KALENDERWOCHE 43–44|2026

LOHN & GEHALT AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher



TOP-THEMA

VERSICHERUNGSPFLICHT

Kürzlich wurden die neuen – stark erhöhten – Jahresarbeitsentgeltgrenzen (JAEGen) veröffentlicht. Ab 2027 arbeiten Sie mit 3 anstatt mit 2 JAEGen. Die Werte entscheiden darüber, wer privat versichert bleibt bzw. versicherungspflichtig wird. Seite 6 und 7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

- Muster & Vorlagen,
- aktuelle Arbeitshilfen und
- das komplette Archiv.

www.personalwissen.de/login

ENTGELT-EXTRAS

Vermögensbeteiligungen für Mitarbeiter an Unternehmen sind in bestimmten Grenzen lohnsteuer- und beitragsfrei. Das gilt allerdings nur, wenn davon alle Mitarbeiter ohne Ausnahme profitieren. Seite 3

GUTSCHEINE

Gutscheine für Mitarbeiter können abgabenfrei bleiben. Allerdings gelten hierfür einige Voraussetzungen. Ein aktuelles Urteil zeigt eine Vorgabe auf, an die Sie bisher vielleicht noch gar nicht gedacht haben. Seite 3

AKTUELLES URTEIL

Haben Sie den Verdacht, dass ein krankgeschriebener Mitarbeiter „blaumacht“, sollten Sie nachhaken. Doch was kann den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern und was nicht? Seite 10

PERSONALWISSEN



„Rein oder raus? Das sollten Sie jetzt kontrollieren“

Liebe Leserin, lieber Leser,

ein Jahreswechsel ist nicht nur für Entgeltabrechner wie Sie spannend, sondern auch für Mitarbeiter – insbesondere für diejenigen, die gut verdienen. Diese Beschäftigten sind am stärksten betroffen von der besonders gravierenden Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenzen 2027, die kürzlich veröffentlicht wurden. Mitarbeiter, die nun automatisch wieder krankenversicherungspflichtig werden, können sich befreien lassen – allerdings mit weitreichenden Konsequenzen. Manch ein Mitarbeiter ist vielleicht sogar froh über die Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung. Denn die Beiträge in der privaten Krankenversicherung (PKV) werden einkommensunabhängig immer weiter angehoben. Bei einem Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung muss die PKV allerdings rechtzeitig gekündigt werden, sonst zahlt der Beschäftigte doppelt. Prüfen Sie all diese Fragen am besten in den nächsten Wochen mit den betroffenen Beschäftigten. Im Schwerpunktthema auf den Seiten 6 und 7 erfahren Sie, wie Sie dabei vorgehen und welche Fristen zu beachten sind. Nicht nur die Unternehmensleitung wird es Ihnen danken. Auch die Mitarbeiter werden sich über Ihre Unterstützung freuen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre



Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

AKTUELLE ENTSCHEIDUNGEN

3 Mitarbeiterbeteiligung: Wie Ihr Unternehmen Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit sicherstellt

Vorsicht: So werden Gutscheine zur Abgabenfalle

NEUE VORGABEN

4–5 Förderung und Abgabenfreiheit: Warum die betriebliche Altersvorsorge ab 2027 für Arbeitgeber und Mitarbeiter noch attraktiver wird

TOP-THEMA

6–7 Gesetzlich oder privat? Kalkulieren Sie schon jetzt mit den Jahresarbeitsentgeltgrenzen für 2027

NEUE RECHENGRÖSSEN

8 So arbeiten Sie ab dem 1.1.2027 mit den neuen Beitragsbemessungsgrenzen

LESERFRAGEN

9 Dürfen wir unsere schwangere Mitarbeiterin bezahlt von der Arbeit freistellen?

Ist das einmalige Überschreiten der 603-€-Grenze bei unserem Minijobber noch gelegentlich?

AKTUELLES

10 AU-Bescheinigung: Eine Krankschreibung über 26 Tage erschüttert den Beweiswert nicht

Wie Sie die neuen Bezugsgrößen ab 1.1.2027 anwenden

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnrag.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 35 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Lohn & Gehalt aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Abuhumed – alle AdobeStock

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

Mitarbeiterbeteiligung: Wie Ihr Unternehmen Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit sicherstellt

Vermögensbeteiligungen für Mitarbeiter an Unternehmen sind nach § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG) in bestimmten Grenzen lohnsteuer- und beitragsfrei. Das gilt allerdings nur, wenn davon alle Mitarbeiter ohne Ausnahme profitieren (Finanzgericht (FG) Düsseldorf vom 23.7.2026 - 8 K 12/22 H(L)).

Ein Unternehmen unterhielt für seine Beschäftigten ein konzernweites Aktienprogramm. Dabei konnten die Beschäftigten einen Teil ihres Entgelts in Vorzugsaktien investieren und erhielten hierauf einen Bonus in Form weiterer Aktien, die nach dreijähriger Sperrfrist unverfallbar wurden. Die Arbeitgeberin behandelte die daraus resultierenden geldwerten Vorteile als lohnsteuerfrei. Vom Teilnehmerkreis ausgeschlossen waren Beschäftigte mit ruhendem Arbeitsverhältnis, geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung versagte das Finanzamt die Lohnsteuerbefreiung. Die Begründung: Die Mitarbeiterbeteiligung habe nicht allen Arbeitnehmern des Unternehmens offengestanden. Das Unternehmen klagte, scheiterte damit aber vor dem FG. Die Revision zum Bundesfinanzhof (BFH) wurde zugelassen und ist unter dem Az. VI R 12/26 anhängig.

