, brauchen Sie den Mindestlohn nicht zu zahlen. Aber Vorsicht: Nicht alle Praktikanten fallen unter die Mindestlohn-Ausnahmeregelung.

Definition „Praktikant“

Als Praktikanten gelten nach dem Mindestlohngesetz Personen, die sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Erfahrungen und Kenntnisse einer bestimmten (betrieblichen) Tätigkeit unterziehen, um sich auf eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Ausbildung vorzubereiten. Die Mindestlohnregelungen gelten somit nicht für Studenten, die ein Betriebspraktikum bei Ihnen absolvieren, das Teil des Studiums und in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

Freiwilliges Praktikum

Handelt es sich um ein „freiwilliges Praktikum“, das nicht in der Prüf- oder Studienordnung vorgeschrieben ist, so gelten die Mindestlohnbestimmungen auch für Praktikanten.

Diese Praktikanten können Sie unter Mindestlohn beschäftigen

Für Praktika, die zur **Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums** erbracht werden, können Sie sich ebenfalls auf die Ausnahmegesetz berufen. Allerdings dürfen diese Praktika **maximal für 3 Monate** ausgeübt werden. Auch sind Praktika zulässig, die **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** geleistet werden, wenn mit dem Praktikanten vorher kein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat oder er an einer **Eingliederungsmaßnahme der Arbeitsagentur** bzw. an einer Berufsausbildungsvorbereitung teilgenommen hat.

Praktikumsvertrag schließen

Achtung: Schließen Sie einen Praktikumsvertrag

Sie müssen für Praktikanten unverzüglich nach Abschluss des Praktikantenvertrags, spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit, die wesentlichen Vertragsbestandteile schriftlich niederlegen und dem Praktikanten unterschrieben aushändigen:

- ▶ Name und Anschrift der Vertragsparteien
- ▶ die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele

- ▶ Beginn und Dauer des Praktikums
- ▶ Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
- ▶ Zahlung und Höhe der Vergütung
- ▶ Dauer des Urlaubs
- ▶ ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind

Beschäftigung von Schülern

Für Schüler allgemeinbildender Schulen, z. B. Haupt-, Realschulen und Gymnasien, in einem Beschäftigungsverhältnis gelten die herkömmlichen Grundsätze. Daher sind Schüler grundsätzlich versicherungspflichtig. Allerdings arbeiten Schüler meist in Minijobs oder im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung als Ferienjobber in den Schulferien.

Beschäftigte Schüler

Achtung: Sofern Schüler eine mehr als geringfügige Dauerbeschäftigung ausüben, ist diese arbeitslosenversicherungsfrei.



Schülern unter 18 Jahre können Sie weniger als den aktuellen allgemeinen Mindestlohn zahlen.

Mindestlohn-Ausnahme

Lesen Sie auch:

Kurzfristig Beschäftigte; Mindestlohn; Minijob

Teillohnzahlungszeiträume

■ Wenn ein Mitarbeiter keinen vollen Abrechnungsmonat bei Ihnen arbeitet, dann vergüten Sie auch nur einen Teil des Monats. Bei diesen Teillohnzahlungszeiträumen müssen Sie jedoch einige Besonderheiten bei der Steuer- und Beitragsberechnung beachten, damit Sie die Lohnabrechnung korrekt durchführen.

So ermitteln Sie das Teilentgelt

Teilentgeltberechnung

Bei anteiligen Beschäftigungsmonaten stellt sich für Sie im Lohnbüro stets die Frage, wie sich das Entgelt für den Beschäftigten berechnet. Hierfür stehen Ihnen verschiedene Methoden zur Verfügung, um das Monatsentgelt zu kürzen.

Stundenlohn

Bei Stundenlöhnern ist es einfach. Sie erhalten die Stunden, die gearbeitet worden sind, zu dem vereinbarten Stundensatz vergütet. Schwieriger wird es, wenn ein fester Monatslohn vereinbart ist, der nun aufgeteilt werden muss. Der anteilige Monatslohn kann dabei nach verschiedenen Methoden berechnet werden.



Achtung: Prüfen Sie bei anteiligen Abrechnungszeiträumen unbedingt, ob es zur Ermittlung eines anteiligen Entgelts besondere Berechnungsvorschriften im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag gibt.

Kalendertägliche Methode:

Sie zahlen für jeden Kalendertag, der vergütet wird, einen Bruchteil aus.



Beispiel: Der Arbeitnehmer hat bis 10.02.2026 gearbeitet und erhält einen festen Monatslohn von 3.600 €. Er erhält 1.285,71 € ($= 10/28 \times 3.600 \text{ €}$).

Dreißigstel-Methode:

Sie teilen den Monatslohn stets durch 30, ohne die tatsächlichen Kalendertage des Monats zu berücksichtigen. Diesen Bruchteil vergüten Sie für die jeweiligen Arbeitstage.

Beispiel: Der Arbeitnehmer hat bis 10.02. gearbeitet und einen festen Monatslohn von 3.600 €. Er erhält 1.200,00 € ($= 10/30 \times 3.600 \text{ €}$).



Arbeitstägliche Berechnung:

Sie teilen den festen Monatslohn durch die Zahl der Arbeitstage – einschließlich gesetzlicher Wochenfeiertage – des jeweiligen Kalendermonats. Anschließend wird dieser Betrag mit den tatsächlichen Arbeitstagen multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer hat bis 10.02.2026 gearbeitet (7 tatsächliche Arbeitstage; Mo.–Fr.) und einen festen Monatslohn von 3.600 €. Der Februar 2026 hat 20 Arbeitstage (Montag bis Freitag). Er erhält 1.260 € ($= 7/20 \times 3.600 \text{ €}$).



Berechnung nach festen Sollarbeitsstunden:

Dabei gelten für jeden Monat feste Sollarbeitsstunden, die in Arbeits- oder Tarifverträgen festgelegt sind. Dabei wird der Monatslohn durch die festen Sollarbeitsstunden geteilt und der so ermittelte Stundenlohn mit den tatsächlichen Arbeitstagen/Arbeitsstunden vervielfacht.

Für die Berechnung der Sollarbeitsstunden können Sie die Wochenarbeitszeit verwenden und diese auf den Monat umrechnen.

Bei einer 40-Stunden-Woche ergibt sich so eine monatliche Sollarbeitszeit von 173 Stunden ($= 40 \text{ Stunden} \times 52 \text{ Wochen} : 12 \text{ Monate}$).

