

Jahreswechsel-Information 2026/2027

Sozialversicherung

Jahreswechsel-Information 2026/2027

Sozialversicherungsrecht



Sozialversicherung

Verschiedene Reformen wurden von der Bundesregierung angestoßen. Einige Änderungsgesetze entfalten bereits zum Jahreswechsel Wirkung. Andere befinden sich noch im Gesetzgebungsverfahren oder davor.

Seite 6

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

herzlich willkommen zu unserer Jahreswechsel-Veranstaltung 2026/2027!

Der Jahreswechsel bringt zahlreiche rechtliche Änderungen in der Sozialversicherung mit sich. Themen wie das Jahresarbeitsentgelt sowie die Regelungen zu Mini- und Midijobs stellen Unternehmen vor Herausforderungen. Unser Ziel ist es, Sie auch in diesem Jahr praxisnah und verlässlich durch die wichtigsten Neuerungen zu führen.

Wir bereiten komplexe Inhalte so auf, dass Sie schnell erkennen, welche Auswirkungen die Änderungen auf Ihre tägliche Arbeit haben. Die vorliegenden Unterlagen sowie unser eMagazin bieten Ihnen hierfür eine kompakte Grundlage, mit der Sie im „Paragrafendschungel“ den Überblick behalten.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen. Ihr Engagement im Personalwesen schafft die nötige Orientierung für einen sicheren Start in das Jahr 2027. Wir freuen uns, Sie informativ, praxisnah und mit einem Augenzwinkern durch diese Saison zu begleiten.

Wir wünschen Ihnen hilfreiche Impulse und einen erfolgreichen Start in das Jahr 2027!

Viele Grüße,



Armin Michehl

Jahreswechsel-Information 2026/2027 – Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: MBO Verlag GmbH, Münster

© Techniker Krankenkasse. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: November 2026



2

Angrenzende Rechtsgebiete

An dieser Stelle wollen wir Ihnen einen Überblick über einige Änderungen aus dem Arbeits- und Steuerrecht geben, die für Sie oder Ihre Mitarbeiter von Interesse sein können.

Seite 66

Inhalt

1 Sozialversicherung

7 Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV
19 Ausblick 2028
29 Minijobs und Übergangsbereich
41 Zusatzbeitrag in der PV für Kinderlose
43 Rentenreform
47 Statusreform
49 Elektronischer Datenaustausch
63 Änderungen mit EU-Bezug

2 Angrenzende Rechtsgebiete

67 Geplante Reform zu Elternzeit und Elterngeld
71 Reform des Arbeitszeitrechts
75 Steuerrecht

3 Firmenkundenservice

4 Zahlen, Daten, Termine

5 Suchnummernlisten



1

Sozial-versicherung

Verschiedene Reformen wurden von der Bundesregierung angestoßen. Einige Änderungsgesetze entfalten bereits zum Jahreswechsel Wirkung. Andere befinden sich noch im Gesetzgebungsverfahren oder davor.

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Der Deutsche Bundestag hat am 10. Juli 2026 das **Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz, GKV-BStabG)** beschlossen. Das Gesetz wurde am 29. Juli 2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und tritt überwiegend zum 1. Januar 2027 in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, die Finanzierungsgrundlagen der GKV für die kommenden Jahre zukunftssicher aufzustellen. Allein für das Jahr 2027 soll damit ein kalkuliertes Einsparvolumen von fast 19 Milliarden Euro erzielt werden. Das GKV-BStabG ermöglicht die Stabilisierung der durchschnittlichen Zusatzbeiträge der gesetzlichen Krankenkassen und soll auch für die kommenden Jahre eine hochwertige Versorgung der gesetzlich Versicherten sicherstellen.

Das GKV-BStabG beinhaltet mehrere Neuregelungen, die direkte Auswirkungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben. Darauf gehen wir auf den folgenden Seiten detailliert ein.

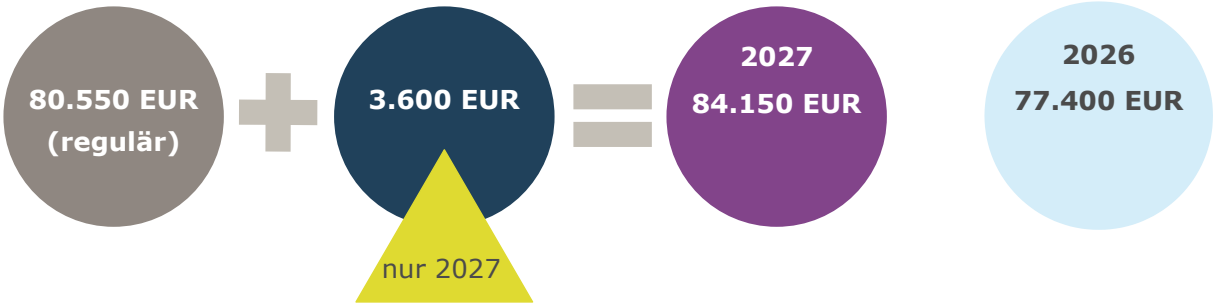
Zusätzlich sind auch weitere Gesetze wie das **Pflegeneuordnungsgesetz (PNOG)** – Kabinettsbeschluss vom 30. September 2026 – und darüber hinaus Aussagen des Bundeskabinetts, für die es nach bisherigem Stand aber noch keine Gesetzesentwürfe gibt, Hintergrund der weiteren Darstellung.

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Anhebung der JAEG 2027

Achtung: vorauss. Werte

Zusätzlich zur regulären Anpassung aufgrund der Lohn- und Gehaltsentwicklung → **außerordentliche** Erhöhung der allgemeinen JAEG um 3.600,00 EUR



Neu | Bestandsschutz für am 31.12.2026 privat versicherte Arbeitnehmer

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Ab 2027 **drei** unterschiedliche JAEG

Achtung: vorauss. Werte

1. Allgemeine JAEG	= 84.150 EUR
2. Besondere JAEG als Bestandsschutz für **am 31.12.2026** Privatversicherte	= 80.550 EUR
3. Besondere JAEG als Bestandsschutz für **am 31.12.2002** Privatversicherte	= 72.900 EUR

Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) in der Krankenversicherung **Folie 1** Die JAEG wird zum 1. Januar 2027 neben der regulären Anpassung aufgrund der Lohn- und Gehaltsentwicklung einmalig außerordentlich um 300 Euro monatlich beziehungsweise 3.600 Euro für das Jahr angehoben (vergleiche § 223 Absatz 4 und § 6 Absatz 7 SGB V).

Im Jahr 2027 beträgt die allgemeine JAEG voraussichtlich 84.150 Euro (80.550 + 3.600 Euro).

Ab dem 1. Januar 2028 wird dann wieder auf Basis dieser außerordentlich erhöhten Jahresarbeitsentgeltgrenze (ohne vorherige Rundung) eine jährliche Anpassung aufgrund der entsprechenden Lohn- und Gehaltsentwicklung erfolgen (vergleiche dazu § 6 Absätze 6-8 SGB V neue Fassung).

Die Konsequenz ist: Ab dem 1. Januar 2027 gibt es aufgrund der außerordentlichen Erhöhung **drei** Jahresarbeitsentgeltgrenzen, die in der betrieblichen Praxis im Rahmen der Prüfung der Überschreitung der JAEG relevant sind. Sie werden durch die Bundesregierung per Rechtsverordnung nach § 160 SGB VI über die maßgeblichen Rechengrößen in der Sozialversicherung festgesetzt und durch ihre Veröffentlichung bekannt gegeben.

Am 21. September 2026 wurde ein Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung veröffentlicht. Der Kabinettsbeschluss ist dazu am 7. Oktober 2026 erfolgt und eine endgültige Verordnung liegt voraussichtlich Ende November 2026 vor.

Folie 2 **Die allgemeine JAEG** Die allgemeine JAEG ab dem 1. Januar 2027 beträgt einschließlich der **außerordentlichen Erhöhung** 84.150 Euro.

Die besondere JAEG als Bestandsschutz für am 31. Dezember 2026 Privatversicherte Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2026 aufgrund des Überschreitens der zu diesem Zeitpunkt geltenden JAEG versicherungsfrei sind und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen eine substitutive Krankenversicherung abgeschlossen haben, ist für das Jahr 2027 die regulär ermittelte JAEG ohne die zusätzliche Erhöhung um 300 Euro monatlich beziehungsweise 3.600 Euro pro Jahr maßgeblich (vergleiche § 6 Absatz 8 SGB V). Sie beträgt ab dem 1. Januar 2027 80.550 Euro.

Diese Besitzstandsregelung trägt dazu bei, unnötige und sachlich nicht gebotene Statuswechsel zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung zu vermeiden, und schafft für diesen Personenkreis einen Bestands-/Vertrauensschutz. Auch in den Folgejahren ab 2028 wird diese JAEG aufgrund der aktuellen Lohn- und Gehaltsentwicklungen jährlich angepasst.

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Beispiel A – Prüfung Jahresarbeitsentgelt

Achtung: vorauss. Werte

AN ist seit 5 Jahren aufgrund des Überschreitens der JAEG KV- und PV-frei.
Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt: 82.000 EUR

AN ist **privat** kranken- und pflegeversichert

AN ist am 31.12.2026 privat kranken- und pflegeversichert und aufgrund des Überschreitens der zu diesem Zeitpunkt geltenden JAEG versicherungsfrei
=> neue Besitzstandsregelung.
Maßgebende JAEG (2027) 80.550 EUR,
AN bleibt 2027 KV- und PV-frei und weiterhin privat kranken- und pflegeversichert.



3 | Jahreswechsel-Information 2026/2027 – Stand November 2026

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Beispiel B – Prüfung Jahresarbeitsentgelt

Achtung: vorauss. Werte

AN ist seit 5 Jahren aufgrund des Überschreitens der JAEG KV- und PV-frei.

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt: 82.000 EUR

AN ist **freiwillig gesetzlich** kranken- und pflegeversichert

Ab dem 1.1.2027: JAEG 84.150 Euro maßgebend.
Das regelmäßige JAE **unterschreitet** Grenze.
AN ab 1.1.2027 KV- und PV-pflichtig.
AG muss AN im DEÜV-Meldeverfahren ummelden.



4 | Jahreswechsel-Information 2026/2027 – Stand November 2026

Die besondere JAEG als Bestandsschutz für am 31. Dezember 2002 Privatversicherte Zudem gibt es weiterhin die besondere JAEG für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden JAEG versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren (vergleiche § 6 Absatz 7 SGB V). Diese wird zum 1. Januar 2027 ebenfalls nur regulär und nicht außerordentlich erhöht und beträgt ab dem 1. Januar 2027 72.900 Euro.

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die für sie jeweils maßgebliche JAEG übersteigt, sind nach § 6 Absatz 1 SGB V krankenversicherungsfrei. Die Höhe des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts in Abhängigkeit von der jeweils maßgebenden JAEG entscheidet somit weiterhin über den krankenversicherungsrechtlichen Status.

Arbeitgeber müssen ganz besonders darauf achten,

- welche JAEG zur Anwendung kommt,
- ob Versicherungsfreiheit vorliegt,
- ob und falls ja, welcher Bestandsschutz für den jeweiligen Beschäftigten gilt.

Der Dokumentation in den Entgeltunterlagen wird in diesem Zusammenhang eine noch höhere Bedeutung zukommen.

Hinweis Bitte beachten Sie zu diesem Thema auch unser Fachseminar „Jahresarbeitsentgelt korrekt berechnen“. Sie finden es unter firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2032060** (oder hier im Archiv 2134336) und unseren Jahresarbeitsentgeltrechner hier (**Suchnummer 2034352**).

Beispiel A (Folie 3) Ein Arbeitnehmer ist seit fünf Jahren aufgrund des Überschreitens der JAEG kranken- und pflegeversicherungsfrei. Sein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt beträgt 82.000 Euro, der Arbeitnehmer ist privat kranken- und pflegeversichert.

Beurteilung: Da der Arbeitnehmer am 31. Dezember 2026 privat kranken- und pflegeversichert und aufgrund des Überschreitens der zu diesem Zeitpunkt geltenden JAEG versicherungsfrei ist, gilt für ihn die neue Besitzstandsregelung. Als maßgebende JAEG ist für 2027 die besondere JAEG in Höhe von 80.550 Euro anzusetzen. Der Arbeitnehmer bleibt auch ab dem 1. Januar 2027 kranken- und pflegeversicherungsfrei und weiterhin privat kranken- und pflegeversichert.

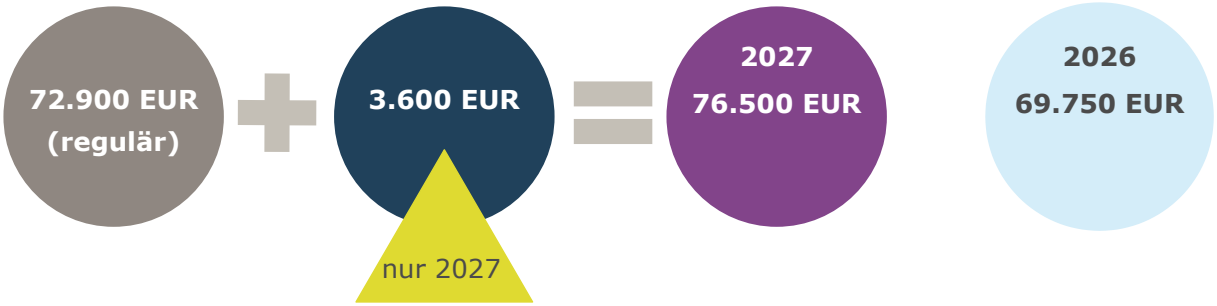
Beispiel B (Folie 4) Es gelten die gleichen Voraussetzungen wie vor, nur ist der Arbeitnehmer freiwillig gesetzlich kranken- und pflegeversichert.

Beurteilung: Für die Beurteilung ab dem 1. Januar 2027 ist die allgemeine JAEG in Höhe von 84.150 Euro maßgebend. Sein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt unterschreitet diese Grenze. Der Arbeitnehmer wird ab dem 1. Januar 2027 kranken- und pflegeversicherungs**pflichtig**. Es spielt auch keine Rolle, dass er die Grenze nur wegen der außerordentlichen Erhöhung unterschreitet. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer im DEÜV-Meldeverfahren umzumelden.

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV
Anhebung der BBG 2027

Achtung: vorauss. Werte

Zusätzlich zur regulären Anpassung aufgrund der Lohn- und Gehaltsentwicklung → **außerordentliche** Erhöhung der BBG KV/PV um 3.600,00 EUR



Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV
Auswirkungen auf Beitragszuschuss PKV

Achtung: vorauss. Werte

2026
KV: 508,59 EUR mtl.

PV: 104,63 EUR mtl.