So bleibt die Beteiligung abgabenfrei

Seit 2024 können Arbeitgeber Mitarbeitern Beteiligungen im Wert von jährlich bis zu 2.000 € lohnsteuer- und beitragsfrei überlassen. Möglich sind Aktien, GmbH-Anteile oder stille Beteiligungen, die Beschäftigte kostenlos oder verbilligt erhalten. Voraussetzung nach dem Fondsstandortgesetz ist, dass es sich um eine Beteiligung am Arbeitgeberunternehmen handelt. Außerdem muss die Beteiligung allen Arbeitnehmern offenstehen, die ein Jahr oder länger beim Arbeitgeber beschäftigt sind.

Aktienoptionen: Wann fließt der Vorteil zu?

Aktienoptionen verbriefen für den Käufer das Recht, an einem bestimmten Tag zu einem bestimmten Preis Aktien eines Unternehmens zu erwerben (Call-Option) oder zu veräußern (Put-Option). Die unentgeltliche oder verbilligte Gewährung von Arbeitnehmer-Aktienoptionen führt zum Zeitpunkt der Ausübung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Bei Auseinanderfallen von Optionsausübung und Gutschrift der Aktien im Depot des Arbeitnehmers erhält der Mitarbeiter den geldwerten Vorteil an dem Tag, an dem die Aktien aus dem Depot Ihres Unternehmens oder des Dritten ausgebucht und in das Depot des Arbeitnehmers eingebucht werden. Eine Ausnahme gilt bei der sogenannten Exercise- and Sell-Ausübungsvariante. Hier erfolgt der Zufluss des geldwerten Vorteils bereits zum Zeitpunkt der Ausübung des Optionsrechts.

ACHTUNG

Die meisten Entgelt-Extras muss Ihr Unternehmen zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt zahlen, damit sie lohnsteuerfrei bleiben. Das gilt etwa für Gutscheine im Rahmen der Freigrenze von 50 €. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bleiben auch dann lohnsteuerfrei, wenn sie per Entgeltumwandlung finanziert werden.

Vorsicht: So werden Gutscheine zur Abgabenfalle

Gutscheine für Mitarbeiter sind ideal zur Motivation: Sie können wie Geld verwendet werden und dabei abgabenfrei bleiben. Allerdings müssen Arbeitgeber für die Abgabenfreiheit jede Menge Voraussetzungen erfüllen. Ein aktuelles Urteil zeigt eine Vorgabe auf, an die Sie bisher vielleicht noch gar nicht gedacht haben (Sächsisches Finanzgericht (FG), Urteil vom 11.12.2025, Az. 8 K 484/24).

Für Warengutscheine, die Ihr Unternehmen Mitarbeitern überlässt, dürfen Sie die Sachbezugsfreigrenze von 50 € pro Mitarbeiter und Monat anwenden. Wichtigste Voraussetzung hierfür ist aber: Der Gutschein muss ein Sachbezug sein. Wann das beispielsweise nicht der Fall ist, zeigt die gerade veröffentlichte Entscheidung des FG Sachsen. Im Streitfall zahlte ein Arbeitgeber für seine Mitarbeiter monatlich Beträge auf ein Prämienkonto ein, das bei einem Dienstleister geführt wurde. Die begünstigten Arbeitnehmer konnten das Guthaben ansparen und bei einer begrenzten Zahl von Handelspartnern gegen Zielgutscheine eintauschen. Der Arbeitgeber behandelte die monatlichen Einzahlungen als Gutscheine und steuerfreie Sachbezüge. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung wurde dies beanstandet: Die Einzahlungen des Arbeitgebers seien eine Geldleistung, auf die die Sachbezugsfreigrenze nicht angewendet werden konnte. Entscheidend für diese Einschätzung war, dass die Guthaben Mitarbeiter zunächst nicht unmittelbar zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigten. Gegen das Urteil ist seit 20.4.2026 eine Revision beim Bundesfinanzhof (BFH) anhängig. Sobald es hierzu etwas Neues gibt, erfahren Sie davon in „Lohn & Gehalt aktuell“.

Förderung und Abgabenfreiheit: Warum die betriebliche Altersvorsorge ab 2027 für Arbeitgeber und Mitarbeiter noch attraktiver wird

Bietet Ihr Unternehmen Mitarbeitern den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) an? Dann kann es – ebenso wie die betreffenden Mitarbeiter – von finanzieller Förderung und steuerlichen Freibeträgen profitieren. Die gute Nachricht ist: Die Grenzen für lohnsteuer- und beitragsfreie Leistungen sowie die Förderung für Arbeitgeber steigen im Jahr 2027 an. Hier erfahren Sie, wie Sie im kommenden Jahr dafür sorgen, dass Ihr Unternehmen und Ihre Kollegen optimal von einer betrieblichen Altersvorsorge profitieren.

Im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge gibt es mehrere Modelle, die effektiver und kostengünstiger sind als Angebote im Bereich der privaten Vorsorge. Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung wird außerdem steuerlich gefördert. Auch Sozialversicherungsbeiträge lassen sich einsparen. Im Beitrags-Leistungs-Vergleich schneidet die bAV deshalb häufig besser ab als eine Gehaltserhöhung.

Diese Möglichkeiten gibt es

Wünscht ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens eine Absicherung im Wege der bAV, müssen Sie zunächst klären, welcher der 5 Durchführungswege der richtige ist. Welche Alternative Ihr Unternehmen anbietet, liegt grundsätzlich im Ermessen der Unternehmensleitung. Ausnahme: Der Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag machen hier Vorgaben.

