

Neues Jahr, neue Regeln

Blitzupdate:

Sozialversicherungs- und Lohnsteueränderungen 2026

Live-Online-Webinar mit Günter Stein,
Ihr Experte für Arbeitsrecht und Lohn & Gehalt

„Es ist nichts beständig(er) als die Unbeständigkeit.“

Immanuel Kant



„Wir haben viel Wandel in wenig Zeit zu bewältigen.“

Adolf „Dölf“ Ogi, fr. schweizer Bundespräsident



Herzlich Willkommen!

Mit wem haben Sie es heute zu tun?



Experte für Arbeitsrecht und Lohn & Gehalt

Günter Stein

Mein Name ist Günter Stein.

Ich berate seit 2001 Arbeitgeber und Entgeltabrechnerinnen und Entgeltabrechner in ganz Deutschland.

(Fast) täglich werden meine Newsletter und Informationen von Zehntausenden Menschen aus ganz Deutschland mit Begeisterung gelesen. Mit dem Informationsdienst „Lohn & Gehalt“ begann es vor mehr als 20 Jahren.

Meine Mission:

Kompliziertes verständlich zu machen. Sicherzustellen, dass wichtige Neuregelungen und Änderungen sofort verstanden und umgesetzt werden können. Klartext sprechen. Und vor allem: keine Frage offen zu lassen.

Für meine Leserinnen und Leser bin ich per E-Mail rund um die Uhr persönlich erreichbar!

Agenda

- Ein kurzer Schnell-Überblick
- Mindestlohn und Sachbezüge: Ein Urteil mit Knalleffekt
- Mini- und Midijobber: Was Sie sehr dringend noch erledigen sollten
- Aktivrente: Die Crux mit der Sozialversicherung
- Die neue Entfernungspauschale: So rechnen Sie richtig

Agenda

- ELStAM – Wie Sie Informationen über Ihre privaten Versicherten erhalten
- Sozialabgaben, Beitragsbemessungsgrenzen und Co
- Neue Rechengrößen: Die wichtigsten Fragen rund um die betriebliche Altersvorsorge
- Diese Urteile wirken sich 2026 entscheidend aus
- Ihre Fragen bitte

Sschnellüberblick

Diese Änderungen kommen auf Sie zu

- Mindestlohn und Minijob
- Sachbezugswerte steigen
- Entfernungspauschale
- Midijobs
- ...

Schnellüberblick

Diese Änderungen kommen auf Sie zu

- Aktivrente
- Meldewesen
- Einheitliche Bezugsgröße
- Kinderkrankgeld
- Equal-Pay
- Ausbildungsvergütung
- Auswirkung neuer Rechtsprechung auf Ihre Arbeit

Legen wir gleich los ...

Mindestlohn

Es geht bergauf

- Mindestlohn steigt von 12,82 Euro auf **13,90 Euro / Stunde.**
- **Neues Urteil:**

Mindestlohn

Neues Urteil:

Anrechenbar:

- Alle Zahlungen, die die **Normalleistung** des Arbeitnehmers *ohne weitere Gegenleistung* vergüten (z. B. Grundlohn, monatlich gezahlte Pauschalen).

Nicht anrechenbar:

- Zahlungen für **besondere Leistungen oder außerhalb der Normalleistung** (z. B. Zuschläge für Sonntags-/Nachtarbeit, Trinkgeld, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, das nur einmal jährlich gezahlt wird, Kostenersatz) UND:

Mindestlohn

Neues Urteil:

Das BSG hat im **November 2025** (Urteile vom 13.11.2025, Az. B 12 BA 8/24 R und B 12 BA 6/23 R) klargestellt, dass die Überlassung eines Firmenwagens zur privaten Nutzung **den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht erfüllt. Denn:**

Mindestlohn

Neues Urteil:

Mindestlohn ist eine Geldleistung: Der gesetzliche Mindestlohn ist primär eine **Geldleistung** und muss in **Euro ausgezahlt** werden (unter Berufung auf § 107 Abs. 1 Gewerbeordnung).
Er kann grundsätzlich **nicht durch Sachbezüge ersetzt** werden.

Klartext:

Mindestlohn

Neues Urteil:

Klartext:

Wenn ein Arbeitnehmer nur den gesetzlichen Mindestlohn erhält und zusätzlich einen Firmenwagen zur Privatnutzung überlassen bekommt:

- Der Arbeitgeber muss den Mindestlohn **komplett in Geld** auszahlen.
- Der geldwerte Vorteil des Firmenwagens muss **separat** als Sachbezug abgerechnet werden (steuer- und sozialversicherungspflichtig).

ACHTUNG:

Mindestlohn

Neues Urteil:

ACHTUNG:

Dieses Urteil bekräftigt die Tendenz der Rechtsprechung, Sachbezüge sehr restriktiv auf den Mindestlohn anzurechnen.

Grundsätzlich ausgeschlossen sind:

Mindestlohn

Neues Urteil:

Grundsätzlich ausgeschlossen sind:

- Zweckgebundene Leistungen (z.B. Spesen, Fahrtkostenerstattungen für die dienstliche Tätigkeit, Firmenwagen).
- Leistungen ohne direkten Bezug zur Arbeitsleitung (z.B. Einmalzahlungen wie reines Weihnachtsgeld oder Jubiläumszuwendungen).

Ausnahme (mit Vorsicht!):

Mindestlohn

Neues Urteil:

Ausnahme (mit Vorsicht!):

- Werte für freie Kost und/oder freie Unterkunft sind unter Beachtung der Pfändungsfreigrenzen und der amtlichen Sachbezugswerte auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO eingehalten wird:
- Der Wert des Sachbezugs darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (Einhaltung der Pfändungsfreigrenze).

***Womit wir schon bei den
Mini- und Midijobbern sind!***

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Grenze für Minijobber steigt von 556 Euro auf 603 Euro/Monat.

Der Faktor F für Midijobber sinkt von 0,6683 auf 0,6619. (Die Absenkung des Faktors **F** führt zu einer **Reduzierung des Arbeitnehmeranteils** an den Sozialversicherungsbeiträgen im Midijob-Bereich.

