



Alle
Änderungen zum
Jahreswechsel
Teilnehmer-
unterlagen

Seminar Sozial- versicherung.

2026

Seminar Sozialversicherung

2026

Impressum

inside partner
Verlag und Agentur GmbH
Am Bahndamm 9
48739 Legden
Telefon 02566 93399-0
Telefax 02566 93399-99

Stand: 31. Oktober 2025

© inside partner

Alle Rechte am Seminarpaket
„Sozialversicherung 2026“ vorbe-
halten. Sämtliche Inhalte dürfen
weder kopiert noch auf andere Wei-
se vervielfältigt oder veröffentlicht
werden. Verwendungen außerhalb
des Seminars oder Individualisie-
rungen von Inhalt und Gestaltung
sind nur mit ausdrücklicher
Genehmigung des Verlages erlaubt.

Thema	Seite
Beiträge	4
Rechengrößen 2026	4
Beitragssätze zur KV	5
Beitragszuschuss zur KV	6
Beitragszuschuss zur PV	8
Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	9
Weitere Beitragssätze	10
Fälligkeit GSV-Beitrag 2026	11
Übermittlung Beitragsnachweis 2026	12
Beitragsnachweise: Wegfall der Rechtskreistrennung ab 2026	13
Versicherung	14
Mini- und Midijobber: Änderungen zum 01.01.2026	14
Meldungen	15
Jahresmeldung 2025	15
Unfallversicherung: Jahresmeldung 2025	16
Unfallversicherung: Elektronischer Lohnnachweis	17
euBP: Übermittlung von Daten aus der Finanzbuchhaltung	18
Datenaustausch EEL: Neuerungen ab 2026	20
Krankenversicherung	27
Telefonische Krankschreibung: Was gilt wann?	27
Fehlgeburten: Mutterschutz ab der 13. Schwangerschaftswoche	29
Anspruchsdauer Kinderkrankengeld	31
ePA: Was gilt aktuell, was ist geplant?	32

Inhalt

Thema	Seite
Pflegeversicherung	34
Elterneigenschaft: Digitales Meldeverfahren seit 01.07.2025	34
Neue Gesetzes- und Reformvorhaben	39
Rentenversicherung	41
Erwerbsminderungsrente: Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen	41
Koalitionsvertrag: Neue Gesetze und Reformvorhaben	43
Beschäftigung	46
Mindestlohn 2026	46
Schwerbehindertenquote: Ausgleichsabgabe für 2025	47
BEG IV: Arbeitsverträge und AÜG per E-Mail	49
Koalitionsvertrag: Neue Gesetze und Reformvorhaben	51
Steuerrecht	53
Freibeträge, Steuerstufen, Familien	53
Solidaritätszuschlag	55
Lohnsteuer: Digitaler Datenaustausch ab 2026	56
Koalitionsvertrag: Geplante Neuregelungen	58
Investitionsprogramm zur Stärkung der Wirtschaft	60

Sehr geehrte Seminarteilnehmerinnen,
sehr geehrte Seminarteilnehmer,

herzlich willkommen zum Seminar
„Sozialversicherung 2026“. Wie
bereits in den letzten Jahren gibt
es auch im kommenden Jahr eine
Vielzahl von Änderungen im Bei-
trags-, Versicherungs-, Melde- und
Steuerrecht. Alle diese Neuerungen
möchten wir Ihnen gern im Verlaufe
der Veranstaltung vorstellen.

Diese Teilnehmerunterlage gibt
Ihnen einen Überblick über die
anstehenden Änderungen und soll
Ihnen gleichzeitig die Arbeit im
Seminar erleichtern. Zusätzlich zu
den dargestellten Änderungen haben
wir ausreichend Platz gelassen,
damit Sie Hinweise aufnehmen und
sich ergänzende Notizen machen
können.

Wir wünschen Ihnen eine
informative Veranstaltung und
ein erfolgreiches, vor allem aber
gesundes Jahr 2026.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre vivida bkk

Entgeltgrenzen (in Euro)	jährlich	monatlich
BBG RV/ALV	101.400,00	8.450,00
BBG KV/PV	69.750,00	5.812,50
Jahresarbeitsentgeltgrenze (allg.)	77.400,00	
Jahresarbeitsentgeltgrenze (bes.)	69.750,00	
Geringverdienergrenze		325,00
Geringfügigkeitsgrenze		603,00
Bezugsgröße in der SV	47.460,00	3.955,00

* Bei Redaktionsschluss noch nicht offiziell verabschiedet.

** Seit Anfang 2025 gelten bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in allen Sozialversicherungszweigen.



Notizen

Rechengrößen 2026

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird die Beitragsbemessungsgrenze bundeseinheitlich auf 101.400,00 Euro (monatlich: 8.450,00 Euro) erhöht (2025: 96.600,00 Euro / 8.050,00 Euro monatlich).

In der Kranken- und Pflegeversicherung wird die Beitragsbemessungsgrenze bundeseinheitlich auf 69.750,00 Euro (monatlich 5.812,50 Euro) angehoben (2025: 66.150,00 Euro/5.512,50 Euro).

Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze von 325,00 Euro gilt für Auszubildende und Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum absolvieren.

Im Zusammenhang mit der bereits Anfang 2020 in Kraft getretenen gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung verliert diese Regelung jedoch zunehmend an Bedeutung.

§ 20 Abs. 3 SGB IV

Grds. zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur KV, PV, RV und ALV für diese Personen allein. Das gilt auch für den Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben (seit 01.07.2023: 0,6 %), sowie für den durchschnittlichen Zusatzbeitrag in der KV.

Wird die Grenze durch eine Einmalzahlung überschritten, tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Beitrag aus dem überschreitenden Betrag (zwischen 325,00 Euro und der Gesamtsumme) anteilig.

Ausnahme: Der Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, ist in diesen Fällen von dem 325,00 Euro übersteigenden Betrag allein vom Versicherten zu tragen.

Beiträge

Beitragssätze 2026

- Allgemeiner Beitragssatz: 14,6 %
- Ermäßigter Beitragssatz: 14,0 %
- Kassenindividueller Zusatzbeitragssatz: 3,79 %*
- Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz: 2,9 % (2025: 2,5 %)**

* Abgebildet ist der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz des Jahres 2025. Der Beitragssatz für das kommende Jahr war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

** Stand bei Redaktionsschluss: Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird im Jahr 2026 auf 2,9 % geschätzt (Bekanntgabe des GKV-Schätzerkreises am 15.10.2025). Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) muss diesen Zusatzbeitrag nun per Rechtsverordnung festlegen.

**Beitragssätze zur KV****Allgemeiner Beitragssatz**

Der allgemeine Beitragssatz gilt für alle Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für mindestens sechs Wochen haben.

§ 241 SGB V

Der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt unverändert 14,6 % und gilt einheitlich für alle Krankenkassen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt oberhalb des Midijob-Bereichs (> 2.000,00 Euro monatlich) jeweils die Hälfte der hieraus zu berechnenden Beiträge.

Ermäßigter Beitragssatz

Eine Ermäßigung des allgemeinen Beitragssatzes um 0,6 Prozentpunkte gilt für Mitglieder, für die der Anspruch auf Krankengeld ausgeschlossen ist (z. B. für die Bezieher von Vorruhestandsgeld, für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf weniger als zehn Wochen befristet ist und für Arbeitnehmer, die eine Vollrente wegen Alters beziehen).

§ 243 SGB V

Rente/Versorgungsbezüge

Der einheitliche allgemeine Beitragssatz findet auch Anwendung für die versicherungspflichtigen Rentner bzw. für die Empfänger von Versorgungsbezügen.

§§ 247, 248 SGB V

Zusatzbeitrag

Zusätzlich zum allgemeinen bzw. ermäßigten Beitrag erheben die Krankenkassen einen kassenindividuellen, einkommensabhängigen Zusatzbeitrag, wenn ihr Finanzbedarf durch die Zuweisungen des Gesundheitsfonds nicht gedeckt wird.

§ 249 Abs. 1 SGB V

Anstelle dieses individuellen Zusatzbeitragssatzes hat die Krankenkasse für bestimmte Personengruppen einen durchschnittlichen Zusatzbeitrag zu erheben. Dieser wird vom GKV-Schätzerkreis ermittelt und vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) festgelegt.

Für das kommende Jahr ist mit einem Anstieg von aktuell 2,5 % auf 2,9 % auszugehen (Stand bei Redaktionsschluss).

§ 242 a SGB V

**Notizen**

Höchstbeitragszuschuss 2026

- Freiwillig GKV-versicherte Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch:
5.812,50 Euro x 7,3 % +
5.812,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz*
- Freiwillig GKV-versicherte Arbeitnehmer ohne Krankengeldanspruch:
5.812,50 Euro x 7,0 % +
5.812,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz*
- Privat krankenversicherte Arbeitnehmer:
5.812,50 Euro x 7,3 % (bzw. 7,0 %) +
5.812,50 Euro x halber durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 2026**

* Der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz für das kommende Jahr war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

** Stand bei Redaktionsschluss: Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird im Jahr 2026 auf 2,9 % geschätzt (Bekanntgabe des GKV-Schätzerkreises am 15.10.2025). Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) muss diesen Zusatzbeitrag nun per Rechtsverordnung festlegen.




Notizen

Beitragszuschuss zur KV

Für die zuschussberechtigten freiwillig gesetzlich versicherten bzw. privat krankenversicherten Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Beitragszuschuss zum einen die Hälfte des Betrags zu zahlen, der sich aus dem allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatz zur Krankenversicherung (14,6 % bzw. 14,0 %) errechnet. Zum anderen hat der Arbeitgeber die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitrags für freiwillig Versicherte ebenfalls als Beitragszuschuss zu leisten. Der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz für das kommende Jahr war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Abweichend hiervon wird beim Beitragszuschuss, den Arbeitgeber ihren privat krankenversicherten Arbeitnehmern zahlen, der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung mit einbezogen. Der Beitragszuschuss ist auch bei Privatversicherten, die sich von der Krankenversicherungspflicht haben befreien lassen, sowie bei freiwillig gesetzlich Versicherten zu leisten, die aufgrund der Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungsfrei sind.

Maßgebliche Beitragsbemessungsgrundlage

Als Beitragsbemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss für freiwillig/privat krankenversicherte Arbeitnehmer ist das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen (2026: 5.812,50 Euro monatlich).

Sofern das Arbeitsentgelt des versicherungsfreien Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht, fällt der zu zahlende Beitragszuschuss geringer als der Höchstzuschuss aus.

§ 223 SGB V

Da sich der Beitragszuschuss am Arbeitsentgelt orientiert, besteht für Zeiten, für die der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhält (z. B. für Zeiten des unbezahlten Urlaubs oder des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit), auch kein Anspruch auf den Beitragszuschuss. Unabhängig davon fallen für diese Zeiträume für freiwillig Versicherte, die aufgrund des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind, weiterhin Höchstbeiträge an.



PKV-versicherte Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer erhält als Beitragszuschuss höchstens die Hälfte des Betrags, den er für seine private Krankenversicherung aufwendet. Zuschussfähig sind dabei nur die Aufwendungen für die Leistungen, die der Art nach zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung gehören. Beiträge, die z. B. für eine Sterbegeldversicherung gezahlt werden, zählen nicht zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine Krankenversicherung. Die Beiträge für einen Angehörigen bleiben bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses immer dann unberücksichtigt, wenn diesem bei (unterstellter) Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in der gesetzlichen Krankenversicherung keine Leistungen der Familienversicherung zuständen.

§ 257 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SGB V

Resultieren die Leistungsansprüche für den Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen aus mehreren privaten Versicherungsverträgen, ist die Begrenzung auf die Hälfte der Summe der von dem Arbeitnehmer insgesamt zu zahlenden Beiträge zu beachten.

PKV-versicherte Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber für ihre in der GKV freiwillig versicherten Angehörigen keinen Beitragszuschuss verlangen. Dies hat das BSG bereits vor mehr als 10 Jahren klar gestellt.

BSG-Urteil vom 20.03.2013 –
B 12 KR 4/11

Höchstbeitragszuschuss 2026

- 5.812,50 Euro x halber regulärer Beitrag zur gesetzlichen PV ¹
- In Sachsen gilt eine abweichende Regelung ²

¹ Der vom Versicherten allein zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose ist nicht zuschussfähig. Auch der Beitragsabschlag für Eltern von mehr als einem Kind beeinflusst den Beitragszuschuss nicht.

² In Sachsen haben die Arbeitnehmer einen PV-Beitragsanteil i. H. v. 1 % allein zu tragen (Beitragszuschuss des Arbeitgebers = halber regulärer Beitrag abzüglich 0,5 Prozentpunkte).




Notizen

Beitragszuschuss zur PV

Bei der Prüfung des Anspruchs und bei der Berechnung des Beitragszuschusses zur Pflegeversicherung für freiwillig gesetzlich krankenversicherte oder privat versicherte Arbeitnehmer gelten die vorgenannten Ausführungen zum Beitragszuschuss zur Krankenversicherung entsprechend. Der Zuschuss wird auch den Arbeitnehmern gewährt, die sich von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung haben befreien lassen.

§§ 22, 23 und 61 SGB XI

Voraussetzung für den Beitragszuschuss bei privat Pflegeversicherten ist, dass der Beschäftigte für sich und seine Angehörigen Vertragsleistungen beanspruchen kann, die nach Art und Umfang den Leistungen des SGB XI gleichwertig sind und sie alle bei Versicherungspflicht des Beschäftigten in der sozialen Pflegeversicherung versichert wären.

Arbeitnehmer, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben und bei einem privaten Versicherungsunternehmen pflegeversichert sind, erhalten keinen Beitragszuschuss.

Höhe des Beitragszuschusses

Als Beitragszuschuss ist höchstens die Hälfte des Beitrags zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung als Beitragsanteil zu zahlen hätte. Die Höhe des Beitragszuschusses richtet sich daher grundsätzlich nach der Hälfte des gesetzlich vorgeschriebenen Beitragssatzes (2026 voraussichtlich unverändert: 1,8 %, in Sachsen 1,3 %). Die Werte für 2026 waren bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt. Der Zuschlag für Kinderlose sowie die Abschläge wegen Kinderziehung (s. a. Kapitel „Pflegeversicherung – Elterneigenschaft: Digitales Meldeverfahren seit 01.07.2025“) wirken sich insoweit also nicht aus.

Der Zuschuss ist begrenzt auf die Hälfte des Beitrags, den der Beschäftigte für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat.

§ 61 Abs. 2 Satz 2 SGB XI

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

	Ab 01.01.2026
Steuerfrei – jährlich	8 % der RV-BBG 2026: 8.112,00 Euro
Sozialversicherungsfrei – jährlich	4 % der RV-BBG 2026: 4.056,00 Euro

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

- Jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung (z. B. über eine Direktversicherung) durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, muss 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss leisten.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Arbeitnehmer können bis zu 8 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung (bAV) einzahlen. Dies entspricht in 2026 einem steuerfreien Einzahlungsbetrag von maximal 8.112,00 Euro jährlich.

Sozialversicherungsfrei sind Einzahlungsbeträge bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies entspricht in 2026 einem sozialversicherungsfreien Einzahlungsbetrag von maximal 4.056,00 Euro jährlich.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss seit 2022

Seit Anfang 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss leisten. Vor diesem Zeitpunkt waren hiervon nur Neuzusagen seit 2019 betroffen.



Notizen

- Pflegeversicherung: 3,6 % (voraussichtlich unverändert)
- Rentenversicherung: 18,6 % (voraussichtlich unverändert)
- Arbeitslosenversicherung: 2,6 % (voraussichtlich unverändert)
- Künstlersozialabgabe: 4,9 % (2025: 5,0 %)
- Insolvenzgeldumlage: 0,15 % (voraussichtlich unverändert)

* Stand bei Redaktionsschluss.



Notizen

Weitere Beitragssätze

Während die Künstlersozialabgabe im kommenden Jahr von bislang 5,0 % auf dann 4,9 % sinken wird, bleiben die nachfolgend aufgeführten Beitragssätze zum 01.01.2026 voraussichtlich unverändert (Stand bei Redaktionsschluss):

- Pflegeversicherung: 3,6 %,
- Rentenversicherung: 18,6 %,
- Arbeitslosenversicherung: 2,6 %,
- Insolvenzgeldumlage: 0,15 %.

Die Insolvenzgeldumlage dient vorrangig der Finanzierung ausgefallener Entgeltansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Insolvenz seines Arbeitgebers. Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben.

Die Umlage wird allein vom Arbeitgeber getragen. Umlagepflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitgeber – unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer sie beschäftigen. Ausgenommen sind nur Arbeitgeber, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist (z. B. öffentliche Verwaltung).

Umlageversicherung

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen (U1 und U2) von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

§ 9 AAG

Die Höhe der Umlagesätze ist in der Satzung der zuständigen Ausgleichskasse festgelegt.