1. **Direktversicherung:** Bei einer Direktversicherung handelt es sich um eine Versicherung auf das Leben des Arbeitnehmers. Ihr Unternehmen schließt die Versicherung bei einem inländischen oder ausländischen Versicherungsunternehmen ab und gilt als Versicherungsnehmer. Der jeweilige Mitarbeiter und seine Angehörigen bzw. Hinterbliebenen sind die Bezugsberechtigten.
2. **Pensionskasse:** Eine Pensionskasse ist eine Versorgungseinrichtung, die für einen Betrieb, einen Konzern oder eine Gruppe von Betrieben gegründet wurde. Sie ähnelt einer Lebensversicherung. Ihr Unternehmen als Arbeitgeber leistet – unter Umständen zusammen mit anderen Unternehmen – Beiträge, aus denen später die Betriebsrenten finanziert werden. Der Versorgungsanspruch des Mitarbeiters besteht direkt gegenüber der Pensionskasse.
3. **Pensionsfonds:** Wie bei den Pensionskassen handelt es sich bei Pensionsfonds um selbstständige Versorgungseinrichtungen, die für den Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge durchführen. Bei einem Firmenwechsel kann der Mitarbeiter auch diese Alternative der bAV mitnehmen, da seine Ansprüche direkt gegenüber dem Pensionsfonds bestehen.
4. **Unterstützungskasse:** Bei einer Unterstützungskasse handelt es sich um eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die als Stiftung, als GmbH oder als eingetragener Verein auftreten kann. Diese führt die betriebliche Altersvorsorge für einen oder für mehrere Arbeitgeber durch. Ihr Unternehmen zahlt Beiträge für die entsprechenden Mitarbeiter ein. Die Beschäftigten erwerben dabei keine Ansprüche gegen die Unterstützungskasse, sondern gegen Ihren Betrieb.
5. **Direktzusage:** Bei der Direktzusage verpflichtet sich Ihr Unternehmen, den Mitarbeitern (oder auch deren Angehörigen) Versorgungsleistungen zu gewähren. Träger der Versorgung ist Ihr Unternehmen selbst. Zur Finanzierung der Leistungen bildet es sogenannte Pensionsrückstellungen, die in der Bilanz ausgewiesen werden. Diese Rückstellungen sind für Ihren Betrieb steuerfrei. Die Mitarbeiter haben ihre Ansprüche direkt gegen Ihr Unternehmen. Gegen eine mögliche Insolvenz muss sich Ihr Betrieb auf Gegenseitigkeit rückversichern.

Wer zahlt die Beiträge?

Unabhängig vom Durchführungsweg müssen regelmäßig Beiträge eingezahlt werden. Für die Finanzierung dieser Beiträge existieren verschiedene Möglichkeiten:

1. **Entgeltumwandlung:** Der Mitarbeiter trägt die Beiträge durch Entgeltumwandlung selbst. Das bedeutet: Ein Teil des Entgelts wird zur sogenannten Anwartschaft auf Betriebsrente. Beispiel: Ein Mitarbeiter verzichtet auf sein Weihnachtsgeld. Der jeweilige Betrag fließt in die bAV.
2. **Eigenbeiträge:** Die bAV kann durch Eigenbeträge des Mitarbeiters ohne Entgeltumwandlung finanziert werden. Beispiel: Ein Mitarbeiter zahlt aus eigener Tasche die Beiträge zu einer Direktversicherung.
3. **Arbeitgeberbeiträge:** Ihr Unternehmen kann die Beiträge schließlich auch selbst übernehmen, z. B. anstelle einer Gehaltserhöhung. Nur bei dieser Finanzierungsvariante ist die zusätzliche Förderung für Geringverdiener möglich.

Freibeträge: So können Sie sparen

In der Tabelle auf der gegenüberliegenden Seite finden Sie die aktuellen Lohnsteuer- und Beitrags-Freibeträge für 2027. Das jeweilige Volumen ist ein Jahresfreibetrag. Werden die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge monatlich geleistet, kann der Freibetrag in gleichmäßige monatliche Teilbeträge aufgeteilt werden. Stellt sich vor Ablauf des Kalenderjahres heraus (beispielsweise bei Beendigung des Dienstverhältnisses), dass die Steuerbefreiung im Rahmen der monatlichen Teilbeträge nicht in vollem Umfang ausgeschöpft wird? Dann ist eine ggf. vorgenommene Besteuerung der Beiträge – spätestens bis zur Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung – rückgängig zu machen. Oder der monatliche Teilbetrag ist künftig so zu bemessen, dass der Höchstbetrag ausgeschöpft wird.

Folgende Beiträge bleiben im Jahr 2027 lohnsteuerfrei und beitragsfrei

DIREKTVERSICHERUNG, PENSIONSKASSE, PENSIONSFONDS		
Lohnsteuerfrei	**Beitragsfrei zur Sozialversicherung**	**Versteuerung bei Auszahlung**
Direktversicherung, Pensionsfonds und kapitalgedeckte Pensionskassen: jährlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West. Das heißt im Jahr 2027: 8.496 € bleiben lohnsteuerfrei.	Keine Beiträge zur Sozialversicherung für einen jährlichen Betrag von bis zu 4 % der BBG RV West. Das heißt im Jahr 2027: 4.284 €. Umlagefinanzierte Pensionskasse: kein Arbeitsentgelt, soweit Steuerfreiheit besteht und es sich um eine zusätzliche Zahlung zum Lohn handelt.	Auszahlungen muss der (ehemalige) Mitarbeiter voll versteuern und daraus zur KV/PV auch Beiträge zahlen, soweit der Freibetrag überschritten wird.
DIREKTZUSAGE UND UNTERSTÜTZUNGSKASSE AB 2027		
Versteuerung	**Beiträge zur Sozialversicherung**	**Versteuerung bei Auszahlung**
Steuerfreie Rückstellung (Direktzusage) oder Zuwendung (Unterstützungskasse) durch den Arbeitgeber, ohne Zufluss beim Mitarbeiter.	Bei Entgeltumwandlung keine Beiträge zur Sozialversicherung für einen jährlichen Betrag von bis zu 4 % der BBG RV West. Das heißt im Jahr 2027: 4.284 €.	Auszahlungen muss der (ehemalige) Mitarbeiter voll versteuern, abzüglich eines Versorgungsfreibetrags und Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag. Außerdem fallen KV/PV-Beiträge an (wie bei Direktversicherung etc.).