Wichtig:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Nachweisgesetz im Blick (§ 2 Abs. 1 Nr. 7):

- Beschäftigte über steigenden Lohn informieren.
- Die Mitteilung muss dem Arbeitnehmer **spätestens an dem Tag** in Schriftform mitgeteilt werden, **ab dem sie gelten** (im Falle des Mindestlohns also spätestens am **1. Januar 2026**).

Und die Midi-Jobber?

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Noch bis zum 31.12.2025 befinden sich alle Teilzeitkräfte Ihres Unternehmens, die zwischen 556,01 € und 2.000 € monatlich verdienen, automatisch im sogenannten Übergangsbereich.

Diese Beschäftigten werden auch Midijobber genannt

Ab dem **1.1.2026** trifft diese Bezeichnung auf alle Mitarbeiter zu, die zwischen **603,01 € und 2.000 €** verdienen.

ACHTUNG:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

ACHTUNG:

- Beschäftigte, die aktuell und im kommenden Jahr weiterhin zwischen 556,01 € und 603,01 € monatlich verdienen, werden nach dem Jahreswechsel automatisch zu Minijobbern.
- Damit ändert sich die Beitragsstruktur bei diesen Mitarbeitern grundlegend:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Sozialversicherungspflicht: Die Person wird **sozialversicherungsfrei** (Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung). Es fällt nur noch die Rentenversicherungspflicht (mit Befreiungsmöglichkeit) sowie die pauschale Abgabenlast des Arbeitgebers an.

Abgabenlast: Die Beitragslast für den Arbeitnehmer sinkt signifikant, was zu einem **höheren Netto-Lohn führt**.

Achtung:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Sonderfall Altersteilzeit:

Mitarbeiter, die wegen einer Altersteilzeit im Entgeltbereich zwischen 556,01 € bzw. 603,01 € und 2.000 € liegen, können keine Midijobber sein (BSG, Urteil vom 15.8.2018, Az. B 12 R 4/18).

Meldungen in allen anderen Fällen:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Meldungen:

Meldung	Grund	Datum	Besonderheit
Abmeldung	Wechsel der Beitragsgruppe / Ende des Midijobs	31.12.2025	Grund der Abgabe: 32 (Statuswechsel).
Anmeldung	Beginn des Minijobs	01.01.2026	Neue Beitragsgruppe (0-1-0-0 oder 0-5-0-0).

Wichtig:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Wichtig:

Sie müssen die Beitragsgruppe in der Meldung anpassen.

Ein typischer Wechsel wäre z.B. von **1-1-1-1** (voller SV-Beitrag) auf **6-5-0-0** (Minijob, Arbeitgeber zahlt pauschal).

Und:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Und:

a) Information nach Nachweisgesetz (NachwG)

Die Änderung der Arbeitsbedingungen (neuer **Stundenlohn** zur Einhaltung der 603-€-Grenze oder neuer **Monatslohn**) dem Arbeitnehmer **spätestens am 01.01.2026** in **unterschiedlicher Schriftform** mitteilen.

PLUS:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Und:

b) Information zur Rentenversicherungspflicht (Wichtig!)

Bei einem Wechsel in den Minijob gilt automatisch die **Rentenversicherungspflicht** (mit einem geringen Eigenbeitrag des Arbeitnehmers, ca. 3,6 %).

- Der Mitarbeiter muss über sein **Recht auf Befreiung** von der Rentenversicherungspflicht informiert werden.

By the way:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

By the way:

Minijobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig.

Sie haben aber die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 Sozialgesetzbuch – SGB – VI).

Tun sie das, sind sie bisher darauf festgelegt.

NEU im Laufe 2026 („7 Monate nach Veröffentlichung“):

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

NEU im Laufe 2026:

- Beschäftigte können **Befreiung wieder aufgeben**.
- Schriftlicher od. elektronischer Antrag muss gestellt und Ihnen übergeben werden.

Wichtig:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Wichtig:

- Die Aufhebung ist – entsprechend der Befreiung selbst – nur für die Zukunft möglich.
- Aufhebung der Befreiung erfolgt ohne Erteilung eines förmlichen Bescheids. Ggfs. erfolgt aber Widerspruch (binnen 1 Monat ab Arbeitgebermeldung)
- Zukünftige Befreiung (auch bei Arbeitgeberwechsel) nicht mehr möglich!

Tipp:

Mini- und Midijobber

Was jetzt dringend zu tun ist!

Ein Überblick: Das sind die Abgaben für Minijobber im Jahr 2026

ABGABEART	HÖHE BEI GERINGFÜGIG ENTLOHNTEN MINIJOBBERN	HÖHE BEI KURZFRISTIG BESCHÄFTIGTEN MINIJOBBERN
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13 %	--
Beitrag zur Pflegeversicherung	--	--
Pauschalbeitrag Arbeitgeber zur Rentenversicherung	15 %	--
Beitragsanteil des Minijobbers zur Rentenversicherung,	3,6 % oder keine Abgabe, wenn ein Befreiungsantrag vorliegt	--
Umlage 1 (U1) vss.	1,1 %	1,1 %
Umlage 2 (U2) vss.	0,22 %	0,22 %
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung	je nach Unfallversicherungsträger	je nach Unfallversicherungsträger
Arbeitslosenversicherung	--	--
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %

Mini- und Midijobber

Extra-Tipp:

Bei der Frage, ob die Minijob-Grenze eingehalten wird, kommt es nicht auf jeden einzelnen Monat an, sondern auf den durchschnittlichen Verdienst über ein Zeitjahr.