2027
KV: 557,81 EUR mtl.
(Vorausgesetzt: Ø-ZB 2,9 %)

PV: 114,75 EUR mtl.

Wichtig | Höchstens die Hälfte des Betrages, der für die PKV tatsächlich aufgewendet wird. Familienzuschuss möglich, falls AG-Zuschuss nicht aufgebraucht und Voraussetzungen analog FamV.

Auswirkungen der außerordentlichen Erhöhung auf das Befreiungsrecht Grundsätzlich gilt: Wenn Arbeitnehmer, die bislang wegen Überschreitens der JAEG krankenversicherungsfrei waren, nur deshalb krankenversicherungspflichtig werden, weil die JAEG jährlich regulär steigt, besteht weiterhin ein Befreiungsrecht (vergleiche § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB V).

Der Gesetzgeber hat durch das GKV-BStabG von diesem Befreiungsrecht ausdrücklich freiwillig gesetzlich kranken- und pflegeversicherte Beschäftigte ausgenommen.

Von diesem Ausschluss sind lediglich diejenigen nicht betroffen, die am 31. Dezember 2026 eine Doppelversicherung – also neben der freiwilligen gesetzlichen KV/PV bereits parallel eine private Krankenvollversicherung haben. Solche Konstellationen sind denkbar, wenn sich ein Beschäftigter kurzfristig vor Jahreswechsel für einen Wechsel in die PKV entschieden hat.

Hinweis Arbeitgeber sollten diese Besonderheit bei der Prüfung der JAEG zum Jahreswechsel im Auge behalten.

Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung **Folie 5** Ebenfalls durch das GKV-BStabG wurde auch die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung außerordentlich angehoben. Sie beträgt ab dem 1. Januar 2027 76.500 Euro (72.900 + 3.600 Euro). Die ursprüngliche Idee, die Beitragsbemessungsgrenze für die KV und die PV voneinander zu lösen und die Beitragsbemessungsgrenze für die PV noch weiter zu erhöhen, wurde im Rahmen des Kabinettsbeschlusses des PNOG am 30. September 2026 fallen gelassen. Auf diese Art bleibt die Beitragsbemessungsgrenze für KV und PV gleich, wird nur für 2027 ebenfalls außerordentlich erhöht. Wie auch für die allgemeine JAEG bedeutet dies, dass die zukünftigen Anpassungen ab 2028 ausgehend von diesem Wert (ohne vorherige Rundung) wieder auf Grundlage der Lohn- und Gehaltsentwicklung der vorherigen Jahre angepasst werden.

Auswirkungen auf den Arbeitgeber-Beitragszuschuss zur Krankenversicherung **Folie 6** Die außerordentliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze führt dazu, dass sich der Arbeitgeber-Beitragszuschuss für eine private Krankenversicherung ab dem 1. Januar 2027 ebenfalls außerordentlich erhöht. Als Beitragsbemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer ist nämlich das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen (2027: KV voraussichtlich 557,81 Euro monatlich, PV voraussichtlich 114,75 Euro monatlich).

Der Arbeitnehmer erhält als Beitragszuschuss aber weiterhin 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 GKV gehören. Beiträge, die beispielsweise 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 GKV **keine** Leistungen der Familienversicherung zustehen würden (vergleiche § 257 Absatz 2 SGB V).

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Beitragssatz bei Teilrentenbezug – Änderung 2027

- Altersrenten können auch als Teilrenten im Umfang von 10 bis 99,9 % bezogen werden.
- Vorteile Teilrente in der SV:
  - Krankengeld-, Arbeitslosengeld- und Kurzarbeitergeldansprüche bleiben erhalten
  - In der Praxis derzeit als Übergangsmodell in den Ruhestand genutzt (Weiterbeschäftigung in Voll- oder Teilzeit und Bezug einer Teilrente)

- **Rechtsänderung zum 1.1.2027:** Krankengeldanspruch entfällt, wenn eine Teilrente von **mehr als zwei Dritteln** (66,67 %) einer Vollrente bezogen wird. **Ummeldung** erforderlich!

Hinweis | Die Höhe des Teilrentenbezuges ergibt sich aus dem Rentenbescheid. AN ist ggü. AG auskunftspflichtig (vgl. § 28o SGB IV).

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Beitragssatz bei Teilrentenbezug – Änderung 2027

Altersteilrente

	KV
Teilrente ≤ 2/3 **vor** Erreichen der Regelaltersgrenze	**Pflicht** allgemeiner Beitrag*
Teilrente > 2/3 **vor** Erreichen der Regelaltersgrenze	neu **Pflicht** ermäßigter Beitrag* kein Krankengeld
Teilrente ≤ 2/3 **nach** Erreichen der Regelaltersgrenze	**Pflicht** allgemeiner Beitrag*
Teilrente > 2/3 **nach** Erreichen der Regelaltersgrenze	neu **Pflicht** ermäßigter Beitrag* kein Krankengeld

* + Zusatzbeitrag

Beitragssatz bei Teilrentenbezug **Folie 7** Mit dem sogenannten Flexirentengesetz wurde zum 1. Juli 2017 die Möglichkeit geschaffen, Altersrenten als Teilrenten zu beziehen. Altersrentenbezieher können seitdem eine Teilrente von mindestens 10 Prozent der Vollrente wählen. Da das Gesetz keine Obergrenze für Teilrenten vorsieht, hat das Bayerische Landessozialgericht (Urteil vom 14. September 2021, Az. L 6 R 199/19) entschieden, dass sogar eine Teilrente von bis zu 99,99 Prozent der Vollrente zulässig ist.

In der Praxis entwickelte sich daraus ein häufig genutztes Gestaltungsmodell: Arbeitnehmer beantragten eine Teilrente in Höhe von 99,99 Prozent der Vollrente und arbeiteten gleichzeitig unverändert in Vollzeit oder Teilzeit noch eine gewisse Zeit bis zum Ruhestand weiter. Dadurch ergaben sich mehrere finanzielle Vorteile für die Betroffenen:

- Nahezu vollständiger Bezug der Altersrente,
- volles oder teilweises Arbeitsentgelt aus der Weiterbeschäftigung (auch gegebenenfalls zum Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigen Altersrenten) und
- im Krankheitsfall zusätzlich ein Anspruch auf Krankengeld, das auch bei 99,9 Prozent Teilrente zur Auszahlung kam.

Der Verzicht auf lediglich 0,01 Prozent der Altersrente reichte bislang also aus, um die Voraussetzungen für einen Krankengeldanspruch zu erfüllen.

Der Gesetzgeber sah hierin einen systemwidrigen Mitnahmeeffekt. Ab dem 1. Januar 2027 wird diese Gestaltungsmöglichkeit beim Übergang in den Ruhestand deutlich eingeschränkt. Künftig besteht für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte **kein Anspruch auf Krankengeld,** wenn sie eine Alters**teil**rente von mehr als zwei Dritteln der Altersvollrente beziehen (vergleiche § 50 Absatz 1 SGB V).

Ein Krankengeldanspruch kommt damit nur noch in Betracht, wenn die Teilrente höchstens zwei Drittel der Vollrente beträgt. Der erforderliche Verzicht auf mindestens ein Drittel der Altersrente soll deutlich machen, dass der Übergang in den Ruhestand noch nicht weit fortgeschritten ist und die Erwerbstätigkeit weiterhin im Vordergrund steht.

Mit dieser Neuregelung stellt der Gesetzgeber den Rechtszustand im Ergebnis wieder her, der bereits bis zum 30. Juni 2017 bestand. Ziel ist eine klare Abgrenzung zwischen der gesetzlichen Krankenversicherung und der gesetzlichen Rentenversicherung sowie die Vermeidung von Gestaltungsmöglichkeiten, die zu einer doppelten Entgeltersatzleistung führen.

Folie 8 Arbeitgeber sollten bestehende Modelle zur Weiterbeschäftigung von Altersrentnern überprüfen. Beschäftigte, die bislang eine nahezu vollständige Teilrente bezogen haben, verlieren ab 2027 ihren Krankengeldanspruch. Dies kann Auswirkungen auf die Beratung von Mitarbeitern beim Übergang in den Ruhestand sowie auf die Gestaltung entsprechender Beschäftigungsmodelle haben.

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Beitragssatz bei Teilrentenbezug – Beispiel

AN hat Anspruch auf eine Altersvollrente, möchte aber weiterhin arbeiten.

- **Bis Ende 2026:**
  Teilrente von 99,99 %. Gleichzeitig Arbeit in Vollzeit mit vollem Arbeitsentgelt. Im Falle einer AU hat er zusätzlich nach der Entgeltfortzahlung einen Anspruch auf Krankengeld.
- **Ab 1.1.2027:**
  Teilrente von 99,99 % → Krankengeldanspruch entfällt!
  Krankengeld gewünscht → Teilrente ≤ 2/3 der Vollrente, Verzicht auf mindestens 1/3 der monatlichen Altersrente.



Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

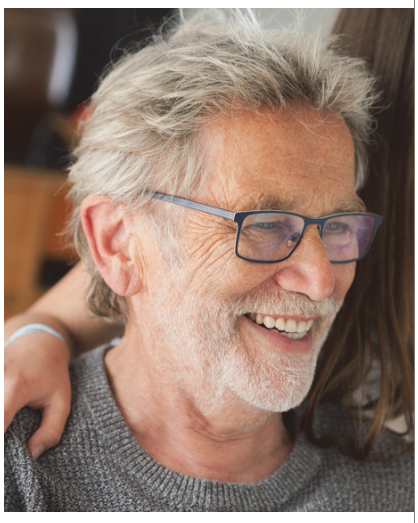
Beitragssatz bei Teilrentenbezug – Fortsetzung des Beispiels

AN bezieht ab 1.1.2027 weiterhin Altersteilrente (99,99 % der Vollrente) und arbeitet in Vollzeit weiter.

- Teilrente > 2/3 der Altersvollrente => **kein Krankengeldanspruch**

  Ermäßigter KV-Beitrag, **Beitragsgruppenwechsel** von 1 zu 3
- Änderung der Teilrente auf ≤ 2/3 (66,67 %) der Altersvollrente => Krankengeldanspruch bleibt grundsätzlich erhalten

  Allgemeiner KV-Beitrag, kein Beitragsgruppenwechsel



Zudem ergeben sich Auswirkungen mit Blick auf den anzuwendenden **Beitragssatz in der Krankenversicherung** und die daraus resultierende Schlüsselung von Betroffenen im DEÜV-Meldeverfahren. Wird 2027 weiterhin eine Altersteilrente im Umfang von mehr als zwei Dritteln der Altersvollrente bezogen, gilt aufgrund des Ausschlusses des Krankengeldanspruchs der **ermäßigte Beitragssatz zur Krankenversicherung** anstatt wie zuvor in solchen Fällen im Jahr 2026 der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung. Der allgemeine Beitragssatz bleibt nur dann maßgebend, wenn die Betroffenen ihre Altersteilrente auf bis zu zwei Drittel der Altersvollrente reduzieren.

Beispiel (Folie 9) **Bis Ende 2026:** Ein Arbeitnehmer beantragt eine Teilrente von 99,99 Prozent. Gleichzeitig arbeitet er weiterhin in Vollzeit und erhält sein volles Arbeitsentgelt. Wird er arbeitsunfähig, kann zusätzlich ein Anspruch auf Krankengeld bestehen.

Ab 1. Januar 2027: Bei einer Teilrente von 99,99 Prozent entfällt der Krankengeldanspruch. Möchte der Arbeitnehmer weiterhin die Möglichkeit eines Krankengeldanspruchs erhalten, darf seine Teilrente höchstens zwei Drittel der Vollrente betragen. Dafür müsste er auf mindestens ein Drittel seiner monatlichen Altersrente verzichten.

Fortsetzung des Beispiels (Folie 10) Der Arbeitnehmer aus dem vorstehenden Beispiel bezieht ab dem 1. Januar 2027 weiterhin eine Altersteilrente in Höhe von 99,99 Prozent der Vollrente und arbeitet unverändert in Vollzeit weiter.

Da die Teilrente **mehr als** zwei Drittel der Altersvollrente beträgt, besteht **kein Anspruch auf Krankengeld** mehr. Für das Beschäftigungsverhältnis ist deshalb der **ermäßigte** Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung anzuwenden. Entsprechend ist auch die DEÜV-Schlüsselung an den fehlenden Krankengeldanspruch anzupassen (Beitragsgruppe Krankenversicherung 3 statt 1).

Entscheidet sich der Arbeitnehmer, seine Teilrente auf höchstens zwei Drittel der Vollrente zu begrenzen, besteht grundsätzlich weiterhin ein Anspruch auf Krankengeld. In diesem Fall bleibt für das Beschäftigungsverhältnis der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung maßgebend. Eine Umschlüsselung zum Jahreswechsel ist nicht erforderlich.

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Beitragszuschlag für familienversicherte Ehegatten/Lebenspartner

Regelung bis Ende 2027:
Ehe- und eingetragene Lebenspartner sind unter bestimmten Voraussetzungen **kostenfrei mitversichert.**

Regelung ab 2028:

- Monatlicher Zuschlag i. H. v. **2,5 % zur KV** auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt des Stammversicherten (= Arbeitnehmer),
- Monatlicher Zuschlag i. H. v. **0,52 % zur PV**
- Einbehalt durch AG, Mitteilung durch KK.
- Maschinelle Meldeverfahren werden erweitert.

Hinweis | Zuschläge für familienversicherte Kinder werden nicht erhoben!

Versicherungs-/Beitragsrecht KV/PV

Ausnahmen von der Zuschlagspflicht

- Im Haushalt leben Kinder unter 12 Jahren oder behinderte Kinder
- Ehe-/Lebenspartner, die
  - einen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 2 mindestens 10 Stunden wöchentlich nicht erwerbsmäßig pflegen,
  - nach § 3 Pflegezeitgesetz eine Pflegezeit in Anspruch nehmen,
- die Regelaltersgrenze für die Regelaltersrente erreicht haben oder
- einen Pflegegrad 3, 4 oder 5 haben oder eine Erwerbsminderungsrente bekommen
- einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 60 oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 % haben.

Hinweis | KK prüfen und informieren AG über das Bestehen/Nichtbestehen der Zuschlagspflicht ab 2028 über die digitalen Meldeverfahren.

Ausblick 2028

Bereits für das Jahr 2028 sieht das **GKV-BStabG** Änderungen in verschiedenen Bereichen vor, die wir an dieser Stelle nur kurz anreißen wollen.