Neuer Arbeitgeber? Der ganze Betrag gilt erneut

Den gesamten Jahresfreibetrag kann ein Mitarbeiter auch dann in vollem Umfang beanspruchen, wenn das Dienstverhältnis nicht während des ganzen Kalenderjahres besteht oder wenn Beiträge nur während eines Teils des Kalenderjahres geleistet werden. Bei einem Arbeitgeberwechsel darf der Mitarbeiter den gesamten Höchstbetrag erneut in Anspruch nehmen. Das gilt auch dann, wenn er diesen bei der vorherigen Beschäftigung schon ausgeschöpft hat. Die mehrfache Inanspruchnahme des steuerfreien Volumens ist dagegen ausgeschlossen, wenn ein Arbeitnehmer beim selben Arbeitgeber im Kalenderjahr mehrmals für kürzere Zeiträume jeweils in einem neuen Dienstverhältnis steht.

Wann besteht ab 1.1.2027 ein Anspruch?

Mitarbeiter haben Anspruch auf eine bAV. Das gilt allerdings nur, wenn sie zur Umwandlung ihres Entgelts in Beiträge zur bAV bereit sind. Möglich ist die Umwandlung bis zu einem Betrag von jährlich 4 % der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG RV). Die BBG RV steigt zum 1.1.2027 erheblich an. Sie wird ab 1.1.2027 jährlich auf 106.200 € angehoben. 4 % von 106.200 € sind 4.248 €. Mitarbeiter können im Jahr 2027 also bis zu 4.248 € (monatlich 354 €) ihres eigenen Entgelts in eine betriebliche Altersvorsorge einzahlen.

Denken Sie an den Zuschuss

Bei einer Entgeltumwandlung ist Ihr Unternehmen zu einem Zuschuss verpflichtet, wenn die bAV eines Mitarbeiters durch Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds finanziert wird. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss beträgt 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (§ 23 Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)).

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoarbeitslohn von 4.200 € monatlich wird in 2027 erstmals in einer kapitalgedeckten Pensionskasse versichert. Er finanziert den monatlichen Beitrag von 100 € durch Entgeltumwandlung. Das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt vermindert sich durch die Entgeltumwandlung auf 4.100 €. Ihr Unternehmen spart den Arbeitgeberanteil an den Beiträgen ein und muss zusätzlich einen Zuschuss von 15 € monatlich (15 % von 100 €) in die Pensionskasse einzahlen. Der Gesamtbeitrag von 1.380 € im Kalenderjahr (115 € x 12) bleibt lohnsteuerfrei (Höchstbetrag 2027: 8.496 €) und beitragsfrei (Höchstbetrag 2027: 4.248 €).

Arbeitgeberfinanziert? So steigt Ihre Förderung

Wenn eine bAV (auch) durch Ihr Unternehmen finanziert wird, kann es eine staatliche Förderung beziehen. Das gilt allerdings nur bei einer bAV für Geringverdiener. Was ein Geringverdiener in diesem Zusammenhang ist, wird ab 2027 neu definiert. Die monatliche Einkommensgrenze wird dynamisch auf 3 % der jährlichen BBG RV festgelegt (2027: 106.200 monatlich 8.496 €). Damit darf für die Förderung ein Mitarbeiter im Jahr 2027 bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum 3.186 € nicht überschreiten. Bei täglicher Lohnzahlung sind es 106,20 € und bei wöchentlicher 743,40 €. Ihr Unternehmen muss einen Mindestbeitrag von 240 € jährlich leisten. Ab dem 1.1.2027 steigt der maximal förderfähige Arbeitgeberbeitrag auf 1.200 € jährlich, das heißt 100 € monatlich. Ihr Betrieb kann daraus einen Förderbetrag von 30 % erhalten, das heißt 360 €. Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

Gesetzlich oder privat? Kalkulieren Sie schon jetzt mit den Jahresarbeitsentgeltgrenzen für 2027

Kürzlich wurden die neuen – besonders stark erhöhten – Jahresarbeitsentgeltgrenzen für 2027 veröffentlicht. Zudem arbeiten Sie ab dem kommenden Jahr mit 3 anstatt mit 2 Jahresarbeitsentgeltgrenzen. Die neuen Zahlen sind für Sie und die Mitarbeiter Ihres Unternehmens spannend: Die Werte entscheiden darüber, wer aus der Belegschaft privat versichert bleiben kann und wer automatisch versicherungspflichtig wird. Prüfen Sie anhand des folgenden Beitrags, wie sich die neuen Zahlen auf Ihre Entgeltabrechnung auswirken. Und vor allem: Informieren Sie die betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig.

Die besondere und die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) werden 2027 jeweils angehoben. Hinzu kommt eine neue Jahresarbeitsentgeltgrenze für Mitarbeiter, die am 31.12.2026 bereits privat versichert sind und dies bei regulärer Anhebung der Grenze bleiben würden. Die neue allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2027 resultiert aus der regulären Anpassung an die Lohnentwicklung plus einer gesetzlichen Sonderanhebung um zusätzliche 300 € pro Monat (3.600 € im Jahr) aus dem GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz.