Sie rechnen also wie folgt:

Mini- und Midijobber

Extra-Tipp:

- Bei der Frage, ob die Minijob-Grenze eingehalten wird, kommt es nicht auf jeden einzelnen Monat an, sondern auf den durchschnittlichen Verdienst über ein **Zeitjahr**.
- Das heißt: Auch wenn in einzelnen Monaten mal 700 oder 800 Euro anfallen, kann weiterhin ein Minijob vorliegen, solange der Jahresdurchschnitt die 603 Euro nicht übersteigt. Aber: Sehr starke Schwankungen vermeiden. UND:

Mini- und Midijobber

Extra-Tipp:

Auch 2026 weder: **Zweimal im Jahr „Doppelverdienst“:**

- Zweimal pro Jahr dürfen Minijobber sogar 1.206 Euro pro Monat verdienen, ohne dass dies die Minijob-Grenze sprengt, und zwar bei unvorhergesehenen Ereignissen, die einen Mehreinsatz erforderlich machen.
- Unvorhergesehen ist zum Beispiel eine Krankheitsvertretung, nicht aber Urlaub, da Urlaub nicht „unvorhergesehen“ kommt.
Dokumentation ist alles!

Aktivrente: Kommt und wirkt

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Steuerbefreiung für Gehälter bis 2.000 Euro pro Monat (Bundesrat soll Gesetz am 19.12.2025 verabschieden):

Voraussetzungen:

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Voraussetzungen:

- Mitarbeiter hat gesetzliche Regelaltersgrenze überschritten UND
 - Es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- Die Steuerbefreiung berücksichtigen Sie als Arbeitgeber bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren.
- Und Sozialversicherung?

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Sozialversicherung?

- In der Kranken- und Pflegeversicherung sind alle Rentner, die eine Tätigkeit über einen Minijob hinaus ausüben, versicherungspflichtig.

Die Beiträge sind von Ihrem Unternehmen und dem Mitarbeiter je zur Hälfte zu tragen.

Die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer (aufgrund der Beschäftigung) hat **Vorrang** vor der Versicherungspflicht als Rentner (aufgrund des Rentenbezugs):

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Beitragspflichten aus der bezogenen **Rente** (abhängig vom Rentenbeginn und der Art der Krankenversicherung, z.B. KVdR oder freiwillig versichert) und dem erzielten **Arbeitsentgelt** bestehen nebeneinander!

Und Rentner als Minijobber?

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Rentner als Minijobber?

... führen für den Mitarbeiter die Pauschalen zur Rentenversicherung (15 %), zur Krankenversicherung (13 %) sowie grundsätzlich eine pauschale Lohnsteuer von 2 % ab.

Der Rentner ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Auch in der Pflegeversicherung ist er nicht versicherungspflichtig.

Achtung:

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Achtung:

Was die Rentenversicherungspflicht angeht, ist das Erreichen der Regelaltersrente entscheidend.

Ist die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, ist der Minijobber rentenversicherungspflichtig, kann sich aber befreien lassen.

Hat der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreicht, besteht Rentenversicherungsfreiheit (im laufenden Beschäftigungsverhältnis tritt RV-Freiheit ein).

Wichtig:

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Wichtig:

Die Aufhebung des Vorbeschäftigungsverbots für Rentner ist noch offen.
Denn sie steht im Rentenpaket 2025.

Gemeint ist:

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Gemeint ist:

Der Gesetzentwurf sieht eine Ergänzung von § 41 Sozialgesetzbuch (SGB) VI vor, wonach Sie mit einem Mitarbeiter, den Sie früher schon einmal beschäftigt haben, einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abschließen können, sofern der Mitarbeiter die gesetzliche Regelaltersgrenze überschritten hat.

Zudem ...

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

Gemeint ist:

Zudem dürfen Sie laut Gesetzentwurf und Gesetzesbegründung mit demselben Mitarbeiter **insgesamt höchstens zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge mit einer Gesamtdauer von höchstens acht Jahren** schließen.

ACHTUNG:

Aktivrente

2.000 Euro für Rentner

ACHTUNG:

Demnach wäre bei sachgrundlosen Altersbefristungen nach zwei Jahren immer eine Unterbrechung erforderlich oder ein veränderter Arbeitsvertrag, z. B. mit veränderter Arbeitszeit oder Vergütung.

Aber – das kann sich noch ändern!

Die neue Entfernungspauschale

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

- Mitarbeiter, die zur Arbeit pendeln – beispielsweise mit dem eigenen Pkw – können eine Pauschale von 0,30 € pro Entfernungskilometer (38 Cent ab 21. Kilometer) als Werbungskosten geltend machen.
- Alternativ kann Ihr Unternehmen seinen Beschäftigten einen Fahrtkostenzuschuss in entsprechender Höhe zahlen, diesen pauschaliert versteuern (15 %) und beitragsfrei belassen.

So berechnen Sie die Pauschale:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

So berechnen Sie die Pauschale:

- Zahl der Arbeitstage des Mitarbeiters x volle Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte x 0,38 € .
- Setzen Sie nur volle Kilometer an. Ein angefangener Kilometer bleibt unberücksichtigt

Das ist die maßgebende Entfernung:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Das ist die maßgebende Entfernung:

Die Entfernungsbestimmung richtet sich nach der Straßenverbindung.
Sie ist unabhängig von dem Verkehrsmittel, mit dem tatsächlich zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gefahren wird.

Tipp:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Tipp:

Bei Fahrten mit einem Kraftfahrzeug dürfen Sie eine **andere als die kürzeste Straßenverbindung** zugrunde legen, wenn diese offensichtlich verkehrsgünstiger ist und vom Arbeitnehmer **regelmäßig** für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte benutzt wird.

Wie entscheiden?

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Eine von der kürzesten Straßenverbindung abweichende Strecke ist verkehrsgünstiger, wenn der Arbeitnehmer die erste Tätigkeitsstätte – trotz gelegentlicher Verkehrsstörungen – meist schneller und pünktlicher erreicht.

Höchstbetrag beachten!

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Die anzusetzende Entfernungspauschale ist in folgenden Fällen auf einen **Höchstbetrag von 4.500 €** im Kalenderjahr begrenzt:

1. Wenn der Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Motorrad, Motorroller, Moped, Fahrrad oder zu Fuß zurückgelegt wird oder:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

2. Für die **Teilnahme an einer Fahrgemeinschaft**, und zwar für die Tage, an denen der Arbeitnehmer seinen eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kraftwagen nicht einsetzt.

Achtung:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Stichwort Fahrgemeinschaften:

Bilden Mitarbeiter Fahrgemeinschaften, setzen Sie bei jedem Teilnehmer die Entfernungspauschale entsprechend der für ihn maßgebenden Entfernungsstrecke an.