Beispiel: Der Arbeitnehmer hat bis 10.02.2026 gearbeitet (40-Stunden-Woche Mo.–Fr.; 7 tatsächliche Arbeitstage zu 8 Stunden = 56 Arbeitsstunden) und einen festen Monatslohn von 3.600 €. Er erhält 1.165,32 € ($= 56/173 \times 3.600 \text{ €}$).



So berechnen Sie die Steuern bei Teilmonaten

Für Abrechnungsmonate, in denen Ihr Mitarbeiter nicht den vollen Monat bei Ihnen tätig ist, gilt eine veränderte Steuertabelle (Tages-tabelle). Hierbei wird die Steuerschuld auf den einzelnen Kalendertag berechnet und dann mit den Kalendertagen im Arbeitsverhältnis vervielfacht.

Steuerberechnung



Beispiel: Ein Arbeitnehmer scheidet zum 15.03.2026 aus dem Beschäftigungsverhältnis aus. Hier ist die Steuer nur auf die 15 Kalendertage und nicht auf den vollen Monat zu berechnen.

Wichtig: Für Zeiträume, in denen das Arbeitsverhältnis lediglich unterbrochen ist, verwenden Sie weiterhin die Monatstabelle. Das ist beispielsweise während des Krankengeld- oder Mutterschaftsgeldbezugs der Fall.

Damit verwenden Sie die Tagestabelle nur, wenn

- ▶ der Arbeitnehmer im laufenden Monat in das Arbeitsverhältnis eintritt oder
- ▶ er im laufenden Monat aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

So berechnen Sie die Sozialversicherungsbeiträge

Beitragsberechnung

In Teilmonaten ergibt sich auch eine besondere Beitragsberechnung. Das Teilentgelt ist dann nämlich nur für die beitragspflichtigen Tage (Sozialversicherungstage = SV-Tage) zu verrechnen. Für Tage außerhalb des Beschäftigungszeitraums oder während einer Entgeltersatzleistung sind keine Beiträge zu zahlen.

Bei diesen Entgeltersatzleistungen ermitteln Sie die anteilige Beitragsbemessungsgrundlage:

- ▶ Krankengeld
- ▶ Kinderkrankengeld
- ▶ Mutterschaftsgeld
- ▶ Verletztengeld
- ▶ Elterngeld
- ▶ Übergangsgeld
- ▶ Elternzeit beginnt oder endet im laufenden Monat
- ▶ Pflegezeit bei vollständiger Freistellung beginnt oder endet im laufenden Monat
- ▶ Bundesfreiwilligendienst oder ein anderer Freiwilligendienst beginnt oder endet im laufenden Monat
- ▶ Teilnahme an einer Wehrübung

In Teillohnzahlungszeiträumen sind die Beiträge höchstens bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) beitragspflichtig. Liegt das

Teilentgelt oberhalb der anteiligen BBG, berechnen Sie die Beiträge nur aus der anteiligen BBG.

Hierbei berechnen Sie die anteilige Monats-BBG wie folgt:

$$\underline{\text{SV-Tage} \times \text{Monats-BBG}}$$

30

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält bis 15.02.2026 Entgeltfortzahlung in Höhe von 3.000 €. Ab 16.02.2025 bezieht der Arbeitnehmer Krankengeld.

Sie berechnen folgende anteilige BBGen für den Zeitraum 01.02. bis 15.02.2026

Kranken- und Pflegeversicherung:

$$\frac{15 \text{ SV-Tage} \times 5.812,50 \text{ €}}{30} = 2.906,25 \text{ €}$$

Renten- und Arbeitslosenversicherung (West):

$$\frac{15 \text{ SV-Tage} \times 8.450 \text{ €}}{30} = 4.225 \text{ €}$$

Da das Teilentgelt in Höhe von 3.000 € oberhalb der anteiligen BBG zur KV liegt, berechnen Sie die Beiträge von maximal 2.906,25 € in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die anteilige BBG zur RV und AV (4.225 €) wird hingegen nicht überschritten, sodass Sie diese Beiträge aus dem Entgelt von 3.000 € berechnen.



Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; DEÜV-Meldungen; Entgeltersatzleistungen, Rechengrößen

Übergangsbereich

■ **Als Arbeitnehmer im Übergangsbereich gelten seit 01.01.2026 Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Entgelt von 603,01 bis 2.000 €. Es handelt sich also ausschließlich um versicherungspflichtige Beschäftigungen. Allerdings gilt in diesem Entgeltbereich eine besondere Beitragsberechnung.**

Hier brauchen Sie die Besonderheiten nicht zu beachten

Die besonderen Midijob-Regelungen gelten nicht

Keine
Midijob-Regelungen

- ▶ für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung (z. B. Auszubildende, Praktikanten) beschäftigt sind,
- ▶ bei Beschäftigungen, für deren Beitragsberechnung fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden,
- ▶ in den Fällen der Altersteilzeit oder bei sonstigen Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten, in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in den Übergangsbereich fällt,
- ▶ für Arbeitsentgelte aus Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Arbeitsunfähigkeit,
- ▶ für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, deren monatliches Arbeitsentgelt regelmäßig mehr als 2.000 € beträgt und nur wegen Kurzarbeit oder im Baugewerbe wegen schlechten Wetters so weit gemindert ist, dass das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt die obere Grenze von 2.000 € unterschreitet,
- ▶ kurzfristig Beschäftigte.

Steuerpflichtige
Arbeitnehmer

Die versicherungspflichtigen Midijobber sind steuerpflichtig. Sie rufen somit vor der ersten Lohnabrechnung die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (**ELStAM**) für Ihre Midijobber ab.

Regelmäßiges
Entgelt ermitteln

So berechnen Sie das regelmäßige Entgelt

Um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer innerhalb des Übergangsbereichs tätig ist, ermitteln Sie zunächst das regelmäßige Entgelt. Schwankt das Entgelt oder sind Einmalzahlungen zu erwarten, bilden Sie einen Jahreszeitraum und das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt. Anschließend ist dieses Jahresarbeitsentgelt durch 12 zu teilen. Liegt es zwischen 603,01 und 2.000 €, handelt es sich um einen Midijobber, und Sie verwenden die besondere Beitragsberechnung.