Drittletzter Bankarbeitstag des Monats der Fälligkeit ¹

Monat	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni
Fällig bis	28.	25.	27.	28.	27.	26.
Monat	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Fällig bis	29.	27.	28.	28.	26.	28.

¹ Ausnahme: Beiträge aus Versorgungsbezügen werden am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig.



Fälligkeit GSV-Beitrag 2026

Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.

Der Arbeitgeber kann abweichend hiervon den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen; für einen verbleibenden Restbetrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats.

§ 23 Abs. 1 Sätze 2 und 3 SGB IV

Fälligkeit der Beiträge aus Versorgungsbezügen

Beiträge aus Versorgungsbezügen werden einheitlich am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig. Hierdurch sollte den heutigen standardisierten maschinellen Verfahren der Beitragsabführung Rechnung getragen sowie eine unbürokratische und einheitliche Beitragszahlung für alle Zahlstellen und Krankenkassen sichergestellt werden.

§ 256 Abs. 1 Satz 2 SGB V



Notizen

Fünftletzter Bankarbeitstag des Monats der Fälligkeit ¹

Monat	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni
Abgabe bis	26.	23.	25.	24.	22.	24.
Monat	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Abgabe bis	27.	25.	24.	26.	24.	22.

¹ Ausnahme: Beiträge aus Versorgungsbezügen werden am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig.


 Notizen

Übermittlung Beitragsnachweis 2026

Als einheitlicher Zeitpunkt für die Übermittlung des Beitragsnachweises gilt der zweite Arbeitstag vor Fälligkeit der Beiträge.

§ 28 f SGB IV

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben festgelegt, dass die Aussage, nach der der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats vorliegen muss, so zu verstehen ist, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle um 0.00 Uhr dieses Tages vorzuliegen hat. Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig übermittelt, wenn die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

Nachweis von Beiträgen aus Versorgungsbezügen

Wie bereits beschrieben, werden Beiträge aus Versorgungsbezügen einheitlich am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig. Dies hat zur Folge, dass der durch die Zahlstelle zu erstellende Beitragsnachweis spätestens zwei Arbeitstage vor diesem Fälligkeitstermin der Krankenkasse vorliegen muss.

Beitragsnachweise: Wegfall der Rechtskreistrennung**01.01.2025**

- Wegfall der Rechtskreistrennung in den Meldeverfahren DEPV, DSAK, euBP, EEL.
- Rechtskreistrennung im Beitragsnachweisverfahren weiterhin erforderlich.

01.01.2026

- Wegfall der Rechtskreistrennung im Beitragsnachweisverfahren.
- Gilt auch dann, wenn es sich aufgrund von Beitragskorrekturen um nachzuweisende Beiträge für Zeiten bis zum 31.12.2025 handelt.



Beitragsnachweise: Wegfall der Rechtskreistrennung ab 2026

Mit dem Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung wurde 2017 beschlossen, dass die unterschiedlichen Rechengrößen in der Sozialversicherung (Umrechnungsfaktor, Bezugsgröße, Beitragsbemessungsgrenze, aktueller Rentenwert) schrittweise bis zum 31.12.2024 angeglichen werden. Seit dem 01.01.2025 gelten infolge dessen einheitliche Rechengrößen in den alten und den neuen Bundesländern.

Während u. a. im DEÜV-Meldeverfahren seit dem 01.01.2025 keine Rechtskreistrennung mehr erforderlich war, ergab sich im Beitragsnachweisverfahren zunächst keine Änderung. So sind die Beitragsnachweise in diesem Jahr weiterhin getrennt nach den Rechtskreisen West und Ost abzugeben – und zwar unabhängig davon, ob die Beiträge für Zeiten vor oder nach dem 01.01.2025 nachzuweisen sind.

Zum 01.01.2026 erfolgt nun auch im Beitragsnachweisverfahren eine Aufhebung der Rechtskreistrennung. Arbeitgeber, die Beiträge sowohl für Beschäftigte in den alten als auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern zahlen, weisen diese ab dem kommenden Jahr ohne Angabe eines Rechtskreiskennzeichens (West/Ost) zusammen in einem Beitragsnachweis-Datensatz nach. Dies gilt auch dann, wenn es sich aufgrund von Beitragskorrekturen um nachzuweisende Beiträge für Zeiten bis zum 31.12.2025 handelt.

Im Beitragsnachweis-Datensatz entfällt aus diesem Grund zum 01.01.2026 das Feld „Rechtskreis“ und wird durch ein Reservefeld ersetzt.



Notizen

Entgeltgrenze wird angehoben

- Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn und ist daher dynamisch ausgestaltet.

Berechnungsformel

$$\frac{\text{Aktueller Mindestlohn} \times 130^*}{3} = \text{Geringfügigkeitsgrenze (gerundet)}$$

* Die Zahl 130 entspricht 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

- Minijob-Grenze 2025: 12,82 Euro x 130 : 3 = 555,53 Euro. Aufgerundet = 556,00 Euro
- Minijob-Grenze 2026: 13,90 Euro x 130 : 3 = 602,33 Euro. Aufgerundet = 603,00 Euro
- Neuer Übergangsbereich 2026: 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro




Notizen

Mini- und Midijobber: Änderungen zum 01.01.2026

Entgeltgrenze wird angehoben

Seit dem 01.10.2022 orientiert sich die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen am gesetzlichen Mindestlohn, ist seitdem also dynamisch ausgestaltet. Sie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekanntgegeben.

Die Formel zur Berechnung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze legt eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden in Höhe des Mindeststundenlohns zugrunde. Sie berechnet sich, indem der jeweils geltende Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Zahl 130 entspricht dabei 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Mit der zum 01.01.2026 anstehenden Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 13,90 Euro pro Stunde (s. a. Kapitel „Beschäftigung – Mindestlohn: Aktuelle Werte“) erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze daher von aktuell 556,00 Euro auf künftig 603,00 Euro monatlich (13,90 Euro x 130 : 3 = 602,33 Euro; aufzurunden auf volle Euro = 603,00 Euro).

Damit einhergehend umfasst der so genannte Übergangsbereich künftig einen Entgeltbereich von 603,01 Euro bis 2.000,00 Euro.

Beispiel 1 – Abmeldung statt Jahresmeldung

Ein seit Jahren beschäftigter Arbeitnehmer kündigt sein Beschäftigungsverhältnis zum 31.12.2025.

Abmeldung zum	31.12.2025
Beschäftigungszeit	01.01. bis 31.12.2025
Grund der Abgabe (Abmeldung wg. Beschäftigungsende)	30

Beispiel 2 – Sonstige Meldung statt Jahresmeldung

Eine Mitarbeiterin scheidet zum 31.12.2025 wegen Überschreitens der JAE-Grenze aus der Krankenversicherungspflicht aus. Ab 01.01.2026 ist sie privat kranken- und pflegeversichert. Es besteht weiterhin RV- und ALV-Pflicht.

Abmeldung mit Beitragsgruppe 1111 zum	31.12.2025
Grund der Abgabe (Abmeldung wg. Beitragsgruppenwechsel)	32
Anmeldung mit Beitragsgruppe 0110 zum	01.01.2026
Grund der Abgabe (Anmeldung wg. Beitragsgruppenwechsel)	12



Jahresmeldung 2025

Eine Jahresmeldung ist für jeden am 31.12. eines Jahres versicherungspflichtig Beschäftigten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens jedoch bis zum 15.02. des folgenden Jahres zu erstatten. Der späteste Abgabetermin für das Kalenderjahr 2025 ist jedoch der 16.02.2026 (15.02.2026 = Sonntag).

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind ebenfalls Jahresmeldungen zu erstatten. Hingegen sind für kurzfristig Beschäftigte seit einigen Jahren keine Jahresmeldungen mehr abzugeben.

Beitragspflichtiges Entgelt

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in die Jahresmeldung maximal ein Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung einzutragen (Jahresmeldung 2025: 96.600,00 Euro).

§ 28a SGB IV

Keine Jahresmeldung bei Meldung aus anderen Gründen

Eine Jahresmeldung entfällt, wenn bereits wegen einer Unterbrechung der Beschäftigung (z. B. Krankengeldbezug) eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten war und der 31.12.2025 in den Unterbrechungszeitraum fällt. Außerdem ist auch keine Jahresmeldung zu erstellen, wenn wegen einer Änderung im Beschäftigungs- oder Versicherungsverhältnis ohnehin zum 31.12.2025 eine Sonstige Meldung, z. B. wegen Änderung der Beitragsgruppe, erstattet wurde.



Notizen

Meldungen

Beispiel

Beschäftigung bei Arbeitgeber A

01.02. – 31.03.2025	AE	4.000,00 Euro
01.06. – 31.07.2025	AE	4.000,00 Euro
01.10. – 31.10.2025	AE	2.000,00 Euro

Meldungen zur Sozialversicherung

01.02. – 31.03.2025	AE	4.000,00 Euro	GD	10 und 30 oder 40
01.06. – 31.07.2025	AE	4.000,00 Euro	GD	10 und 30 oder 40
01.10. – 31.10.2025	AE	2.000,00 Euro	GD	10 und 30 oder 40

UV-Jahresmeldung

01.01. – 31.12.2025	AE	10.000,00 Euro	GD	92
---------------------	----	----------------	----	----




Notizen

Unfallversicherung: Jahresmeldung 2025

Für jeden in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten ist unabhängig von den Entgeltmeldungen zur übrigen Sozialversicherung eine UV-Jahresmeldung zu erstatten. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte sind ebenfalls UV-Jahresmeldungen abzugeben.

Mit der UV-Jahresmeldung sind insbesondere folgende Angaben zwingend zu übermitteln:

- die Versicherungsnummer,
- die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes,
- das Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung,
- die Unternehmensnummer,
- die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,
- das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowie
- seine Zuordnung zur jeweilig anzuwendenden Gefahrtarifstelle.

Die UV-Jahresmeldung ist grundsätzlich bis zum 16.02. des Folgejahres der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung (Meldezeitraum) zu erstatten. Der späteste Abgabetermin für das Kalenderjahr 2025 ist demnach der 16.02.2026.

Abweichend hiervon ist eine UV-Jahresmeldung in Fällen der Insolvenz oder der vollständigen Einstellung des Unternehmens und der damit verbundenen dauerhaften Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse bereits mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben.

Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist im Meldezeitraum stets „01.01.“ bis „31.12.“ des Kalenderjahres der Unfallversicherungspflicht anzugeben. In der Meldung sind die in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte für alle Teilzeiträume zusammenzufassen.

Elektronischer Lohnnachweis – Beitragsjahr 2025

- Inhalt:
Gefahrtarifstellen sowie die darauf entfallenden Unfallversicherungsentgelte, Arbeitsstunden und Arbeitnehmer.
- Abgabe des elektronischen Lohnnachweises für das Beitragsjahr 2025 spätestens bis zum 16.02.2026.

Stammdatendienst

- Automatisierter Abgleich der für Unternehmen bei der DGUV hinterlegten Daten (Unternehmensnummer und Gefahrtarifstellen).
- Zeitpunkt:
Vor Übermittlung des elektronischen Lohnnachweises.



Unfallversicherung: Elektronischer Lohnnachweis

Im elektronischen Lohnnachweis für die Unfallversicherung sind die angewandten Gefahrtarifstellen sowie die Summen der auf die einzelnen Gefahrtarifstellen entfallenden Unfallversicherungsentgelte, Arbeitsstunden und Arbeitnehmer zu melden. Anzugeben ist auch, ob es sich um ein Unternehmen handelt, dessen Beiträge sich nicht nach Entgelten bemessen (z. B. Kopfpauschale). Diese Angaben dienen als Grundlage zur Berechnung des Beitrags und der Fremdumlagen für die Unfallversicherung.

§ 99 SGB IV

Stammdatendienst

Nach § 101 Abs. 4 SGB IV hat der Unternehmer vor der Erstattung des elektronischen Lohnnachweises einen automatisierten Abgleich mit der bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung errichteten Stammdatendatei durchzuführen. Daraufhin werden dem Unternehmer für den elektronischen Lohnnachweis die entsprechenden Stammdaten mit Gültigkeiten durch Datenübertragung zur Verfügung gestellt.

Der UV-Lohnnachweis darf erst versandt werden, wenn vorab vom Stammdatendienst die richtigen UV-Daten abgerufen worden sind. Dazu zählen z. B. die Unternehmensnummer oder Gefahrtarifstellen. So soll sichergestellt werden, dass nur Meldungen mit korrekter Mitgliedsnummer und richtigen Gefahrtarifstellen übermittelt werden.

§ 101 SGB IV



Notizen

Übermittlung von Daten aus der Finanzbuchhaltung

Übermittlung von Daten aus der Finanzbuchhaltung

- Seit dem 01.01.2025 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, die für eine Betriebsprüfung der Rentenversicherung notwendigen Daten aus der Finanzbuchhaltung elektronisch an diese zu übermitteln.

System- oder Dienstleisterwechsel

- Bei einem System- oder Dienstleisterwechsel sind die euBP-Daten vor dem Wechsel zwingend an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu übermitteln.
- Hintergrund: Bei einem Software- oder Dienstleisterwechsel (Wechsel des Steuerberaters, Lohnbüros oder Rechenzentrums) werden die für eine Betriebsprüfung notwendigen Abrechnungsdaten oftmals nicht oder nur unvollständig übernommen.



Notizen

euBP: Übermittlung von Daten aus der Finanzbuchhaltung

Zum 01.01.2023 wurde die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) verpflichtend eingeführt. Seit dem 01.01.2025 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, auch die für eine Betriebsprüfung der Rentenversicherung notwendigen Daten aus der Finanzbuchhaltung elektronisch zu übermitteln. Der Mindestumfang der zu liefernden Sachkonten-Buchungen der Finanzbuchhaltung ist konkret definiert.

Anlage 3 der Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

Im Rahmen der Betriebsprüfung können jedoch durch den prüfenden Rentenversicherungsträger über den Mindestumfang hinaus weitere Kontobuchungen oder Buchungssätze zu anderen Konten angefordert werden.

System- oder Dienstleisterwechsel

Seit Anfang 2025 sind die Unternehmen bei einem Wechsel des Entgeltabrechnungssystems oder des Dienstleisters (unabhängig davon, ob die Software dieselbe bleibt) dazu verpflichtet, die für die nächste Betriebsprüfung relevanten Daten aus dem bisherigen System heraus noch vor dem Wechsel an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu übermitteln. Die DSRV speichert die übermittelten Informationen dann bis zur nächsten Betriebsprüfung.

§ 28p Abs. 6b SGB IV

Werden die Daten vor dem Wechsel nicht oder nicht korrekt übermittelt, kann dies zu Verzögerungen oder erheblichen Problemen bei der Betriebsprüfung führen. So drohen Beanstandungen, Nachforderungen oder Aufwand durch nachträgliche Rekonstruktionen, was insbesondere dann problematisch wird, wenn die relevanten Altdaten im alten Entgeltabrechnungssystem nicht mehr verfügbar sind.

Übermittlung von Daten aus der Finanzbuchhaltung

Verzicht auf elektronische Übermittlung bis Ende 2026 möglich

- Auf Antrag des Arbeitgebers kann die DRV für Zeiträume bis Ende 2026 auf eine elektronische Datenübermittlung verzichten.
- Von einem bereits erklärten Verzicht ist auch die elektronische Übermittlung der Daten der Finanzbuchhaltung umfasst.
- Ungeachtet dessen ist eine elektronische Übermittlung dennoch möglich. Dazu muss die Rentenversicherung ihre Verzichtserklärung nicht extra „offiziell“ aufheben.

Wichtig:

Arbeitgeber, die die euBP noch nicht nutzen, sollten sich rechtzeitig damit beschäftigen, dass die elektronische Übermittlung aus dem Entgeltabrechnungssystem ab Anfang 2027 reibungslos funktioniert.



Verzicht auf elektronische Übermittlung bis Ende 2026 möglich

Auf Antrag des Arbeitgebers kann die Rentenversicherung für Zeiträume bis zum 31.12.2026 auf eine elektronische Übermittlung der gespeicherten Daten verzichten. Der Antrag wird formlos und unter Angabe der Betriebsnummer beim Rentenversicherungsträger gestellt, der für die Prüfung des jeweiligen Unternehmens zuständig ist.