Umwegstrecken, insbesondere zum Abholen von Mitfahrern, dürfen nicht in die Entfernungsermittlung einbezogen werden. UND:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Der Höchstbetrag für die Entfernungspauschale von 4.500 € greift auch bei einer **wechselseitigen Fahrgemeinschaft**, und zwar für die Arbeitstage, an denen die Teilnehmer der Fahrgemeinschaft ihren Kraftwagen nicht einsetzen.

Tipp:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Tipp:

Bei wechselseitigen Fahrgemeinschaften kann ein Mitarbeiter den Höchstbetrag von 4.500 € für die Arbeitstage ausschöpfen, an denen er mitgenommen wurde.

Anschließend können Sie die unbegrenzte Entfernungspauschale für die Tage ermitteln, an denen der Arbeitnehmer seinen eigenen Kraftwagen benutzt hat. Beide ...

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Tipp:

Beide Beträge zusammen ergeben die insgesamt anzusetzende Entfernungspauschale.

Machen Sie Beschäftigte, die ihre Fahrtkosten als Werbungskosten ansetzen wollen, darauf aufmerksam. Das wissen viele nicht!

Noch ein Wort zur Pauschalierung:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Noch ein Wort zur Pauschalierung:

Ihr Unternehmen kann die Lohnsteuer für Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte pauschal mit 15 % erheben.

Dafür müssen die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Pauschalierung – Voraussetzungen:

Ihr Unternehmen zahlt die Fahrkostenzuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt. Und:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Pauschalierung – Voraussetzungen:

Ihr Unternehmen zahlt die Fahrkostenzuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt. Und:

Die Zuschüsse übersteigen den Betrag nicht, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann.

Wichtig:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Wichtig:

Bei der Nutzung verschiedener Verkehrsmittel (insbesondere sogenannte Park-&-Ride-Fälle) ist die Höhe der pauschalierbaren Zuschüsse auf die Höhe der als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale beschränkt.

Eine Pauschalierung in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kommt erst dann in Betracht, wenn diese die insgesamt im Kalenderjahr anzusetzende Pauschale, ggf. begrenzt auf maximal 4.500 €, übersteigen.

Achtung Jobticket:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Jobticket:

Erhalten Arbeitnehmer lohnsteuer- und beitragsfreie Jobtickets, muss der entsprechende Wert von der Entfernungspauschale abgezogen werden.

Der Abzugsbetrag entspricht dem Wert der überlassenen Fahrberechtigung oder dem vom Arbeitgeber geleisteten Zuschuss.

Tipp:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Tipp:

Aus Vereinfachungsgründen dürfen Sie als Wert der überlassenen Fahrberechtigung die Aufwendungen Ihres Unternehmens einschließlich Umsatzsteuer ansetzen.

Für Ihre Unterlagen:

Anhebung der Entfernungspauschale

So rechnen Sie richtig

Beispiel: Diese Pauschale fällt bei einem Arbeitsweg von 40 km einfach an

Entfernung einfach Wohnung – erste Tätigkeitsstätte 40 km	Pauschale ab 1.1.2021 bis 31.12.2023	Pauschale ab 1.1.2024 bis 31.12.2025	Pauschale ab 1.1.2026
für die ersten 20 km an 220 Tagen	bei 0,30 € pro Entfernungskilometer: 1.320 €	bei 0,30 € pro Entfernungskilometer: 1.320 €	bei 0,38 € pro Entfernungskilometer: 1.672 €
für die nächsten 20 km an 220 Tagen	bei 0,35 € pro Entfernungskilometer: 1.540 €	bei 0,38 € pro Entfernungskilometer: 1.672 €	bei 0,38 € pro Entfernungskilometer: 1.672 €
Gesamt	2.860 €	2.992 €	3.344 €

EIStAM: Das neue E-Verfahren

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

ALT:

Derzeit werden die Angaben, in welcher Höhe ein Mitarbeiter einen Arbeitgeberzuschuss zu seinen Beiträgen zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung verlangen kann, noch auf dem Papier übermittelt.

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

NEU ab 1.1.2026:

Keine Papierbescheinigungen vom privaten Versicherungsunternehmen des Mitarbeiters mehr.

Versicherer melden für ihre Versicherungsnehmer die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung elektronisch an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt).

Das BZSt wiederum ...

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

NEU ab 1.1.2026:

Das BZSt wiederum stellt Ihnen diese Daten als elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zum Abruf zur Verfügung.

Aber:

Bundesfinanzministerium macht (im Schreiben vom 14.8.2025, GZ: IV C 5 – S 2367/00012/004/033 DOK: COO.7005.100.2.12744842) Vorgaben:

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

NEU ab 1.1.2026:

Ab 1.1.2026 gelten nur noch ELStAM. Folge:

Sie müssen für die Berechnung des Beitragszuschusses die Beiträge der privaten Kranken- und Pflegeversicherung (§ 39 Absatz 4 Nummer 4 Einkommensteuergesetz – EStG) in **der Höhe ansetzen, in der sie in den ELStAM angegeben sind.**

Achtung:

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

Achtung:

Mitarbeiter kann von Ihnen nicht verlangen, dass Sie die Beiträge in einer anderen Höhe berücksichtigen.

Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer Ihnen eine durch das Versicherungsunternehmen ausgestellte (Papier-)Bescheinigung (z.B. die Information im Zusammenhang mit der Datenübermittlung nach § 93c Absatz 1 Nummer 3 AO) vorlegt und dort eine andere Höhe angegeben ist.

Tipp:

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

Tipp:

Teilen Sie Beschäftigten in solchen Fällen mit, dass sie sich an das Versicherungsunternehmen wenden müssen, damit mögliche Fehler korrigiert werden können.

Achtung:

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

Achtung:

Legt der Arbeitnehmer eine vom Finanzamt ausgestellte Papierbescheinigung zum Lohnsteuerabzug (§ 39 Absatz 1 Satz 2 EStG) vor, sind Sie verpflichtet, die dort angegebenen Lohnsteuerabzugsmerkmale anzuwenden.