Konkret gibt es ab dem 1.1.2027 folgende Grenzen:

1. Die Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die allgemeine JAEG nach § 6 Abs. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) V gilt für alle bisher bereits gesetzlich Krankenversicherten (GKV-Mitglieder) – gleichgültig, ob es sich dabei um Pflichtmitglieder oder freiwillige Mitglieder handelt. Diese Grenze müssen Sie außerdem für sämtliche zukünftigen GKV-Mitglieder anlegen. Diese Grenze wird im Jahr 2027 zusätzlich zur jährlichen Anpassung an die Lohn- und Gehaltsentwicklung einmalig um 3.600 € erhöht und beträgt 84.150 € (7.012,50 € monatlich).

2. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze

Die besondere JAEG des § 6 Abs. 7 SGB V ist für alle Arbeitnehmer relevant, die am Stichtag „31.12.2002“ wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze privat krankenversichert waren. Das bedeutet nicht, dass diese Verhältnisse durchgehend bis zum heutigen Tag bestanden haben müssen. Diese Grenze wird zum 1.1.2027 neben der jährlichen Anpassung nicht zusätzlich angehoben. Sie beträgt ab 1.1.2027 72.900 € (6.075 € monatlich).

3. Eine neue besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 8 SGB V)

Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2026 aufgrund des Überschreitens der regulären Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert sind, ist für das Jahr 2027 auch eine reguläre Grenze ohne zusätzliche Erhöhung maßgeblich. Sie beträgt 80.550 € (6.712,50 € monatlich). Um den Wiedereintritt in die Krankenversicherungspflicht abzuwehren, genügt die Überschreitung dieser Grenze.

Um diese Themen geht es zum Jahreswechsel

Im kommenden Jahr werden einige Beschäftigte, die bisher privat oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert waren, zum Jahreswechsel versicherungspflichtig. Die Hürde für gesetzlich versicherte Mitarbeiter, neu in eine private Krankenversicherung zu wechseln, ist außerdem zum Jahresbeginn 2027 besonders hoch. Für all diese Beschäftigten ist es besonders wichtig, rechtzeitig von Ihnen informiert zu werden. Rechnen Sie deshalb anhand der neuen Größen jetzt schon einmal nach.

ACHTUNG

Bis Ende des Jahres muss der Bundesrat die Werte offiziell absegnen. Voraussichtlich wird es keine Änderungen mehr geben.

Stellen Sie rechtzeitig die Weichen

Spätestens Ende 2026 prüfen Sie, ob Mitarbeiter ab dem 1.1.2027 erstmals oder immer noch versicherungsfrei sind und in eine private Krankenversicherung wechseln oder dort versichert bleiben können. Ab dem nächsten Jahr sind Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, wenn ihr aktuelles regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die JAEG 2026 übersteigt UND sie voraussichtlich auch im Jahr 2027 mit ihrem Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Grenze für 2027 liegen.

ACHTUNG

Bei Mitarbeitern, die bereits privat versichert sind, setzen Sie dabei die neue besondere (80.550 €) oder die bisherige besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (72.900 €) an. Für Mitarbeiter, die ab 1.1.2027 neu in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei werden, setzen Sie die besonders erhöhte allgemeine Grenze (84.150 €) an.

Sämtliche Arbeitnehmer, die bisher in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei waren, werden ab 1.1.2027 versicherungspflichtig, wenn sie mit ihrem regelmäßigen Jah-

resverdienst die für das Jahr 2027 geltende allgemeine, besondere oder neue besondere JAEG nicht (mehr) überschreiten.

So berechnen Sie das Entgelt für die JAEG

Welche Entgeltbestandteile zählen für die Versicherungspflicht? Ein Urteil, das wichtige Antworten auf diese Frage liefert, finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/lga26297.

Kündigung der privaten Versicherung?

Mitarbeiter, die privat versichert sind, aber wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung werden, müssen die private Versicherung kündigen. Sonst bleiben sie dort – parallel zu ihrer gesetzlichen Versicherung – versichert und beitragspflichtig. Der private Versicherungsvertrag kann ohne Einhaltung von Kündigungsfristen zum Beginn der Krankenversicherungspflicht gekündigt werden, bis zum 31.3. sogar rückwirkend zum Jahresbeginn. Machen Sie die betreffenden Mitarbeiter Ihres Unternehmens darauf aufmerksam. Außer dem Kündigungsschreiben muss eine Mitgliedsbescheinigung der gewählten Krankenkasse als Nachweis über den Wiedereintritt der KV-Pflicht vorgelegt werden.

So melden Sie die Wechsel

Änderungen im Hinblick auf die gesetzliche Krankenversicherung melden Sie auf eine der folgenden Arten:

1. Ende der Versicherungspflicht

Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass ein Mitarbeiter wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze mit seinem Entgelt zum 31.12.2026 aus der Versicherungspflicht ausscheidet, melden Sie ihn bei seiner bisherigen Krankenkasse aus der Beitragsgruppe 1111 ab. Der Meldegrund lautet „32“.

ACHTUNG

Die Abmeldung wegen Ausscheidens aus der Versicherungspflicht beendet nicht gleichzeitig die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse.

Zusätzlich müssen Sie eine Anmeldung bei der Krankenkasse des Mitarbeiters erstatten. Hierfür verwenden Sie die Beitragsgruppe 9111, wenn der Beschäftigte freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert bleibt. Die Beitragsgruppe 0110 geben Sie an, wenn der Beschäftigte sich privat krankenversichert. Meldegrund ist die „12“.

2. Erneute Versicherungspflicht

Auch bei Wiedereintreten der Versicherungspflicht melden Sie den Beschäftigten beim bisherigen Versicherungsunternehmen mit dem Meldegrund 32 ab. Wenn der Beschäftigte bisher freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert war, verwenden Sie die Beitragsgruppe 9111. Wenn er privat versichert war, geben Sie die Beitragsgruppe 0110 an. Zusätzlich müssen Sie eine Anmeldung bei der Krankenkasse des Mitarbeiters erstatten. Meldegrund ist die „12“, Beitragsgruppe 1111. Bei privat Krankenversicherten ist die KV-Freiheit wegen Altersbegrenzung zu beachten (§ 6 Abs. 3a SGB V).