§ 126 SGB IV

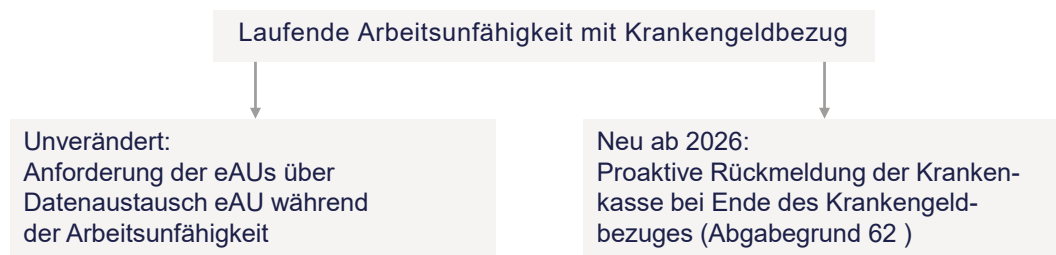
Da diese Vorschrift sich nicht speziell nur auf die Entgeltabrechnungsdaten bezieht, ist von einem bereits erklärten Verzicht auch die elektronische Übermittlung der Daten der Finanzbuchhaltung umfasst. Ähnliches gilt, wenn der Arbeitgeber erst später einen Antrag auf Verzicht stellt. Auch dann umfasst dieser gleichermaßen die Daten der Finanzbuchhaltung.

Überlegt es sich der Arbeitgeber anders und möchte die Daten doch elektronisch übermitteln, so ist das im Prinzip unproblematisch möglich. So muss die Rentenversicherung ihre Verzichtserklärung in diesem Fall nicht extra „offiziell“ aufheben.

Arbeitgeber, die bislang die euBP noch nicht nutzen, sollten sich jetzt schon frühzeitig damit beschäftigen, damit die elektronische Übermittlung aus dem Entgeltabrechnungssystem ab Anfang 2027 reibungslos funktioniert.



Notizen

Aktive Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung

Eine aktive Anforderung des Krankengeld-Endes bei den Krankenkassen ist grundsätzlich nicht mehr erforderlich (sofern keine aktive Meldung der Krankenkasse eingeht, Anforderung durch Arbeitgeber mit Abgabegrund 42 weiterhin möglich).



Notizen

Datenaustausch EEL: Neuerungen ab 2026

Zum 01.01.2026 werden zahlreiche Neuerungen im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (EEL) umgesetzt.

Gemeinsame Grundsätze für die Erstattung der Mitteilungen im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen (§ 107 SGB IV) in der ab 1. Januar 2026 geltenden Fassung

Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Mitteilungen im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV in der ab 01. Januar 2026 geltenden Fassung

Aktive Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung

Arbeitgeber haben im Datenaustausch EEL im Krankheitsfall von Arbeitnehmern einen Meldesatz an die zuständige Krankenkasse auszulösen, sobald ersichtlich ist, dass der Entgeltfortzahlungsanspruch des betreffenden Arbeitnehmers endet. Diese Meldung versetzt die Krankenkasse dann in die Lage, das Krankengeld für den betroffenen Arbeitnehmer zu berechnen und auszuzahlen.

Der Anspruch auf Krankengeld für Arbeitnehmer endet, wenn keine Arbeitsunfähigkeit mehr besteht oder die Höchstanspruchsdauer des Krankengeldes erreicht ist (78 Wochen je Erkrankung innerhalb eines Drei-Jahres-Zeitraums).

Bislang müssen Arbeitgeber das Ende der Entgeltersatzleistung – mit wenigen Ausnahmen – aktiv über den Datenaustausch EEL mit Abgabegrund „42“ beim jeweiligen Sozialversicherungsträger anfordern.

Zum Hintergrund: Das Ende der Entgeltersatzleistung benötigen Arbeitgeber, um die Zahlung von Arbeitsentgelt zum richtigen Zeitpunkt wieder aufzunehmen, eine Überzahlung von Arbeitsentgelt zu vermeiden, unnötige Anforderungen von elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu vermeiden und um die DEÜV-Meldungen (z.B. Jahresmeldung nach einer Unterbrechung oder Abmeldung bei Aussteuerung) korrekt erstellen zu können.



Ab dem 01.01.2026 gilt:

- Die Sozialversicherungsträger übermitteln den Arbeitgebern proaktiv über den Datenaustausch EEL („Abgabegrund „62“) das Ende-Datum der Entgeltersatzleistung, wenn die Abschlusszahlung an den jeweiligen Arbeitnehmer durch den entsprechenden Sozialversicherungsträger erfolgt ist. Eine aktive Anforderung des Endes der Entgeltersatzleistung durch den Arbeitgeber (Abgabegrund „42“) ist also in aller Regel nicht mehr erforderlich.
- Die Meldung mit „Abgabegrund 62“ beinhaltet den Beginn der Entgeltersatzleistung sowie den letzten Tag, für den die Entgeltersatzleistung gezahlt wurde. Hierbei ist zu beachten, dass immer das Ende der Entgeltersatzleistung und nicht das Ende der ggf. vorliegenden Arbeitsunfähigkeit übermittelt wird.
- Sollte sich das Ende der Entgeltersatzleistung nach einer Übermittlung an den Arbeitgeber ändern (z.B. aufgrund der Verlängerung des Mutterschaftsgeldes oder aufgrund eines anderen Endes des Krankengeldbezugs vor dem bereits mitgeteilten Aussteuerungstermin), wird die bisherige Meldung durch den Sozialversicherungsträger storniert und neu versandt.
- Besteht ein Entgeltersatzleistungsbezug über das Ende eines Beschäftigungsverhältnisses hinaus, wird dem Arbeitgeber als Ende der Entgeltersatzleistung die Dauer der Zahlung der Entgeltersatzleistung bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bestätigt.

Hinweis: Erfolgt nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit keine oder keine zeitnahe Rückmeldung durch den Sozialversicherungsträger, kann dies mehrere Ursachen haben. In diesen Fällen kann eine gesonderte aktive Anforderung mit Abgabegrund „42“ durch den Arbeitgeber weiterhin möglich ist und sinnvoll sein.

Klarstellung zu Kinderkrankengeldfällen – u. a.

- Bei häuslicher Betreuung eines Kindes oder bei der Mitaufnahme bei stationärer Behandlung (§ 45 SGB V) ist immer der Abgabegrund 02 bei der Entgeltbescheinigung zu verwenden.
- Bei der Mitaufnahme ins Krankenhaus zur Begleitung von Kindern mit Behinderung (§ 44b SGB V) ist der Abgabegrund 04 bei der Entgeltbescheinigung zu verwenden, wenn vom Krankenhaus eine Aufenthaltsbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber ausgestellt wird (Ausnahmefall).




Notizen

Kinderkrankengeld bei stationärer Behandlung

Seit Anfang 2024 besteht ein Kinderkrankengeldanspruch für Versicherte, die aus medizinischen Gründen bei einer stationären Behandlung ihres Kindes mitaufgenommen werden.

§ 45 Abs. 1a SGB V

Anders als das Kinderkrankengeld bei häuslicher Betreuung nach § 45 Abs. 1 SGB V sieht das Gesetz für diesen Kinderkrankengeldanspruch keine Höchstanspruchs-dauer vor. Unklar in der betrieblichen Praxis war häufig, mit welchem Meldegrund die Arbeitgeber solche Fälle in der Praxis zu melden haben. Daher wurden die im Datenaustausch EEL zu nutzenden Abgabegründe angepasst und konkretisiert.

Danach melden Arbeitgeber der Krankenkasse die relevanten Daten in solchen Fällen mit dem zum 01.01.2026 angepassten Abgabegrund „02 – Entgeltbescheinigung KV bei Kinderkrankengeld wegen häuslicher Betreuung und inklusive Mitaufnahme bei stationärer Behandlung“.

Zudem wurde der Datenaustausch und die Meldeprozesse für Sachverhalte angepasst, bei denen eine Freistellung wegen einer stationären Mitaufnahme und wegen einer Betreuung des Kindes zu Hause nahtlos ineinander übergehen.

Hat der Arbeitgeber Kenntnis über die beiden verschiedenen Freistellungsgründe, empfiehlt es sich, dass er – jeweils gesondert – die Freistellung wegen der häuslichen Betreuung des Kindes und der stationären Mitaufnahme bei einer stationären Behandlung des Kindes mit dem oben beschriebenen Abgabegrund 02 an die Krankenkasse übermittelt. Damit erhält die Krankenkasse direkt Kenntnis darüber, wie viele freigestellte Arbeitstage wegen der häuslichen Betreuung des Kindes auf die Höchstanspruchs-dauer anzurechnen sind.

Sofern der Arbeitgeber keine Kenntnis über die unterschiedlichen Freistellungsgründe hat, gibt er die Meldung mit Abgabegrund 02 für beide Freistellungstatbestände zusammen ab.



Um die Leistungspflicht und den verbleibenden Anspruch bis zur Höchstanspruchsdauer beim Krankengeld bei häuslicher Betreuung zu prüfen, muss die Krankenkasse wissen, für wie viele Arbeitstage der Arbeitgeber während eines solchen gemischten Freistellungszeitraums dem Arbeitnehmer wegen der häuslichen Betreuung freigestellt hat.

Daher wird die Krankenkasse in diesen Fällen – sofern erforderlich – mit dem neu zum 01.01.2026 eingeführten Abgabegrund „72 – Anforderung Anzahl freigestellter Arbeitstage“ die Anzahl der freigestellten Arbeitstage für den Zeitraum der häuslichen Betreuung abfragen. Der Arbeitgeber meldet der Krankenkasse mit dem ebenfalls neuen Abgabegrund „73 – Rückmeldung Anzahl freigestellter Arbeitstage“ dann für den abgefragten Zeitraum die freigestellten Arbeitstage zurück.

Krankengeldansprüche bei stationärer Mitaufnahme

In der betrieblichen Praxis war bislang häufig unklar, wie Krankengeldansprüche von Arbeitnehmern

- bei Mitaufnahme während einer stationären Behandlung bei Erkrankung des Kindes (§ 45 Abs. 1a SGB V) und
- bei Mitaufnahme im Krankenhaus wegen der Begleitung von Menschen mit Behinderungen (§ 44b SGB V) zu unterscheiden sind,

wenn Eltern während der stationären Behandlung ihres Kindes mitaufgenommen werden, dass eine Behinderung hat.

Mit Blick auf die vorstehenden gesetzlichen Regelungen zum Krankengeldanspruch ist in solchen Fällen zu beachten, dass Eltern, die

während einer stationären Behandlung ihres Kindes mit Behinderung mitaufgenommen werden, zwischen den beiden Krankengeldansprüchen wählen können.

Damit Arbeitgeber den richtigen Abgabegrund und somit die korrekten Daten zur Berechnung der Entgeltersatzleistung über den Datenaustausch EEL melden, haben sie den Grund der Freistellung bei ihren Arbeitnehmern zu erfragen.

Ab dem 01.01.2026 gilt: Die Bezeichnungen der jeweiligen Abgabegründe für die Meldungen wurden angepasst und klarstellend umformuliert. Der Abgabegrund „04 – Entgeltbescheinigung KV bei Krankengeld bei wegen Mitaufnahme im Krankenhaus bei Begleitung von Menschen mit Behinderung“ ist vom Arbeitgeber nur dann zu melden, wenn eine Aufenthaltsbescheinigung vom Krankenhaus nach § 44b SGB V zur Vorlage beim Arbeitgeber ausgestellt wird. In anderen Fällen einer stationären Mitaufnahme meldet der Arbeitgeber den Abgabegrund „02 – Entgeltbescheinigung KV bei Kinderkrankengeld wegen häuslicher Betreuung und inklusive Mitaufnahme bei stationärer Behandlung“.

Übermittlung von Entgeltdaten bei Kinderkrankengeldfällen

Arbeitgeber haben im Datenaustausch EEL einen Datensatz mit dem Abgabegrund „02 – Entgeltbescheinigung KV bei Kinderkrankengeld wegen häuslicher Betreuung und inklusive Mitaufnahme bei stationärer Behandlung“ mit den Entgeltdaten auszulösen, sobald ersichtlich ist, dass eine Freistellung aufgrund der Erkrankung eines Kindes erfolgt und der Freistellungszeitraum abgerechnet wurde. Grundlage für die Meldung des Arbeitgebers ist die Mitteilung des Arbeitnehmers, dass eine ärztliche Bescheinigung (sogenanntes Muster 21) vorliegt.



Die Krankenkasse benötigt die Meldung, um das Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V) für den Arbeitnehmer berechnen und auszahlen zu können.

Im Feld „Anspruch auf bezahlte Freistellung im Freistellungszeitraum“ hat der Arbeitgeber die Art der Freistellung anzugeben. Die Schlüsselzahlen sind:

- „0“ = besteht teilweise
- „1“ = ist ausgeschlossen durch Tarifvertrag
- „2“ = ist ausgeschlossen durch Betriebsvereinbarung
- „3“ = ist ausgeschlossen durch Arbeitsvertrag
- „4“ = besteht vollständig für den gesamten Zeitraum
- „5“ = Meldegrund „72“ und „73“

Durch die ergänzende Regelung, nach der eine Anforderung des Datensatzes durch die Krankenkasse im Zusammenhang mit einer Freistellung aufgrund einer Erkrankung des Kindes frühestens 6 Wochen nach Beginn der Freistellung zulässig ist, wird den Arbeitgebern für die selbständige Meldung eine Frist von 6 Wochen eingeräumt.

Wichtig: Aktuell ist eine Meldung des Arbeitgebers an die Krankenkasse nur dann abzugeben, wenn im Freistellungszeitraum tatsächlich Arbeitsentgelt ausgefallen ist. Für Versicherte, die während des Freistellungszeitraums aufgrund der Erkrankung eines Kindes vollständig bezahlt freigestellt werden, hat der Arbeitgeber keine Meldung an die Krankenkasse abzugeben.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine rechtzeitige Übermittlung inklusive vollständig bezahlter Freistellungszeiträume zielführend und sinnvoll ist, weil die Arbeitnehmer oftmals trotz vollständig bezahlter Freistellung die ärztliche Bescheinigung bei der Krankenkasse vorlegen und diese von der vollständig bezahlten Freistellung nichts weiß.

Die Krankenkassen fordern in solchen Fällen den Arbeitgeber zur Übermittlung der Entgeltdaten auf, was ebenfalls eine Rückmeldung, dass eine vollständige bezahlte Freistellung besteht, durch den Arbeitgeber zur Folge hat. Die proaktive Übermittlung vollständig bezahlter Freistellungszeiträume vermeidet daher entsprechende Anforderungen und Rückfragen der Krankenkassen.

Weitere Änderungen im Kurzüberblick	
Stornierungsverfahren	Es wird ein neuer Stornierungsbaustein mit dem Meldegrund „88 – Stornierung eines Datensatzes“ analog z. B. zum eAU-Verfahren implementiert.
Meldungen ab dem ersten Tag der Beschäftigung	Krankenkassen informieren Arbeitgeber außerhalb des Datenaustauschs, ob eine Meldung erforderlich ist. Eine Rückmeldung kann außerhalb oder mit dem Datenaustausch EEL erfolgen.
Mutterschaftsgeld für geringfügig Beschäftigte	Übermittlung der Berechnungsgrundlagen künftig über den Datenaustausch EEL möglich.
Anzugebendes Nettoentgelt	Wird die Steuerklasse rückwirkend für den Bemessungszeitraum geändert, sind keine rückwirkenden Korrekturen der bereits an die Krankenkasse per Datenaustausch EEL übermittelten Angaben vorzunehmen.

Geändertes Stornierungsverfahren

Zum 01.01.2026 wird ein neuer Stornierungsbaustein mit dem Meldegrund „88 – Stornierung eines Datensatzes“ analog z. B. zum eAU-Verfahren implementiert. Bei einer Stornierung ist hier die Datensatz-ID der ursprünglich übermittelten Meldung (Arbeitgeber oder Sozialversicherungsträger) anzugeben. Die Zuordnung wird über die im Datenaustausch enthaltenen weiteren Angaben (z. B. „VSNR“, „GEBURTSDAT“, „BBNR-VU“) sichergestellt. Eine Übermittlung der weitergehenden im ursprünglichen Datensatz enthaltenen Daten erfolgt nicht.

Insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung des SV-Meldeportals ist hier zwingend auf die korrekte Angabe der ursprünglichen Datensatz-ID durch den Arbeitgeber zu achten, da sonst eine Zuordnung nicht regelmäßig abschließend vorgenommen werden kann.

Durch den reduzierten Stornodatenatz werden die erforderlichen Daten auf wenige Angaben zur eindeutigen Identifikation reduziert, wodurch unterschiedliche bisherige Problemstellungen bei Stornierungen in der betrieblichen Praxis vermieden werden können.

Übermittlung von Datensätzen am ersten Tag der Beschäftigung

Bislang war geregelt, dass Sachverhalte im Zusammenhang mit dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, Beginn der Leistung zur Teilhabe bzw. zur medizinischen Rehabilitation oder Freistellung wegen Erkrankung oder Verletzung des Kindes am ersten Tag der Beschäftigung bzw. Beginn der Beschäftigung am ersten Tag außerhalb des Datenaustauschs EEL abzubilden sind. Hintergrund war, dass der Arbeitgeber nicht abschließend entscheiden kann, ob eine Meldung durch diesen erforderlich ist oder z.B. zur Leistungsgewährung auf Daten vor der Beschäftigung zurückgegriffen werden muss.