Übrigens:

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

Übrigens:

Ab dem 1.1.2026 gilt ein **zweijähriger Übergangszeitraum (bis 31.12.2027)** für Fälle, in denen Beiträge für eine private Kranken- und Pflegeversicherung aus technischen Gründen nicht bzw. nur fehlerhaft als Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet werden können.

Folge:

Das neue E-Verfahren

Was sich ändert

Folge:

Dann wird es während des Übergangszeitraumes nicht beanstandet, wenn Sie dem Lohnsteuerabzug eine vom Versicherungsunternehmen in Papierform für das Kalenderjahr ausgestellte Ersatzbescheinigung zugrunde legen (sogenanntes Ersatzverfahren).

Und nun zu den

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beitragsbemessungsgrenze 2026:

- Weil die Löhne und Gehälter zuletzt relativ stark gestiegen sind, steigen nun auch die Beitragsbemessungsgrenzen entsprechend um immerhin **500 € pro Monat in der Renten- und Arbeitslosenversicherung** und **300 € pro Monat in der Kranken- und Pflegeversicherung**.

Die Zahlen:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beitragsbemessungsgrenze 2026:

- Renten und Arbeitslosenversicherung: 8.450 Euro / 101.400 Euro / Jahr
- Gesetzliche Krankenversicherung / Pflege: 5.812,50 / 69.750 Euro
- Versicherungspflichtgrenze: 6.450 Euro/Monat / 77.400 Euro Jahr

Beispiel:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beitragsbemessungsgrenze 2026

Beispiel:

Ein Arbeitsentgelt von 8.450 Euro im Monat ist im Jahr 2026 voll beitragspflichtig, während derzeit nur für 8.050 Euro Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung anfallen.

Folge:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beitragsbemessungsgrenze 2026:

Folge:

Da sich die Beitragssätze nicht ändern, fallen ab 2026 für die Differenz von 400 € folgende Beiträge zusätzlich an:

- Rentenversicherung: $400 \text{ €} \times 18,6 \% = 74,40 \text{ €}$
- Arbeitslosenversicherung: $400 \text{ €} \times 2,6 \% = 10,40 \text{ €}$

Die Gesamtbelastung von 84,80 € pro Monat oder 1.017,60 € pro Jahr tragen Sie und Ihr Mitarbeiter je zur Hälfte.

Pflegeversicherung:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Pflegeversicherung:

Der Beitragssatz zur **Pflegeversicherung** bleibt für das Jahr **2026** stabil bei **3,6 Prozent** des Bruttoeinkommens für Mitglieder mit Kindern.

Für kinderlose Mitglieder ab 23 Jahren gilt auch 2026 weiterhin ein Beitragszuschlag von 0,6 Prozent, womit deren Gesamtsatz **4,2 Prozent** beträgt.

Privatversicherte:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Privatversicherte

Jetzt prüfen, ob privat Krankenversicherte wieder krankenversicherungspflichtig werden – weil ihr aktuelles Gehalt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschreitet (77.400 Euro).

Achtung:

Geplante Gehaltserhöhungen 2026 werden nicht berücksichtigt!

Beispiel:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beispiel:

Ausgangssituation (Jahr 2025):

- Ein Arbeitnehmer ist aufgrund seines Gehalts privat krankenversichert (PKV).
- **Gehalt 2025 (aktuell):** 74.000 Euro pro Jahr (6.166,67 Euro pro Monat).
- **JAEG 2025:** 73.800 Euro pro Jahr.

Status: Der Arbeitnehmer ist versicherungsfrei, da sein Gehalt die JAEG 2025 überschreitet, und somit in der PKV versichert.

ab 1.1.2026:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beispiel:

Situation ab 1. Januar 2026:

Die JAEGB wird auf 77.400 Euro pro Jahr angehoben.

Gehalt 2026 (aktuell, ohne geplante Erhöhungen): 74.000 Euro pro Jahr.

JAEGB 2026: 77.400 Euro pro Jahr.

Status: Das aktuelle Gehalt des Arbeitnehmers (74.000 Euro) liegt nun **unter** der neuen JAEGB 2026 (77.400 Euro). Folge:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Beispiel:

Der Arbeitnehmer wird ab dem 1. Januar 2026 wieder **krankenversicherungspflichtig** in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Sie müssen ihn entsprechend bei einer GKV anmelden. ABER:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

ABER:

Betroffene können Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen und „privat“ bleiben.

Wer sich nicht befreien lassen will, muss seine private Krankenversicherung kündigen, um keine doppelten Beiträge zu zahlen!

Kündigung ist zu Beginn der Krankenversicherungspflicht ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich. Tipp:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Hier kommt Arbeit auf Sie zu ...

Tipp:

- Informieren Sie betroffene Mitarbeiter über die kommende Krankenversicherungspflicht ...
- ... und dass sie nun erneut zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung entscheiden müssen.
- Machen Sie sie dabei darauf aufmerksam, dass eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht und ein Verbleib in der privaten Krankenversicherung meist unwiderruflich sind.

Für Ihre Unterlagen:

Die Sozialversicherungs-Rechengrößen und Mini-/Midijobgrenzen 2026 und 2025

So entwickeln sich die Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft

RECHENGRÖSSE	2026	2025
Bezugsgröße monatlich	3.955,00 €	3.745,00 €
Bezugsgröße jährlich	47.460,00 €	44.940,00 €
Beitragssätze		
RV = Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
AV = Arbeitslosenversicherung	2,6 %	2,6 %
KV = Krankenversicherung	14,6 % + X*	14,6 % + X*
PV = Pflegeversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	noch offen	3,6 %
Beitragszuschlag für Kinderlose	0,6 %	0,6 %
Beitragsabschlag für das 2. bis 5. Kind je	0,25 %	0,25 %
Beitragsbemessungsgrenze		
RV/AV monatlich	8.450,00 €	8.050,00 €
RV/AV jährlich	101.400,00 €	96.600,00 €
KV/PV monatlich	5.812,50 €	5.512,50 €
KV/PV jährlich	69.750,00 €	66.150,00 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze KV		
Allgemeine monatlich	6.450,00 €	6.150,00 €
Allgemeine jährlich	77.400,00 €	73.800,00 €
Besondere monatlich	5.812,50 €	5.512,50 €
Besondere jährlich	69.750,00 €	66.150,00 €
Mindestlohn/Stunde	13,90 €	12,82 €
Minijobgrenze/Monat	603,00 €	556,00 €
Midijobgrenze/Monat	603,01 € bis 2.000,00 €	556,01 € bis 2.000,00 €
*X bezeichnet den kassenindividuellen Zusatzbeitrag. Der durchschnittliche Wert 2025 bei 2,5 % und wird 2026 voraussichtlich steigen.		