Weisen Sie auf die Befreiungsmöglichkeit hin

Einige Mitarbeiter werden durch den Anstieg der Jahresarbeitsarbeitsentgeltgrenze automatisch versicherungspflichtig. Diese Beschäftigten können sich von der Versicherungspflicht per Antrag bei ihrer Krankenkasse befreien lassen. Die Befreiung ist allerdings unwiderruflich. Machen Sie Mitarbeiter Ihres Unternehmens auf die Konsequenzen aufmerksam. So haben die Beschäftigten ausreichend Zeit zu überlegen.

Wie Sie eine Befreiung regeln

Tritt bei einem Mitarbeiter die Versicherungspflicht wegen Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder Reduzierung seines Entgelts ein, kann er sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Den Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht darf der Beschäftigte nach § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht (also aktuell bis 31.3.2027) bei seiner Krankenkasse stellen. Die Befreiung gilt dann rückwirkend zum 1.1.2027.

Beispiel: Ein Mitarbeiter wird wegen Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zum 1.1.2027 wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Er kann bis zum 31.3.2027 einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellen. Die Befreiung wird in diesem Fall rückwirkend zum 1.1.2027 wirksam.

Hat der Mitarbeiter bereits Leistungen von seiner gesetzlichen Krankenkasse bezogen, gilt die Befreiung mit Beginn des Kalendermonats, der auf die Antragstellung folgt.

ACHTUNG

Besprechen Sie die geplante Befreiung mit dem Mitarbeiter gründlich. Denn sie hat weitreichende Konsequenzen für ihn. Die Befreiung ist in vielen Fällen unwiderruflich und gilt grundsätzlich auch für alle weiteren Arbeitsverhältnisse. Die Beiträge zu einer privaten Krankenversicherung steigen außerdem mit zunehmendem Alter an. Viele Beschäftigte mit später nur geringem Einkommen (beispielsweise im Rahmen von Teilzeitarbeit, Rente) können sich das im Alter vielleicht nicht mehr leisten. Oft ist ihnen der Weg zurück in die gesetzliche Versicherung jedoch verwehrt.

So arbeiten Sie ab dem 1.1.2027 mit den neuen Beitragsbemessungsgrenzen

Zum 1.1.2027 werden die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) stark angehoben. Bereiten Sie deshalb die Besserverdienenden Ihres Unternehmens schon jetzt auf eine steigende Beitragsbelastung vor. Lesen Sie im nachfolgenden Beitrag, welche Änderungen zum Jahreswechsel konkret auf Ihr Unternehmen und seine Mitarbeiter zukommen.

Die Beitragsbemessungsgrenzen legen als Einkommensobergrenzen fest, bis zu welchem Betrag Sie das Arbeitsentgelt der Mitarbeiter in den einzelnen Versicherungszweigen zur Berechnung der Beiträge heranziehen können. Der Teil des Entgelts, der diese Obergrenze übersteigt, ist nicht mehr beitragspflichtig. Seit dem 1.1.2025 gelten für das gesamte Bundesgebiet einheitliche Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung gelten schon länger einheitliche Grenzen für Ost und West.

ACHTUNG

Im Pflegeneuordnungsgesetz (liegt derzeit als Referentenentwurf vor) ist die Anhebung der BBG der sozialen Pflegeversicherung auf die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung ab 1.1.2027 vorgesehen. Bisher gilt in der gesetzlichen Pflegeversicherung uneingeschränkt die BBG der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 55 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) XI).

Anhebung aller Beitragsbemessungsgrenzen

Im Jahr 2027 steigen sowohl die BBG für die Kranken- und Pflegeversicherung als auch die BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei Mitarbeitern mit höherem Einkommen müssen Ihr Unternehmen und der Beschäftigte bei steigender BBG mit einer höheren Beitragsbelastung rechnen.

Die Beitragsbemessungsgrenzen für 2027

VERSICHERUNGSZWEIG	ZEIT	WEST + OST
Renten-/Arbeitslosenversicherung (RV/AV)	jährlich	106.200 €
	monatlich	8.850 €
Krankenversicherung (KV) (und Pflegeversicherung (PV), falls sich die im Pflegeneuordnungsgesetz vorgesehene Regelung nicht durchsetzt)	jährlich	76.500 €
	monatlich	6.375 €
Pflegeversicherung eventuell geplant	jährlich	84.150 €
	monatlich	7.012,50 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	jährlich	130.800 €
	monatlich	10.900 €

Beispiel: Ein krankenversicherungspflichtiger Mitarbeiter, den Ihr Unternehmen zum 1.1.2026 eingestellt hat, verdient monatlich 6.000 €. Sein Entgelt haben Sie für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bisher nur bis 5.812,50 € monatlich herangezogen. Ab dem 1.1.2027 berechnen Sie die Beiträge sowohl für die Kranken- als auch für die Pflegeversicherung aus dem gesamten Entgelt von 6.000 € monatlich. Für die Berechnung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung legen Sie ebenfalls das gesamte Arbeitsentgelt von 6.000 € zugrunde, da die BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung ohnehin schon darüber lag und auch weiterhin liegt.

Bei der Beitragsberechnung für Teilentgeltzahlungszeiträume gehen Sie von den Kalendertagen (nicht von den Tagen der Entgeltzahlung) und den täglichen Beitragsbemessungsgrenzen (monatliche BBG geteilt durch 30) aus.