Klargestellt wurde nun, dass in diesen Fallgestaltungen keine automatisierte Meldung durch den Arbeitgeber und auch keine proaktive Meldung außerhalb des Verfahrens zu erfolgen hat, sondern dies erst nach Aufforderung durch den Sozialversicherungsträger (diese erfolgt außerhalb des Datenaustauschs EEL) vorzunehmen ist. Die Rückmeldung kann dann mit dem Datenaustausch EEL oder außerhalb des Verfahrens erfolgen.



Notizen

Berechnungsgrundlagen zum Mutterschaftsgeld für geringfügig Beschäftigte

In Anlage 3 der Gemeinsamen Grundsätze zum Datenaustausch EEL war bislang die Übermittlung der Berechnungsgrundlagen im Zusammenhang mit Mutterschaftsgeld bei geringfügig Beschäftigten ausgeschlossen. Diese musste außerhalb des Datenaustauschs EEL erfolgen. Hintergrund dieses Ausschlusses war, dass den Arbeitgebern regelmäßig nicht die für die geringfügig Beschäftigten zuständige Krankenkasse bekannt war, sondern lediglich die Minijobzentrale im System hinterlegt war.

Durch die obligatorische Umsetzung der eAU hat sich dies dahingehend geändert, dass die Arbeitgeber zusätzlich zur Minijobzentrale auch die Krankenkassen in den Entgeltabrechnungssystemen vorhalten müssen. Ab dem 01.01.2026 können daher auch die Berechnungsgrundlagen im Zusammenhang mit Mutterschaftsgeld für geringfügig Beschäftigte über den Datenaustausch EEL übermittelt werden.

Anzugebendes Nettoarbeitsentgelt

Bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts, das im Rahmen des Datenaustauschs EEL an die Sozialversicherungsträger übermittelt wird, sind die gesetzlichen Abzüge zu berücksichtigen.

Bei einem Arbeitnehmer, der versicherungspflichtig zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist, sind die Arbeitnehmeranteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag als gesetzliche Abzüge generell bei der Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts als „Sozialversicherungsbeiträge“ in Abzug zu bringen.

Klargestellt wird in diesem Kontext: Wenn sich nach dem abgerechneten Bemessungszeitraum durch eine Änderung des Steuerfreibetrags oder durch einen Wechsel der Steuerklasse künftig geringere (oder höhere) Steuerabzüge ergeben, wirkt sich dies nicht auf das für die Leistungsberechnung relevante Nettoarbeitsentgelt aus.

Wird die Steuerklasse rückwirkend für den Bemessungszeitraum geändert, sind demnach keine Korrekturen der bereits an die Krankenkasse per Datenaustausch EEL übermittelten Angaben vorzunehmen. Gleiches gilt für die im Wege des Lohnsteuerjahresausgleichs/der Einkommensteuererklärung nachträglich erstattete Lohn- oder Einkommensteuer, den Solidaritätszuschlag sowie die Kirchensteuer.

Der Arbeitgeber hat jedoch Korrekturen der Entgeltdaten vorzunehmen, sofern die Datenbausteine unter Berücksichtigung der bis dahin geltenden Steuerklasse fehlerhaft gefüllt worden sind.

Klargestellt wurde auch, dass im Datenaustausch EEL im Feld „beitragsfrei umgewandeltes lfd. Arbeitsentgelt der letzten 12 Monate“ z. B. die beitragsfreien Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers zu einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, zum Jobfahrrad oder zu einer beitragsfreien Umwandlung von laufenden Arbeitsentgelten zum Aufbau von Arbeitszeitkonten zu melden sind.

Eine Meldung des beitragsfrei umgewandelten laufenden Arbeitsentgelts erfolgt unabhängig davon, ob eine Entgeltumwandlung tatsächlich der Beitragspflicht unterlegen hätte, weil das laufende Arbeitsentgelt bereits die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet.

AU-Bescheinigung ohne Arztbesuch

- Eine Krankschreibung via Videosprechstunde oder Telefonat ist möglich, wenn der Patient dem Arzt bekannt ist; bei schweren Symptomen ist persönliche Vorsprache erforderlich.
- Die Erstbescheinigung kann bis zu fünf Kalendertage umfassen; für die Folgebescheinigung ist ein Arztbesuch nötig. Ausnahme: Erfolgte die Erstbescheinigung im Rahmen eines Arztbesuches, ist die Ausstellung einer Folgebescheinigung telefonisch möglich.

Erkrankte Kinder

- Ebenfalls ohne persönliche Vorsprache können Eltern für bis zu fünf Tage eine Bescheinigung über die Erkrankung eines Kindes bekommen. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei der Krankschreibung für Erwachsene.

Was plant der Gesetzgeber?

- Um Missbrauch vorzubeugen, sollen Online-Krankschreibungen über private Online-Plattformen ausgeschlossen werden.



Telefonische Krankschreibung: Was gilt wann?

Wer längere Zeit erkrankt, benötigt vom Arzt eine „Krankschreibung“. Diese ärztliche Feststellung und Bescheinigung von Arbeitsunfähigkeit ist in der Regel die Voraussetzung für den Anspruch von gesetzlich Versicherten auf Entgeltfortzahlung oder Krankengeld.

Grundsätzlich gilt, dass die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Ausstellung der Bescheinigung nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen darf. War es früher obligatorisch, für eine Krankschreibung den Arzt persönlich aufzusuchen, ist seit Ende 2023 dauerhaft geregelt, wann Möglichkeiten ohne Arztbesuch greifen.

Videosprechstunde oder telefonische Anamnese

Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist ohne persönliche Vorsprache beim Arzt im Rahmen einer Videosprechstunde oder nach telefonischer Anamnese möglich. Allerdings muss die Person in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt sein. Ärzte stellen hierfür Fragen zu den Beschwerden. Sie entscheiden dann, ob die Krankschreibung auf diesem Weg erfolgen kann oder doch eine Untersuchung in der Praxis nötig ist. Liegt beispielsweise eine schwere Symptomatik vor, ist eine unmittelbare persönliche Untersuchung zur Abklärung notwendig.

Im Ergebnis kann der Arzt die Erstbescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit bei einer leichten Erkrankung somit für bis zu fünf Kalendertage ausstellen.

Notizen

Kranken- versicherung



Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, ist für die Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit die Arztpraxis aufzusuchen. Die Feststellung einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit ist jedoch per Telefon möglich, wenn die erstmalige Bescheinigung anlässlich eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde.

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie
(AU-RL)

Erkrankte Kinder

Ebenfalls ohne persönliche Vorsprache können Eltern für bis zu fünf Werktage eine Bescheinigung über die Erkrankung eines Kindes bekommen. Die Voraussetzungen sind die gleichen wie bei der Krankschreibung für Erwachsene: Das Kind muss in der Praxis bekannt sein, die Erkrankung darf nicht schwer sein und der Arzt entscheidet, ob der telefonische Kontakt reicht oder nicht.

Betreuen sie ihr erkranktes Kind, haben gesetzlich Versicherte Anspruch auf Kinderkrankengeld. Es beträgt in der Regel 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Für die Jahre 2024 bis 2026 wurden die Kinderkrankentage von 10 auf 15 Arbeitstage pro Kind und Elternanteil im Jahr erhöht (s. a. Abschnitt „Kinderkrankengeld: Verlängerte Anspruchsdauer auch in 2026“).

Was plant der Gesetzgeber?

Laut Koalitionsvertrag will die Regierung an der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung festhalten. Nachjustieren möchte man allerdings beim Schutz vor Missbrauch. Online-Krankschreibungen über private Online-Plattformen sollen ausgeschlossen werden. Das dazu notwendige Regelwerk wurde allerdings noch nicht auf dem Weg gebracht.

Schwangerschaftswoche	Dauer der Schutzfrist
Woche 13 bis 16	2 Wochen
Woche 17 bis 19	6 Wochen
Ab Woche 20	8 Wochen

Antragstellung / Meldungen

- Zur Zahlung von Mutterschaftsgeld und AG-Zuschuss ist eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt erforderlich.
- Der Arbeitgeber übermittelt eine Entgeltbescheinigung an die Krankenkasse.
- Die Erstattung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld ist im AAG-Verfahren zu beantragen.
- Es ist eine DEÜV-Unterbrechungsmeldung zu erstellen, wenn die Beschäftigung mindestens für einen vollen Kalendermonat unterbrochen ist.



Fehlgeburten: Mutterschutz ab der 13. Schwanger- schaftswoche

Nach der Entbindung gilt für Mütter eine acht- bis zwölfwöchige Schutzfrist, in der sie nicht arbeiten dürfen. Frauen, die ihr Kind vor der 24. Schwangerschaftswoche durch eine Fehlgeburt verloren haben, stand dieser Mutterschutz nach bisheriger Rechtslage nicht zu.

Ende Dezember 2024 hat der Deutsche Bundestag daher das „Gesetz zur Änderung des Mutterschutzgesetzes und weiterer Gesetze“ verabschiedet. Das Gesetz ist am 01.06.2025 in Kraft getreten und sieht bei Fehlgeburten gestaffelte Schutzfristen ab der 13. Schwangerschaftswoche vor.

Danach darf der Arbeitgeber eine Frau bei einer Fehlgeburt nicht beschäftigen

- bis zum Ablauf von 2 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche,
- bis zum Ablauf von 6 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche,
- bis zum Ablauf von 8 Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.

§ 3 Abs.5 MuSchG

Betroffene Frauen sind somit nicht mehr auf eine ärztliche Krankenschreibung angewiesen.

Während der Mutterschutzfristen zahlt die Krankenkasse Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeber ist zur Zahlung eines Zuschusses zum Mutterschaftsgeld verpflichtet.

§§ 19 und 20 MuschG

Wichtig: Die neue Schutzfrist bei Fehlgeburten kommt nicht zur Anwendung, soweit die Frau sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Die betroffenen Frauen können also selbst entscheiden, ob sie den Mutterschutz in Anspruch nehmen oder arbeiten möchten.



Notizen



Die Erklärung zur Arbeitsleistung kann jederzeit ohne weitere Begründung mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden.

Antragstellung und Meldeverfahren

Für die Beantragung des Mutterschaftsgeldes bei der Krankenkasse und den Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld durch den Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Fehlgeburt ist eine ärztliche Bescheinigung erforderlich. Die Bescheinigung einer Fehlgeburt ist hierbei ab dem 01.01.2026 in das in der betrieblichen Praxis bereits bekannte „Muster 9 zur Bescheinigung einer Frühgeburt oder einer Behinderung eines Kindes“ integriert.

Die Bescheinigung besteht aus zwei Vordrucken im Format DIN A 4. Eine Ausfertigung für die betroffene Arbeitnehmerin und eine Ausfertigung explizit zur Vorlage beim Arbeitgeber.

Auch im Falle einer Fehlgeburt hat der Arbeitgeber über den Datenaustausch EEL eine Entgeltbescheinigung an die Krankenkasse zu übermitteln. Als Beginn der Schutzfrist ist hier der Tag der Fehlgeburt anzugeben.

In der Sozialversicherung besteht während der Schutzfrist nach der Fehlgeburt das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis und damit auch der Sozialversicherungsschutz in allen Sozialversicherungszweigen fort. Im DEÜV-Meldeverfahren ist eine Unterbrechungsmeldung zu erstellen, wenn die Mutterschutzfrist mindestens einen vollen Kalendermonat umfasst.

Wird die Schutzfrist im Falle einer Fehlgeburt wahrgenommen, werden dem Arbeitgeber die gezahlten Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld zu 100 % erstattet. Die Erstattung erfolgt über das U2-Verfahren. Der Antrag ist über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder eine maschinelle Ausfüllhilfe elektronisch bei der Krankenkasse zu stellen, bei der die betroffene Arbeitnehmerin versichert ist.

Verlängerung in 2024 und 2025

- Gemeinsam erziehende Eltern / ein Kind: Je Elternteil bis zu 15 (statt 10) Tage pro Jahr.
- Alleinerziehende / ein Kind: Bis zu 30 (statt 20) Tage pro Jahr.
- Gemeinsam erziehende Eltern / mehrere Kinder: Je Elternteil bis zu 35 (statt 25) Tage pro Jahr.
- Alleinerziehende / mehrere Kinder: Bis zu 70 (statt 50) Tage pro Jahr.

Verlängerte Anspruchsdauer auch in 2026

- Ohne Anschlussregelung wäre die Höchstzahl der Kinderkrankengeldtage ab 2026 wieder auf die bis 2023 geltende Anspruchsdauer reduziert worden.
- **Aber:** Mit dem „Gesetz zur Befugnisweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege“ wird die oben beschriebene verlängerte Anspruchsdauer nun auch für das Jahr 2026 fortgeschrieben.



Anspruchsdauer Kinderkrankengeld

Bei Erkrankung ihres Kindes haben Versicherte Anspruch auf Kinderkrankengeld von der Krankenkasse.

Verlängerte Anspruchsdauer bis 2026

Der Anspruch besteht grundsätzlich pro Kind und Versicherten für maximal 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, insgesamt für höchstens 25 Arbeitstage. Alleinerziehende erhalten Kinderkrankengeld für maximal 20 Arbeitstage pro Kind im Kalenderjahr, insgesamt für höchstens 50 Arbeitstage.

§ 45 Abs. 2 Satz 1 SGB V

Allerdings hat der Gesetzgeber diese Anspruchsdauer Ende 2023 – zeitlich befristet – ausgeweitet, um Eltern während der Corona-Pandemie mehr Flexibilität zu ermöglichen.

Danach betrug der Anspruch – allerdings beschränkt auf die Jahre 2024 und 2025 – je Elternteil für jedes Kind bis zu 15 Arbeitstage im Kalenderjahr und für Alleinerziehende bis zu 30 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern war der Anspruch je Elternteil auf 35 Arbeitstage im Kalenderjahr und für Alleinerziehende auf 70 Arbeitstage begrenzt.

§ 45 Abs. 2a SGB V

Mit dem „Gesetz zur Befugnisweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege“ wird die oben beschriebene verlängerte Anspruchsdauer nun auch für das Jahr 2026 fortgeschrieben.



Notizen

Aktueller Stand

- 29.04.2025:
Die ePA steht bundesweit allen gesetzlich Versicherten und Leistungserbringern zur Verfügung.
- 01.10.2025:
Die Leistungserbringer sind dazu verpflichtet, die ePA für alle gesetzlich Versicherten zu befüllen, sofern diese nicht aktiv widersprochen haben.

Zugang und Sicherheit

- Die ePA bietet Zugang zu sensiblen Gesundheitsdaten. Dementsprechend ist eine Authentifizierung erforderlich (persönlich, POSTIDENT, Ausweis mit PIN, eGK mit PIN)
- Der Zugriff für Versicherte erfolgt über ePA-App oder Desktop-Anwendung.
- Auch Stellvertretern (z. B. nahen Angehörigen) kann Zugriff auf die ePA ermöglicht werden.




Notizen

ePA: Was gilt aktuell, was ist geplant?

Seit dem 29.04.2025 steht die ePA (elektronische Patientenakte) bundesweit allen gesetzlich Versicherten sowie allen Leistungserbringern im Gesundheitswesen (Praxen, Krankenhäuser, Apotheken usw.) zur Verfügung. Ab dem 01.10.2025 sind die Leistungserbringer dazu verpflichtet, die ePA für alle gesetzlich Versicherten zu befüllen, sofern diese nicht aktiv widersprochen haben.

Zugang und Sicherheit

Versicherte können über die ePA-App ihrer Krankenkasse auf ihre ePA zugreifen und ihre Daten verwalten. Zudem ist es möglich, Stellvertretern (z. B. nahen Angehörigen) den Zugriff auf die ePA zu ermöglichen. Neben der Handy-App kann die ePA auch auf dem Computer oder Laptop eingesehen und verwaltet werden.

Bei erstmaliger Anmeldung in der ePA-App muss sich der Nutzer über das POSTIDENT-Verfahren oder mit einem elektronischen Personalausweis und PIN bzw. mit seiner elektronischen Gesundheitskarte (eGK) und der dazugehörigen PIN authentifizieren. Für nachfolgende Logins können Versicherte aktiv entscheiden, welche Identifizierung sie nutzen möchten (z. B. mittels Gesichtserkennung).

TI-Messenger

- Über den optionalen TI-Messenger können die Versicherten mit medizinischen Einrichtungen kommunizieren. Neben Textnachrichten lassen sich Videos, Bilder und Dokumente (PDFs) austauschen.