603,01 bis 2.000 €
monatlich

Beispiel: Gerd Garten erhält monatlich 700 €. Daneben erhält er ein Weihnachtsgeld von 600 €. Sein Jahresarbeitsentgelt beträgt 9.000 € (= 12 x 700 € + 600 €). Das regelmäßiges Entgelt beträgt 750 € (= 9.000 € : 12). Er liegt somit im Übergangsbereich.



Beitragsberechnung bei Midijobs

Die Berechnung der Beiträge erfolgt für Midijobs seit 01.10.2022 in 3 Schritten. Seitdem benötigen Sie neben **dem Faktor F** (2026: 0,6619) 2 Berechnungsformeln. So wird zunächst anhand einer Berechnungsformel der Gesamtbeitrag je Versicherungszweig berechnet. In einem 2. Schritt erfolgt dann die Berechnung des Arbeitnehmerbeitrags je Versicherung. Im 3. und letzten Schritt wird dann aus der Differenz von Gesamt- und Arbeitnehmerbeitrag je Versicherungszweig der Arbeitgeberbeitragsanteil errechnet.

Midijob- Berechnungsschritte

Schritt 1: Gesamtbeitrag je Versicherungszweig

Für 2026 wird zunächst die reduzierte beitragspflichtige Einnahme über folgende (vereinfachte) Formel berechnet:

$$1,145937223 \times \text{Arbeitsentgelt (AE)} - 291,8744452$$

Die beitragspflichtige Einnahme ist dann die Bemessungsgrundlage für den Gesamtbeitrag je Versicherungszweig.

Schritt 2: Beitragsanteil des Arbeitnehmers

Der Beitragsanteil des Arbeitnehmers wird mittels folgender (vereinfachter) Formel berechnet:

$$1,431639227 \times \text{AE} - 863,2784538$$

Schritt 3: Berechnung des Arbeitgeberanteils

Die Berechnung des Arbeitgeberbeitragsanteils erfolgt durch Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils vom Gesamtbeitrag.

Schritt-für-Schritt- Anleitung

Wichtig: Der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für Kinderlose berechnet sich von der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme nach Schritt 1 und wird anschließend gesondert dem vom Arbeitnehmer zu zahlenden Gesamtbeitragsanteil hinzugerechnet.



Beispiel:

Ute Übersee arbeitet als Midijobberin für 1.000 € monatlich.

Beitragsberechnung Rentenversicherung:

Schritt 1: Gesamtbeitrag je Versicherungszweig

$$1,145937223 \times 1.000 \text{ €} - 291,8744452 = 854,06 \text{ €}$$

$$854,06 \text{ €} \times 9,3 \% = 79,43 \text{ €} \times 2 = 158,86 \text{ € (RV-Gesamtbeitrag)}$$

Schritt 2: Beitragsanteil des Arbeitnehmers

$$1,431639227 \times 1.000 \text{ €} - 863,2784538 = 568,36 \text{ €}$$

$$568,36 \text{ €} \times 9,3 \% = 52,86 \text{ € (RV AN-Beitrag)}$$

Schritt 3: Berechnung des Arbeitgeberanteils

$$158,86 \text{ €} - 52,86 \text{ €} = 106,00 \text{ € (RV AG-Beitrag)}$$

Mehrere Minijobs

Sonderfall: Mehrfachbeschäftigung

Übt Ihr Arbeitnehmer mehrere Minijobs aus, kann sein Gesamtentgelt innerhalb des Midijob-Bereichs liegen. Sie rechnen dann alle Entgelte zusammen. Ermitteln Sie aus dem Gesamtentgelt anhand der Formel das reduzierte beitragspflichtige Entgelt und teilen Sie dieses anschließend im Verhältnis der Einzelentgelte auf. Dazu multiplizieren Sie es mit dem von Ihnen gezahlten Gehalt (Einzelentgelt) und teilen es anschließend durch die Summe aller tatsächlichen Entgelte.

Dieses Ergebnis ist dann die Grundlage, um die Beiträge zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer aufzuteilen.

Beachten Sie die Besonderheiten bei DEÜV-Meldungen

In den DEÜV-Meldungen müssen Sie für Midijobber ein entsprechendes Kennzeichen setzen.

Es ist sowohl die reduzierte **beitragspflichtige Einnahme** als auch das **tatsächliche Entgelt** in der DEÜV-Meldung anzugeben. Das Feld „Entgelt Rentenberechnung“ im DEÜV-Meldedatensatz ist nur bei Entgeltmeldungen auszufüllen. Verwenden Sie folgende Kennzahlen:

Midijob-Kennzahlen

- ▶ 1 = das Entgelt lag in allen Abrechnungszeiträumen innerhalb des Übergangsbereichs
- ▶ 2 = das Entgelt lag sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs

Jahresmeldung und Unfallversicherung

Mit der UV-Jahresmeldung übermitteln Sie die Daten zur Unfallversicherung. Für die Midijobber melden Sie nicht die reduzierte beitrags-

pflichtigen Einnahmen, sondern das **tatsächlich erzielte Entgelt**. Die Besonderheiten des Übergangsbereichs gelten hier nicht.

Beispiel: Ein Midijobber erzielt 800 € monatlich. Dies entspricht einer reduzierten beitragspflichtigen Einnahme von 624,88 €.

In der Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist als beitragspflichtiges Entgelt zur Unfallversicherung nicht die reduzierte beitragspflichtige Einnahme, sondern das tatsächliche Entgelt in Höhe von 9.600 € (= 12 x 800 €) zu berücksichtigen.



Umlagenberechnung: So geht's

Für die Berechnung der Umlagen wird das (reduzierte) rentenversicherungspflichtige Entgelt herangezogen. Die Erstattungen erfolgen aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt.

**RV-Entgelt
heranziehen**

Lesen Sie auch:

DEÜV-Meldungen; Mehrfachbeschäftigung; Minijobs

Übungsleiterfreibetrag

■ **Der sog. Übungsleiterfreibetrag kann nicht in jedem Betrieb genutzt werden. Aber in bestimmten Unternehmen ermöglicht er eine attraktive Gestaltungsmöglichkeit innerhalb der Lohnabrechnung. Seit dem 01.01.2026 gilt ein höherer Übungsleiterfreibetrag.**

Einnahmen aus bestimmten nebenberuflichen Tätigkeiten sind steuerfrei gestellt. Darüber hinaus sind diese Einnahmen auch kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Damit bleiben sie bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außen vor.