So wenden Sie die BBG bei Einmalzahlungen an

Um Beiträge zu errechnen, die für die Einmalzahlung anfallen, addieren Sie diese zunächst zum laufenden monatlichen Entgelt im entsprechenden Zeitraum. Bleibt der Gesamtbetrag unter den BBGen für den jeweiligen Monat, berechnen Sie die Beiträge aus diesem Gesamtentgelt. Wenn die Gesamtzahlung jedoch über der monatlichen BBG liegt, stellen Sie fest, bis zu welchem Betrag die Einmalzahlung nach der anteiligen jährlichen BBG beitragspflichtig ist. Hierfür spielt die monatliche BBG keine Rolle. Sie prüfen vielmehr, welchen Betrag Sie bis zum Zeitpunkt der einmaligen Zuwendung der Versicherungspflicht hätten unterwerfen können. Diesem Betrag stellen Sie das tatsächlich bis zu diesem Zeitpunkt gezahlte beitragspflichtige Entgelt gegenüber.

ACHTUNG

Grundsätzlich berücksichtigen Sie Einmalzahlungen in dem Monat, in dem Sie sie auszahlen. Für diese Regel gilt in den ersten 3 Monaten eines Jahres eine Ausnahme: die sogenannte „Märzklausel“. Danach zählen Einmalzahlungen, die zusammen mit dem laufenden Jahresarbeitsentgelt die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze überschreiten, zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres. Auf die Märzklausel müssen Sie zum kommenden Jahreswechsel immer dann achten, wenn ein Mitarbeiter, der 2026 in Ihrem Unternehmen versicherungspflichtig beschäftigt war, im Zeitraum vom 1.1. bis zum 31.3.2027 eine Einmalzahlung erhält.

„Dürfen wir unsere schwangere Mitarbeiterin bezahlt von der Arbeit freistellen?“

FRAGE

Eine Mitarbeiterin hat uns kürzlich ihre Schwangerschaft mitgeteilt. Unserer Meinung nach ist ihre Sicherheit am Arbeitsplatz nun nicht mehr gewährleistet, da sie teilweise mit gefährlichen Stoffen arbeitet. Dürfen wir selbst ein Beschäftigungsverbot aussprechen? Oder müssen wir auf ein ärztliches Attest warten? Und wie erfährt die Krankenkasse von dem Beschäftigungsverbot – wegen der Entgeltfortzahlung und der Erstattung im U2-Verfahren?

ANTWORT

Nein, Sie dürfen Ihre Mitarbeiterin nicht von vornherein einfach nach Hause schicken. Wenn eine Mitarbeiterin ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitteilt, ist der Arbeitgeber zwar in der Pflicht, die Tätigkeit und die Arbeitsbedingung hinsichtlich einer möglichen unverantwortbaren Gefährdung (beispielsweise im Hinblick auf chemische Gefahrstoffe oder biologische Arbeitsstoffe) zu beurteilen. Ist eine unverantwortbare Gefährdung möglich, muss der Arbeitgeber aber in eigener Verantwortung sofort die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Dabei gilt folgende Reihenfolge:

Schritt 1: Zunächst sind die Arbeitsbedingungen durch Schutzmaßnahmen möglichst umzugestalten.

Schritt 2: Ist Schritt 1 nicht möglich, muss der Arbeitgeber die schwangere Mitarbeiterin auf einen geeigneten anderen Arbeitsplatz umsetzen.

Schritt 3: Erst wenn Schritt 2 ebenfalls nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber die Beschäftigte teilweise oder vollständig von der Arbeit freistellen. Das Unternehmen muss und darf diese Freistellung selbst anordnen. Ein ärztliches Attest ist hierfür nicht nötig.

Die zuständige Krankenkasse benötigt zunächst keine Kenntnis über die Freistellung. Wenn Sie die Erstattung der Entgeltfortzahlung Ihres Unternehmens im U2-Verfahren bei der Krankenkasse der Mitarbeiterin beantragen, geben Sie die entsprechenden Zeiten ja an.

ACHTUNG

Erkrankt Ihre Mitarbeiterin während des Beschäftigungsverbots, ist Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorrangig (Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 13.2.2022, Az. 5 AZR 588/00 und vom 9.10.2002, AZ 5 AZR 443/01). Erkrankt die sie an einem Tag, an dem sie hätte arbeiten sollen, hat sie Anspruch auf Engeltfortzahlung.

„Ist das einmalige Überschreiten der 603-€-Grenze bei unserem Minijobber noch gelegentlich?“

FRAGE

Wir haben zum 1.10.2026 einen geringfügig entlohnten Minijobber eingestellt, der 350 € monatlich verdient. Bleibt es bei seinem Minijobber-Status, wenn er demnächst eine Krankheitsvertretung übernimmt und dadurch in einem Monat zusätzlich 900 € verdient (insgesamt also 1.250 €)?

ANTWORT

Leider funktioniert das nicht. Ihr Mitarbeiter wird zumindest für einen Monat seinen Minijobber-Status verlieren. Überschreitet das Entgelt eines geringfügig entlohnten Minijobbers dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze (im Jahr 2026: 603 €), liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Wenn das Arbeitsentgelt gelegentlich und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, kann der Mitarbeiter ein Minijobber bleiben. Unvorhersehbar ist z. B. Mehrarbeit wegen einer unvorhersehbaren Krankheitsvertretung. Gelegentliches Überschreiten der Verdienstgrenze im Minijob bedeutet: in bis zu 2 Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres. Dabei darf der Minijobber im Kalendermonat des Überschreitens maximal das Doppelte der Minijob-Grenze (im Jahr 2026 sind das noch 1.206 €) verdienen. In Ihrem Fall beträgt das Entgelt des Mitarbeiters in dem Monat, in dem er die Vertretung übernimmt, 1.250 €. Diese Summe liegt über dem zulässigen Betrag. Deshalb gehen Sie zumindest in diesem Monat von Versicherungspflicht aus.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

AU-Bescheinigung: Eine Krankschreibung über 26 Tage erschüttert den Beweiswert nicht

Nicht alle Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) sind absolut wasserdicht. Kommt Ihnen der Verdacht, dass sich ein Mitarbeiter nur ein paar freie Tage organisieren möchte, sollten Sie nachforschen. Doch was kann den Beweiswert einer AU-Bescheinigung erschüttern und was nicht? Ein aktuelles Urteil liefert ein paar Anhaltspunkte (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 27.5.2026, Az. 9 SLa 949/25).