Nachbesserungen

- Die Auswertung von Daten zur Nutzung für Forschungszwecke wird erst ab dem 2. Quartal 2026 zugelassen.
- Die Verpflichtung zur Übertragung bestimmter Behandlungsdaten durch Leistungserbringer wird eingeschränkt, soweit
 - erhebliche therapeutische Gründe oder sonstige erhebliche Rechte Dritter dagegensprechen oder
 - gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohles eines Kindes oder eines Jugendlichen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres vorliegen.

**TI-Messenger**

Über den optionalen TI-Messenger können Versicherte mit medizinischen Einrichtungen kommunizieren, die mit diesem Tool arbeiten. Der Chat wird in aller Regel von der Arztpraxis oder anderen Einrichtungen eröffnet. Versicherte haben dann die Möglichkeit, zu antworten und weitere Fragen zu stellen bzw. Nachrichten zu versenden. Neben Textnachrichten lassen sich Videos, Bilder und Dokumente (PDFs) austauschen. Perspektivisch werden auch standardisierte Prozesse in den TI-Messenger integriert. Dann soll zum Beispiel das Anfordern eines Folge Rezepts über den Messenger möglich sein.

Nachbesserungen

Mit dem Gesetz zur Befugnisweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege wurden potenzielle Verbesserungen auf den Weg gebracht. Diese sollen spätestens ab April 2026 greifen.

Eine davon betrifft die Auswertung von Daten zu Forschungszwecken. So war bisher etwa vorgesehen, dass die ePA spätestens 6 Monate nach ihrer Bereitstellung die auf ihr gespeicherten Daten zu Forschungszwecken bereitstellen können muss.

Stattdessen soll nun geregelt werden, dass diese Daten abrufbar sein sollen, sobald die hierfür erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, spätestens jedoch bis zum 31.03.2026.

§ 342 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 2a SGB V
i.d.F des Gesetzes zur Befugnisweiterung und Entbürokratisierung
in der Pflege

Außerdem wird festgelegt, dass die Verpflichtungen zur Übertragung von Behandlungsdaten in die ePA durch Leistungserbringer, Krankenhäuser oder weitere nicht bestehen, soweit erhebliche therapeutische Gründe oder sonstige erhebliche Rechte Dritter entgegenstehen. Gleiches gilt bei gewichtigen Anhaltspunkten für die Gefährdung des Wohles eines Kindes oder eines Jugendlichen bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres, wenn die Befüllung der elektronischen Patientenakte den wirklichen Schutz des Kindes oder Jugendlichen in Frage stellen würde.

**Notizen**

Beitrag abhängig von der Kinderzahl

- Kinderlose Mitglieder ab Vollendung des 23. Lebensjahres zahlen seit dem 01.07.2023 einen von ihnen allein zu tragenden Beitragszuschlag von 0,6 %.
- Vom 2. bis zum 5. Kind wird der vom Mitglied zu tragende Beitragsanteil bis zum 25. Lebensjahr des Kindes bzw. der Kinder um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind abgesenkt.
- Die Entlastung für Mitglieder mit mehr als einem Kind ist somit auf maximal 1,0 % begrenzt.

Nachweis der Elterneigenschaft

- Die Beitragsabschläge kommen nur dann zum Tragen, wenn die Voraussetzungen rechtzeitig nachgewiesen sind. Mitglieder, deren Elterneigenschaft nicht nachgewiesen ist, gelten beitragsrechtlich als kinderlos.

 **Notizen****Elterneigenschaft:
Digitales Meldever-
fahren seit 01.07.2025**

Seit dem 01.07.2023 müssen kinderlose Mitglieder ab Vollendung des 23. Lebensjahres einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,6 % zur Pflegeversicherung zahlen (bis 30.06.2023: 0,35 %). Getragen wird der Zuschlag allein von den Mitgliedern. Wehr- und Zivildienstleistende, Bürgergeld-Bezieher sowie Versicherte, die vor dem 01.01.1940 geboren sind, sind vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausgenommen. Wurde die Elterneigenschaft einmal nachgewiesen, fällt der Beitragszuschlag für Kinderlose bei Eltern dauerhaft nicht an.

**Beitragsabschlag für
Kindererziehung**

Vom 2. bis zum 5. Kind wird der vom Mitglied zu tragende Beitragsanteil bis zum 25. Lebensjahr des Kindes bzw. der Kinder um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind abgesenkt. Die Entlastung für Mitglieder mit mehr als einem Kind ist somit auf maximal 1,0 % begrenzt. Voraussetzung für die Absenkung ist zudem, dass jeweils mindestens zwei Kinder das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Sind alle Abschläge für alle Kinder wegen Vollendung des 25. Lebensjahres entfallen, gilt wieder der reguläre Beitragssatz von 3,60 %.

Pflege- versicherung



Nachweis der Elterneigenschaft

Die Beitragskürzungen wurden zum 01.07.2023 eingeführt und können nur dann wirken, wenn die Voraussetzungen rechtzeitig nachgewiesen sind. Mitglieder, deren Elterneigenschaft nicht nachgewiesen ist, gelten beitragsrechtlich als kinderlos. Der Nachweis muss gegenüber der beitragsabführenden Stelle, bei Selbstzahlern gegenüber der Pflegekasse erfolgen. Hierbei gelten folgende Regelungen:

Geburten vor dem 01.07.2023

Nachweise für vor dem 01.07.2023 geborene Kinder wirken vom 01.07.2023 an. Erfolgte der Nachweis für zwischen dem 01.04. und dem 30.06.2023 geborene Kinder innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes, gilt der Nachweis in Bezug auf den Beitragszuschlag für Kinderlose mit Beginn des Monats der Geburt als erbracht. Wurde bzw. wird der Nachweis außerhalb der Drei-Monats-Frist erbracht, wirkt er vom 01.07.2023 an.

Geburten vom 01.07.2023 bis 30.06.2025

Für Kinder, die im Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 geboren wurden, gelten die Abschlüsse ab Beginn des Monats der Geburt. Dieser Nachweis ist an keine Frist gebunden.

Geburten ab dem 01.07.2025

Wird der Nachweis für Kinder, die ab dem 01.07.2025 geboren sind, innerhalb von 3 Monaten nach der Geburt des Kindes erbracht, gelten die Abschlüsse mit Beginn des Monats der Geburt. Ansonsten wirkt der Nachweis ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Nachweis erbracht wird.

§ 55 Abs. 1, 3 und 3b SGB XI

Automatisiertes Übermittlungsverfahren

Seit dem 01.04.2025 steht für Zwecke der Beitragssatzdifferenzierung ein automatisiertes Übermittlungsverfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder zur Verfügung. Dieses ist von den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen seit dem 01.07.2025 verpflichtend zu nutzen.

Die beitragsabführenden Stellen und die Pflegekassen melden die in der sozialen Pflegeversicherung beitragspflichtigen Mitglieder gegenüber dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) an und ab. Der Datenweg führt über die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA). Das BZSt stellt die notwendigen Angaben auf Grundlage von in der Finanzverwaltung bereits vorliegenden Daten zur Verfügung.

Für Bestandsfälle – also für alle Beschäftigten, die bereits vor dem 01.07.2025 beim Arbeitgeber in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis standen – ist ein Initialabruf erforderlich. Die Frist dafür läuft zum 31.12.2025 ab.

Seit dem 01.07.2025 müssen Arbeitgeber bei Beginn und Ende einer pflegeversicherungspflichtigen Beschäftigung eine zusätzliche elektronische Meldung über ihr Entgeltabrechnungssystem oder das SV-Meldeportal an die DSRV erstatten. Daraufhin erfolgt eine unmittelbare Rückmeldung, aus der die chronologische Entwicklung der Kinderanzahl bis zum Wegfall des Kindes mit Ablauf des 25. Lebensjahres hervorgeht. Somit ergeht etwa zur Vollendung des 25. Lebensjahres eines Kindes keine weitere proaktive Meldung.

Bei Veränderungen hingegen, also wenn ein berücksichtigungsfähiges Kind hinzukommt oder wegfällt, erhält der Arbeitgeber im Rahmen des automatischen Abonnements automatisch eine Meldung.



Im Rahmen einer optionalen, zusätzlichen Historienanfrage wird durch das BZSt die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder ausschließlich für den angefragten Zeitraum der Anfrage übermittelt. Es wird insoweit kein Abonnement eingerichtet.

Wichtig: Die Daten vom BZSt stellen keine abschließende Feststellung zur Beitragssatzdifferenzierung dar. Hintergrund: Daten für steuerlich nicht erfasste Kinder, die im beitragsrechtlichen Sinne relevant sein könnten, können über das automatisierte Übermittlungsverfahren nicht erhoben werden. Das gilt also etwa für Stiefkinder oder sogenannte auswärtige Kinder, also leibliche Kinder, die im Einzugsgebiet einer anderen Meldebehörde bei dem anderen Elternteil leben und nicht dem Finanzamt gemeldet wurden.

Liegen der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse Informationen vor, die von der Meldung des BZSt abweichen, hat sie diese aufzuklären. Wird die Elterneigenschaft oder die Anzahl der Kinder anhand geeigneter Nachweise bestätigt, sind diese Angaben relevant, nicht die abweichenden Informationen des BZSt.

Grundsätzlich müssen auch die Krankenkassen, etwa bei der Berechnung von Beiträgen auf Krankengeld, das Abrufverfahren durchführen. Wenn Arbeitgeber über das Abrufverfahren die Daten erhoben haben, reichen die Angaben insoweit aus. Die Krankenkassen müssen also nicht neu ermitteln.

Wirkung der Nachweise

- Nachweise im automatisierten Verfahren wirken ab Beginn des Monats der Geburt.
- Nachweise aus der Zeit vor dem 01.07.2023 bleiben unverändert wirksam.
- Nachweise im vereinfachten Verfahren bleiben weiterhin wirksam, wenn sie im Abrufverfahren bestätigt werden. Bei Unstimmigkeiten müssen für Zeiten seit dem 01.07.2025 ggf. Nachweise erbracht werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat sein leibliches (11 Jahre) und seine beiden Stiefkinder (7 und 9 Jahre) per 01.07.2023 vereinfacht nachgewiesen. Aus dem Abruf beim BZSt ergibt sich nur das leibliche Kind.

Ergebnis

Für die Zeit ab 01.07.2025 müssen Nachweise bezüglich der Stiefkinder erbracht werden.

**Wirkung der Nachweise**

Die Nachweise für Kinder, die im automatisierten Übermittlungsverfahren abgerufen werden, wirken ab Beginn des Monats der Geburt. Ergeben sich im automatisierten Übermittlungsverfahren Abweichungen zur Anzahl der Kinder können die Mitglieder diese durch extra Nachweis „übersteuern“. Die Wirkung ist ab Beginn des Monats der Geburt bzw. ab dem Folgemonat (bei Nachweis außerhalb der 3-Monats-Frist).

Bisherige Nachweise

Alte Nachweise aus der Zeit vor dem 01.07.2023 bleiben – unabhängig vom Ergebnis des Abrufs der Daten zur Elterneigenschaft im automatisierten Übermittlungsverfahren – unverändert wirksam, also auch über den 30.06.2025 hinaus.

Der gegenüber der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse vor dem 01.07.2023 erbrachte Nachweis der Elterneigenschaft (für ein vor dem 01.07.2023 geborenes Kind) bleibt – unabhängig vom Ergebnis des Abrufs der Daten zur Elterneigenschaft im automatisierten Übermittlungsverfahren – unverändert wirksam, also auch über den 30.06.2025 hinaus.

Der in der Zeit vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 im vereinfachten Nachweisverfahren durch einfache Mitteilung erbrachte Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder (für in dieser Zeit geborene Kinder) bleibt ebenfalls wirksam (hinsichtlich des Beitragszuschlags für Kinderlose dauerhaft), wenn das Ergebnis des Abrufs der Daten im automatisierten Übermittlungsverfahren bestätigt wird. Bei Unstimmigkeiten müssen für Zeiten seit dem 01.07.2025 ggf. Nachweise erbracht werden. Für die Zeit bis zum 30.06.2025 gilt eine Art Bestandsschutz, das heißt, dass keine rückwirkende Korrektur zu Lasten des Mitglieds erfolgt (Sonderfall: Ordnungswidrige Falschangaben).

Erstattung

Eine rückwirkende Korrektur (Erstattung) ist hingegen – längstens für die Zeit vom 01.07.2023 bis 30.06.2025 – vorzunehmen, sofern die Daten zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder im automatisierten Übermittlungsverfahren von den im vereinfachten Nachweisverfahren durch einfache Mitteilung gemachten Angaben zu Gunsten des Mitglieds abweichen.



Notizen



Lag keine Nachweisung vor, werden die Beiträge in der Regel im Rahmen der Aufrechnung mit laufenden Beiträgen erstattet. Sonderfälle sind auch möglich, etwa, weil eine Beschäftigung endet.

Aufbewahrung von Nachweisen

Der Nachweis über die Elterneigenschaft und der Nachweis über die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder sind von der beitragsabführenden Stelle mit den Entgeltunterlagen aufzubewahren. Und zwar während des Beschäftigungsverhältnisses und darüber hinaus bis zum Ablauf von weiteren 4 Kalenderjahren.

Die Aufbewahrungspflicht gilt auch für die Mitteilungen und die Dokumentation von Mitteilungen im vereinfachten Nachweisverfahren. Die Angaben aus dem automatisierten Übermittlungsverfahren zum Nachweis der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder sind für die Dauer der Aufbewahrungspflicht als Datensatz zu speichern. Ein Vermerk „als Nachweis hat vorgelegen ...“ ist nicht ausreichend.

§ 8 Abs. 2 Satz 1 Nr. 11 BVV

Mehr Kompetenzen für Pflegefachkräfte

- Pflegefachkräften sollen für bestimmte Leistungen die Befugnis zur eigenverantwortlichen Heilkundenausübung bekommen.

Häusliche Pflege

- Pflegebedürftige, die in häuslicher Pflege versorgt werden, erhalten einen leichteren Zugang zu Präventionsleistungen.

Gemeinschaftliche Wohnformen

- Die pflegerische Versorgung in innovativen gemeinschaftlichen Wohnformen soll gefördert und die Zusammenarbeit zwischen Pflegekassen und Kommunen verbessert werden.
- Pflegebedürftige sollen einen Zuschlag in Höhe von 224,00 Euro monatlich bekommen, wenn sie u. a. mit mindestens 2 pflegebedürftigen Personen in einer ambulant betreuten Wohngruppe leben.



Neue Gesetzes- und Reformvorhaben

Die Organisation der Pflege soll unbürokratischer werden. Gleichzeitig will man die Kompetenzen von Pflegefachkräften erweitern. Wenn der entsprechende Gesetzentwurf – wie geplant – das parlamentarische Verfahren durchlaufen hat, können die Neuerungen in wesentlichen Teilen bereits zum 01.01.2026 in Kraft treten. Eine Zustimmung des Bundesrates ist insoweit nicht erforderlich.

Entwurf eines Gesetzes zur
Befugniserweiterung und
Entbürokratisierung in der Pflege

Mehr Kompetenzen für Pflegefachkräfte

Einen wesentlichen Eckpunkt des geplanten Gesetzes stellt die Erweiterung der Kompetenzen von Pflegefachkräften dar. So sollen diese für bestimmte Leistungen die Befugnis zur eigenverantwortlichen Heilkundenausübung erhalten und in einem bestimmten Rahmen eigenverantwortlich und weisungsfrei Leistungen erbringen, die bisher Ärzten vorbehalten waren:

- Pflegefachpersonen dürfen im Rahmen der erworbenen Kompetenzen ggf. Heilkunde ausüben.
- Pflegefachpersonen dürfen bestimmte Aufgaben der ärztlichen Behandlung eigenverantwortlich im Rahmen der leistungsrechtlichen Vorschriften erbringen.
- Über ein Modellprojekt beim Medizinischen Dienst soll geprüft werden, Pflegefachpersonen mit Aufgaben im Rahmen des Begutachtungsverfahrens hinsichtlich der von ihnen versorgten Personen zu beauftragen.

Details zur eigenverantwortlichen Erbringung von Leistungen im Rahmen der vertragsärztlichen Versorgung und der eigenverantwortlichen Verordnung häuslicher Krankenpflege durch Pflegefachpersonen sollen in Rahmenverträgen geregelt und evaluiert werden.

§ 73d SGB V



Notizen



Häusliche Pflege

Pflegebedürftige, die in häuslicher Pflege versorgt werden, erhalten einen leichteren Zugang zu Präventionsleistungen, etwa durch eine zielgenaue Präventionsberatung oder Präventionsempfehlung. Diese soll künftig auch unmittelbar durch Pflegefachpersonen ausgesprochen werden können.

§ 5 Abs. 1a SGB XI

Gemeinschaftlichen Wohnformen

Außerdem sollen die pflegerische Versorgung in innovativen gemeinschaftlichen Wohnformen gefördert und die Zusammenarbeit zwischen Pflegekassen und Kommunen verbessert werden.