Steuerfrei sind Einnahmen

**Steuerfrei und
beitragsfrei**

- ▶ als nebenberuflicher Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder aus vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten,
- ▶ aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder
- ▶ aus der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen

bis zu einem Betrag von 3.300 € ab 2026, also 275 € monatlich.

Nebenberuflich

Eine Tätigkeit ist als nebenberuflich einzustufen, wenn der Arbeitnehmer pro Kalenderjahr nicht mehr als ein Drittel der Zeit im Vergleich zu einem Hauptberuf aufwendet. Das sind im Schnitt 14 Stunden wöchentlich. Daneben muss sich die nebenberufliche Tätigkeit auch vom Hauptberuf unterscheiden. Aus steuerlicher Sicht – und die ist relevant – kann eine nebenberufliche Tätigkeit auch von Studenten, Arbeitslosen, Rentnern oder Hausfrauen oder Hausmännern ausgeübt werden.

**Personenkreis
Übungsleiter**

Den Übungsleiterfreibetrag kann nur ein fester Personenkreis nutzen. Dies sind Übungsleiter, Trainer, Erzieher oder Betreuer. Es geht hierbei um Tätigkeiten mit einer pädagogischen Ausrichtung, Ebenfalls ist auch die Pflege kranker, alter oder behinderter Menschen in den Personenkreis mit eingebunden.

Nicht begünstigt sind hingegen Tätigkeiten als Gerätewart oder Platzwart im Sportverein.

Eine weitere Voraussetzung für die Gewährung des Übungsleiterfreibetrags ist, dass die Tätigkeit im Dienst einer öffentlich-rechtlichen oder einer gemeinnützigen Körperschaft erfolgt. Dazu zählen u. a. Universitäten, Fachhochschulen, Schulen und Volkshochschulen. Als gemeinnützige Körperschaften gelten beispielsweise Sportvereine, der Sportbund oder ein Sportverband.

Beliebt ist die Kombination zwischen **Minijob und der Übungsleiterpauschale**. Hierbei kann der Übungsleiterfreibetrag entweder als Ganzes (en bloc) eingesetzt werden. Dabei wird der Gesamtbetrag am Stück aufgebraucht. Die andere Variante ist, den Übungsleiterfreibetrag monatlich aufzuteilen (pro rata).

„en bloc“ oder
„pro rata“

Auf die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Minijobbers hat die Variantenwahl entscheidenden Einfluss. Denn der Übungsleiterfreibetrag ist kein Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Das bedeutet, dass – abhängig von der gewählten Variante – ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegen kann oder auch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Bei der „en bloc“-Variante wird der Übungsleiterfreibetrag im Gesamten eingesetzt und so lange abgeschmolzen, bis er aufgebraucht ist. Dies führt in aller Regel dazu, dass in den ersten Monaten eines Jahres der Übungsleiter seine Vergütung steuer- und beitragsfrei erhält und sich dies dann im Laufe des Jahres in einen komplett steuerpflichtigen und beitragspflichtigen Verdienst „wandelt“ – es sei denn, das monatliche Arbeitsentgelt beträgt nach „Verbrauch“ des Übungsleiterfreibetrags (in 2026) max. 603 €. Die „en bloc“-Variante macht bei langfristig angelegten Verträgen meist weniger Sinn, weil die Beschäftigung dann jeweils an- und abgemeldet werden muss.

„en bloc“

Die andere Variante ist die **gleichmäßige Verteilung des Übungsleiterfreibetrags** auf die Monate, also 275 € je Monat.

„pro rata“

Beispiel: Für seine Übungsleitertätigkeit im Sportverein erhält Max Mund monatlich 700 €.

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung ist das regelmäßige Entgelt zu ermitteln. Der Übungsleiter erhält im Jahr $12 \times 700 \text{ €} = 8.400 \text{ €}$. Davon ist der Übungsleiterfreibetrag 2026 in Höhe von 3.300 € abzuziehen, sodass 5.100 € verbleiben ($< 7.236 \text{ €}$). Es liegt somit ein Minijob vor.

Bei monatlich 700 € sind ($= 3.300 \text{ €} : 12 \text{ Monate} =$) 275 € in Abzug zu bringen. Es sind hier somit monatlich ($700 \text{ €} - 275 \text{ €} =$) 425 € Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Somit liegt durchgehend ein Minijob vor.

Lesen Sie auch:

Minijob

Versicherungspflicht/ Versicherungsfreiheit

■ **Arbeitnehmer, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt tätig sind, sind sozialversicherungspflichtig. Es gibt jedoch Ausnahmen, z. B. bei geringfügig Beschäftigten oder höher verdienenden Arbeitnehmern. Diese können versicherungsfrei zur Kranken- und Pflegeversicherung sein.**

Voraussetzungen für Versicherungspflicht

Beschäftigung
+ Entgelt =
Versicherungspflicht

Arbeitnehmer sind versicherungspflichtig, wenn sie gegen Arbeitsentgelt tätig sind. Eine Ausnahme besteht allerdings bei Arbeitnehmern, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind – sie sind auch ohne Entgeltzahlung versicherungspflichtig zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ein Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn der Arbeitnehmer

- ▶ in den Betrieb eingegliedert und
- ▶ hinsichtlich Ort, Zeit sowie Art und Weise der Arbeit weisungsgebunden ist.

Tatsächliche
Arbeitsverhältnisse

Sie müssen hierbei auf die tatsächlichen und nicht auf die vertraglichen Verhältnisse abstellen.

Diese Arbeitnehmer unterliegen nicht der Versicherungspflicht

Versicherungsfreiheit

Einige Personen sind per Gesetz von der Versicherungspflicht ausgenommen, diese sind versicherungsfrei, wie z. B.

- ▶ geringfügig Beschäftigte (Minijobber, kurzfristig Beschäftigte),
- ▶ Beamte, Richter und Soldaten.