Beitragszuschlag für familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner **Folie 11** Zur Stärkung der solidarischen Beteiligung an den Aufwendungen der GKV wird die bislang beitragsfreie Familienversicherung für Ehe- und Lebenspartner ab dem 1. Januar 2028 begrenzt. Ehegatten und eingetragene Lebenspartner sind familienversichert, wenn sie ihren Wohnsitz in Deutschland haben und ihr regelmäßiges Gesamteinkommen höchstens ein Siebtel der dann für 2028 geltenden Bezugsgröße, beziehungsweise bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die dann geltende Geringfügigkeitsgrenze, beträgt. Bis Ende 2027 wird die Familienversicherung für sie beitragsfrei durchgeführt.

Ab dem 1. Januar 2028 ist für familienversicherte Ehegatten oder Lebenspartner ein monatlicher Zuschlag in Höhe von 2,5 Prozent auf die jeweiligen beitragspflichtigen Einnahmen des als Mitglied versicherten Ehegatten oder Lebenspartners zu erheben (vergleiche § 242b SGB V). Die beitragsfreie Mitversicherung von Kindern bleibt unverändert und uneingeschränkt erhalten (§ 10 SGB V).

Analog der Regelung in der gesetzlichen Krankenversicherung soll die bislang beitragsfreie Familienversicherung für Ehegatten und eingetragene Lebenspartner ab dem 1. Januar **2028** begrenzt werden. Der Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung für Betroffene beträgt 0,52 Prozent (vergleiche § 56 Absatz 1 und 55 Absatz 3b SGB XI in Verbindung mit § 242b SGB V). Die beitragsfreie Mitversicherung von Kindern des Versicherten (Mitglieds) bleibt in der Pflegeversicherung wie in der Krankenversicherung uneingeschränkt erhalten.

Ausnahmen **Folie 12** Der Zuschlag wird nicht erhoben, wenn gesetzlich definierte Ausnahmetatbestände vorliegen. Das ist dann der Fall, wenn das Mitglied oder der familienversicherte Ehegatte oder Lebenspartner ein Kind hat, das im Haushalt des familienversicherten Ehegatten oder Lebenspartners lebt und

- das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder
- als Mensch mit Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.

Als Kinder gelten auch Stiefkinder, Enkelkinder im Haushalt, Pflegekinder und Kinder in Adoptionspflege unter den gesetzlichen Voraussetzungen.

Darüber hinaus entfällt der Zuschlag, wenn der familienversicherte Ehegatte oder Lebenspartner

- einen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 2, mindestens 10 Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens 2 Tage pro Woche, in häuslicher Umgebung nicht erwerbsmäßig pflegt,
- nach § 3 Pflegezeitgesetz eine Pflegezeit in Anspruch nimmt,
- die Regelaltersgrenze für die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung nach §§ 35 oder 235 SGB VI erreicht hat,
- einen festgestellten Pflegegrad 3, 4 oder 5 hat oder eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bekommt,
- einen Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 60 oder eine Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von mindestens 60 % hat oder
- Leistungen der Grundsicherung bezieht.

Notizen

Die Krankenkassen stellen fest, ob für familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner eine Zuschlagspflicht besteht. Zur Verwaltungsvereinfachung beginnen Zuschlagspflichten immer mit dem Beginn des Monats und enden mit dem Ende des Monats. Der Einbehalt des monatlichen Zuschlags erfolgt allerdings durch die jeweiligen beitragsabführenden Stellen für die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern sind dies die Arbeitgeber und bei gesetzlich krankenversicherten Versorgungsbeziehern die Zahlstellen. Dazu wird das Arbeitgeber- beziehungsweise Zahlstellen-Meldeverfahren angepasst, sodass Zuschlagspflichten und Änderungen bei den Zuschlagspflichten ab 2028 elektronisch über die Datenaustauschverfahren an die Arbeitgeber beziehungsweise Zahlstellen übermittelt werden können. Eine separate Ausweisung der Beitragszuschläge in Beitragsnachweisen erfolgt nicht. Sie sind im nachzuweisenden Beitrag zur Krankenversicherung (Beitragsgruppe 1000 oder 3000) zu berücksichtigen.

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2028 bis 31. Juli 2028 gelten Erleichterungen für die praktische Umsetzung. Ein bis zum 31. Juli 2028 unterbliebener Einbehalt des Zuschlags durch Arbeitgeber oder Zahlstellen ist über drei Monate hinaus ohne zeitliche Einschränkung rückwirkend möglich (§ 28g Satz 3 SGB IV wird nicht angewandt). Zudem werden in der Übergangszeit Säumniszuschläge für in diesem Zeitraum fällige Zuschläge nicht erhoben, wenn diese nicht fristgerecht einbehalten und an die Einzugsstellen abgeführt werden.

Unabhängig davon gilt, dass ein unterbliebener Beitragsabzug durch den Arbeitgeber auch in späteren als den drei folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnungen erfolgen darf, wenn den Arbeitgeber oder die Zahlstelle kein Verschulden trifft, also beispielsweise immer dann, wenn die Krankenkasse die Zuschlagspflicht erst zeitverzögert mitteilt.

Teilarbeitsunfähigkeit – Ausblick 2028

Bis 2027: AN sind entweder vollständig arbeitsunfähig oder vollständig arbeitsfähig

Ab 2028: Einführung einer abgestuften Teilarbeitsunfähigkeit von 25, 50 oder 75 %

Teilarbeitsunfähigkeit – Ausblick 2028

Voraussetzungen und praktische Umsetzung

- **AU > 4 Wochen** zu erwarten (Art, Schwere, vorauss. Dauer sind Richtwert – nicht nur geringfügige Erkrankung)
- **Freiwilligkeit** für AN: Müssen sich selbst gesundheitlich in der Lage sehen, ihre bisherige Tätigkeit teilweise auszuüben.
- **Feststellung durch behandelnden Arzt**: Teil-AU und Umfang der verbleibenden Arbeitsfähigkeit verbindlich festgelegt auf 25, 50 oder 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
- Zustimmung des AG zur Teil-AU.
- Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat mit der Anpassung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (AU-RL) begonnen, um die Teilarbeitsunfähigkeit dort zu integrieren.

Einführung einer neuen Teilarbeitsunfähigkeit

Folie 13 Mit der gesetzlichen Teilarbeitsunfähigkeit (vergleiche § 44c SGB V) wird zum 1. Januar 2028 eine neue Form der Arbeitsunfähigkeit eingeführt. Bislang wird nur zwischen vollständiger Arbeitsfähigkeit und vollständiger Arbeits**un**fähigkeit unterschieden. Daneben gibt es die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung (sogenanntes „Hamburger Modell"). Diese setzt jedoch eine fortbestehende vollständige Arbeitsunfähigkeit voraus und sieht grundsätzlich keine Kombination von anteiliger Arbeitsleistung und anteiligem Krankengeld vor.

Die Neuregelung schafft die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit ihre bisherige Tätigkeit in einem begrenzten Umfang fortführen können. Ergänzend wird nach Ablauf der Entgeltfortzahlung ein anteiliges Krankengeld eingeführt, das den krankheitsbedingten Ausfall der verbleibenden Arbeitszeit ausgleicht.

Folie 14 Voraussetzungen:

- Die neue Regelung richtet sich ausschließlich an Arbeitnehmer mit einer nicht **nur geringfügigen Erkrankung.** Eine solche liegt insbesondere dann vor, wenn aufgrund der Art, Schwere oder voraussichtlichen Dauer der Erkrankung eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen zu erwarten ist. Typische Anwendungsfälle in der betrieblichen Praxis sind insbesondere psychische Erkrankungen wie depressive Episoden, Angst- oder Anpassungsstörungen, chronische Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, insbesondere Wirbelsäulenerkrankungen, sowie onkologische Erkrankungen während oder nach belastenden Therapiephasen. Bei diesen Erkrankungen besteht häufig trotz fortbestehender Arbeitsunfähigkeit eine medizinisch vertretbare Teilbelastbarkeit, die künftig therapeutisch sinnvoll mit Arbeit genutzt werden kann.

- Die Arbeitnehmer selbst müssen sich gesundheitlich in der Lage sehen, ihre bisherige Tätigkeit teilweise auszuüben. Der **freiwillige** Charakter der Regelung wird dadurch ausdrücklich hervorgehoben.

- Der behandelnde Arzt muss eine Teilarbeitsunfähigkeit feststellen und den Umfang der verbleibenden Arbeitsfähigkeit verbindlich auf 25, 50 oder 75 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Die Beschränkung auf diese festen Stufen dient der Standardisierung der Entgeltabrechnung und der Berechnung des Teilkrankengeldes, ermöglicht zugleich aber eine ausreichende Anpassung an unterschiedliche gesundheitliche Belastbarkeiten.

- Die Arbeitsaufnahme während einer Teilarbeitsunfähigkeit bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Da die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben sowie deren organisatorische Einbindung in den Betrieb ausschließlich in dessen Verantwortungsbereich liegen, entscheidet der Arbeitgeber, ob der vorhandene Arbeitsplatz für eine Tätigkeit im reduzierten Umfang geeignet ist.

Der Prozess ist künftig so ausgestaltet, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seinen Wunsch nach einer Teilarbeitsunfähigkeit anzeigen muss. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Wunsch innerhalb von sieben Kalendertagen zu prüfen und mitzuteilen, ob der Arbeitsplatz unter Berücksichtigung arbeitsorganisatorischer, betrieblicher und arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen für die teilweise Arbeitsausübung geeignet ist. Erfolgt innerhalb dieser Frist keine Erklärung, gilt der Arbeitsplatz kraft Gesetzes als geeignet. Widerspricht der Arbeitgeber der teilweisen Arbeitsaufnahme, bleibt es bei der vollständigen Arbeitsunfähigkeit. Ein gesetzlicher Anspruch auf Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes besteht nicht.

Das Nähere zur Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit, insbesondere zu den Voraussetzungen einer Teilarbeitsunfähigkeit im Umfang von 25, 50 oder 75 Prozent, regelt der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) bis zum 31. Dezember 2026 in der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie.

Teilarbeitsunfähigkeit – Ausblick 2028

Auswirkungen auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld

- Entgeltfortzahlungsgesetz findet Anwendung: anteiliger Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Teilarbeitsunfähigkeit, Höchstdauer (6 Wochen) verlängert sich dadurch nicht
- Anspruch auf Erstattung (U1) – sofern Voraussetzungen beim AG erfüllt – auch bzgl. der Teilentgeltzahlung
- Einsetzen des Krankengeldbezugs nach Entgeltfortzahlung, aber **neu** auch in Kombination mit Teilarbeitsentgelt

Hinweis | Die Feststellung der Teil-AU und deren Abstufungen werden zukünftig im eAU-Verfahren abgebildet werden. Wir halten Sie auf dem Laufenden!

Auswirkungen auf die Entgeltfortzahlung und das Krankengeld **Folie 15** Auch bei einer Teilarbeitsunfähigkeit behalten Arbeitnehmer ihren vollen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz während der ersten sechs Wochen der Krankheit, unabhängig davon, ob sie ihre Tätigkeit ganz oder teilweise ausüben. Durch die teilweise Arbeitsleistung erhält der Arbeitgeber jedoch bereits während dieser Zeit einen entsprechenden Arbeitsleistungsanteil, ohne dass sich hierdurch Beginn, Dauer oder Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs verändern.

Für Arbeitgeber, die am Erstattungsverfahren für Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung (U1-Verfahren) teilnehmen, ist für den Zeitraum und den Umfang des während einer Teilarbeitsunfähigkeit fortgezahlten Arbeitsentgelts ein Erstattungsanspruch gegeben (vergleiche § 1 Absatz 1 Aufwendungsausgleichsgesetz). Nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums setzt – wie bisher – die Krankenkasse mit Krankengeld ein. **Neu** ist, dass bei einer festgestellten Teilarbeitsunfähigkeit dann Arbeitsentgelt und Krankengeld miteinander kombiniert werden. Der Arbeitgeber vergütet die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, während die Krankenkasse für den krankheitsbedingt nicht geleisteten Arbeitsanteil ein anteiliges Krankengeld (vergleiche § 44 Absatz 1a SGB V) zahlt. Dadurch wird die teilweise Erwerbstätigkeit finanziell abgesichert und ein gleitender Übergang zwischen vollständiger Arbeitsunfähigkeit und vollständiger Arbeitsfähigkeit ermöglicht.

Umsetzung im Rahmen des Datenaustauschverfahrens zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) Künftig wird auch die Feststellung einer Teilarbeitsunfähigkeit in den gesetzlich vorgesehenen Abstufungen elektronisch über das Datenaustauschverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) übermittelt werden können.

Hinweis Wir halten Sie auf dem Laufenden, sobald es konkrete Informationen zur Umsetzung gibt.

Krankschreibung

Geplante Änderungen (Programm für Aufschwung und Beschäftigung)

IST	SOLL
▪ AU > 3 Krankheitstage (in Ausnahmefällen ab dem 1. Tag – Direktionsrecht AG) ▪ eAU bei GKV ▪ AN informiert AG unverzüglich über Erkrankung + vorauss. Dauer ▪ Telefonische Krankschreibung möglich (einfache Symptomatik + Patient in Praxis bekannt) ▪ Folgebescheinigung nur nach Praxisbesuch ▪ Falls möglich: Videosprechstunde	▪ Verpflichtende eAU ab dem 1. Krankheitstag ▪ Abschaffung der telefonischen Krankschreibung ▪ Stärkere Sanktionierung bei falscher Krankschreibung (z. B. bei „Gefälligkeitsattesten“)

Änderungspläne zum Thema Krankschreibung

Folie 16 **Derzeitige Rechtslage nach § 5 EFZG** Danach sind Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als **drei** Kalendertage, ist grundsätzlich eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist allerdings bereits jetzt berechtigt, die ärztliche Feststellung schon ab dem ersten Krankheitstag zu verlangen. Hierfür ist kein besonderer Anlass nötig.

Bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten erfolgt die Übermittlung der Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch über die Krankenkasse (eAU). Der Arbeitgeber ruft die entsprechenden AU-Daten dort ab. Damit der Arbeitgeber dies anstoßen kann, müssen die Beschäftigten den Arbeitgeber aber weiterhin unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer informieren.

Von dieser Nachweispflicht ist außerdem die Frage zu unterscheiden, wie die Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird. Eine persönliche Untersuchung in der Arztpraxis ist weiterhin der Regelfall. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine AU derzeit jedoch auch im Rahmen einer Videosprechstunde oder – noch weitergehend – telefonisch festgestellt werden.

Nach der seit dem 7. Dezember 2023 geltenden Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) ist eine telefonische Krankschreibung insbesondere möglich, wenn der Patient der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt ist und keine schwere Symptomatik vorliegt. Außerdem gilt die telefonische Feststellung als nachrangige Möglichkeit, wenn eine Videosprechstunde nicht umsetzbar ist.