So bekommen Pflegebedürftige einen Anspruch auf einen pauschalen Zuschlag in Höhe von 224,00 Euro monatlich, wenn sie u. a. mit mindestens 2 pflegebedürftigen Personen in einer ambulant betreuten Wohngruppe leben.

§§ 45f und 92c SGB XI

Bürokratieabbau

In Richtung Bürokratieabbau möchte man den Umfang der Pflegedokumentation auf das notwendige Maß begrenzen. So sollen die Anforderungen über ein für die Pflegeeinrichtungen vertretbares und wirtschaftliches Maß nicht hinausgehen dürfen und den Aufwand für Pflegedokumentation in ein angemessenes Verhältnis zu den Aufgaben der pflegerischen Versorgung setzen.

§ 113 Abs. 1 Satz 4 SGB XI

Zudem möchte man das Verfahren rund um Qualitätsprüfungen optimieren. So sollen etwa Doppelprüfungen möglichst verhindert und Prüfungen zusammengeführt werden. Bereits bei Verhandlungen von Rahmenverträgen soll es eine Rolle spielen, wie Versorgungsprozesse effizienter werden können.

§ 114 SGB XI

Antrags- und Prüfverfahren

Um digitale Pflegeanwendungen (DiPA) schneller in die Versorgung zu bringen, wird das Antrags- und Prüfverfahren vereinfacht. Beschleunigt werden sollen zudem die Verfahren bei eilbedürftigen Pflegeanträgen in Krankenhäusern, Reha-Einrichtungen oder Hospizen.

§§ 40a, 40b und 78a SGB XI

Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen

Bei den Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrentner gelten dynamische Hinzuverdienstgrenzen, die sich an der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden monatlichen Bezugsgröße orientieren.

- Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung:
 - Hinzuverdienstgrenze 2026:
 $6/8 \times 14 \times 3.955,00 \text{ Euro} =$ **41.527,50 Euro**
 - Individuelle Werte können höher ausfallen.
- Rente wegen voller Erwerbsminderung:
 - Hinzuverdienstgrenze 2026:
 $3/8 \times 14 \times 3.955,00 \text{ Euro} =$ **20.763,75 Euro**



Erwerbsminderungs- rente: Anpassung der Hinzuverdienstgrenzen

Bei den Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrentner ist es 2023 zu einer deutlichen Verbesserung gekommen. Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung sind seither als jährliche Hinzuverdienstgrenze mindestens sechs Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße anzusetzen, in 2026 somit 41.527,50 Euro (2025: 39.322,50 Euro). Die Hinzuverdienstgrenze bei einer vollen Erwerbsminderungsrente liegt bei drei Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße, in 2026 somit bei 20.763,75 Euro (2025: 19.661,25 Euro).

§ 96 a Abs. 1c SGB VI

Für Erwerbsminderungsrentner gilt jedoch weiterhin, dass eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nur im Rahmen des festgestellten

Leistungsvermögens ausgeübt werden darf, das Grundlage für die Erwerbsminderungsrente ist. Andernfalls kann der Anspruch auf die Rente trotz Einhaltung der Hinzuverdienstgrenzen entfallen.

§§ 43 und 96 a SGB VI

Nach der gesetzlichen Definition ist nicht erwerbsgemindert, wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens 6 Stunden täglich erwerbstätig sein kann – unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage. Liegt man mit seiner Leistungsfähigkeit darunter, gilt (vereinfacht) Folgendes:

- Teilweise Erwerbsminderung:
 < 6 Stunden täglich arbeitsfähig
- Volle Erwerbsminderung:
 < 3 Stunden täglich arbeitsfähig

§ 43 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2
SGB VI



Notizen

Renten- versicherung



Rentenbezieher müssen die Rentenversicherung über die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Höhe des Hinzuverdienstes informieren. Das gilt auch für diesbezügliche Änderungen. Als Hinzuverdienst gelten der Bruttoverdienst aus einer Beschäftigung, der steuerliche Gewinn aus einer selbständigen Tätigkeit, vergleichbares Einkommen sowie bestimmte Sozialleistungen.

§ 96a Abs. 7 Satz 3 SGB VI

Anders sieht es übrigens bei Altersrenten aus. Möchte jemand neben seiner (ggf. vorgezogenen) Altersrente noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen, so hat das daraus erzielte Einkommen keine Rentenkürzungen zur Folge, auch wenn die sogenannte Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist.

Frühstart-Rente

- 6- bis 17-Jährige erhalten vom Staat 10,00 Euro pro Monat für ein individuelles, kapitalgedecktes und privatwirtschaftlich organisiertes Altersvorsorgedepot.
- Dieser Betrag kann ab dem 18. Lebensjahr bis zum Renteneintritt durch private Einzahlungen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag weiter bespart werden.
- Die Erträge aus dem Depot sollen bis zum Renteneintritt steuerfrei sein.
- Das Sparkapital ist vor staatlichem Zugriff geschützt und wird erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze ausgezahlt.



Koalitionsvertrag: Neue Gesetze und Reformvorhaben

Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen sind Teil eines Gesamtpaketes rund um die Rente, das im April 2025 von den Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart wurde. Ziel ist es, das Rentenniveau über 2025 hinaus stabil zu halten und dafür zu sorgen, dass die gesetzliche Rentenversicherung als tragende Säule der Alterssicherung weiterhin verlässlich bleibt. Bereits auf den Weg gebracht wurde das so genannte „Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten“. Dieses wird zurzeit im Bundestag beraten.

Frühstart Rente

6- bis 17-Jährige, die eine Schule oder andere Bildungseinrichtung in Deutschland besuchen, sollen pro Monat 10,00 Euro vom Staat erhalten, die in ein individuelles, kapitalgedecktes und privatwirtschaftlich organisiertes Altersvorsorgedepot eingezahlt werden.

Der in dieser Zeit angesparte Betrag kann ab dem 18. Lebensjahr bis zum Renteneintritt durch private Einzahlungen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag weiter bespart werden. Die Erträge aus dem Depot sollen bis zum Renteneintritt steuerfrei sein. Das Sparkapital ist vor staatlichem Zugriff geschützt und wird erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze ausgezahlt.

Aktueller Stand der Dinge

Im Koalitionsvertrag wurde der 01.01.2026 für den Beginn der Frühstart-Rente genannt. Allerdings schloss der zuständige Koalitionsausschuss bereits Anfang Juli 2025 explizit aus, dass die Frühstart-Rente bis Januar 2026 umgesetzt wird. Ein Start Mitte 2026 oder Anfang 2027 gilt daher als wahrscheinlicher.



Notizen

Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge

- Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) soll weiter ausgebaut werden – mit dem Ziel, mehr Menschen eine effiziente und sichere Zusatzrente zu ermöglichen.
- Förderhöchstbetrag und Einkommensgrenze
 - Bisher profitieren Beschäftigte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von höchstens 2.575 Euro von der zusätzlichen staatlichen Förderung, wenn ihnen ihr Arbeitgeber eine Betriebsrente zusagt. Diese Einkommensgrenze soll ab 2027 an die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gekoppelt werden (jährlich 3 %).
 - Der Förderhöchstbetrag wird von derzeit 288,00 Euro auf 360,00 Euro im Kalenderjahr angehoben. Damit werden künftig Arbeitgeberbeiträge bis zu maximal 1.200,00 Euro jährlich steuerlich begünstigt (statt bisher 960,00 Euro).

**Notizen****Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge**

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) soll weiter ausgebaut werden – mit dem Ziel, mehr Menschen eine effiziente und sichere Zusatzrente zu ermöglichen. Entsprechend wurde das bereits von der Vorgängerregierung initiierte Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz im aktuellen Kabinett beschlossen und ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Das geplante Gesetz soll kurzfristig in Kraft treten und zielt auf höhere Verbreitung, Vereinfachung für Unternehmen, mehr Flexibilität und digitale Effizienz.

Förderhöchstbetrag und Einkommensgrenze

Bisher profitieren Beschäftigte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von höchstens 2.575,00 Euro von der zusätzlichen staatlichen Förderung, wenn ihnen ihr Arbeitgeber eine Betriebsrente zusagt. Diese Einkommensgrenze soll ab 2027 an die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gekoppelt werden (jährlich 3 %), sodass Beschäftigte durch eine Einkommenssteigerung regelmäßig nicht mehr aus der Förderung herausfallen.

Zudem soll als Anreiz für den Aufbau einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung der Förderhöchstbetrag von derzeit 288,00 Euro auf 360,00 Euro im Kalenderjahr angehoben werden. Damit würden Arbeitgeberbeiträge bis zu maximal 1.200 Euro jährlich (statt bisher 960,00 Euro) steuerlich begünstigt.



Aktivrente: Steuerfreier Hinzuverdienst für Rentner

Um Arbeitnehmer länger im Beruf zu halten, ergibt sich aus dem Kabinettsbeschluss zum Arbeitsmarkstärkungsgesetz das Konzept der sogenannten Aktivrente. Nachfolgend ein Überblick.

Steuer und Sozialversicherung

Statt das gesetzliche Renteneintrittsalter weiter zu erhöhen, ist mehr Flexibilität beim Übergang vom Beruf in die Rente geplant. Wer nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters weiterarbeitet, soll bis zu 2.000,00 Euro Arbeitsentgelt monatlich steuerfrei verdienen können, also bis zu 24.000,00 Euro pro Jahr. Für den Verdienst soll, anders als im Vorfeld diskutiert, der Progressionsvorbehalt nicht gelten, der Hinzuverdienst erhöht also nicht den aktuellen Steuersatz für das übrige Einkommen. Die Steuerbefreiung wird bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt. Entgegen dem sonst Üblichen unterliegt der steuerfreie Lohn jedoch der Sozialversicherungspflicht.

Die Regelung soll mit Erreichen der Regelaltersgrenze greifen. Das bedeutet allerdings auch: Wer etwa 2025 mit 63 Jahren in die Altersrente für langjährig Versicherte startet, muss bis zur Regelaltersgrenze warten, bis er in den Genuss des Steuervorteils kommt. Entscheidend ist, dass der Hinzuverdienst aus einer abhängigen, versicherungspflichtigen Beschäftigung kommt. Nach den aktuellen Plänen gibt es den Vorteil also nicht, wenn die Einnahmen z. B. aus selbstständigen Tätigkeiten oder Minijobs stammen.

Weil die Einnahmen der Sozialversicherungspflicht unterliegen, bleibt es insoweit bei der bisherigen Situation:

Bei Arbeiten neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente sowie Erwerbsminderungsrente zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aktuell jeweils ihre Beitragsanteile an die gesetzliche Rentenversicherung. Die gezahlten Beiträge werden mit Erreichen des regulären Rentenalters oder beim Wechsel von der Erwerbsminderungsrente in eine Altersrente berücksichtigt.

Arbeiten Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus, müssen die Arbeitgeber weiterhin ihren Beitragsanteil zur Renten- und Arbeitslosenversicherung entrichten; für die Arbeitnehmer haben diese keine positiven Auswirkungen. Allerdings können Arbeitnehmer freiwillig auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und dann eigene Beitragsanteile entrichten. In diesen Fällen führen die Rentenbeiträge dazu, dass sich die monatliche Rentenzahlung ab der nächsten Rentenanpassung erhöht.

Aktueller Stand der Dinge

Die beschriebenen Regelungen zur Aktivrente sollen bereits Anfang 2026 in Kraft treten. Ein entsprechender Kabinettsbeschluss wurde Mitte Oktober 2025 gefasst.

Erhöhung zum 01.01.2026

- Ab Anfang 2026 beträgt der Mindestlohn 13,90 Euro (vorher 12,82 Euro).
- Damit einher geht eine Anpassung der Minijob-Grenze (von 556,00 Euro auf 603,00 Euro).

Branchenmindestlöhne

- Wurden bereits bzw. werden in den nächsten Monaten ebenfalls angepasst.
- Gelten vorrangig für Beschäftigte einer bestimmten Branche, für die er für allgemeinverbindlich erklärt wurde.
- Die Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn sind hier nicht anzuwenden.

**Notizen****Mindestlohn 2026**

Zum 01.01.2026 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 Euro / Stunde (2025: 12,82 Euro) und ab 2027 auf 14,60 Euro / Stunde.

Branchenmindestlöhne

Gegenüber diesem gesetzlichen Mindestlohn greift ein Branchenmindestlohn für die Beschäftigten einer bestimmten Branche, für die er für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Insoweit darf dann nicht auf einen niedrigeren gesetzlichen Mindestlohn zurückgegriffen werden. Beim Branchenmindestlohn gelten die Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn nicht.

Ein Branchenmindestlohn ist nur die unterste Lohngrenze. In der Regel sehen die Tarifverträge weitere, höhere Lohn- oder Entgeltgruppen vor; je nach Qualifikation, Tätigkeit, Betriebszugehörigkeit. Wer die Voraussetzungen für höhere Lohn- oder Entgeltgruppen erfüllt, dem

stehen nach dem Tarifvertrag in der Regel auch höhere Löhne bzw. Entgelte zu, wenn der Tarifvertrag anwendbar ist.

Konsequenzen für Mini- und Midijobs

Da die Minijob-Grenze seit dem 01.10.2022 rechnerisch mit dem Mindestlohn zusammenhängt, kommt es ab 2026 zu einer deutlichen Anhebung der Verdienstgrenze im Minijob: Statt wie bisher 556,00 Euro monatlich, dürfen Minijobber ab 2026 bis zu 603,00 Euro im Monat verdienen (s. a. Kapitel „Versicherung – Mini- und Midijobber: Änderungen zum 01.01.2026“).

Beschäftigung

Pflichtquote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Arbeitgeber	Pflichtquote
ab 60 Arbeitsplätze	5 % schwerbehinderte Beschäftigte
40 bis < 60 Arbeitsplätze	2 schwerbehinderte Beschäftigte
20 bis < 40 Arbeitsplätze	1 schwerbehinderter Beschäftigter
< 20 Arbeitsplätze	keine Beschäftigungspflicht

Seit 01.01.2024

- Mit dem „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes“ wollte man die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen weiter fördern. Damit einher gingen Anfang 2024 auch Anpassungen bei den Ausgleichsabgaben.



Schwerbehindertenquote: Ausgleichsabgabe für 2025

Um Menschen mit Behinderungen aktiv am Arbeitsleben teilhaben zu lassen, müssen private und öffentlichen Arbeitgeber eine bestimmte Quote an schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Diese richtet sich nach der Anzahl der Arbeitsplätze im Unternehmen:

- Ab 60:
5 % schwerbehinderte Beschäftigte
- 40 bis unter 60:
2 schwerbehinderte Beschäftigte
- 20 bis unter 40:
1 schwerbehinderter Beschäftigter
- unter 20:
keine Beschäftigungspflicht

Mit dem zum 01.01.2024 in Kraft getretenen „Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes“ wollte man die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen weiter fördern. Damit einher ging Anfang 2024 auch eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe, falls keine oder

nicht ausreichend viele schwerbehinderten Menschen beschäftigt werden.

Monatliche Ausgleichsabgabe für 2025

Im Erhebungsjahr 2025 beträgt die Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber mit 60 oder mehr Beschäftigten monatlich je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz:

- 155,00 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %,
- 275,00 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %,
- 405,00 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 % bis weniger als 2 %,
- 815,00 Euro bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 0 %.



Notizen



Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich

- 40 bis weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Sie zahlen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 155,00 Euro, bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 275,00 Euro und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen 465,00 Euro je unbesetztem Arbeitsplatz.
- 20 bis weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie zahlen bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 155,00 Euro monatlich und bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von null schwerbehinderten Menschen 235,00 Euro je unbesetztem Arbeitsplatz.
- weniger als 20 Arbeitsplätzen sind nicht beschäftigungspflichtig. Sie zahlen keine Ausgleichsabgabe.

§ 160 SGB IX

Wichtig: Die Ausgleichsabgabe ist dynamisch ausgestaltet und orientiert sich hierbei an der Entwicklung der so genannten Bezugsgröße. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt den Erhöhungsbetrag und die sich hieraus für das Folgejahr ergebenden Beträge der Ausgleichsabgabe im Bundesanzeiger bekannt. Ob ab 2026 neue Ausgleichsabgaben zu berücksichtigen sind, war bei Redaktionsschluss allerdings noch nicht bekannt.

Verfahren

Die Ausgleichsabgabe wird im Rahmen der sogenannten Selbstveranlagung erhoben. Arbeitgeber müssen jährlich überprüfen, ob sie die Beschäftigungspflicht erfüllt haben. Das Ergebnis müssen sie der Agentur für Arbeit mittels Software (www.iwv-elan.de) per Internet oder in Papierformularen melden.