Kranken-
versicherungsfreiheit
bei Älteren

- ▶ Arbeitnehmer, die nach **Vollendung des 55. Lebensjahres** eine dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen und in den letzten 5 Jahren nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig waren, sind versicherungsfrei zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Arbeitnehmer sind in der Kranken- und Pflegeversicherung versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze bzw. Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze = 77.400 € im Jahre 2026) des aktuellen Kalenderjahres überschreitet und ihr voraussichtliches JAE die Versicherungspflichtgrenze des Folgejahres ebenfalls übersteigt. Die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht müssen Sie bei Beginn der Beschäftigung und zu Beginn eines jeden Kalenderjahres vornehmen, ebenso, wenn sich Entgeltänderungen im Beschäftigungsverhältnis ergeben, z. B. aufgrund einer Lohnerhöhung.

Krankenversicherungsfreiheit

Zeitpunkte für Beurteilung

Zur Berechnung des regelmäßigen JAEs multiplizieren Sie das laufende Monatsentgelt des Beschäftigten mit 12. Zudem rechnen Sie regelmäßige Einmalzahlungen (z. B. tariflich zustehendes Weihnachtsgeld) hinzu. Einmalzahlungen, die Sie nicht vorhersehen können, z. B. nicht vertraglich fixierte Sonderzahlungen wegen eines guten Geschäftsabschlusses, bleiben außen vor. Das gilt auch für Familienzuschläge. Arbeitnehmer, die eine neue Beschäftigung bei Ihnen aufnehmen, sind versicherungsfrei, wenn ihr voraussichtliches JAE die aktuelle JAE-Grenze übersteigt. Ist ein Arbeitnehmer versicherungsfrei wegen Überschreitens der JAE-Grenze, so kann er sich privat versichern. Lassen Sie sich dann die PKV-Police mit den Prämien für die Lohnunterlagen vorlegen.

Regelmäßiges JAE

Beschäftigungsaufnahme

Freiwillig oder privat krankenversichert

Unterschreitet ein Arbeitnehmer, der kranken- und pflegeversicherungsfrei ist, die JAE-Grenze, so tritt sofort Versicherungspflicht ein. Es sei denn, die Unterschreitung dauert nicht mehr als 3 Monate und anschließend bestehen wieder annähernd dieselben Verhältnisse wie vor dem Unterschreiten. Ein Unterschreiten aufgrund des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder einer Wiedereingliederungsmaßnahme führen nicht zum Verlust der Versicherungsfreiheit.

Kurzarbeitergeld und Wiedereingliederung beachten

Mit dem Wechsel von Versicherungspflicht zu -freiheit müssen Sie mit dem Meldepaar „32/12“ einen Beitragsgruppenwechsel melden. Die Beitragsgruppe ändert sich in der Krankenversicherung von „1“ auf „9“, wenn der Beschäftigte freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt. Wechselt der Arbeitnehmer in eine PKV, ändern sich die Beitragsgruppen zur Kranken- und Pflegeversicherung von „1“ auf „0“.

DEÜV-Meldung

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Beitragszuschuss; Märzklause!; Minijob

Zusatzbeitrag Krankenversicherung

■ Die Krankenkassen können prozentuale Zusatzbeiträge von den Mitgliedern verlangen. Diese kassenindividuellen Zusatzbeiträge müssen Sie im Lohnbüro berechnen und an die jeweilige Krankenkasse abführen. Das bedeutet für Sie, regelmäßig auf die aktuellen Beitragssätze der Kassen zu achten.

Kassenindividueller Zusatzbeitrag

Prozentualer Zusatzbeitrag



Kommt eine Krankenkasse mit den zugewiesenen Einnahmen aus dem Gesundheitsfonds nicht aus, so erhebt sie einen Zusatzbeitrag von den Arbeitnehmern. Eine Obergrenze für diesen kassenindividuellen Zusatzbeitrag ist nicht fixiert.

Eine aktuelle **Übersicht der Zusatzbeiträge** finden Sie hier:
<https://bit.ly/3vTITUQ>

Häufige Beitragstragung

Der Zusatzbeitrag wird von den Krankenkassen bekannt gegeben. Er ist hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. Der Krankenversicherungsbeitrag ermittelt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils aus der Hälfte des allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatzes und der Hälfte des Zusatzbeitrags.

Sonderkündigungsrecht

Mitglieder, deren Kasse erstmalig einen Zusatzbeitrag erhebt oder einen vorhandenen Zusatzbeitrag erhöht, haben ein Sonderkündigungsrecht und können so in eine Kasse ohne Zusatzbeitrag wechseln.



Beispiel: Die Krankenkasse eines Arbeitnehmers erhebt ab 01.01.2026 einen Zusatzbeitrag von 2,9 %. Der Arbeitnehmer verdient monatlich 4.000 €.

Arbeitgeberanteil:

$4.000 \text{ €} \times 7,3 \% = 292,00 \text{ €}$

$4.000 \text{ €} \times 1,45 \% = 58,00 \text{ €}$

350,00 €

Arbeitnehmeranteil:

4.000 € x 7,3 % =	292,00 €
<u>4.000 € x 1,45 % =</u>	<u>58,00 €</u>
	350,00 €

Eine Besonderheit gilt bei der Berechnung des Krankenversicherungsbeitrags bei (Saison-)Kurzarbeitergeld. Die Beiträge aus dem Fiktiventgelt trägt der Arbeitgeber allein, das gilt auch für den anfallenden Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung.

**Sonderfall
(Saison-)KUG**

Praxis-Tipp: Viele Softwarehersteller bieten an, die Beitragsätze der Krankenkassen automatisch einzulesen und per Online-Abgleich zu pflegen. Dieses Angebot sollten Sie nutzen. Denn es gibt eine Vielzahl an verschiedenen Zusatzbeitragssätzen für die Krankenkassen.



Den durchschnittlichen Zusatzbeitrag müssen Sie auch beachten

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag wird für das Folgejahr jeweils spätestens zum 01.11. festgelegt. Im Jahr 2026 beträgt er 2,9 %. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ist von Ihnen zu erheben, wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmeranteile zur Krankenversicherung trägt. In der Lohnabrechnung müssen Sie deshalb den durchschnittlichen Zusatzbeitrag für folgende Personengruppen ansetzen:

**Durchschnittlicher
Zusatzbeitrag: 2,9 %**

**Arbeitgeber trägt
Zusatzbeitrag**

- ▶ Geringverdiener (zur Berufsausbildung Beschäftigte mit nicht mehr als 325 € im Monat – Personengruppenschlüssel „121“)
- ▶ Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe
- ▶ Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- ▶ Auszubildende in außerbetrieblichen Einrichtungen (Personengruppenschlüssel „122“)
- ▶ Behinderte Menschen in Werkstätten oder ähnlichen Einrichtungen, wenn das tatsächliche Entgelt einen Mindestbetrag nicht übersteigt (2026: mtl. 791,00 € bundeseinheitlich)
- ▶ Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen/ökologischen Jahr oder die einen Bundesfreiwilligendienst leisten (Personengruppenschlüssel „123“)

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ist ebenfalls an die jeweilige Krankenkasse abzuführen. Das gilt auch, wenn die Krankenkasse selbst keinen „kassenindividuellen Zusatzbeitrag“ erhebt.