SACHBEZUGSWERT ...	2026	2025
... für Verpflegung pro Tag		
Frühstück	2,37 €	2,30 €
Mittagessen	4,57 €	4,40 €
Abendessen	4,57 €	4,40 €
... für Verpflegung pro Monat		
Frühstück	71,00 €	69,00 €
Mittagessen	137,00 €	132,00 €
Abendessen	137,00 €	132,00 €
Gesamt	345,00 €	333,00 €
... für Unterkunft pro Monat bei Belegung mit		
1 Volljährigen	285,00 €	282,00 €
2 Volljährigen	171,00 €	169,20 €
3 Volljährigen	142,50 €	141,00 €
> 3 Volljährigen	114,00 €	112,80 €
1 Jugendlichen/Azubi	242,25 €	239,70 €
2 Jugendlichen/Azubis	128,50 €	126,90 €
3 Jugendlichen/Azubis	99,75 €	98,70 €
> 3 Jugendlichen/Azubis	71,25 €	70,50 €
... für Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt oder einer Gemeinschaftsunterkunft bei Belegung mit		
1 Volljährigen	242,25 €	239,70 €
2 Volljährigen	128,50 €	126,90 €
3 Volljährigen	99,75 €	98,70 €
> 3 Volljährigen	71,25 €	70,50 €
1 Jugendlichen/Azubi	199,50 €	197,40 €
2 Jugendlichen/Azubis	85,50 €	84,60 €
3 Jugendlichen/Azubis	57,00 €	56,40 €
> 3 Jugendlichen/Azubis	28,50 €	28,20 €

Noch ein Wort zu besonderen JAEG:

Besondere JAEGB

Das gilt 2026

Die **besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEGB) 2025** beträgt **66.150 Euro** brutto pro Jahr bzw. 5.512,50 Euro pro Monat.

Neu: 2026 sind es **69.750 Euro**.

Für wen?

Besondere JAEG

Das gilt 2026

Sie gilt für Arbeitnehmer, die bereits am 31. Dezember 2002 aufgrund ihres Einkommens privat krankenversichert waren.

Für diesen Personenkreis bleibt die niedrigere, dynamisierte Grenze bestehen, solange die Voraussetzungen (durchgehend private Krankenversicherung) erfüllt sind.

Womit wir beim Thema Bezugsgröße sind:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Bezugsgröße 2026:

Neu: 47.460 Euro / Jahr – und 3.955 Euro monatlich
(alt: 44.940 Euro / 3.745 Euro)

Wofür wichtig?

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Bezugsgröße 2026:

Überschreitet ein Erwerbsminderungsrentner, der nebenher arbeitet, mit seiner Beschäftigung die jeweilige Hinzuverdienstgrenze, wird das Entgelt auf die Rente angerechnet.

Bei der Berechnung dieser Hinzuverdienstgrenzen spielen die Bezugsgrößen eine wichtige Rolle:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Bezugsgröße 2026:

Überschreitet ein Erwerbsminderungsrentner, der nebenher arbeitet, mit seiner Beschäftigung die jeweilige Hinzuverdienstgrenze, wird das Entgelt auf die Rente angerechnet.

Bei der Berechnung dieser Hinzuverdienstgrenzen spielen die Bezugsgrößen eine wichtige Rolle:

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Bezugsgröße 2026:

1. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung:

Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von $\frac{3}{8}$ der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (monatsdurchschnittlich rund 1.730 €).

Bei diesen Rentnern muss Ihr Unternehmen auch auf den Umfang der Arbeitszeit achten. **Nur Personen, die weniger als 3 Stunden täglich arbeiten können, können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen.**

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Bezugsgröße 2026:

1. Bei einer Rente wegen teilvoller Erwerbsminderung:

Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (monatsdurchschnittlich rund 3.460 €).

Nur Personen, die **mindestens 3, aber weniger als 6 Stunden täglich** arbeiten können, können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen.

Beitragsbemessungsgrenzen, Sozialabgaben und Co.

Bezugsgröße 2026:

Auch hier ist Bezugsgröße wichtig:

Anspruch auf Familienversicherung in der Kranken-/Pflegeversicherung
Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße).

Für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV ausüben, gilt eine Einkommensgrenze in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze.

u.v.m. -> Für Ihre Unterlagen:

THEMA	DAS BEDEUTET KONKRET
Anspruch auf Familienversicherung in der Kranken-/Pflegeversicherung	Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn das Einkommen des Angehörigen in Ost und West 1/7 der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV ausüben, gilt eine Einkommensgrenze in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze.
Beurteilung der Beitragspflicht zur Kranken-/Pflegeversicherung von Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen	Eine Beitragspflicht besteht nur, wenn der monatliche Zahlbetrag (insgesamt) 1/20 der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. = 197,75 €
Mindest-/Höchstjahresarbeitsverdienst in der Unfallversicherung	Die Mindest- und Höchst-Jahresarbeitsverdienstgrenzen in der Unfallversicherung sollen vermeiden, dass es für Unternehmen zu unangemessen geringen oder hohen Zahlungen kommt. Der Mindestjahresarbeitsverdienst beträgt für Versicherte, die zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, 40 % der Bezugsgröße und für Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, 60 % der Bezugsgröße. Der Höchstjahresarbeitsverdienst beträgt das 2-Fache der zum Zeitpunkt des Versicherungsfalles einschlägigen Bezugsgröße.
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung	Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage beträgt für pro Kalendertag den 90. Teil der monatlichen Bezugsgröße. Monatswert in 2026: 1.318,33 €
Sonstige Fälle, bei denen die Bezugsgröße Berechnungsgrundlage ist	Die Bezugsgröße ist Berechnungsgrundlage für <ul style="list-style-type: none"> • die Entschädigung von Ehrenamtlichen, die bei den Versicherungsträgern tätig sind. • die Ermittlung der Freibeträge für Familienangehörige bei der Belastungsgrenze für die Zuzahlungen der Versicherten. • die Berechnung der Beiträge für rentenversicherungspflichtige Pflegepersonen. • die Beitragsberechnung der in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtigen Selbstständigen.