Die Ausgleichsabgabe selber geht an das jeweils örtlich zuständige Integrationsamt. Für beides, also die Meldung und die Überweisung läuft die Frist jeweils bis zum 31.03. für das Vorjahr. Somit endet die Frist für Meldung und Zahlung der Ausgleichsabgabe 2025 am 31.03.2026.

Wichtig: Da die Ausgleichsabgabe rückwirkend (für das vorangegangene Kalenderjahr) gezahlt wird, sind die seit Anfang 2025 zu berücksichtigenden neuen Abgaben erstmalig – bis Ende März 2026 – zu entrichten.

Seit 01.01.2025: Arbeitsverträge in digitaler Form möglich

- Für Arbeitsverträge reicht die Textform aus, eine eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich.
- Die Unterlagen müssen gespeichert und unverändert wiedergegeben werden können.
- Reine Sprachnachrichten genügen nicht, da Schriftzeichen erforderlich sind. Übermittlung per Messenger Dienste genügt den Formvorschriften.
- Beschäftigte können verlangen, die Arbeitsbedingungen in Schriftform zu bekommen.
- In Wirtschaftsbereichen oder -zweigen, die besonders von Schwarzarbeit betroffen sind, müssen die Arbeitsbedingungen weiterhin in Schriftform zur Verfügung gestellt werden.



BEG IV: Arbeitsverträge und AÜG per E-Mail

Seit dem 01.01.2025 können Arbeitsverträge auch in digitaler Form abgeschlossen werden – eine Regelung aus dem Bürokratieentlastungsgesetz (BEG) IV, die noch in der letzten Legislaturperiode verabschiedet wurde.

Grundsätzlich gilt bei Arbeitsverträgen die Formfreiheit aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch. Das heißt, Verträge können auch mündlich oder durch konkludentes Handeln zustande kommen.

§ 611a BGB

Nach dem Nachweisgesetz müssen jedoch bestimmte Inhalte dokumentiert werden. Und hier ist seit 01.01.2025 generell die Textform zulässig. Sie stellt wesentlich niedrigere Anforderungen als die Schriftform. So ist der Abschluss eines Arbeitsvertrags jetzt etwa per E-Mail oder aber auch über ein HR-Management-System mit elektronischer Signatur möglich.

Zwar kann die Schriftform durch die qualifizierte elektronische Signatur ersetzt werden, aber gerade beim Nachweis der wesentlichen

Arbeitsbedingungen war diese Möglichkeit explizit durch das Nachweisgesetz ausgenommen worden. Im Zuge dieser Vereinfachung reicht es nun aus, wenn eine gescannte Unterschrift vorhanden ist oder Schriftzeichen am Ende, aus denen der Name hervorgeht.

§ 2 NachwG, § 126b BGB

Trotz der Vereinfachung gilt: Eine entsprechende Erklärung muss dem Empfänger persönlich zugehen – und zwar so, dass er diese speichern und unverändert wiedergeben kann. Gibt es also nur die Möglichkeit, sich selbst Dateien aus dem Internet runterladen zu müssen, genügt dies insoweit nicht.

Reine Sprachnachrichten erfüllen dieses Formerfordernis übrigens nicht – die Erklärung muss Schriftzeichen enthalten (etwa PDF-Dokument). Eine Nachricht über einen Dienst wie Telegramm oder WhatsApp würde den Formvorschriften jedoch genügen.

Zudem können Beschäftigte auch weiterhin verlangen, die Arbeitsbedingungen in Schriftform zu bekommen. Der Arbeitgeber muss dann sogar unverzüglich tätig werden.

§§ 2 Abs. 1 S. 3 und 4 Abs. 1 Nr. 2 NachwG

Ausnahmen gelten in Wirtschafts-



Notizen



bereichen oder -zweigen, die besonders von Schwarzarbeit betroffen sind (Schausteller-, Bau- und Gaststätten-, Gebäudereinigungsgewerbe etc.). Hier ist es nach wie vor erforderlich, die Arbeitsbedingungen in Schriftform zur Verfügung zu stellen.

§ 2a Abs. 1 Schwarzarbeits-
bekämpfungsgesetz

Alte Verträge

Alte Verträge sind von den neuen, gelockerten Formerfordernissen nur indirekt betroffen. Sie müssen also nicht neu in Textform versendet werden. Wird dazu vom Arbeitnehmer nachträglich eine Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen gefordert, reicht jetzt auch bei alten Verträgen die Textform aus. Lediglich auf ausdrückliches Verlangen braucht es die Schriftform.

Befristungen

Heikel wird es beim Thema Befristungen. Damit diese wirksam werden, ist weiterhin die gesetzliche Schriftform erforderlich. Das geht zwar auch elektronisch, jedoch ist dann ein für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils gleichlautendes Dokument mit qualifizierter elektronischer Signatur nach dem Signaturgesetz notwendig. Bei einem Mangel wird der Arbeitsvertrag nicht unwirksam, sondern „nur“ unbefristet gültig sein.

§ 14 Abs. 4 TzBfG

Kündigungen

Strenger ist es mit den Kündigungen. Hier braucht es weiterhin die Schriftform mit Originalunterschrift, die in Papierform zugeht. Eine elektronische Kündigung ist unwirksam.

§ 623 BGB

Arbeitnehmer- überlassungsverträge

Auch Arbeitnehmerüberlassungsverträge können jetzt wirksam in Textform geschlossen werden – etwa per E-Mail. Hier reicht eine einfache elektronische Signatur, solange die Identität der Unterzeichner eindeutig nachweisbar ist.

§§ 11 und 12 Abs. 1 Satz 1 AÜG n.F.
i.V.m. § 126b BGB

Arbeitszeugnisse

Auch Arbeitszeugnisse können in elektronischer Form erteilt und übermittelt werden, wenn der Arbeitnehmer zustimmt. Das Zeugnis muss jedoch mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen sein.

§ 109 Abs. 3 GewO

Elternzeit und Elterngeld

Auch die Ansprüche auf Elternzeit (oder Teilzeit innerhalb der Elternzeit) können per Mail gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Diese Änderung gilt seit dem 01.05.2025. Das Elterngeld hingegen ist schriftlich bei der zuständigen Behörde zu beantragen.

§§ 7 Abs. 1 und 16 Abs. 1 BEEG

Tariftreue bei Auftragsvergabe

- Möchten Unternehmen künftig Aufträge des Bundes erhalten, müssen sie sich bei der Ausführung an Tarifbedingungen halten – unabhängig davon, ob sie tarifgebunden sind oder nicht.
- Diese Regelung soll für Aufträge und Konzessionen des Bundes ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert von 50.000,00 Euro gelten.

Mitbestimmung

- Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen sollen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglicht werden. Zudem sollen Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb erhalten.

Arbeitszeit

- Die tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden soll einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit weichen.



Koalitionsvertrag: Neue Gesetze und Reformvorhaben

Einige Vorhaben rund um das Thema Beschäftigung ergeben sich aus dem Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung. Teilweise sind dies noch geplante Vorhaben, teilweise sind bereits entsprechende Kabinettsbeschlüsse auf dem Weg. Nachfolgend ein kurzer Überblick.

**Tariftreue bei
Auftragsvergabe**

Bisher ist es so, dass nicht tarifgebundene Unternehmen möglicherweise einen Wettbewerbsvorteil gegenüber tarifgebundenen Unternehmen haben, wenn sie sich um öffentliche Aufträge bemühen. Die Argumentation: Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Dieser Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten soll eingeschränkt werden.

Konkret: Möchten Unternehmen künftig Aufträge des Bundes erhalten, müssen sie sich bei der Ausführung an Tarifbedingungen halten. Die Umsetzung dieser Vorgabe hat das Bundeskabinett im August 2025 mit dem Tariftreuegesetz auf den Weg gebracht. Der Gesetzentwurf wurde am 10.10.2025 in erster Lesung im Bundestag beraten und soll noch im Laufe des Jahres 2025 verabschiedet werden.

Die Pflicht zur Einhaltung der tarifvertraglichen Mindestarbeitsbedingungen soll unabhängig davon gelten, ob Unternehmen tarifgebunden sind oder nicht. Dementsprechend werden öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes grundsätzlich nur noch an Unternehmen vergeben, die sich verpflichten, die einschlägigen tariflichen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Diese Regelung greift künftig für Aufträge und Konzessionen des Bundes grundsätzlich ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert von 50.000,00 Euro.



Notizen



Mitbestimmung

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Mitbestimmung in der digitalen Arbeitswelt zu modernisieren, indem Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglicht werden. Zudem soll das Betriebsverfassungsgesetz angepasst werden, um auch Online-Betriebsratswahlen zu erlauben und Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb zu verschaffen.

Arbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden, darf aber unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt wieder 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Diese Regelung soll durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzt werden. So möchte man mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Voraussetzung wäre aber weiterhin, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird.

Elektronische Zeiterfassung

Arbeitgeber möchte man zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten verpflichten. Die genaue Ausgestaltung soll eine unbürokratische Lösung sein, die unter anderem die digitalen Möglichkeiten nutzt und Übergangsregelungen für kleine und mittlere Unternehmen vorsieht.

Mutterschutz für Selbstständige

Der Koalitionsvertrag sieht die Einführung eines Mutterschutzes für Selbstständige nach dem Vorbild angestellter Arbeitnehmerinnen vor. Dazu gehören auch die Beanspruchung der Schutzfristen und eine finanzielle Absicherung. Gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft sollen Konzepte entwickelt werden, um die Betriebe von Selbstständigen während dieser Zeit abzusichern.

Ziel ist, selbstständige Frauen in der Schwangerschaft und nach der Geburt besser abzusichern und ihnen die gleichen Schutzrechte zukommen zu lassen, die bisher nur Angestellten zustehen.

Neben dem Mutterschutz ist auch eine Flexibilisierung bei der Berechnungsgrundlage des Elterngeldes für Selbstständige geplant.

Grundfreibetrag

- 2025: 12.096,00 Euro.
- 2026: 12.348,00 Euro.

Progression / Steuerstufen

	Ab einem Jahreseinkommen von	
Steuersatz	2025	2026
14 %	12.097,00 Euro	12.349,00 Euro
Progressionsphase	17.444,00 Euro	17.800,00 Euro
42 %	68.481,00 Euro	69.879,00 Euro
45 %	277.826,00 Euro	277.826,00 Euro

Freibeträge, Steuerstufen, Familien

Grundfreibetrag

Die Hauptfunktion des Grundfreibetrags ist es, die steuerliche Freistellung des Existenzminimums zu gewährleisten. Für 2026 steigt dieser auf 12.348,00 Euro (2025: 12.096,00 Euro) für allein Veranlagte und 24.696,00 Euro (2025: 24.192,00 Euro) für zusammen Veranlagte.

Auch die übrigen Eckwerte des Einkommensteuertarifs – mit Ausnahme des sogenannten Reichensteuersatzes – werden angepasst.

Progression / Steuerstufen

Steuerlich ebenso bedeutend ist jedoch die Progression. Um zu verhindern, dass inflationsausgleichende steigende Löhne zu überproportional höheren Steuern führen (kalte Progression), werden die Steuerstufen erneut entsprechend „nach rechts“ verschoben.

Der Eingangssteuersatz beträgt auch künftig 14 Prozent. Er greift 2026 bei einem zu versteuernden Einkommen (Einzelveranlagung) von 12.349,00 Euro (2025: 12.097,00 Euro). Die sich anschließende Progressionsphase beginnt künftig bei 17.800,00 Euro (2025: 17.444,00 Euro).

Der Spitzensteuersatz von 42 Prozent greift im Jahr 2026 bei einem zu versteuernden Einkommen ab 69.879,00 Euro (2025: 68.481,00 Euro). Der so genannte Reichensteuersatz von 45 Prozent gilt im Jahr 2026 unverändert ab einem zu versteuernden Einkommen von 277.826,00 Euro.

§ 32 a EStG



Notizen

Steuerrecht

Kindergeld / Kinderfreibetrag

- Das Kindergeld wird regelmäßig entsprechend der prozentualen Entwicklung der Freibeträge für Kinder angepasst.

	2025	2026
Kindergeld	255,00 Euro	259,00 Euro
Kinderfreibetrag	3.336,00 Euro	3.414,00 Euro
BEA-Freibetrag	1.464,00 Euro	1.464,00 Euro




Notizen

Familien

Das Kindergeld wird regelmäßig entsprechend der prozentualen Entwicklung der Freibeträge für Kinder angepasst und steigt zum 01.01.2026 auf 259,00 Euro für jedes Kind (bis 31.12.2025: 255,00 Euro).

§ 66 Abs. 1 EStG

Der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts folgend, darf bei der Besteuerung von Familien ein Einkommensbetrag in Höhe des sächlichen Existenzminimums eines Kindes zuzüglich der Bedarfe für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung nicht besteuert werden. Der steuerliche Kinderfreibetrag steigt zum 01.01.2026 auf 3.414,00 Euro (2025: 3.336,00 Euro).

Der „BEA-Freibetrag“ für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf bleibt hingegen unverändert bei 1.464,00 Euro. Da beide Freibeträge (Kinder- und Betreuungsfreibetrag) bei der Einkommensteuerveranlagung zusammengelegt werden, ergibt sich damit je Elternteil ab dem 01.01.2026 ein Freibetrag von 4.878,00 Euro (2025: 4.800,00 Euro). Wenn die Eltern verheiratet und zusammen veranlagt sind ergeben sich die doppelten Beträge.

§ 32 Abs. 1 S. 1 EStG, § 6 BKGG

Bemessungsgrundlage

- Aktuell beträgt der Solidaritätszuschlag maximal 5,5 Prozent der Lohnsteuer.
- Maßgeblich für die Bemessung ist die Höhe der Jahreslohnsteuer.

Anhebung der Freigrenzen

	Einzelveranlagung	Zusammenveranlagung
2025	19.950,00 Euro	39.900,00 Euro
2026	20.350,00 Euro	40.700,00 Euro

Urteil zum Solidaritätszuschlag

- Am 26.03.2025 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass der Solidaritätszuschlag verfassungsgemäß ist und weiter erhoben werden darf.



Solidaritätszuschlag

Anhebung der Freigrenzen

Seit 2021 entfällt der Solidaritätszuschlag durch die Anhebung der Freigrenzen für fast 90 Prozent der Steuerzahler. Seit der Soli-Abschaffung zahlen diesen Beitrag nur noch rund 3,5 Prozent der Steuerpflichtigen in voller Höhe. Die Freigrenze für den Solidaritätszuschlag wird jährlich angepasst. Auf diese Weise will der Gesetzgeber die Soli-Berechnung an die Inflation anpassen.

Wichtig: Die Freigrenzen beziehen sich auf die Lohnsteuer. Der Solidaritätszuschlag fällt also nur an, wenn die tatsächliche Jahreslohnsteuer folgende Werte übersteigt (Nullzone):

2025: 19.950,00 Euro bei Einzelveranlagung, 39.900,00 Euro bei Zusammenveranlagung

2026: 20.350,00 Euro bei Einzelveranlagung, 40.700,00 Euro bei Zusammenveranlagung

Gestaffelte Erhebung (Milderungszone)

Aktuell beträgt der Solidaritätszuschlag maximal 5,5 Prozent der Lohnsteuer. Jedoch wird er nicht sofort in voller Höhe erhoben, wenn die Jahreseinkommensteuer über der Freigrenze liegt. Stattdessen greift hier die so genannte Milderungszone, in der eine besondere Berechnungsmethode gilt: Danach darf der Zuschlag 11,9 % des Unterschiedsbetrags zwischen der Lohnsteuer und den Freigrenzen nicht übersteigen (wobei Bruchteile eines Cents außer Betracht bleiben).

Urteil zum Solidaritätszuschlag

Am 26.03.2025 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass der Solidaritätszuschlag in aktueller Form verfassungsgemäß ist und erhoben werden darf. Damit wurde eine Verfassungsbeschwerde von einigen FDP-Politikern gegen die Erhebung des Solidaritätszuschlags zurückgewiesen.

BVerfG, AZ: 2 BvR 1505/20



Notizen

Was ändert sich?

- Wegfall der Papierbescheinigungen für die private Kranken- und Pflegeversicherung.
- Einführung eines digitalen Austauschverfahrens über elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM).
- Beteiligte in diesem Verfahren sind die Versicherer, das BZSt und die Arbeitgeber

Neue ELStAM-Merkmale

Im Zuge der Umstellung gibt es per 01.01.2026 neue ELStAM-Merkmale.

- Monatliche PKV-Beiträge, die für steuerfreie Zuschüsse maßgeblich sind.
- Monatliche PKV-Beiträge, die bei der Vorsorgepauschale berücksichtigt werden.