Zusatzbeitrag auf Beitragsnachweis

Zusatzbeiträge melden Sie mit dem Beitragsnachweis

Die Zusatzbeiträge müssen Sie gesondert in einem Feld im Beitragsnachweis an die Krankenkassen melden. Der Zusatzbeitrag wird nicht zusammen mit den Beiträgen nach dem allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragsatz gemeldet.

Keine Zusatzbeiträge für geringfügige Beschäftigte und Privatversicherte

Die Zusatzbeiträge brauchen Sie nicht für Minijobber und kurzfristig Beschäftigte abzuführen. Auf die pauschalen Arbeitgeberbeiträge für die Minijobber werden keine Zusatzbeiträge fällig. Die kurzfristig Beschäftigten sind krankenversicherungsfrei und damit entfällt der Zusatzbeitrag auch hier.

Keine Zusatzbeiträge bei PKV

Für Ihre privat krankenversicherten Arbeitnehmer entfällt ebenfalls der Zusatzbeitrag, da diesen nur die gesetzlichen Krankenkassen erheben. Gut verdienende Arbeitnehmer, die in der PKV sind, und Beamte oder Pensionäre in der PKV brauchen diesen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung nicht zu zahlen.

Seit 2019 wird bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern im Rahmen der Arbeitgeberzuschussberechnung der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag für den Arbeitgeberanteil mit eingerechnet. Im Jahr 2026 also 1,45 % (1/2 von 2,9 %) zum halben Krankenversicherungsbeitragssatz (7,3 % bzw. 7,0 %).

Lesen Sie auch:

Beitragsberechnung; Beitragsnachweis; Beitragszuschuss

0–9

0,002-%-Methode	59
0,03-%-Methode	58–61
1-%-Methode	58–61
20-Stunden-Grenze	154–156
50-€-Freigrenze	78
603-€-Grenze	14, 94, 120, 127–129, 153–156, 169

A

A1-Bescheinigung	7–9
Abfindung	10–12
Abgabegründe	50–52, 119
Abhängige Beschäftigung	79, 170
Abmeldung	23, 50, 67, 132
Abtastverfahren	138
Abzugsbeträge	138
Aktivrente	144–146
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag	124–128
Altersentlastungsbetrag	13
Altersteilzeit	84, 140, 164
Altersvollrentner	25–29, 140, 144–148
Änderungsliste	67
Anmeldung	39, 51–54, 67, 71–72, 93, 96, 98, 105–112, 117, 131
Anrufungsauskunft	14–15
Arbeitgeberanteil	22–27, 34–36, 147, 165, 172–174
Arbeitsausfall	88–91, 97, 136
Arbeitsentgelt	16, 21, 24–26, 35–37, 48, 53, 77, 82, 88–97, 118, 127–129, 136–141, 164, 170
Arbeitslohn	16, 25, 44, 57–60, 75, 96, 101, 107–116, 145
Arbeitsstätte	58–59, 142
Arbeitsunfähigkeit	24, 65–66, 73–75, 97, 164
Arbeitszeiten	17–19, 124, 125, 154, 164
Arbeitszeiterfassung	17–18
Arbeitszeitkonten	48, 88
Aufzeichnung Arbeitszeit	17–18, 48–49, 124, 126, 151,
Ausgangswert	124
Ausgleichskassen	19–21, 30, 76, 82, 132
Ausgleichsverfahren	20–21
Auskunftspflicht des Arbeitgebers	46
Auswärtstätigkeit, beruflich veranlasste	112, 142

Ausweispflicht	54
Auszubildende	20, 29, 82, 126, 140, 164, 173

B

BAV-Förderbetrag	38–40, 105,
Beamte	84, 145, 170, 174
Beiträge zur Sozialversicherung	20, 24, 136
Beitragsbemessungsgrenze	26, 43, 63, 85, 118, 141, 162
Beitragsberechnung	24–31, 34, 36, 63, 90, 99, 119, 130, 148, 157, 160, 162, 165
Beitragsfähigkeit	31
Beitragsgruppen	28–30, 51, 147–148, 171
Beitragsgruppenschlüssel	28–29, 96, 127, 148, 156
Beitragslastverteilung	34
Beitragsnachweis	24, 28–32, 48, 82, 87, 95, 131,
Beitragssatz	22, 28, 35, 82, 108, 130, 146, 147, 172
Beitragsatz Krankenversicherung	24, 35, 108, 130, 141, 146, 172–173
Beitragsatz Pflegeversicherung	22, 25, 35, 141
Beitragsatz Rentenversicherung	25, 130, 141
Beitragsschuld, voraussichtliche	31–32
Beitragszeit	24
Beitragszuschuss	35–37, 43
Berufsständische Versorgungseinrichtungen	9, 41, 43, 52
Beschäftigungen, mehrere	92, 120–122, 131, 146, 154–156
Beschäftigungsverbote	20, 97, 134–136
Betriebliche Altersvorsorge	38–45, 105, 125, 136
Betriebsprüfung	34, 46–49, 75, 79–80, 85, 123, 124, 128, 151
Betriebsrentenstärkungsgesetz	38
Betriebsveranstaltungen	105, 115
Bezugsgröße	141, 157
Bundesfreiwilligendienst	140, 162, 173

C

Clearingstelle	80
----------------------	----

D

Datenannahmestellen	9, 50, 52
Deutsche Rentenversicherung Bund	54
DEÜV-Meldung	28–29, 48, 50–56, 95–96, 126–128, 137, 139–140, 147, 156, 158, 166, 171
Dienstfahrrad	57–58

Dienstfahrzeug	57–62
Dienstlich veranlasste Fahrten	142
Dienstreise	142
Digitaler Datenzugriff	47
Digitaler Nachweis	22–23
Direktversicherung BAV	38–45
Direktzusage BAV	41
DSBD	55, 56,
DSAK	55, 56