Der Arzt muss im konkreten Fall entscheiden, ob eine telefonische Anamnese für eine zuverlässige Beurteilung ausreicht. Ein Anspruch des Patienten auf eine telefonische Krankschreibung besteht nicht. Bei einer erstmaligen telefonischen Feststellung kann die Arbeitsunfähigkeit für maximal 5 Kalendertage bescheinigt werden. Besteht die Erkrankung darüber hinaus fort, gelten für die Folgebescheinigung zusätzliche Anforderungen; grundsätzlich ist dann eine persönliche Untersuchung erforderlich.

Das soll sich zukünftig ändern: Nach dem am 2. Juli 2026 von der Bundesregierung vorgestellten Reformpaket **„Programm für Aufschwung und Beschäftigung“** ist unter anderem vorgesehen, die verpflichtende Vorlage der AU-Bescheinigung **ab dem ersten Krankheitstag** einzuführen und die **telefonische Krankschreibung abzuschaffen.**

Was das genau bedeutet und wie das konkret gesetzlich umgesetzt werden soll, ist bis dato jedoch ungeklärt.

Für die Personalarbeit bedeutet dies, dass das Gesetzgebungsverfahren und die sich daraus ergebende konkrete Ausgestaltung der geplanten Neuregelungen aufmerksam verfolgt und im Hinblick auf bestehende betriebliche Regelungen Arbeitsverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen gegebenenfalls überprüft werden sollten.

Geplant: Die unrichtige Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung soll nach § 278 StGB künftig stärker bestraft werden. Eine konkrete gesetzliche Neuregelung liegt hierzu derzeit noch nicht vor.

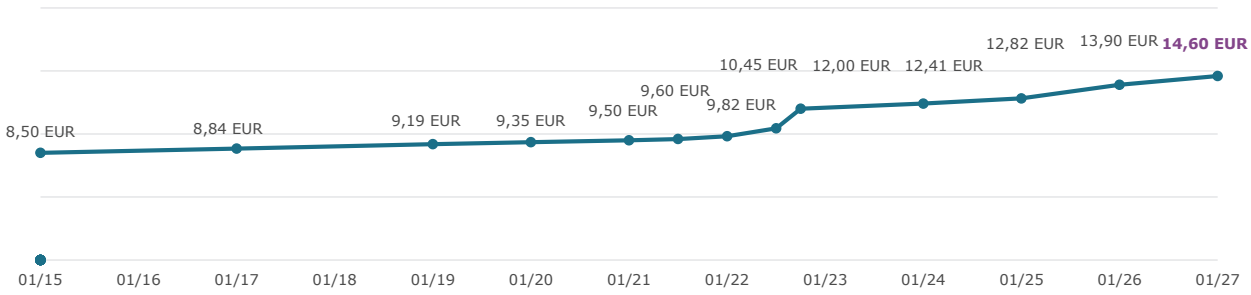
§ 278 StGB lautet weiterhin: „Wer zur Täuschung im Rechtsverkehr als Arzt oder andere approbierte Medizinalperson ein unrichtiges Zeugnis über den Gesundheitszustand eines Menschen ausstellt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.“

In besonders schweren Fällen beträgt der Strafrahmen **drei Monate bis fünf Jahre.**

Es geht dabei nicht um eine AU, die fehlerhaft ist, sondern um die bewusste Ausstellung zur Täuschung im Rechtsverkehr.

Dazu zählen beispielsweise AU ohne erforderliche Untersuchung, „Gefälligkeits-AU“ (Patient ist nicht krank, möchte aber frei haben), AU länger attestiert als medizinisch gerechtfertigt, rückdatierte AU ohne sachlichen Grund (abhängig vom Grund).

Minijobs und Übergangsbereich
Anpassung des Mindestlohns



- Die **Mindestlohnkommission** (mindestlohn-kommission.de) beschließt alle 2 Jahre über eine Mindestlohnanpassung und spricht eine Empfehlung aus.
- Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung **(MiLoV5)** im November **2025** beschlossen – Anpassungen des Mindestlohns zum 1.1.2026 und **1.1.2027**

Minijobs und Übergangsbereich
Auswirkung der Mindestlohnerhöhung

- Auswirkung auf die **dynamische Geringfügigkeitsgrenze**

14,60 EUR × **130 Stunden** ÷ **3 Monate** = **ab 1.1.27 633 EUR**

- Durchschnittlich **max. 633 EUR/Monat** bei Jahresbetrachtung **(2027)**; (7.596 EUR/Jahr bei durchgehender Beschäftigung ≥ 12 Monate).

Wichtig | Wöchentliche Arbeitszeit ist kein Beurteilungskriterium!

Minijobs und Übergangsbereich

Die Änderungen, die sich durch die geplanten Reformen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und solche aus dem Übergangsbereich ergeben, basieren auf der Mindestlohnerhöhung (MiLoV 5), dem GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz (GKV-BStabG), dem Pflegeneuordnungsgesetz (PNOG) – Kabinettsbeschluss vom 30. September 2026 – und durch die vom Koalitionsausschuss Anfang Juli angekündigte Anpassung der Rentenversicherung (basierend auf den Empfehlungen der Alterssicherungskommission) und der für die geringfügig entlohnten Beschäftigungen einschlägigen Pauschsteuer (Änderung geplant mit Einkommensteuerreformgesetz 2027).

Mindestlohnerhöhung **Folie 17** Bereits im November 2025 wurde per Rechtsverordnung der Bundesregierung (Fünfte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (MiLoV 5)) eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro pro Stunde und **zum 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro pro Stunde** beschlossen.

Rückblick: Zum 1. Oktober 2022 ist das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wurde für geringfügig entlohnte Beschäftigungen nach § 8 Absatz 1a SGB IV eine dynamische Geringfügigkeitsgrenze eingeführt.

Die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze erfolgt im Zusammenhang mit jeder Dynamisierung des gesetzlichen Mindestlohns. Erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn, steigt auch die Geringfügigkeitsgrenze.

Die dynamische Geringfügigkeitsgrenze soll dauerhaft eine Beschäftigung zu Mindestlohnbedingungen im Umfang von mindestens 10 Wochenstunden ermöglichen.

Folie 18 Die Berechnung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze erfolgt, indem der jeweils geltende Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Zahl 130 in der Berechnungsformel entspricht dabei 13 Wochen (= drei Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen.

Zum 1. Januar 2027 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 14,60 Euro. Das hat eine weitere Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zur Folge. Ab dem 1. Januar 2027 ergibt sich auf Basis der Berechnungsformel folgende Geringfügigkeitsgrenze: 14,60 Euro x 130 : 3 = 632,67 Euro, aufgerundete Geringfügigkeitsgrenze = 633,00 Euro.

Für Personengruppen, die von der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 633,00 Euro dahingehend betroffen sind, dass der Verdienst unter die Geringfügigkeitsgrenze fällt, gibt es keine Besitzstands- oder Übergangsregelungen. Das bedeutet konkret: In solchen Fällen würde aufgrund des Vorliegens einer geringfügig entlohnten Beschäftigung die Sozialversicherungspflicht zum Ablauf des 31. Dezember 2026 enden.

Arbeitgeber sollten solche Sachverhalte in der betrieblichen Praxis proaktiv ermitteln und prüfen, ob eine Entgelterhöhung oder Ausdehnung der Stundenzahl möglich ist, sofern der Sozialversicherungsschutz aufgrund der Sozialversicherungspflicht der Beschäftigung für den Arbeitnehmer eine wichtige Rolle spielt.

Beispiel (ohne Folie) Ein Minijobber übt eine Beschäftigung als Servicekraft in der Gastronomie aus. Er erhält ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 610,00 Euro und ist aufgrund dessen 2026 in der Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Beurteilung: Zum 1. Januar 2027 erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze auf 633,00 Euro. Das regelmäßige Arbeitsentgelt des Minijobbers fällt unter die Geringfügigkeitsgrenze. Die Beschäftigung ist ab dem 1. Januar 2027 als geringfügig entlohnte Beschäftigung zu bewerten. Ein Fortbestehen der Sozialversicherungspflicht ist nur möglich, wenn eine Entgelterhöhung oder Ausdehnung der Stundenzahl vereinbart wird.

Notizen

Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts Bei der Prüfung der Frage, ob eine Beschäftigung als geringfügig entlohnte Beschäftigung zu bewerten ist und das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung ab dem 1. Januar 2027 633,00 Euro pro Monat nicht übersteigen (Jahresentgeltgrenze maximal 7.596,00 Euro bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat). Die wöchentliche Arbeitszeit spielt bei der Beurteilung keine Rolle.

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (zum Beispiel aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt zählen hingegen einmalige Einnahmen oder laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse oder ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, wenn sie lohnsteuerfrei sind (§ 17 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV, § 1 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) sowie steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nr. 26 und 26a EStG genannten steuerfreien Einnahmen. Darunter fallen beispielsweise Kindergartenzuschüsse, Jobtickets, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen oder die Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter (Übungsleiterpauschale 3.300 Euro pro Jahr).

Ein gelegentliches unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist nach § 8 Absatz 1b SGB IV unter folgenden Rahmenbedingungen unschädlich:

Gelegentlich ist ein unvorhersehbares Überschreiten von bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres.

Zudem ist der maximal mögliche Verdienst in den Monaten der Überschreitung gesetzlich vorgegeben. Der Verdienst in dem Kalendermonat der Überschreitung darf maximal das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze betragen, also ab dem 1. Januar 2027 1.266,00 Euro. Auf Jahressicht ist damit ein maximaler Verdienst bis zur Höhe des 14-Fachen der Geringfügigkeitsgrenze möglich. Minijobber dürfen also grundsätzlich 7.596,00 Euro über 12 Monate und in begründetem Ausnahmefall höchstens 8.862,00 Euro im Jahr verdienen.

Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig sind, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung. Für solche Einmalzahlungen gilt: Sie sind in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten und stehen trotz Überschreitung der Jahresentgeltgrenze von 7.596,00 Euro dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen, wenn die unvorhersehbare Einmalzahlung zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt für den Kalendermonat das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen mit unvorhersehbar **schwankendem** Arbeitsentgelt ist das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze im Rahmen einer Jahresprognose per Schätzung zu ermitteln. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 633,00 Euro erzielt und bei der Schätzung einkalkuliert werden, ist dabei unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 7.596,00 Euro nicht überschritten wird. Für solche Beschäftigungen gelten nach Kapitel 3.1 der Geringfügigkeits-Richtlinien die Regelungen zum unvorhersehbaren Überschreiten **nicht.**

Das bedeutet konkret: Es ist kein Verdienst bis zur Höhe des 14-fachen der Geringfügigkeitsgrenze (8.862,00 Euro) möglich, sondern der Minijobber mit **schwankendem** Arbeitsentgelt darf maximal 7.596,00 Euro im Jahr verdienen.

Minijobs und Übergangsbereich

Aufhebung der RV-Befreiung bei Minijobs

Wer ist betroffen?
Von der Rentenversicherungspflicht befreite geringfügig entlohnte Beschäftigte, das heißt alle mit **BGS 6500 oder 0500** geschlüsselten Beschäftigten.

Neu seit 1.7.2026:

- Betroffene können **einmalig** eine Aufhebung der Befreiung beim Arbeitgeber beantragen (schriftlich oder digital)
  Konsequenz: Es besteht wieder Rentenversicherungspflicht (BGS 6100 oder 0100).
- Wirkung ab Beginn des Monats, der auf die Antragsstellung folgt.
- Aufhebung wird innerhalb **eines Monats** nach Abgabe der DEÜV-Meldungen wirksam, wenn die Minijob-Zentrale **nicht widerspricht**.
- **Achtung:** Nicht in derselben Beschäftigung erneut revidierbar!

Minijob und Familienversicherung Die neue Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 633,00 Euro ab 1. Januar 2027 gilt für geringfügig entlohnt Beschäftigte auch bezüglich der beitragsfreien Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Bis zu einem Verdienst von 633,00 Euro im Minijob ist ab Januar 2027 eine beitragsfreie Familienversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse möglich.

Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Seit 2013 sind geringfügig entlohnt Beschäftigte rentenversicherungspflichtig. Sie können sich aber von der Rentenversicherungspflicht **auf Antrag beim Arbeitgeber** befreien lassen.

Folien 19 Seit dem 1. Juli 2026 haben von der Rentenversicherungspflicht befreite geringfügig entlohnt Beschäftigte einmalig die Möglichkeit, eine erfolgte Befreiung auf Antrag wieder aufzuheben. Damit werden sie wieder versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Das hat den Vorteil, dass wieder Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erworben werden und die Beschäftigungszeiten in der geringfügig entlohnten Beschäftigung in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Mindestversicherungszeiten der gesetzlichen Renten berücksichtigt werden.

Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist nur für die Zukunft möglich und nicht rückwirkend. Es ist ein Antrag des Arbeitnehmers erforderlich, der frühestens ab Beginn des Monats wirken kann, der auf die Antragstellung folgt. Die schriftliche oder elektronische Antragserklärung richten Arbeitnehmer an den Arbeitgeber.

Hinweis Ein Muster für die Erklärung inklusive Merkblatt für Arbeitnehmer sind in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 5. Januar 2026 als Anlage beigefügt. Der Antrag kann gleichermaßen elektronisch oder schriftlich formlos gestellt werden. Der Tag des Eingangs der Antragserklärung ist vom Arbeitgeber zu dokumentieren und die Erklärung mit den Entgeltunterlagen des Arbeitnehmers aufzubewahren.

Wenn die Voraussetzungen für die Aufhebung der Befreiung vorliegen, meldet der Arbeitgeber betroffene Arbeitnehmer im DEÜV-Meldeverfahren per Ab- und Anmeldung zum Stichtag der Wirkung der Erklärung mit geändertem Beitragsgruppenschlüssel in der Rentenversicherung bei der Minijob-Zentrale um (**Abgabegründe 32 und 12**).

Die Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wird für die betroffenen Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Abgabe der DEÜV-Meldungen wirksam, wenn die Minijob-Zentrale nicht widerspricht.

Die Entscheidung wirkt für die verbleibende Dauer der gesamten geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht erneut widerrufen werden. Bei mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen, deren Arbeitsentgelt zusammen die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt, kann der Antrag nur **einheitlich** gestellt werden.

Weiterführende Informationen Eine wichtige Hilfe für Minijob-Arbeitgeber sind die sogenannten Geringfügigkeits-Richtlinien. Darin finden sie zusammengefasst alle Informationen über das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht bei Minijobs.