Neue Rechengrößen – und die bAV

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Bietet Ihr Unternehmen Mitarbeitern den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) an, profitiert es ebenso wie die betreffenden Mitarbeiter von **finanzieller Förderung**.

Obendrein können Sie als Entgeltabrechner im Rahmen einer bAV für die **Einsparung von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen** sorgen.

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Die entsprechenden Freibeträge steigen im Jahr 2026 an.

Vorteil: Im Abgaben-Leistungs-Vergleich schneidet die bAV deshalb häufig besser ab als eine Gehaltserhöhung. Vorteil:

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Mitarbeiter haben grundsätzlich Anspruch auf eine bAV, die durch Entgeltumwandlung finanziert wird.

Alle Zusagen können durch Entgeltumwandlung, reine Arbeitgeberbeiträge oder eine Mischform finanziert werden.

Wann besteht 2026 ein Anspruch?

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Wann besteht 2026 ein Anspruch?

- Mitarbeiter haben nur dann Anspruch auf die bAV, wenn sie zu einer **Entgeltumwandlung von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG RV)** bereit sind. Im Kalenderjahr 2026 sind das **4.056 €** (die BBG RV steigt im Jahr 2026 auf 101.400 €).
- Ihre Zuschusspflicht:

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Zuschusspflicht:

Arbeitgeber sind zu einem Zuschuss verpflichtet, wenn die bAV eines Mitarbeiters durch Entgeltumwandlung finanziert wird und der Arbeitgeber dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Zuschuss beträgt **15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge** (§ 23 Abs. 2 Betriebsrentengesetz – BetrAVG).

- Das ändert sich bei den Förderbeträgen:

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Das ändert sich bei den Förderbeträgen:

Seit 2020 kann Ihr Unternehmen im Rahmen einer bAV für einen Geringverdiener einen staatlichen Zuschuss von 30 % des Beitrags erhalten.

Dieser Zuschuss **solte** ab 2026 auf 360 € jährlich angehoben werden. Er bleibt bei 288 Euro. Voraussetzung ist weiterhin grundsätzlich, dass Ihr Betrieb für den Geringverdiener bis 1.200 € pro Jahr in eine betriebliche Altersvorsorge zusätzlich zum Entgelt einzahlt. **ACHTUNG:**

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Achtung:

Bei reiner Entgeltumwandlung ist die Förderung nicht möglich.

Und:

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Und:

Den Förderbetrag erhält Ihr Unternehmen, indem Sie von der abzuführenden Lohnsteuer des Arbeitnehmers die entsprechenden Beträge abziehen und einbehalten.

Was ein Geringverdiener in diesem Zusammenhang ist, sollte ab 2026 neu definiert werden. Das wurde auf 2027 verschoben. Damit gilt:

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Einkommensgrenze Geringverdiener:

Die Grenze, bis zu der ein Arbeitnehmer als Geringverdiener für die bAV-Förderung gilt, beträgt weiterhin **2.575 € pro Monat** (oder 30.900 € pro Jahr).

Maximaler Arbeitgeberbeitrag (gefördert):

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Maximaler Arbeitgeberbeitrag (gefördert):

Ihr Unternehmen kann bis zu **1.200 € pro Jahr** (100 € pro Monat) zusätzlich zum Lohn in die bAV einzahlen, um den staatlichen Zuschuss zu erhalten.

Höhe des staatlichen Zuschusses:

Neue Rechengrößen und bAV

Die wichtigsten Fragen

Höhe des staatlichen Zuschusses:

288 Euro (2026), geplant ab 2027: 360 Euro

Was kommt eigentlich nicht?

Was kommt (Stand heute) nicht?



- Flexibilisierung der Arbeitszeit in Richtung wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit

Was kommt (Stand heute) nicht?



- Flexibilisierung der Arbeitszeit in Richtung wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit
- Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge von Vollzeitkräften bzw. für Prämien bei Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften

Was kommt (Stand heute) nicht?



- Flexibilisierung der Arbeitszeit in Richtung wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit
- Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge von Vollzeitkräften bzw. für Prämien bei Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften
- Vereinfachung und Beschleunigung des Statusfeststellungsverfahrens zur Klärung, ob ein freier Mitarbeiter selbstständig oder Arbeitnehmer ist

Was kommt (Stand heute) nicht?



- Flexibilisierung der Arbeitszeit in Richtung wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit
- Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge von Vollzeitkräften bzw. für Prämien bei Erhöhung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften
- Vereinfachung und Beschleunigung des Statusfeststellungsverfahrens zur Klärung, ob ein freier Mitarbeiter selbstständig oder Arbeitnehmer ist
- Abbau von Schulungs- und Dokumentationspflichten

Was kommt (Stand heute) nicht?



- Abbau von Schulungs- und Dokumentationspflichten
- Entbürokratisierung des Datenschutzes
- Streichung von Schriftformerfordernissen, z.B. für befristete Arbeitsverträge

Diese Urteile wirken 2026 – und wie

Wichtige Urteile

Rückzahlungsklausel

Bundesarbeitsgericht hat Anforderungen drastisch erhöht (Urteil vom 2.7.2025, 10 AZR 162/24).

Nach gefestigter Rechtsprechung dürfen Sie eine Sonderzahlung nach der Kündigung nur dann zurückverlangen, wenn

- Sie die Rückzahlung vorab vereinbart haben und
- die Zahlung allein der Belohnung von Betriebstreue dient.

BAG stellt klar:

Wichtige Urteile

Rückzahlungsklausel

BAG stellt klar:

Ist die Zahlung (auch) eine Vergütung für geleistete Arbeit, benachteiligt jede Rückzahlungsklausel die Mitarbeiter unangemessen und hält einer AGB-Kontrolle nicht stand.