E

eAU	65–66
E-Bikes	57, 58, 60
Ehegatten	69, 116
Einmalige Einnahmen	10, 16, 24, 53, 63–64, 108, 118
Einmalzahlung	16, 21, 25, 45, 53, 63–64, 89, 112, 118–119, 125–129, 136, 145, 151, 164, 171
Elektrofahrzeuge	57–61
Elektronische Arbeitsunfähigkeits- bescheinigung (eAU)	65–66
Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale	67–70, 79, 107, 111, 113, 164
ELStAM	10, 13, 33, 36, 67–70, 79, 83–84, 96, 107, 110–113, 122, 131, 144, 164
Elterneigenschaft	33–34
Elterngeld	26, 37, 162
Elternzeit	52, 71, 72, 94, 137, 162
Entfernungspauschale	59, 114, 115
Entgeltersatzleistungen	89, 97–98, 162
Entgeltfortzahlung	19, 25, 65, 73–76, 97, 112, 152, 163
Entgeltumwandlung	38, 42–44, 58, 115
Entlassungsentschädigungen	10, 112
Entschädigungen	10, 12, 84, 102, 112
Entstehungsprinzip	53, 123
Erholungsbeihilfen	115–116
Ermäßigter Beitragssatz	141, 146, 172, 174
Erstattungssatz U1/U2	20, 132
Erste Tätigkeitsstätte	57–62, 112–114, 142–143

F

Fahrrad	57–58
Fahrtenbuchmethode	58, 61
Fahrtkosten	58, 114, 142

Fahrtkostenzuschuss	105, 112–114, 142, 151
Faktor F	165
Fälligkeitstermine	
Sozialversicherungsbeiträge	30–31
Familienversicherung	36–37, 130
Feiertagsarbeit	53, 73, 75–76, 98, 106, 134, 149–152
Feiertagszuschlag	75, 149–150
Fiktiventgelt	91, 157, 164
Firmenwagen	58–61, 125, 173
Freigrenze	78, 102, 109
Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr	140, 173
Fünftelregelung	10–12

G

Geburtsbeihilfen	102
Gefährdungsbeurteilung	133
Geldwerter Vorteil	57–62, 77–78, 116
Geringfügige Beschäftigung	26, 28, 30, 48, 51, 89, 92–94, 120, 127–132, 140, 144, 153, 169–170, 174
Geringfügigkeitsgrenze	14, 129, 131
Geringverdiener	26, 38–40, 105, 140, 157, 173
Geringwertige Sachbezüge	78
Gesamtsozialversicherungsbeitrag	21, 30
Geschäftsführer einer GmbH	35, 52, 79–80
Gesellschafter-Geschäftsführer	35, 52, 79–80
Gesellschaftervertrag	79–80
Gesundheitsfonds	172
GKV-Monatsmeldung	122
Gläubiger	101
Grundfreibetrag	107
Grundlohn	149–152
Günstigerprüfung	10–11
Gutscheine	78

H

Hauptbeschäftigung	120, 131
Hinzurechnungsbetrag	84, 107
Hybridfahrzeuge	58, 61

I

Infektionsschutzgesetz	84, 112
Insolvenzgeldumlage	29–30, 43, 81–82, 96–97, 132, 141

J

Jahresabschluss	83–87
Jahresarbeitsentgelt	141, 164–165, 171
Jahresmeldung	50, 53, 55, 86–87, 98, 119, 132, 166–167
Jobticket	112, 114–115

K

Kinderfreibeträge	33, 67, 89, 107–111, 177
Kirchensteuer	45, 46, 105, 107–117, 130, 131, 136
Konfessionszugehörigkeit	67, 107, 111
Krankengeld	27–26, 97–98, 108, 136, 162–163
Krankenkassen	9, 20, 21, 30, 32, 56, 65, 85, 86, 108, 122, 172–174
Kündigungsschutz	72, 133
Kurzarbeit	26, 48, 84, 88–91, 97, 112, 136, 164, 171, 173
Kurzarbeitergeld (KUG)	26, 84, 88–91, 97, 112, 171, 173
Kurzfristig Beschäftigte	26, 29, 92–96, 117, 124, 140, 155, 159, 164, 170, 174

L

Laufende Einnahmen	11, 16, 24, 39, 45, 63, 107, 118, 126, 128, 145, 151, 171
Lohnausfallprinzip	74, 76
Lohnbestandteile	25, 102, 108, 113, 117, 125
Lohnersatzleistungen	97–98
Lohnnachweis	85–87, 99, 100, 119
Lohnpfändung	101–104
Lohnsteueranmeldung	14, 105–106, 109–110, 117, 131
Lohnsteueraußenprüfung	46–48
Lohnsteuerberechnung	12–13, 64, 98, 107–110, 113, 139
Lohnsteuerbescheinigung	12, 59, 86–87, 90, 98, 109–115, 139, 143, 146
Lohnsteuerhaftungsbescheid	47–48
Lohnsteuerjahresausgleich	83–84, 110
Lohnsteuerpauschalierung	45, 113–117, 177

M

Märzklause	53, 118–119
Mehrfachbeschäftigte	85, 120–122, 131, 166
Meldebescheinigung	55, 86
Meldefristen	50

Meldegründe	50, 98, 100
Meldeschlüssel	50
Meldezeitraum	51–53, 98, 100, 105, 106
Midijob (Übergangsbereich)	4, 26, 51, 53, 82, 164–167
Minderheitsgesellschafter	79–80
Mindestlohn	17, 25, 46, 49, 84–85, 96, 123–129, 152, 158
Minijob	10, 21, 26, 29, 39, 43, 51–52, 82, 84–85, 89, 92–96, 105, 111, 117, 120, 124–132, 140, 144–146, 148, 153, 156, 157, 166, 169–171, 174
Minijob-Zentrale	21, 30, 51, 93, 95, 117, 127–132
Mutterschaft	19–20, 26, 29, 37, 72, 84, 97, 112, 132–137, 162
Mutterschaftsaufwendungen	19, 29
Mutterschaftsgeld	20, 26, 84, 97, 112, 133–137, 162
Mutterschutzfrist	72, 97, 133–134, 137
Mutterschutzlohn	134