Minijobs und Übergangsbereich

Änderung der Beitragssätze für Minijobber

Bis 31.12.2026:	
KV:	13 %
PV:	–
RV:	15 %
Pauschsteuer:	2 %

Ab 1.1.2027:	
KV:	14,6 % + 2,90 %
PV:	**(ab 2028!)**
RV:	15 %
Pauschsteuer:	5 %

- Der neuer Beitragssatz ergibt sich aus dem allgemeinen Beitragssatz KV (14,60 %) + dem **durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (2027: 2,90 %)**. Durch die Beitragserhebung auf Basis des durchschnittlichen Zusatzbeitrags erfolgt zukünftig eine **dynamische** Anpassung.
- Die Erhöhung der Pauschsteuer ergibt sich aus dem Einkommensteuerreformgesetz 2027.
- Eine mit dem Pflegeneuordnungsgesetz (PNOG) geplante zusätzliche Beitragserhebung in der **PV** soll erst **2028** in Kraft treten.

Minijobs und Übergangsbereich

Änderung der Beitragssätze für Minijobber – Gegenüberstellung

Minijobber arbeitet mtl. für 600 EUR in den Jahren 2026 bis 2028. Folgende **AG-Kosten** ergeben sich aufgrund der Änderungen der Beitrags- und Pauschsteuersätze:

	2026	2027	2028	Übergangsbereich 2027 (634 EUR)
KV	13 % ≙ 78 EUR	14,6 + 2,90 % ≙ 105 EUR	14,6 + 2,90 % ≙ 105 EUR	85,17 EUR (KV)
PV	–	–	3,60 % ≙ 21,60 EUR	17,52 EUR (PV)
RV	15 % ≙ 90 EUR	15 % ≙ 90 EUR	15 % ≙ 90 EUR	90,52 EUR (RV)
Pausch-steuer	2 % ≙ 12 EUR	5 % ≙ 30 EUR	5 % ≙ 30 EUR	12,65 EUR (ALV)
gesamt	**30 % ≙ 180 EUR**	**37,5 % ≙ 225 EUR**	**41,1 % ≙ 246,60 EUR**	**32,47 % ≙ 205,86 EUR**

Berechnung der Werte mit einem ø-ZB von 2,90 %, weil der Wert für 2027 noch nicht bekannt gegeben wurde.

Bei der PV wird für die Berechnung davon ausgegangen, dass der PV-Beitrag auch 2028 bleibt wie bisher.

Folie 20 **Neuer Beitragssatz zur Krankenversicherung**
Arbeitgeber haben für geringfügig entlohnt beschäftigte Arbeitnehmer, die gesetzlich krankenversichert sind, 2026 monatliche Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent des gezahlten Arbeitsentgelts zu zahlen (vergleiche § 249b SGB V). Dieser Beitragssatz ist seit 1. Juli 2006 nicht mehr geändert worden.

Ab dem 1. Januar 2027 wird der Pauschalbeitragssatz für gesetzlich krankenversicherte geringfügig entlohnt Beschäftigte (Minijobber) durch das GKV-BStabG angepasst. Dann ist der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung in Höhe von 14,6 Prozent zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (vergleiche 242a SGB V) maßgebend, der für das Jahr 2027 laut Schätzerkreis weiterhin 2,9 Prozent beträgt. In Summe ergibt sich demnach ein Pauschalbeitrag in der KV von 17,5 Prozent für Minijobber.

Der Teil des Beitrags, der auf den durchschnittlichen Zusatzbeitrag entfällt, ist weder gesondert zu berechnen noch gesondert im Beitragsnachweis an die Minijob-Zentrale auszuweisen.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten bleibt der Beitragssatz in Höhe von 5 Prozent unverändert (vergleiche § 249b SGB V).

Durch die Beitragserhebung auf Basis des durchschnittlichen Zusatzbeitrags wird der Beitragssatz für geringfügig entlohnte Beschäftigte künftig **dynamisch.**

Erhöhte Pauschsteuer Ebenfalls ab 1. Januar 2027 soll gemäß Einkommensteuerreformgesetz 2027 ein neuer Pauschsteuersatz für Minijobs gelten. Statt wie bisher 2 Prozent werden dann 5 Prozent fällig.

Zusätzlicher Pflegeversicherungsbeitrag 2028 Im aktuellen Kabinettsbeschluss zum Pflegeneuordnungsgesetz (PNOG) wird für 2028 zusätzlich zu den genannten Änderungen auch ein PV-Beitrag auf Minijobs erhoben (vergleiche dazu § 59b SGB XI neue Fassung). Dieser ergibt sich dann aus dem 2028 geltenden Beitragssatz in der Pflegeversicherung.

Zur Verdeutlichung der erhöhten Arbeitgeberkosten für Minijobber nachfolgend ein Beispiel, in dem die Arbeitgeberkosten gegenübergestellt werden.

Beispiel (Folie 21) Ein geringfügig entlohnter Beschäftigter erzielt ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 600 Euro (siehe Tabelle unten).

Da die Werte für 2027 noch vorläufig sind und für 2028 noch keine Prognosen gestellt werden können, wird hier auch für 2028 mit denselben Werten für den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz und den PV-Beitragssatz von 2027 gerechnet.

Der Faktor F wurde für 2027 noch nicht offiziell bekannt gegeben. Nachfolgend arbeiten wir mit vorläufigen geschätzten Werten.

Sobald veröffentlicht pflegen wir die Werte dann im eMagazin nach.

	Minijob 2026	Minijob 2027	Minijob 2028	Übergangsbereich 2027 (für 634 EUR)
KV	13 % ≙ 78 EUR	14,6 + 2,90 % ≙ 105 EUR	14,6 + 2,90 % ≙ 105 EUR	85,17 EUR (KV)
PV	–	–	3,60 % ≙ 21,60 EUR	17,52 EUR (PV)
RV	15 % ≙ 90 EUR	15 % ≙ 90 EUR	15 % ≙ 90 EUR	90,52 EUR (RV)
Pausch-steuer	2 % ≙ 12 EUR	5 % ≙ 30 EUR	5 % ≙ 30 EUR	12,65 EUR (ALV)
gesamt	**30 % ≙ 180 EUR**	**37,5 % ≙ 225 EUR**	**41,1 % ≙ 246,60 EUR**	**32,47 % ≙ 205,86 EUR**

Minijobs und Übergangsbereich

Beitragsrecht PV

Minijobber

Bis 2027:
Keine Beiträge zur PV

Ab 2028:
Beitragspflicht zur PV in der dann geltenden Höhe

- Pauschalbeiträge zur PV in Höhe des bis dahin geltenden PV-Beitrags, getragen allein vom AG.
- Beitragszuschlag für Kinderlose und Beitragsabschlag für Eltern mit mindestens 2 Kindern unter 25 Jahren finden auf die Minijobber **keine** Anwendung.

Minijobs und Übergangsbereich

Auswirkungen der Mindestlohnerhöhung auf den Übergangsbereich

- **Regelmäßiges Arbeitsentgelt 2027** im Übergangsbereich

633,01 EUR → 2.000,00 EUR

- Keine Anpassung der oberen Entgeltgrenze seit dem 1.1.2023.

Hintergrund Das Bundesgesundheitsministerium hat im Juni 2026 ein Vorhaben zur Reform der Pflegeversicherung veröffentlicht. Mit dem **Gesetz zur Neuordnung der Pflegeversicherung (PNOG)** gibt es einen Referentenentwurf vom 5. Juni 2026, auf den wir uns auf den folgenden Seiten beziehen. Der Kabinettsbeschluss erfolgte am 30. September 2026 und enthielt gegenüber dem Referentenentwurf einige Anpassungen. Das parlamentarische Verfahren im Bundestag hat noch nicht begonnen. Ziel des Gesetzes ist die langfristige Finanzierbarkeit der sozialen Pflegeversicherung. Durch kürzlich veröffentlichte Medienberichte, dass sich bei der Pflegeversicherung eine Millionenlücke auftut, ist diese wieder besonders in den Fokus gerückt. Es ergeben sich für Arbeitgeber folgende Neuregelungen aus dem PNOG:

Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Pflegeversicherung Die Beitragsbemessungsgrenze in der sozialen Pflegeversicherung beträgt aktuell analog der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung 69.750 Euro. Ab dem 1. Januar 2027 beträgt sie voraussichtlich genauso wie in der KV **76.500 Euro.** Damit folgt die PV auch in diesem Jahr der KV.

Einbeziehung geringfügig Beschäftigter in die Beitragspflicht zur Pflegeversicherung **Folie 22** Für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse soll in der Pflegeversicherung ab dem 1. Januar 2028 eine **Beitragspflicht** eingeführt werden (§ 59b SGB XI neue Fassung). Es gilt der allgemeine Beitragssatz zur Pflegeversicherung in der dann 2028 geltenden Höhe.

Der Beitragszuschlag für Kinderlose und der Beitragsabschlag für Eltern von mehr als zwei Kindern bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres soll für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse **keine** Anwendung finden (vergleiche § 59b SGB XI neue Fassung). Die Beiträge werden allein vom Arbeitgeber getragen. Eine Beteiligung des Arbeitnehmers an der Beitragstragung soll nicht erfolgen.

Auswirkungen auf den Übergangsbereich Zum 1. Januar 2027 steigt durch die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze die Untergrenze des Übergangsbereichs von 603,01 Euro auf 633,01 Euro an. Die Obergrenze des Übergangsbereichs beträgt weiterhin unverändert 2.000,00 Euro.

Folie 23 Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs ausüben, gelten nach § 20 SGB IV besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 633,00 Euro wird zunächst auf die für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 17,5 Prozent angeglichen. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird dann bis zur oberen Grenze des Übergangsbereichs von 2.000,00 Euro gleitend auf den regulären Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von ca. 20 Prozent abgeschmolzen.

Der Beitragsanteil für Arbeitnehmer an der unteren Grenze des Übergangsbereichs von 633,01 Euro beträgt im Gegensatz dazu null und steigt bis zur Obergrenze von 2.000,00 Euro auf den regulären Anteil an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen an.

Die Berechnung der Beiträge im Übergangsbereich ist in § 20 SGB IV geregelt. Die beitragspflichtigen Einnahmen im Übergangsbereich berechnen sich wie folgt:

$$BE = F \times G + \left(\left(\frac{2000}{2000 - G}\right) - \left(\frac{G}{2000 - G}\right) \times F\right) \times \left(AE - G\right)$$

(vergleiche § 20 Absatz 2a SGB IV)

Dabei steht G für die Geringfügigkeitsgrenze von 2027 633,00 Euro und AE für das jeweilige Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers.

Aufgrund der Neuregelung des Krankenversicherungsbeitragssatzes bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen wird die Beitragsberechnungslogik für den Faktor F angepasst (vergleiche **§ 20 Absatz 2a Satz 2 SGB IV** neue Fassung). Mit dieser Anpassung wird weiterhin sichergestellt, dass die Beitragsbelastung für Arbeitnehmer im Übergangsbereich nicht sprunghaft ansteigt und der neue Beitragssatz zur Krankenversicherung für geringfügig entlohnt Beschäftigte berücksichtigt wird.

Der Faktor F wird unter Berücksichtigung des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes für das Kalenderjahr der Beschäftigung ermittelt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Minijobs und Übergangsbereich

Auswirkungen der Gesetzesänderungen auf den Übergangsbereich

- Beitragsberechnungslogik für Faktor F ändert sich (vgl. § 20 Abs. 2a Satz 2 SGB IV **neu**)
- Das bedeutet: $\frac{14{,}6\ \% + \text{ø ZB (2027)} + 15\ \%}{\text{Gesamtsozialversicherungsbeitrag (2027)}}$
- Der durchschnittliche Zusatzbeitrag 2027 liegt laut Schätzerkreis weiterhin bei 2,90 %.

Hinweis | Es ist davon auszugehen, dass die erforderlichen Berechnungen im Hintergrund in den von Ihnen genutzten Entgeltprogrammen automatisch erfolgen.

Neue Beitragsberechnungslogik für Faktor F
„… F der Faktor, der sich berechnet, indem die sich aus der Addition des allgemeinen Beitragssatzes nach § 241 des Fünften Buches, des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes nach § 242a des fünften Buches und des in § 168 Absatz 1 Nummer 1b des Sechsten Buches festgelegten Prozentsatzes ergebende Summe geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist."

Folie 24 Ab 2027 errechnet sich der Faktor F wie folgt:

$$\frac{14{,}6\ \% + \text{ø ZB (2027)} + 15\ \%}{\text{Gesamtsozialversicherungsbeitrag (2027)}}$$

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag 2027 liegt laut Schätzerkreis unverändert bei 2,90 Prozent. Für das Kalenderjahr 2027 beträgt der Faktor F voraussichtlich 0,7683.

Setzt man die Werte in die vorgenannte Formel ein, kann diese voraussichtlich wie folgt für Zeiten ab dem 1. Januar 2027 vereinfacht werden:

1,107290490 x AE - 214,580980249

Der von den Arbeitnehmern zu tragende Anteil an den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen wird ab dem 1. Januar 2027 mit nachfolgender Formel ermittelt:

$$BE = \left(\frac{2000}{2000 - G}\right) \times \left(AE - G\right)$$

Die gekürzte Formel ab dem 1. Januar 2027 lautet voraussichtlich: 1,463057791 x AE - 926,115581565

Die Ermittlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge im Übergangsbereich erfolgt in drei Schritten:

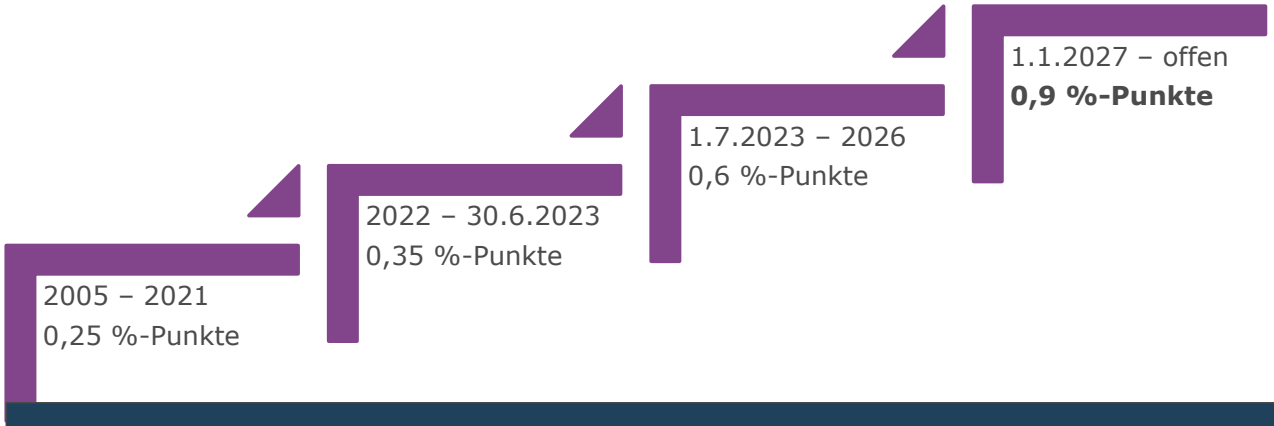
- Die beitragspflichtigen Einnahmen werden auf Grundlage der vorstehenden Formel berechnet. Dann wird damit der Gesamtbeitrag für den jeweiligen Versicherungszweig ermittelt.
- Der **Arbeitnehmeranteil** wird auf Basis der neuen Formel für die Ermittlung des beitragspflichtigen Anteils für Arbeitnehmer ermittelt. Die sich damit ergebende beitragspflichtige Einnahme wird mit dem halben Beitragssatz (Arbeitnehmeranteil) des entsprechenden Versicherungszweiges multipliziert.
- Der **Arbeitgeberanteil** ergibt sich, indem der Arbeitnehmeranteil vom Gesamtbeitrag abgezogen wird.