Im Streitfall stritten ein Mitarbeiter und seine Arbeitgeberin bereits längere Zeit über diverse Arbeitgeberkündigungen. Das Unternehmen bot dem Beschäftigten schließlich an, die Vergangenheit ruhen zu lassen und eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Unternehmen zu nutzen. Der Arbeitnehmer antwortete jedoch er sei „mit dem Laden durch". Im Anschluss lieferte er eine AU-Bescheinigung über 26 Tage. Für die Arbeitgeberin war dies Anlass für eine sofortige Entlassung. Der Beweiswert der AU-Bescheinigung sei erschüttert. Die Hausärztin habe mit einer Krankschreibung über einen derart langen Zeitraum gegen die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie verstoßen. Das Gericht sah dies aber anders. Die Krankschreibung verstoße nicht gegen die Richtlinie. Gemäß § 5 der Arbeitsunfähigkeits-Richtline „soll" die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht für mehr als 2 Wochen im Voraus bescheinigt werden. Ist es aufgrund der Erkrankung oder eines besonderen Krankheitsverlaufs sachgerecht, kann die Arbeitsunfähigkeit bis zur voraussichtlichen Dauer von einem Monat bescheinigt werden. Die fristlose Kündigung war deshalb nicht gerechtfertigt.

FAZIT

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gemäß § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) kann auch durch Verstöße des ausstellenden Arztes gegen bestimmte Vorgaben der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie erschüttert werden. Als entsprechende Verstöße kommen beispielsweise die Nichtbeachtung medizinischer Grundregeln, etwa das Fehlen einer persönlichen Untersuchung, infrage.

Wie Sie die neuen Bezugsgrößen ab 1.1.2027 anwenden

Die Bezugsgrößen sind wichtige Rechengrößen für Ihre Arbeit. Zum 1.1.2027 werden sie mit der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung voraussichtlich angehoben. Lesen Sie hier, in welchen Bereichen sich das auswirken kann.

Durch die Bezugnahme auf diese Rechengröße ist die jährliche Änderung einiger Vorschriften nicht notwendig. Die Bezugsgröße wird jedes Jahr an die Lohnentwicklung angepasst und beträgt für das Jahr 2027 49.560 € jährlich und 4.130 € monatlich.

In den folgenden Fällen ist die Bezugsgröße wichtig

THEMA	DAS BEDEUTET KONKRET
Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrentnern	Bei Berechnung der Hinzuverdienstgrenze spielen die Bezugsgrößen eine wichtige Rolle.
Anspruch auf Familienversicherung in der Kranken-/Pflegeversicherung	Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn das Einkommen des Angehörigen 1/7 der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, gilt eine Einkommensgrenze in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze.
Beurteilung der Beitragspflicht von Versorgungsbezügen	Eine Beitragspflicht besteht nur, wenn der monatliche Zahlbetrag (insgesamt) 1/20 der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.
Mindest-/Höchstjahresarbeitsverdienst in der Unfallversicherung	Beispiel: Der Mindestjahresarbeitsverdienst beträgt 40 % der Bezugsgröße bzw. für Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, 60 % der Bezugsgröße.
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder	Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage beträgt für pro Kalendertag den 90. Teil der monatlichen Bezugsgröße.

IHRE SERVICES ALS LESER:

FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure helfen Ihnen:

schwalm@vnr.de

KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement von „Lohn & Gehalt aktuell"?

Telefon: 0228 9550 160
E-Mail: kundenservice@personalwissen.de

ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. **Aktuelle Beiträge**
   Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.
2. **Arbeitshilfen und Checklisten**
   Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.
3. **Ausgabenarchiv durchstöbern**
   Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:
Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter **www.personalwissen.de/login**

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung

IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Urteil des Monats
Gesundheitsdaten von Mitarbeitern in Kollegen-WhatsApp-Gruppe? Auf keinen Fall!

Top-Thema
Viel Neues rund um Minijobber: Warum Sie sich schon jetzt vorbereiten und die richtigen Weichen stellen sollen

PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein

Jede Woche Donnerstag
um 10 Uhr*

*In seltenen Fällen kann sich der Zeitpunkt verschieben. Wir informieren auf unseren Kanälen darüber.

Live-Event mit Günter Stein: Ihr Wochenupdate zu Themen, die Deutschlands Personaler bewegen

- Brandaktuelle News, Urteile und wichtige Entwicklungen im Arbeitsrecht
- Dauer: ca. 15 Minuten
- Teilnahme: kostenlos
- Ohne Anmeldung: Klicken Sie einfach am Donnerstag, 10 Uhr*, auf den Link: tipp.personalwissen.de/update
- Sie erhalten vor Beginn des Events eine kurze Erinnerung per E-Mail
- Live-Event verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter personalwissen.de

Hier kostenlos teilnehmen:

tipp.personalwissen.de/update

PS: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter www.personalwissen.de

IHR EXPERTE: Günter Stein ist Arbeitgeber, Führungskraft und Arbeitsrechts-Insider. Und wer seine Webinare kennt, der weiß: Sowohl in den Webinaren als auch in den Newslettern und Beratungsdiensten spricht er Klartext. Kein Drumherum-Gerede. Kein Sich-Verstecken hinter Juristendeutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit als Führungskraft!