N

Nachpraktikum	156–157
Nachtarbeit	17, 53, 75, 125, 134, 149–152
Nachtzuschlag	75, 150
Nachweis Elterneigenschaft	33–34
Nachweisverfahren Kirchensteuer	113
Nachzahlungen	38, 47, 123–126, 151
Nettolohnvereinbarung	26, 138, 139

P

Pauschalbeiträge	28, 127–132, 157
Pauschalierung	45, 113–117
Pauschalierung Lohnsteuer	59, 113
Pauschalsteuersatz	96, 113
Pauschalversteuerung	45, 96, 113–120
Pauschsteuer	10, 105, 111, 117, 130, 132, 144
Pensionsfonds BAV	38, 41–42
Pensionskasse BAV	38, 41–42
Personengruppenschlüssel	29, 80, 96, 140, 146–148, 156, 158, 173
Pfändungsbescheid	101–102
Pfändungsfreibetrag	101
Pfändungsgrenze	101
Pfändungstabelle	102–104

Stichwortverzeichnis

Pflegeversicherung, Beitragszuschlag.....124–24,
33, 91, 141, 165
Phantomlohnfalle.....123, 128
Praktikanten.....20, 126, 140, 153–159, 164
Privat Krankenversicherte.....4, 9, 21, 29, 36–37,
43, 52, 65, 68, 96, 108, 130, 137, 171, 174
Privatfahrten Firmenwagen.....62
Progressionsvorbehalt.....84, 90, 98
Prüfbericht.....47

R

Rechengrößen 2025/2026.....141
Reisekosten.....48, 75, 102, 125, 142, 143
Rentner.....25–29, 140, 144–148, 168

S

Sachbezugswerte.....77–78, 112, 115–116, 143
Sachzuwendungen.....105, 116
Saison-Arbeitnehmer.....52
Schlüsselzahlen.....51
Schüler.....96, 153–159
Schutzvorschriften.....101, 133
Schwangerschaft.....133–135
SFN-Zuschläge.....49, 75, 149–152
Sofortmeldung (DEÜV).....50, 54, 124
Solidaritätszuschlag.....45, 105, 107–109, 113,
114, 117, 130, 131, 136
Sonderkündigungsrecht Krankenkasse.....172
Sondermeldung.....119
Sonntagszuschlag.....149, 152
Sonstiger Bezug.....64, 112, 151
Sozialversicherungsbeiträge.....42, 47, 77, 85,
103, 113, 120, 138, 143, 145, 162
Sozialversicherungsentgeltverordnung.....77
Sozialversicherungspflicht.....89, 120, 131, 140, 170
Sozialversicherungsprüfung.....47–48, 79
Statusfeststellungsverfahren.....80
Statuskennzeichen.....52
Steuerfreie Zuschläge.....17, 49, 53, 149–152
Steuerklassen.....13, 67–68, 83, 107–109,
122, 131, 146
Steuerprogression.....11
Studenten.....29, 89, 140, 153–159, 168, 178

T

Tankgutscheine.....78

Tarifvertrag.....20, 25–26, 74–75, 88, 124,
128–129, 159–161
Tätigkeitsstätte.....57–62, 112–114, 143
Teilentgelt.....160, 162–163
Teillohnzahlungszeiträume.....160–163

U

Umlage U1.....19–21, 29–30, 43, 55, 76, 82, 96, 132
Umlage U2.....19–21, 29–30, 43, 76, 82, 96, 132
Unbezahlte Freistellung.....71, 162
Unfallversicherung.....43, 48, 50, 53, 85–87,
95–100, 119, 132, 139, 140, 150, 166–167
Unterbrechungsmeldung.....72, 98, 111–112, 137
Unterkunft.....77, 116, 143
Unterstützungskasse BAV.....41
Urlaubsgeld.....102, 129, 145

Ü

Übergangsbereich.....26, 29, 51, 82, 109, 164–167
Übernachungskosten.....142, 143
Übungsleiterfreibetrag.....168–169

V

Verpflegungskosten.....116
Verpflegungsmehraufwendungen.....116, 142–143
Versicherungsfreiheit.....10, 29, 35, 48, 79, 84,
92–95, 120, 127–131, 140, 146,
153–157, 170, 171
Versicherungsnummer.....51, 54
Versicherungspflicht.....24, 26, 29, 48, 58, 79,
93–95, 120, 127–131, 138, 140,
153–158, 164, 169–171
Versicherungspflichtgrenze.....171
Vorsorgepauschale.....69, 107, 144

W

Werkstudenten.....29, 89, 140, 153, 157
Werkstudentenprivileg.....153–154

Z

Zusatzbeitrag Krankenversicherung.....24–30,
35–36, 43, 84, 86, 91, 107–109, 139, 141, 146
Zuschläge für Sonn-,
Feiertags- und Nachtarbeit.....53, 75, 149, 152
Zwischenpraktikum.....156–157



Das ABC der betrieblichen Entgeltabrechnung 2026

Mit dem „Update Lohn & Gehalt 2026“ sind Sie auf dem neuesten Stand und meistern alle Herausforderungen, die sich Ihnen täglich stellen.

Alles zum Thema:

- ▶ A1-Bescheinigung
- ▶ Abfindung
- ▶ Beitragsberechnung
- ▶ Betriebliche Altersvorsorge
- ▶ Betriebsprüfung
- ▶ DEÜV-Verfahren
- ▶ Dienstfahrzeuge
- ▶ Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- ▶ ELStAM
- ▶ Elterngeld
- ▶ Entgeltfortzahlung
- ▶ Entgeltumwandlung
- ▶ Geldwerter Vorteil
- ▶ Gesellschafter-Geschäftsführer
- ▶ Insolvenzgeldumlage
- ▶ Jahresabschluss
- ▶ Kurzarbeitergeld
- ▶ Lohnnachweis
- ▶ Lohnsteuer-Pauschalierung
- ▶ Mehrfachbeschäftigte
- ▶ Mindestlohn
- ▶ Minijob
- ▶ Rechengrößen 2025/2026
- ▶ Reisekosten
- ▶ Rentner
- ▶ Studenten, Praktikanten, Schüler
- ▶ Versicherungspflicht
- ▶ Übergangsbereich (Midijobs)
- ▶ Übungsleiterfreibetrag
- ▶ ... und vieles mehr

ISBN 978-3-8125-3988-3

© 2026 VNR VERLAG FÜR DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT AG