Tipp:

Wichtige Urteile

Rückzahlungsklausel

Nach der Rechtsprechung gilt Ihre Sonderzahlung zumindest auch als Vergütung für geleistete Arbeit, wenn

die Sonderzahlung einen wesentlichen Teil des Jahresgehalts des betreffenden Mitarbeiters ausmacht, d. h. sie beträgt mehr als ein Bruttomonatsgehalt oder

Teilzeitkräfte eine anteilige Zahlung erhalten oder

Sie die Sonderzahlung für Zeiten ohne Entgeltanspruch (z. B. lange Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit) anteilig kürzen oder ...

Wichtige Urteile

Rückzahlungsklausel

oder

Mitarbeiter im ersten und/oder letzten Beschäftigungsjahr nur eine anteilige Zahlung erhalten.

In all diesen Fällen wurde eine Stichtags- oder Rückzahlungsklausel einer AGB-Kontrolle also nicht standhalten

Wichtige Urteile

Teilzeitkräfte

Mehrarbeitszuschläge wie Vollzeitkräfte (zuletzt: BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23)

- > rückwirkender Anspruch!
- > Ausschlussfristen und Verjährung prüfen!

Wichtige Urteile

Equal Pay

Wer sich benachteiligt fühlt, darf sich mit bestverdienendem Kollegen vergleichen (zuletzt: BAG, Urteil vom 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24))

Ihre Mitarbeiter haben nun zwei Möglichkeiten, mehr Geld wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung zu fordern:

Wichtige Urteile

Equal Pay

Die Mitarbeiter können ihre Forderung wahlweise auf einen vergleichbaren Mitarbeiter des anderen Geschlechts mit höherem Gehalt

oder

das Mediangehalt der vergleichbaren Mitarbeiter des anderen Geschlechts beziehen, über das Sie als Arbeitgeber nach dem Entgelttransparenzgesetz zur Auskunft verpflichtet sind.

Wichtig:

Wichtige Urteile

Equal Pay

Ab 7.6.2026 gilt die Entgelttransparenzrichtlinie!

Jetzt prüfen:

Wichtige Urteile

Equal Pay

Jetzt prüfen:

Gibt es ein Vergütungssystem (Pflicht nach Art. 4 Abs. 1

EntgTranspRL):

- Dieses muss gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleisten.
- Gehaltsunterschiede müssen auf geschlechtsneutralen Kriterien wie Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen beruhen.

Wichtige Urteile

Equal Pay

Jetzt prüfen:

Gibt es bereits eine diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur?

Dazu können Sie sich an einen Tarifvertrag anlehnen oder eigene objektive und geschlechtsunabhängige Vergütungskriterien festlegen. Überlegen Sie auch, wie Sie abweichende Gehälter zeitnah anpassen können.

Wichtige Urteile

Equal Pay

Jetzt prüfen:

Gibt es Pläne für Führungskräftebildungen?

Schulen Sie also Ihre Führungskräfte, damit diese Ihre Gehaltskriterien beachten und jede Gehaltserhöhung nachvollziehbar dokumentieren.

-> Mit einem besseren Verhandlungsgeschick, pauschal behaupteten besseren Leistungen oder der historischen Gehaltsentwicklung können Sie Abweichungen nicht rechtfertigen.

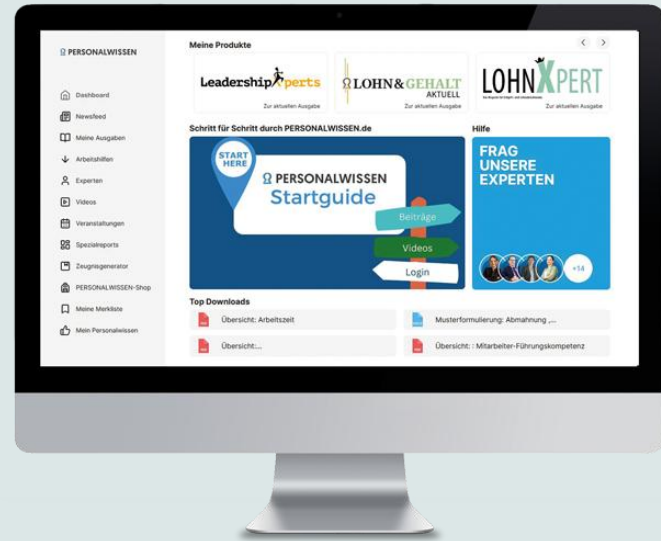
Ihr exklusives Webinar-Angebot

- ✓ **GRATIS 1:** Spezial-Ratgeber "Steuer-Update 2026"
- ✓ **GRATIS 2:** Spezial-Ratgeber „10 wichtige Checklisten für Ihre Arbeit im Lohnbüro“
- ✓ **GRATIS 3:** Spezial-Ratgeber „Sachbezugswerte“
- ✓ **GRATIS 4:** Spezial-Ratgeber „25 Musterformulare für Minijobber und Aushilfen“
- ✓ **GRATIS 5:** Spezial-Ratgeber „Die 33 besten Zugaben für Ihre Mitarbeiter“
- ✓ **GRATIS 6:** Spezial-Ratgeber „Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – eAU“
- ✓ **GRATIS 7:** Die Präsentations-Folien aus dem Live-Webinar „Neues Jahr, neue Regelungen“



Ihr exklusives Webinar-Angebot

Inklusive:

- ✓ **Service #1: Onlinebereich:** Profitieren Sie von unseren Mustern, Checklisten und Übersichten, die Ihnen den Arbeitsalltag erleichtern sowie von unserem Ausgabenarchiv.
- 
- ✓ **Service #2: Redaktionsservice: Sofortige Antworten auf Ihre individuellen Fragen:** Sie können Chefredakteurin Britta Schwalm per E-Mail kontaktieren und erhalten eine zuverlässige Antwort.



JETZT ANFORDERN: https://lpm.personalwissen.de/1/11103/lga_webinarangebot/

Ihre Fragen bitte!



Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!