Notizen

Lohnsteuer: Digitaler Datenaustausch ab 2026

Bisher mussten Arbeitnehmer Bescheinigungen über ihre Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (PKV) jährlich beim Arbeitgeber vorlegen. Diese Bescheinigungen dienten:

- zur Gewährung steuerfreier Arbeitgeberzuschüsse (§ 3 Nr. 62 EStG) sowie
- der korrekten Berechnung der Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren.

Ab 2026 übermitteln die Versicherungsunternehmen diese Daten elektronisch an das BZSt. Von dort fließen die Informationen automatisiert in die ELStAM (elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale) und werden dem Arbeitgeber bereitgestellt. Papierbescheinigungen entfallen.

Neue ELStAM-Merkmale

Zwei neue Merkmale werden in den ELStAM erfasst:

- Monatliche PKV-Beiträge, die für steuerfreie Zuschüsse maßgeblich sind.
- Monatliche PKV-Beiträge, die bei der Vorsorgepauschale berücksichtigt werden – ggf. abzüglich steuerfreier Arbeitgeberzuschüsse.

Diese Daten werden zukunftsgerichtet für das Folgejahr erhoben und gelten für den jeweiligen Kalendermonat. Auch Vorauszahlungen (z. B. Jahresbeiträge) werden berücksichtigt – mit bestimmten Höchstgrenzen.



Datenübermittlung durch die Versicherungen

Die Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, die Daten bis zum 20.11. des Vorjahres, für das die Beiträge maßgeblich sind, zu übermitteln – unabhängig vom Beschäftigungsstatus der versicherten Person. Auch Selbstständige und Rentner sind betroffen. Es findet ein Datenabgleich im BZSt statt. Bei fehlerfreier Übermittlung sind Versicherer aus ihrer Pflicht entlassen.

§§ 39 Abs. 4 Nr. 4 und 4a EStG,
52 Abs. 36 EStG

Wichtig: Die Datenübermittlung ist verpflichtend, jedoch können Versicherungsnehmer dieser widersprechen. In diesem Fall werden die Daten nicht an den Arbeitgeber weitergegeben – eine steuerliche Berücksichtigung im Lohnsteuerabzug ist dann ausgeschlossen und muss über die Steuererklärung erfolgen. Es ist nicht möglich, ersatzweise auf eine Papierbescheinigung zurückzugreifen.

Übergangsregelung

In 2026 und 2027 wird ein Ersatzverfahren geduldet, falls technische Probleme eine elektronische Übermittlung verhindern. Dann darf der Arbeitgeber eine Papierbescheinigung des Versicherers verwenden. Dies gilt nicht, wenn ein ausdrücklicher Widerspruch zur Datenübermittlung vorliegt.

Abschaffung der Mindestvorsorgepauschale

Ein wesentlicher Einschnitt betrifft die Vorsorgepauschale. Bisher setzt sich die beim Lohnsteuerabzug anzusetzende Vorsorgepauschale aus verschiedenen Teilbeträgen für die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung zusammen.

Insoweit werden in der Lohnabrechnung bisher bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern die Beiträge entsprechend der Papierbescheinigungen der Versicherung berücksichtigt.

Liegt diese Bescheinigung nicht vor, kommt die Pauschale zum Tragen. Diese bisher pauschal gewährte Mindestvorsorgepauschale (12 % des Arbeitslohns, max. 1.900,00 Euro in den Steuerklassen I, II, IV, V, VI bzw. 3.000,00 Euro bei Steuerklasse III) wird ab 2026 gestrichen.

Stattdessen werden nur noch die tatsächlich elektronisch gemeldeten PKV-Beiträge berücksichtigt. Das bedeutet mehr Genauigkeit, aber auch potenziell höhere monatliche Lohnsteuerabzüge für Beschäftigte mit besonders niedrigen Vorsorgeaufwendungen, z. B. Minijobber oder Teilzeitkräfte.

Arbeitgeber müssen also künftig keine pauschalen Werte mehr ansetzen, sondern greifen direkt auf die tatsächlichen Werte zu. Für Arbeitnehmer ergibt sich eine mögliche Steuerentlastung ggf. erst später im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung.

BMF-Schreiben v. 14.08.2025,
§ 39b Abs. 2 EStG

Folgen für PKV-Versicherte

Wer keine ELStAM-Daten vorliegen hat (z. B. wegen Widerspruchs oder technischer Fehler), hat zunächst steuerlich das Nachsehen. Außerdem kann die Lohnsteuerbelastung in Steuerklassen V und VI erheblich steigen. Eine steuerliche Entlastung kann nur noch über die jährliche Einkommensteuerveranlagung erfolgen – wenn die tatsächlichen Vorsorgeaufwendungen (z. B. PKV-Beiträge) dort geltend gemacht werden.

Pendlerpauschale

- Zum 01.01.2026 soll die Pendlerpauschale ab dem ersten Entfernungskilometer auf einheitlich 38 Cent pro Kilometer steigen.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat einen Arbeitsweg von 50 km.

2025	0,30 Euro x 20 km =	6,00 Euro
	0,38 Euro x 30 km =	11,40 Euro
		17,40 Euro
2026	0,38 Euro x 50 km =	19,00 Euro

Zuschläge für Mehrarbeit

- Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge (für Arbeit, die über die tarifliche oder an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgeht).




Notizen

Koalitionsvertrag: Geplante Neuregelungen

Pendlerpauschale

Zum 01.01.2026 soll die Pendlerpauschale ab dem ersten Entfernungskilometer auf einheitlich 38 Cent pro Kilometer steigen. Das hat das Bundeskabinett bereits beschlossen und mit dem Steueränderungsgesetz 2025 auf den Weg gebracht. Aktuell liegt die Pendlerpauschale bei 30 Cent für die ersten 20 Kilometer Wegstrecke von der Wohnung zum Arbeitsplatz und bei 38 Cent ab dem 21. Kilometer.

§ 9 Abs. 1 Nr. 4 EStG

Zuschläge für Mehrarbeit

Der Koalitionsvertrag sieht eine Steuerfreiheit für Überstundenzuschläge vor, allerdings nur für Arbeit, die über die tarifliche (oder an Tarifverträgen orientierte) Vollzeitarbeit hinausgeht. Arbeitnehmer können hierdurch einen höheren Nettoverdienst erzielen.

Konkrete Details der Umsetzung stehen noch aus. In der Diskussion ist, dass die Mehrarbeit über die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden – ohne tarifliche Regelung mindestens 40 Stunden – hinausgehen muss. Die Steuerfreiheit soll auf 25 % des Grundlohns für die Überstunde begrenzt werden.

Teilzeitaufstockungsprämie

- Arbeitgeber sollen Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit ausweiten, eine steuerfreie Prämie zahlen können.

Anhebung der jährlichen Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale

- Übungsleiterzuschale: Anhebung auf 3.300,00 Euro (aktuell 3.000,00 Euro).
- Ehrenamtszuschale: Anhebung auf 960,00 Euro (aktuell 840,00 Euro).

**Teilzeitaufstockungsprämie**

Geplant ist zudem die Steuerfreistellung einer so genannten Teilzeitaufstockungsprämie. Die Idee: Arbeitgeber können Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit ausweiten, eine steuerfreie Prämie zahlen.

Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale

Im Koalitionsvertrag ist zudem eine Erhöhung von Übungsleiterzuschale und Ehrenamtszuschale vorgesehen. Auch diese Vereinbarung wurde bereits mit dem Steueränderungsgesetz 2025 auf den Weg gebracht.

Die Übungsleiterzuschale soll auf 3.300,00 Euro pro Jahr (aktuell 3.000,00 Euro) steigen. Gefördert werden damit weiterhin zum Beispiel Übungsleitertätigkeiten im Sportverein, aber auch Tätigkeiten als Ausbilder, Erzieher oder Betreuer.

§ 3 Nr. 26 EStG

Die Ehrenamtszuschale soll auf 960,00 Euro (aktuell 840,00 Euro) steigen. Damit sind klassische Ehrenämter, wie Schatzmeister oder Schiedsrichter im Amateursport begünstigt.

§ 3 Nr. 12 EStG

Da sich die Sozialversicherung am Steuerrecht orientiert, sind solche Einnahmen beitragsfrei. Ggf. kann die Anhebung der Zuschalen sogar zu einem Minijob führen (wenn das Entgelt nach Abzug des höheren Freibetrages die Minijob-Grenze nicht mehr überschreitet).



Notizen

Elektrofahrzeug-Förderung

- Für neu angeschaffte Elektrofahrzeuge zwischen dem 30.06.2025 und dem 01.01.2028 kann eine degressive Abschreibung von 75 % der Anschaffungskosten im ersten Jahr genutzt werden.
- Maximale Anschaffungswert für Elektrofahrzeuge, die mit einem Viertel des Bruttolistenpreises im Rahmen der 1 %-Regelung angesetzt werden können:
 - Bis 30.06.2025: 70.000,00 Euro
 - Seit 01.07.2025: 100.000 Euro
(darüber wird die Hälfte des Bruttolistenpreises angesetzt)



Notizen

Investitionsprogramm zur Stärkung der Wirtschaft

Die Bundesregierung möchte über ein Investitionsprogramm die Wirtschaft stärken. Dieser sogenannte Wachstumsbooster enthält verschiedene Aspekte, die Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Personalplanung, Weiterbildung und Employer Branding haben.

Gesetz für ein steuerliches
Investitionssofortprogramm zur
Stärkung des Wirtschaftsstandorts
Deutschland, BGBl 2025, Nr. 161

Elektrofahrzeug- Förderung

Unternehmen können für neu angeschaffte Elektrofahrzeuge zwischen dem 30.06.2025 und dem 01.01.2028 eine degressive Abschreibung von 75 % der Anschaffungskosten im ersten Jahr nutzen. Der Abschreibungsbetrag ist bereits im ersten Jahr als Jahresbetrag abziehbar, eine Aufteilung im Jahr der Anschaffung/Herstellung nach Monaten ist nicht erforderlich.

Bei der pauschalen Bestimmung des Nutzungswerts eines Dienstwagens werden monatlich 1 % vom Bruttolistenpreis angesetzt. Zusätzlich werden für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Kilometer und Monat fällig.

Im Gegensatz zum Verbrenner können Elektrofahrzeuge insoweit mit einem Viertel des Bruttolistenpreises angesetzt werden, sofern dieser nicht über 100.000,00 Euro liegt (Anschaffung bis 30.06.2025: 70.000,00 Euro). Elektro-Dienstwagen über 100.000,00 Euro Bruttolistenpreis schlagen weiterhin mit der Hälfte zu Buche.

Kaufpreis	Bis 30.06.2025		Ab 01.07.2025	
	Nutzungswert	KM-Pauschale	Nutzungswert	KM-Pauschale
Bis zu 70.000,00 Euro	0,25 %	0,0075 %	0,25 %	0,0075 %
Bis zu 100.000,00 Euro	0,5 %	0,015 %	0,25 %	0,0075 %
Über 100.000,00 Euro	0,5 %	0,015 %	0,5 %	0,015 %
Verbrenner	1,0 %	0,03 %	1,0 %	0,03 %

Beispiel

Einem Angestellten liegen zwei Angebote für ähnliche Dienstwagen vor.
Der Verbrenner kostet 75.000,00 Euro, die E-Variante 90.000,00 Euro.

Typ	Bruttolistenpreis	1%-Nutzungsvorteil (pro Monat)	KM-Pauschale
Verbrenner	(voll =) 75.000,00 Euro	750,00 Euro	22,50 Euro
E-Auto	(1/4 =) 22.500,00 Euro	225,00 Euro	6,75 Euro



Insgesamt ergeben sich damit folgende Werte für den monatlichen Nutzungswert und die Kilometerpauschale:

Kaufpreis	Bis 30.06.2025		Ab 01.07.2025	
	Nutzungs- wert	KM- Pauschale	Nutzungs- wert	KM- Pauschale
E-Auto				
Bis zu 70.000,00 Euro	0,25 %	0,0075 %	0,25 %	0,0075 %
Bis zu 100.000,00 Euro	0,5 %	0,015 %	0,25 %	0,0075 %
Über 100.000,00 Euro	0,5 %	0,015 %	0,5 %	0,015 %
Verbrenner	1,0 %	0,03 %	1,0 %	0,03 %

Beispiel

Einem Angestellten liegen zwei Angebote für ähnliche Dienstwagen vor.
Der Verbrenner kostet 75.000,00 Euro, die E-Variante 90.000,00 Euro.

Typ	Anzusetzender Bruttolistenpreis	1%-Nutzungsvorteil (pro Monat)	KM- Pauschale
Verbrenner	(voll =) 75.000,00 Euro	750,00 Euro	22,50 Euro
E-Auto	(1/4 =) 22.500,00 Euro	225,00 Euro	6,75 Euro

Notizen

Steuerliche Investitionsanreize

- Wiedereinführung der degressiven Abschreibungen (30 %) zwischen dem 01.07.2025 und dem 31.12.2027.

Steuerliche Forschungsförderung

- Erhöhung der anrechenbaren Aufwendungen in einem begünstigten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von 70,00 Euro auf 100,00 Euro je nachgewiesener Arbeitsstunde.
- Ausweitung der förderfähigen Investitionen auf zusätzliche Gemein- und sonstige Betriebskosten (pauschalisiert in Höhe von 20 % der übrigen im Wirtschaftsjahr entstandenen förderfähigen Aufwendungen).
- Forschungszulage: Anstieg der Bemessungsgrundlage für nach dem 31.12.2025 entstandene förderfähige Aufwendungen von 10 auf 12 Mio. Euro.



Notizen

Steuerliche Investitionsanreize

Ein weiterer Punkt ist die Wiedereinführung der degressiven Abschreibungen (30 %) zwischen dem 01.07.2025 und dem 31.12.2027. So möchte man schnellere Investitionen in Maschinen, Anlagen oder IT ermöglichen. Das Personalwesen ist insoweit nur indirekt betroffen. Ein Beispiel wären neue Technologien, die früher zum Einsatz kommen und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter erforderlich machen.

§ 7 Abs. 2 EStG

Steuerliche Forschungsförderung

Ab 01.01.2026 gibt es eine Ausweitung der steuerlichen Forschungsförderung, um Investitionen in Forschung und Entwicklung zu erhöhen. So steigen die anrechenbaren Aufwendungen für Eigenleistungen eines Einzelunternehmers sowie der Aufwendungen im Rahmen der Tätigkeitsvereinbarung bei Mitunternehmern in einem begünstigten Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von 70,00 Euro auf 100,00 Euro je nachgewiesener Arbeitsstunde.

Außerdem gibt es eine Ausweitung der förderfähigen Investitionen auf zusätzliche Gemein- und sonstige Betriebskosten, wenn diese im Rahmen eines begünstigten Forschungs- und Entwicklungsvorhabens entstanden sind. Die Kosten werden pauschalisiert in Höhe von 20 % der übrigen im Wirtschaftsjahr entstandenen förderfähigen Aufwendungen angesetzt. Ein individueller Ansatz der Kosten ist nicht möglich. Dies gilt für Aufwendungen, die im Rahmen eines nach dem 31.12.2025 begonnenen begünstigten Forschungs- und Entwicklungsvorhabens entstanden sind.

Außerdem erhöht sich die Bemessungsgrundlage für die Forschungszulage von 10 auf 12 Mio. Euro für nach dem 31.12.2025 entstandene förderfähige Aufwendungen.

Letztlich bedeutet dies mehr Spielraum für Forschungs- und Entwicklungsprojekte und damit zusätzliche Stellen für Fachspezialisten wie Ingenieure. Die Fördermittel können auch für interne Projektteams oder Kooperationen mit Hochschulen genutzt werden, was die Employer-Branding-Strategie stärkt.

§ 3 FZuIG



Körperschaftsteuer-senkung

Ab dem 01.01.2028 sinkt die Körperschaftsteuer stufenweise – in fünf jährlichen Schritten – von 15 auf 10 %. So gewinnen Unternehmen mehr finanziellen Spielraum. Auch für das Personalwesen ist dies – indirekt – von Bedeutung. So ergeben sich bessere Verhandlungsmöglichkeiten bei Tarif- und Gehaltsgesprächen, mehr Mittel für betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsprogramme oder Personalentwicklung.

§ 23 Abs. 1 KStG

vivida bkk

78044 Villingen-Schwenningen

Kundencenter

T 07720 9727-0

F 07720 9727-100

kundencenter@vividabkk.de

www.vividabkk.de

Sie möchten Kunde werden?

Service-Hotline 0800 0104 501

Digital und bundesweit

Ansbach . Arnstadt . Berlin . Bremen . Büdelsdorf . Emden

Fulda . Hamburg . Hannover . Karlsruhe . Koblenz . Mainz

München . Münster . Villingen-Schwenningen . Wächtersbach

Folgen Sie uns

www.facebook.com/vividabkk

www.instagram.com/vividabkk

www.x.com/vividabkk

www.linkedin.com/company/vividabkk

www.xing.com/pages/vividabkk