Die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs gelten nach § 20 SGB IV **nicht** für Beschäftigte im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses, also zum Beispiel für Auszubildende und Praktikanten. Hier berechnen Sie die Beiträge aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

Weiterführende Informationen Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben unter dem Datum 20. Dezember 2022 ein aktualisiertes Rundschreiben zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich veröffentlicht, das alle Neuerungen ab dem 1. Oktober 2022 ausführlich erläutert. Ob aus gegebenem Anlass eine Aktualisierung Anfang 2027 erfolgt, steht noch nicht fest.

Hinweis Es ist davon auszugehen, dass die erforderlichen Berechnungen im Hintergrund in den von Ihnen genutzten Entgeltprogrammen automatisch erfolgen.

Zusatzbeitrag in der PV für Kinderlose



Hinweis | Sie sind als Arbeitgeber nicht betroffen, aber weisen Sie Ihre Arbeitnehmer darauf hin.

Zusatzbeitrag in der PV für Kinderlose

Folie 25 Seit 2005 zahlen kinderlose Arbeitnehmer und Versorgungsbezieher ab dem 23. Geburtstag einen Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Dieser Zuschlag wurde bereits zum 1. Juli 2023 von 0,35 auf 0,6 Prozent erhöht.

Zum 1. Januar 2027 soll eine weitere Anhebung des Beitragszuschlags für kinderlose Arbeitnehmer erfolgen, die das 23. Lebensjahr vollendet haben. Der Beitragszuschlag für Kinderlose steigt dann von 0,6 auf 0,9 Prozent (vergleiche § 55 Absatz 3 Satz 1 SGB XI in der Fassung des PNOG).

Für kinderlose Arbeitnehmer vor dem 23. Geburtstag soll weiterhin der Basisbeitragssatz in Höhe von 3,6 Prozent gelten.

Rentenreform

Anhebung des Rentenalters

Stand:
20.10.2026

Renteneintrittsalter steigt weiterhin planmäßig bis 2031 für die ab 1964 Geborenen auf 67 Jahre.

Die weitere Steigerung des Renteneintrittsalters auf bis zu 70 Jahre wird diskutiert, **derzeit keine Beschlusslage**.

Weitere Ideen zur **Stabilisierung der RV**:

- Abschaffung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte (45 Beitragsjahre)
- Koppelung des Renteneintrittsalters an Beitragsjahre
- Leichterer Zugang zur Erwerbsminderungsrente für bestimmte Berufsgruppen
- Reduzierung der Attraktivität von Minijobs durch Abschaffung der bisherigen Sonderregelungen (für die übrigen Sozialversicherungszweige bereits in der Umsetzung), dabei sollen Schüler und Studierende ausgenommen werden.

Rentenreform

Die nachfolgenden Informationen beruhen derzeit noch auf den Empfehlungen der Alterssicherungskommission und den Regierungsäußerungen nach deren Erscheinen.

Hinweis Bitte behalten Sie die aktuelle Presse und unser regelmäßig aktualisiertes eMagazin auch zu diesem Thema im Auge. Zusammenfassend siehe **Folie 26**.

Renteneintrittsalter Das Renteneintrittsalter steigt weiterhin planmäßig bis 2031 für die ab 1964 Geborenen auf 67 Jahre. Daran ist derzeit keine Änderung geplant, auch wenn in den Medien immer wieder davon gesprochen wird, dass eine Rente mit 70 eingeführt wird. Allerdings werden Möglichkeiten diskutiert, die eine Stabilisierung der Finanzierung der Rentenversicherung sicherstellen sollen. Diese sind aber zum Teil noch heftig umstritten.

Folgende Ansätze werden derzeit diskutiert:

- Die Abschaffung der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte (45 Beitragsjahre). Hier wären Übergangsregelungen erforderlich, insbesondere mit Blick auf bestehende Altersteilzeitvereinbarungen.
- Altersteilzeitvereinbarungen im sogenannten Blockmodell sollen wegfallen – auch hier wären Übergangsfristen erforderlich.
- Die Koppelung des Renteneintrittsalters an Beitragsjahre*: Damit sollen Arbeitnehmer, die bereits in jungen Jahren eine Ausbildung oder Beschäftigung aufgenommen haben, früher in Rente gehen können als solche, die zum Beispiel aufgrund eines längeren Studiums erst später mit der Beitragszahlung begonnen haben.
- Der Zugang zur Erwerbsminderungsrente soll für bestimmte Berufsgruppen erleichtert werden: Dies wäre Voraussetzung für eine Erhöhung der Regelaltersgrenze, um einen Ausgleich für körperlich stark belastende Tätigkeiten zu schaffen.

Änderungen bei den Minijobs Eine größere „Baustelle“ der Reformen stellen die Minijobs dar. Bereits durch das GKV-BStabG wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2027 der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitragssatz in der KV für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Minijobs) angehoben. Statt bisher pauschal 13 Prozent des gezahlten Entgelts wird dann ein Beitrag in Höhe des gesetzlichen Krankenversicherungsbeitrags (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitrags (ab 2027 laut Schätzerkreis weiterhin 2,9 Prozent) erhoben. Dadurch erhöhen sich die Kosten der Minijobs für den Arbeitgeber. Trotz des vollen Beitrags führt der Minijob nicht zur Krankenversicherungspflicht. Siehe dazu auch ausführlich im Kapitel **Minijobs und Übergangsbereich.** Dazu kommen die geplanten Änderungen durch das PNOG für die Pflegeversicherung.

Darüber hinaus sind von der Alterssicherungskommission und der Bundesregierung weitere Änderungen ins Auge gefasst worden. Allerdings fehlt es derzeit noch an entsprechenden Gesetzesentwürfen.

Nach der Empfehlung der Alterssicherungskommission sollen die Minijobs sogar generell abgeschafft und in reguläre, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse überführt werden. Ausnahmen sind für Schüler und Studenten vorgesehen, eventuell auch für Rentner. In der Folge einer solch gravierenden Änderung ist fraglich, was aus der besonderen Beitragsberechnung im Übergangsbereich (Midijob) wird.

* Nach den Modellrechnungen der Kommission würde die 70-Jahre-Grenze **erst in den 2090er-Jahren** erreicht. Der Weg dorthin soll über sehr kleine, regelmäßig überprüfte Anhebungen führen. Interessant ist deshalb eher die Entwicklung: **67 → 67,5 → 68 → ... → langfristig 70.**

Rentenreform

Frühstartrente

Für Kinder/Jugendliche vom 6. bis 18. Lebensjahr monatlich 10 EUR in Altersvorsorgedepot,

- Voraussetzung: mit ihrem ersten Wohnsitz im Inland gemeldet
- Finanzierung aus Steuermitteln
- Kann später mit eigenen Zahlungen erhöht werden
- Auszahlung mit Erreichen der Regelaltersgrenze

Hinweis | Erster Geburtsjahrgang ist 2020 – also die Kinder, die 2026 6 Jahre alt sind.

Frühstartrente **Folie 27** Zur sogenannten Frühstartrente liegt seit dem 7. September 2026 ein Regierungsentwurf (BT-Drs. 21/7864) vor. Ziel der Frühstartrente ist es, durch einen frühen Start der kapitalgedeckten Altersvorsorge die Teilnahme am Kapitalmarkt bereits früh im Leben zu verankern, insbesondere aber die Kapitalmarktfinanzierung der Rente in Deutschland zu etablieren. Das Gesetz ermöglicht im Anschluss an die staatliche Förderung der Frühstartrente eine unbürokratische Überführung des bis zur Volljährigkeit angesparten Betrags in einen steuerlich geförderten Altersvorsorgevertrag.

Die wichtigsten Punkte des **Gesetzes zur Einführung einer Frühstartrente:**

- Für jedes Kind vom 6. bis zum 18. Lebensjahr werden aus dem Bundeshaushalt 10 Euro pro Monat in ein individuelles, kapitalgedecktes Altersvorsorgedepot eingezahlt, das von den Eltern des anspruchsberechtigten Kindes bei Anbietern eröffnet werden kann. Voraussetzung ist, dass die Kinder mit ihrem ersten Wohnsitz im Inland gemeldet sind.

- Zudem können private Einzahlungen geleistet werden, die in der Höhe auf 6.840 Euro pro Jahr begrenzt sind.

- Als Produkte für die Frühstartrente kann für individuelle Verträge nur ein Standarddepot (Standardprodukt-Vertrag Altersvorsorge) genutzt werden. Für diese Standarddepot-Verträge ist für die Kosten ein Deckel von 1 Prozent gesetzlich festgelegt. Die individuellen Verträge ermöglichen einen nahtlosen Anschluss an die steuerlich geförderte private Altersvorsorge ab Eintritt der Volljährigkeit des Kindes.

- Die Erträge sind bis zum Beginn der Auszahlungsphase steuerfrei. Eine Auszahlung ist grundsätzlich nicht vor Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Anschließend erfolgt eine volle Besteuerung der Auszahlungsbeträge nach § 22 Nr. 5 EStG.

- Für Kinder, deren Eltern keinen Depot-Vertrag abschließen, erfolgt eine kollektive Anlage der Mittel am Kapitalmarkt, die durch die Deutsche Bundesbank verwaltet wird. Diese kollektive Anlage erfolgt ausschließlich in Aktien beziehungsweise Aktienfonds und wird global diversifiziert.

Das Gesetz soll zum 1. Januar 2027 in Kraft treten und rückwirkend für 2026 wirken. Erster geförderter Jahrgang sind Kinder, die 2026 sechs Jahre alt werden (Geburtsjahrgang 2020).

Statusreform

Ausblick (neue Form der Selbstständigkeit geplant) –
Referentenentwurf vom 26.3.2026

Voraussetzungen:

- Parteien vereinbaren bei Vertragsschluss **ausdrücklich** selbstständige Tätigkeit
- Auftragnehmer handelt unternehmerisch
- In den letzten 6 Monaten vor Vertragsschluss kein früheres Beschäftigungsverhältnis beim selben Auftraggeber
- **Voraussichtliches Inkrafttreten 2028**

Achtung | Selbstständige unterliegen RV-Pflicht; Auftraggeber meldet wie jeder AG; Risikobranchen bleiben ausgenommen

Statusreform

Statusfeststellungsverfahren: bis 30.6.2027 geltende Regelungen sollen entfristet werden

Rückblick (gilt seit 2022)	**Sollen bleiben**
Prognoseentscheidung	✓
Gruppenfeststellung	✓
Prüfung von Dreieckskonstellationen	✓
Mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren	✓

Statusreform

Der Referentenentwurf eines **Gesetzes zur Erleichterung der Feststellung des Erwerbsstatus der Selbständigkeit im Sozialversicherungsrecht** vom 26. März 2026 sieht einige nicht unerhebliche Änderungen im Statusrecht vor.

Es soll eine neue zusätzliche Form der sozialversicherungsrechtlichen Selbstständigkeit eingeführt werden (**neu: § 7 Absatz 5 SGB IV**). Neben der bisherigen klassischen Selbstständigkeit sollen Auftraggeber und Auftragnehmer künftig wählen können, ob es eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung sein soll.

Folie 28 Voraussetzungen für diese neue Form der Selbstständigkeit sind:

- Beide Parteien vereinbaren bei Vertragsschluss ausdrücklich eine selbstständige Tätigkeit.
- Der Auftragnehmer handelt unternehmerisch, muss dazu mindestens zwei Kriterien erfüllen und nachweisen, beispielsweise unternehmerisches Risiko, Tätigkeit für mehrere Auftraggeber, eigene Betriebsausgaben, eigener Marktauftritt beziehungsweise Werbung für sein Unternehmen.
- Es darf in den letzten 6 Monaten kein früheres Beschäftigungsverhältnis beim selben Auftraggeber bestanden haben.

Die **neuen** Selbstständigen sollen gleichwohl der Rentenversicherungspflicht unterliegen. Deshalb hat der Auftraggeber Melde- und Beitragspflichten analog zum Arbeitgeberverfahren zu übernehmen.

Ausnahmen sind für Risikobranchen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vorgesehen. Dazu gehören aktuell:

1. Baugewerbe
2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
3. Personenbeförderungsgewerbe
4. Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe einschließlich plattformbasierter Lieferdienste
5. Schaustellergewerbe
6. Gebäudereinigungsgewerbe
7. Unternehmen mit Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen
8. Fleischwirtschaft – mit gesetzlicher Ausnahme des Fleischerhandwerks
9. Prostitutionsgewerbe
10. Wach- und Sicherheitsgewerbe
11. Friseur- und Kosmetikgewerbe.

Dabei handelt es sich nicht einfach um „Branchen mit vielen Selbstständigen", sondern Bereiche, die der Gesetzgeber für die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung als besonders relevant eingestuft hat.

Das sieht man auch daran, dass der Zoll dort besondere Kontroll- und Meldeinstrumente einsetzt. § 28a Absatz 4 SGB IV schreibt beispielsweise für diese Branchen eine Sofortmeldung bei Beschäftigungsbeginn vor.

In den genannten Branchen besteht ein erhöhtes Risiko, dass abhängige Beschäftigung formal als selbstständige Tätigkeit deklariert wird – also das klassische Problem der Scheinselbstständigkeit.

Gerade in Branchen, in denen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung ein besonderes Kontrollproblem darstellen, will der Gesetzgeber offenbar **keinen erleichterten Weg in die Selbstständigkeit eröffnen.**

Ausgeschlossen wird allerdings nicht die Selbstständigkeit, sondern die Anwendung der neuen Statusregelung.

Folie 29 Seit April 2022 sind einige Änderungen im Statusfeststellungsverfahren in Kraft. Das sind insbesondere:

- Einführung einer Prognoseentscheidung,
- Gruppenfeststellung,
- Prüfung von Dreieckskonstellationen,
- mündliche Anhörung im Widerspruchsverfahren.

Diese Regelungen waren von vornherein bis 30. Juni 2027 gesetzlich befristet. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) hatte Ende 2025 einen Erfahrungsbericht vorgelegt. Darin spricht sie sich für die Beibehaltung der Änderungen aus. Ausnahme: Zur Gruppenfeststellung konnten wegen zu geringer Fallzahlen keine belastbaren Erkenntnisse gewonnen werden. Unter Berücksichtigung der Bewertung der DRV Bund sieht der Referentenentwurf die Entfristung aller vier im Jahr 2022 eingeführten Instrumente vor. Die Gruppenfeststellung ist ein Angebot an Auftraggeber, bei der es bei größerer Bekanntheit zu einer höheren Inanspruchnahme kommen kann.

Elektronischer Datenaustausch

eAU – Neue Datensatzversion zum 1.1.2027

Wesentliche Änderungen:

- Tatsächliche Entlassdaten und **Verlängerungen** werden künftig auch bei Reha- und Vorsorgeeinrichtungen übermittelt.
- **Neues Feld:** „Abrechnungsprogramm"
- **Folgebescheinigungen:** Feld „Nachweis seit" wird regelmäßig nicht übermittelt; maßgeblich ist **Ausstellungsdatum**.
- **Rückmeldegrund „6" → „Sonderfall":** Erweiterung um bestimmte Reha-Maßnahme
- eAU-Daten werden künftig auch an Jobcenter übermittelt.

Das bleibt: AG müssen eAU weiterhin **aktiv** bei KK abrufen.

Ausblick | Die eAU bleibt ein dynamisches Verfahren. Weitere Anpassungen sind bereits absehbar – insbesondere durch die **Teil-AU**.

Elektronischer Datenaustausch

eAU-Verfahren – Änderungen ab 2027 **Folie 30** Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ist inzwischen fester Bestandteil der sozialversicherungsrechtlichen Datenaustauschverfahren. Zum **1. Januar 2027** wird das Verfahren mit einer neuen Datensatzversion weiterentwickelt. Neben der Einbindung der Jobcenter enthält sie zahlreiche Anpassungen für die praktische Abwicklung.

Neues Feld „Abrechnungsprogramm“ Künftig wird bei Anfragen der Arbeitgeber zusätzlich angegeben, **aus welcher Art von Abrechnungsprogramm die Daten stammen.** Dies soll insbesondere bei der Nutzung von Ausfüllhilfen dazu beitragen, mögliche Eingabefehler schneller zu erkennen und die Daten besser zu plausibilisieren. Ein entsprechendes Feld ist bereits aus dem DTA EEL bekannt.

Entlassdaten Bei stationären Krankenhausaufenthalten sollen künftig neben dem tatsächlichen Entlassdatum auch **Verlängerungsanzeigen** an den Arbeitgeber übermittelt werden. Bereits gemeldete voraussichtliche Entlassdaten werden entsprechend storniert.

Die Änderung betrifft auch **Reha- und Vorsorgeeinrichtungen:** Neben Aufnahme und voraussichtlichem Entlassdatum werden künftig tatsächliche Entlassdaten und Verlängerungen berücksichtigt. Dadurch wird die Darstellung stationärer Aufenthalte in den verschiedenen Einrichtungen stärker vereinheitlicht.

Besonderheit bei Folgebescheinigungen Bei Folgebescheinigungen wird das Feld **„Nachweis seit“** regelmäßig **nicht** übermittelt. Das Datum fehlt häufig bereits im ärztlichen Datensatz, beispielsweise bei einem Arztwechsel. Für die Prüfung der eAU greifen die Krankenkassen deshalb auf das **Ausstellungsdatum** als Beginn der Bescheinigung zurück.

Ein fehlendes „Nachweis seit“-Datum stellt somit grundsätzlich keinen Fehler der eAU dar.

Rückmeldegrund „6“ Der Rückmeldegrund **„6“** wird künftig als **„Sonderfall“** bezeichnet und auf weitere Sachverhalte ausgedehnt. Bisher betrifft er insbesondere teilstationäre Krankenhausbehandlungen, bei denen die konkreten Anwesenheitszeiten nicht rechtzeitig über den eAU-Datensatz übermittelt werden können. In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer weiterhin einen entsprechenden Nachweis, beispielsweise eine Liegebescheinigung, beim Krankenhaus anfordern und dem Arbeitgeber vorlegen.

Neu werden auch bestimmte Rehabilitationsmaßnahmen unter dem Rückmeldegrund „6“ erfasst. Dazu gehören:

- ganztagsambulante Rehabilitationen,
- mobile Rehabilitationen,
- Kombinationsbehandlungen.

Auch hier können die erforderlichen Angaben nicht vollständig über die eAU bereitgestellt werden.

Das eAU-Verfahren bleibt dynamisch Die Änderungen zeigen, dass die eAU fortlaufend an neue gesetzliche und praktische Anforderungen angepasst wird. Weitere Anpassungen sind bereits absehbar. Insbesondere die geplante **Teilarbeitsunfähigkeit** dürfte künftig zu einer Erweiterung des Datensatzes und zu Veränderungen im Datenaustausch zwischen Ärzten, Krankenkassen und Arbeitgebern führen.

Aktiver Abruf Eine grundlegende Änderung gibt es beim Abrufverfahren dagegen nicht. Die Krankenkassen übermitteln die eAU weiterhin nicht proaktiv an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss die Daten nach der Mitteilung des Arbeitnehmers über die Arbeitsunfähigkeit weiterhin aktiv bei der Krankenkasse abrufen.

Hinweis Die aktuelle Verfahrensbeschreibung und die jeweils gültigen Datensatzversionen sind abrufbar unter:

https://www.gkv-datenaustausch.de/

Für weitere Informationen zur eAU nutzen Sie gern unsere FAQ zum Thema unter firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2124206.**

Elektronischer Datenaustausch

Betriebsdatenpflege



- Bestands-meldungen
- Änderungs-meldungen

Änderung von Betriebsdaten

A01 – A05



- Bestätigung Datenspeicherung (ggf. geändert)
- Mitteilung von Fehlern zur anschließenden Korrektur

Ab 2027 neues Dialogverfahren unmittelbar zwischen AG und BA implementiert (**keine Prüfung und Weiterleitung durch KK mehr**).

Neues Dialogverfahren Betriebsdatenpflege **Folie 31**
Der Datenaustausch Betriebsdatenpflege ist ein elektronisches Meldeverfahren, mit dem Arbeitgeber Änderungen ihrer Betriebsdaten an die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Sozialversicherungsträger **elektronisch** über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal übermitteln (§ 18i Absatz 4 SGB IV).

Typische, von Arbeitgebern meldepflichtige Änderungen im Rahmen dieses Datenaustauschverfahrens sind beispielsweise der Firmenname, die Anschrift des Betriebs, der Ansprechpartner und die Branchenzuordnung.

Bereits im Jahr 2022 wurde mit dem **8. SGB IV-Änderungsgesetz** beschlossen, dass der Datenaustausch Betriebsdatenpflege in ein elektronisches Dialogverfahren zwischen Arbeitgebern und der BA weiterentwickelt wird. In mehreren Arbeitsgruppensitzungen mit den Trägern der Sozialversicherung sowie mit der Arbeitsgemeinschaft der Personalsoftwareersteller, Bundessteuerberaterkammer und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat die BA das neue Dialogverfahren entwickelt, das am 1. Januar 2027 an den Start gehen wird.

Intention des neuen Verfahrens ist, dass die betrieblichen Angaben zu den Beschäftigungsbetrieben in den Entgeltabrechnungsprogrammen und dem Dateisystem der Beschäftigungsbetriebe (DdB) der BA stets **identisch** und **aktuell** sind und der hierfür erforderliche Datenaustausch zwischen den Arbeitgebern und der BA direkt in einem elektronischen Dialogverfahren stattfindet.

Das neue Verfahren wird gemäß § 95 Absatz 2 Satz 1 SGB IV im XML-Standard umgesetzt. Arbeitgeber und BA tauschen die Datensätze mit betrieblichen Angaben ab dem 1. Januar 2027 dann **unmittelbar miteinander** aus. Der Dialog findet nicht mehr wie im bisherigen Datenaustausch Betriebsdatenpflege über die Annahmestellen der Krankenkassen, die die Meldungen dann an die BA weiterleiteten, statt.

Ordnungskriterien im neuen Meldedialog Die elektronische Kommunikation im Dialogverfahren Betriebsdatenpflege setzt voraus, dass der Kommunikationspartner eindeutig adressierbar ist. Dazu müssen die Absendernummer oder gesonderte Absendernummer, die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs und die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle immer angegeben sein. Die BA baut mit diesen Informationen eine Adressierungsliste auf, um den Arbeitgeber auch initiativ zu kontaktieren.

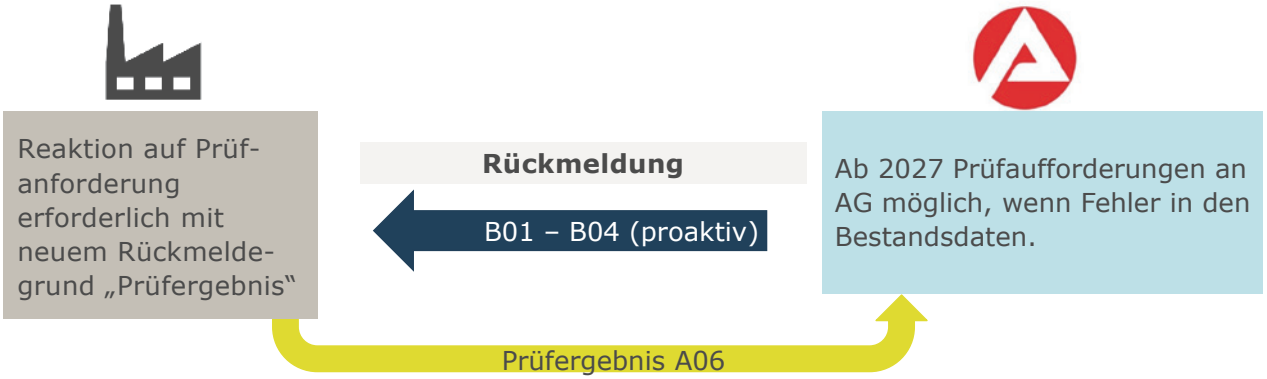
Meldeanlässe und Meldegründe für Arbeitgeber An den Meldeanlässen ändert sich im Vergleich zum bisherigen Datenaustausch Betriebsdatenpflege nichts.

Arbeitgeber sind verpflichtet, Änderungen über anlassbezogene Bestandsmeldungen und Beendigungen zu melden.

Anlassbezogene Bestandsmeldungen sind bei jeder Ersterfassung im Entgeltabrechnungsprogramm durchzuführen sowie bei einer Änderung der Absendernummer oder Betriebsnummer Abrechnungsstelle (§ 18i Absatz 4 Sätze 1 und 2 SGB IV). Im Meldeverfahren gibt es hierzu ab dem 1. Januar 2027 folgende Meldegründe:

- **Abgabegrund A01 Bestandsmeldung:** Der Abgabegrund ist anzugeben, wenn die betrieblichen Angaben erstmals erfasst werden, der Arbeitgeber seine betrieblichen Angaben ohne Änderungen übermitteln möchte oder sich die Betriebsnummer der Abrechnungsstelle ändert.
- **Abgabegrund A02 Änderungsmeldung:** Der Abgabegrund ist anzugeben, wenn eine Änderung der betrieblichen Angaben stattgefunden hat.
- **Abgabegrund A03 Beendigungsmeldung:** Der Abgabegrund ist anzugeben, wenn die Betriebstätigkeit vollständig beendet wird.
- **Abgabegrund A04 Unzuständigkeit:** Der Abgabegrund ist anzugeben, wenn der Empfänger nicht für eine von der Bundesagentur für Arbeit initiativ übermittelte Aufforderung zur Fehlerprüfung mit Antwort (Meldegrund B04) zuständig ist.
- **Abgabegrund A05 Abfrage Wirtschaftsunterklasse:** Der Abgabegrund ist anzugeben, wenn die zu einer Beschäftigungsbetriebsnummer im Dateisystem der Beschäftigungsbetriebe gespeicherte Wirtschaftsunterklasse (WUKL) abgerufen werden soll.

Elektronischer Datenaustausch
Betriebsdatenpflege



Hinweis | Bei mehreren Rückmeldungen an einem Kalendertag verarbeitet die BA nur den jüngsten Datensatz. Die übrigen werden mit **B06 = Datensatz verworfen** zurückgemeldet.

Elektronischer Datenaustausch
Betriebsdatenpflege

Meldung der Wirtschaftsunterklasse wird „Muss-Feld"

Die Wirtschaftsunterklasse ist eine fünfstellige Zahl nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes.

- In Bestandsfällen können AG die Wirtschaftsunterklasse (WUKL) bei der BA über den separaten Meldegrund **A05 Abfrage WUKL aus DdB** über das neue Dialogverfahren anfordern.
- Antwort der BA erfolgt mit Meldegrund B05
- WUKL nicht aktuell → Korrekturmeldung an BA

- **Abgabegrund A06 Prüfergebnis:** Der Abgabegrund ist anzugeben, wenn auf eine DXBE-Anfrage der BA mit Prüfaufforderung (B03 oder B04) geantwortet wird. Als Inhalt werden korrigierte betriebliche Angaben oder die Bestandsdaten mit Prüfbestätigungen übermittelt. Einzige zulässige Ausnahme ist, auf eine von der BA initiativ übermittelte Aufforderung zur Fehlerprüfung mit Antwort (B04) aufgrund des vorliegenden Sachverhalts mit einem A03 oder einem A04 zu reagieren statt mit einem A06.

- **Abgabegrund A09 Absenderänderung:** Dieser Abgabegrund ist anzugeben, wenn sich ausschließlich die Absendernummer ändert.

Meldeanlässe und Meldegründe der Bundesagentur für Arbeit (BA) Im Falle der positiven Übermittlung einer Meldung im neuen Datenaustausch erhalten Arbeitgeber eine Weiterleitungsbestätigung. Zusätzlich übermittelt die BA folgende Rückmeldungen:

- **Abgabegrund B01:** Der Arbeitgeber wird darüber informiert, dass seine übermittelten Daten ohne Modifikation gespeichert wurden.

- **Abgabegrund B02:** Der Arbeitgeber wird darüber informiert, dass seine übermittelten Daten zur Speicherung modifiziert wurden. Dies geschieht zumeist bei der Anschrift.

- **Abgabegrund B03:** Der Arbeitgeber wird über inhaltliche Fehler seiner übermittelten Daten in Kenntnis gesetzt. Seine übermittelten Angaben werden nicht gespeichert. Der Arbeitgeber muss einen neuen DXBD übermitteln, um der Prüfaufforderung Rechnung zu tragen.

Folie 32 Die BA kann auch unabhängig von einem DXBD initiativ mit dem **Abgabegrund B04** eine **Prüfaufforderung** ans Entgeltabrechnungsprogramm übermitteln. Eine solche Aufforderung erfolgt dann, wenn Mitarbeiter der BA dabei in den Bestandsdaten Fehler entdecken oder anderweitige Indizien auf fehlerhafte Informationen vorliegen. Arbeitgeber müssen auf diese Prüfaufforderungen reagieren, um ihre Daten gemäß § 18i Absatz 4SGB IV aktuell zu halten.

Hinweis Wenn an einem Kalendertag mehrere Meldungen übermittelt werden, verarbeitet die BA lediglich den jüngsten Datensatz. Auf die nicht verarbeiteten Datensätze antwortet die BA mit dem Abgabegrund B06 = Datensatz verworfen.

Meldung der Wirtschaftsunterklasse wird verpflichtend **Folie 33** Unter die betrieblichen Stammdaten, die Arbeitgeber im Rahmen des Datenaustauschverfahrens Betriebsdatenpflege verpflichtend melden müssen, fällt auch die wirtschaftliche Betätigung, die über die Wirtschaftsunterklasse (WUKL) in Form einer fünfstellige Branchenzuordnung des Beschäftigungsbetriebs im Datenaustauchverfahren gemeldet wird (vergleiche § 18i Absatz 4 Satz 1 SGB IV).

Um dieser Verpflichtung besser als bisher Rechnung tragen zu können und die bei der BA vorliegende Datenqualität zu verbessern, wird die Wirtschaftsunterklasse im neuen Datenaustausch ab dem 1. Januar 2027 als **„Muss-Feld“** umgesetzt.

- Mit dem Abgabegrund **„A05 Abfrage WUKL aus DdB“** können Arbeitgeber die für ihren jeweiligen Beschäftigungsbetrieb bei der BA gespeicherte Wirtschaftsunterklasse abfragen und ins Entgeltabrechnungsprogramm übernehmen. Die Antwort der BA erfolgt mit dem Abgabegrund B05.

- Wird dabei vom Arbeitgeber festgestellt, dass die übermittelte Wirtschaftsunterklasse für den Beschäftigungsbetrieb nicht aktuell ist, ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Meldung mit der zutreffenden Wirtschaftsunterklasse und allen weiteren aktuellen betrieblichen Angaben an die BA zu übermitteln.

Weiterführende Informationen Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 11. September 2025 (TOP 1).

Elektronischer Datenaustausch

euBP und digitale Entgeltunterlagen

euBP

- Verzicht auf elektronische Übermittlung von Daten im Rahmen der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) möglich.
- Ab 1.1.2027 (§ 126 SGB IV) Befreiungen oder Verlängerungen nicht mehr zulässig.

Digitale Entgeltunterlagen

Entgeltunterlagen müssen
(u.a. auch für die Betriebsprüfungen)

- vollständig, lesbar und fristgerecht zur Verfügung stehen und
- ab 1.1.2028 (§ 8 BVV) **digitalisiert** vorliegen und bereitgestellt werden (gilt auch bei externer Dienstleistern).

Die Datenübermittlung erfolgt zwingend über die euBP.

Hinweis | Das BMAS hat Fristverlängerung um ein Jahr in Aussicht gestellt.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung und digitale Entgeltunterlagen Die Fristen sollen laut Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit dem **Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung in der Arbeitsförderung** um ein weiteres Jahr verschoben werden.

Folie 34 Auslaufen der Befreiungsmöglichkeiten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung Die Träger der Rentenversicherung prüfen mindestens alle vier Jahre bei den Arbeitgebern, ob sie ihre Melde- und Beitragspflichten im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag und den Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz ordnungsgemäß erfüllen (vergleiche § 28p SGB IV).

Zum 1. Januar 2023 wurde die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung **(euBP)** mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz verpflichtend eingeführt. Mit der euBP wird die Betriebsprüfung digital unterstützt und der Aufwand einer herkömmlichen Betriebsprüfung für alle Beteiligten verringert. Sie ersetzt die bei einer bisherigen Betriebsprüfung erforderliche Einsichtnahme und Prüfung der Unterlagen vor Ort durch die Betriebsprüfer. Die prüfrelevanten Daten aus dem Entgeltabrechnungs- und Buchhaltungsprogramm des Arbeitgebers werden über die euBP digital an die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung übermittelt. Die Betriebsprüfer können die so bereitgestellten Unterlagen dann am Bildschirm prüfen.

Die Übermittlungspflicht bezieht sich auf die relevanten Entgeltdaten aus der Entgeltbuchhaltung (zum Beispiel Stammdaten der Arbeitnehmer, Inhalte der Beitragsnachweise, Lohndaten der Arbeitnehmer). Seit dem 1. Januar 2025 sind auch die Daten aus der Finanzbuchhaltung verpflichtend elektronisch über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln. Können die prüfrelevanten Daten der Finanzbuchhaltung nicht aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm übermittelt werden, können diese Daten seit dem 1. Januar 2025 auch über eine systemgeprüfte Schnittstelle oder ein systemgeprüftes Programm der Finanzbuchhaltung zur Verfügung gestellt werden (vergleiche § 28p Absatz 6a SGB IV).

Auf Antrag können/konnten Arbeitgeber für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf eine elektronische Übermittlung der euBP verzichten. Der Antrag ist/war formlos und unter Angabe der Betriebsnummer beim Rentenversicherungsträger zu stellen, der für die jeweilige Betriebsprüfung zuständig ist (vergleiche § 126 SGB IV). Da diese Vorschrift sich nicht speziell nur auf die Entgeltabrechnungsdaten bezieht, war von einem bereits erklärten Verzicht auch die elektronische Übermittlung der Daten der Finanzbuchhaltung erfasst.

Nach in Aussicht gestellter Verlängerung um ein Jahr durch den Gesetzgeber endet diese Übergangsregelung zum 1. Januar 2028. Die euBP ist deshalb ab 2028 verpflichtend von allen Arbeitgebern zu nutzen. Arbeitgeber, die bislang die euBP noch nicht nutzen, müssen sich – falls sie es noch nicht getan haben – spätestens im Jahr 2027 damit beschäftigen, damit die elektronische Übermittlung endgültig für Daten ab Anfang 2028 reibungslos aus dem Entgeltabrechnungssystem heraus funktioniert.

Pflicht zur digitalen Führung von Entgeltunterlagen
Arbeitgeber sind verpflichtet, Entgeltunterlagen zu führen. Diese Unterlagen müssen so gestaltet sein, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen vollständigen Überblick über die Entgeltabrechnungen des Arbeitgebers ermöglichen. Die Angaben sind vollständig, richtig und chronologisch geordnet zu dokumentieren. Zudem müssen Entgeltunterlagen grundsätzlich in deutscher Sprache geführt werden (vergleiche § 28f Absatz 1 Satz 1 SGB IV in Verbindung mit § 8 BVV).

Bereits seit dem 1. Januar 2022 besteht für Arbeitgeber die Pflicht, alle begleitenden Entgeltunterlagen verpflichtend zumindest auch in digitaler Form zu führen (vergleiche § 8 Absatz 3 BVV). Arbeitgeber konnten sich allerdings auf Antrag beim Rentenversicherungsträger, der für die jeweilige Betriebsprüfung zuständig ist, bis zum 31. Dezember 2026 von der Pflicht zur elektronischen Führung der Entgeltunterlagen befreien lassen (vergleiche § 8 Absatz 3 BVV). Ab dem Jahr 2028 soll diese Befreiungsmöglichkeit – **analog** zum Entfall der Befreiungsmöglichkeiten für die euBP – entfallen, sofern auch diese Frist vom Verordnungsgeber um ein Jahr verlängert wird.

Elektronischer Datenaustausch
euBP und digitale Entgeltunterlagen

Begleitenden Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV (beispielhaft)

- Nachweise zur Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit,
- Unterlagen zur Entsendung, zur Staatsangehörigkeit oder zur Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse, vorläufige oder endgültige Aufenthaltstitel,
- Arbeitsverträge, Personalfragebögen, Stundenaufzeichnungen, Niederschriften nach § 2 Nachweisgesetz,
- Nachweise über getroffene Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben,
- Anträge von Minijobbern auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und ggf. die Revision der Befreiung,
- Immatrikulationsbescheinigungen bei Werkstudenten,
- Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Elektronischer Datenaustausch
euBP und digitale Entgeltunterlagen

Keine Pflicht zur Nachdigitalisierung!

- Personalakten müssen **nicht** vollständig rückwirkend digitalisiert werden.
- Betroffen sind nur **neue** Tatbestände/Unterlagen

Beispiel

Beginn student. Beschäftigung am 1.2.2026 mit schriftlichem Arbeitsvertrag. Vorlage Immatrikulationsbescheinigung für Sommersemester 2026 am 4.4.2026.

Beurteilung: Unterlagen aus 2026 können, müssen aber nicht elektronisch geführt werden.

Wird dagegen eine Immatrikulations-bescheinigung für das Sommersemester 2028 am 7.4.2028 ausgestellt, ist diese digital zu führen.

Folie 35 Von der digitalen Führungspflicht betroffen sind konkret auch die die Entgeltabrechnung begleitenden und erläuternden Unterlagen nach § 8 Absatz 2 BVV. Zu diesen Unterlagen zählen – abhängig vom jeweiligen Sachverhalt – unterschiedliche Dokumente, zum Beispiel:

- Nachweise zur Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit,
- Unterlagen zur Entsendung, zur Staatsangehörigkeit oder zur Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse.
- Arbeitsverträge, Personalfragebögen, Kopien von Anträgen auf Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status' einschließlich der dazugehörigen Bescheide,
- Stundenaufzeichnungen,
- Ernennungsurkunden,
- vorläufige oder endgültige Aufenthaltstitel,
- Nachweise über getroffene Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben,
- Anträge von Minijobbern auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und gegebenenfalls von deren Rücknahme,
- Niederschriften zum Arbeitsverhältnis nach § 2 Nachweisgesetz,
- Erklärungen kurzfristig Beschäftigter über weitere kurzfristige Beschäftigungen,
- Kopien von Anträgen auf Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund,
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht,
- Entscheidungen der Finanzbehörden, wonach Studiengebühren kein Arbeitsentgelt darstellen,
- Immatrikulationsbescheinigungen bei Werkstudenten,
- Nachweise der Elterneigenschaft,
- Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

(Liste nicht abschließend)

Folie 36 Eine rückwirkende Digitalisierung aller Personalakten ist nicht vorgeschrieben. Die Verpflichtung zur elektronischen Führung gilt nur für **neue** Tatbestände und Ereignisse, die sich spätestens ab dem 1. Januar 2028 ergeben. Eine rückwirkende elektronische Führung für Zeiträume vor dem 1. Januar 2028 ist daher nicht zwingend erforderlich.

Beispiel Beginnt eine studentische Beschäftigung am 1. Februar 2026 mit schriftlichem Arbeitsvertrag und wurde eine Immatrikulationsbescheinigung für das Sommersemester 2026 am 4. April 2026 ausgestellt, kann der Arbeitgeber diese Unterlagen zwar elektronisch führen, ist hierzu jedoch nicht verpflichtet.

Wird dagegen eine Immatrikulationsbescheinigung für das Sommersemester 2028 am 7. April 2028 ausgestellt, muss diese digital geführt werden.

Elektronischer Datenaustausch

euBP und digitale Entgeltunterlagen

Regeln zur Dateibereitstellung elektronischer Entgeltunterlagen

- **Elektronische Bereitstellung:** Entgeltunterlagen grundsätzlich elektronisch an den Arbeitgeber übermitteln (z. B. Scan, Foto)
- **Ordnungsgemäße Archivierung:** Speicherung als PDF oder Bilddatei (JPEG, BMP, PNG, TIFF)
- **Ablage:** z. B. im Dokumentenmanagementsystem, Entgeltabrechnungsprogramm oder Cloud-Ordner
- **Dateitrennung:** Jedes Entgeltdokument als eigene Datei speichern
- **Dateibenennung:** Dokumentenart + Mitarbeitername + zeitliche Zuordnung max. 64 Zeichen, keine Leer-/Sonderzeichen, keine Umlaute/ß (z. B. arbeitsvertrag_mueller_anna_2027.pdf)
- **Eindeutige Zuordnung:** Datei ist **Mitarbeiter, Zeitraum und Sachverhalt** eindeutig zuzuordnen.

Hinweis | Solange keine zertifizierte elektronische Signatur beim AG vorliegt, sind die Dokumente auch in Papierform vorzuhalten.

Folie 37 **Regeln ab 2027** Es ist konkret vorgeschrieben, in welcher Form diese begleitenden Entgeltunterlagen geführt werden müssen. Die Unterlagen müssen dem Arbeitgeber künftig von Arbeitnehmern oder anderen zuständigen Stellen elektronisch zur Verfügung gestellt werden. Normalerweise genügt hierfür bereits ein einfaches Foto mit dem Smartphone, sodass relevante Entgeltunterlagen schnell und unkompliziert übermittelt werden können.

Arbeitgeber sind anschließend verpflichtet, diese Unterlagen elektronisch zu führen.

Elektronische Führung bedeutet, dass die Unterlagen dem Arbeitgeber als Dateien vorliegen müssen, damit sie elektronisch gespeichert, dokumentiert und im Rahmen der elektronischen Betriebsprüfung übermittelt werden können.

Soweit die Entgeltunterlagen nach § 8 Absatz 2 BVV nicht bereits aus seiner elektronischen Entgeltabrechnung entnommen werden können (also digital vorliegen), sind sie dem Arbeitgeber von den zuständigen Stellen oder den Beschäftigten in elektronischer Form bereitzustellen. Dabei trägt der Arbeitgeber die Verantwortung dafür, dass die Entgeltunterlagen im Rahmen einer Betriebsprüfung vollständig und lesbar vorliegen. Eventuelle Probleme oder Mängel gehen zulasten des Arbeitgebers.

Für die Digitalisierung sind ausschließlich gängige Dateiformate zulässig. Hierzu zählen PDF-Dateien sowie Bilddateien im Format JPEG, BMP, PNG oder TIFF. Bei PDF-Dateien dürfen Online-Signaturen, Transfervermerke und Formularfelder eingebunden werden. Allerdings dürfen die Dateien nachträglich nicht mehr veränderbar sein.

Für die elektronische Ablage gelten konkrete Formvorgaben. Jede Entgeltunterlage muss in einer **separaten** Datei gespeichert werden. So müssen beispielsweise der Personalfragebogen und der Arbeitsvertrag eines Beschäftigten jeweils in getrennten Dateien abgelegt werden. Unzulässig ist es, mehrere Unterlagen in einer einzigen Datei zusammenzufassen.

Wo der Arbeitgeber diese elektronischen Dateien speichert, bleibt ihm grundsätzlich selbst überlassen. Möglich sind beispielsweise professionelle Dokumentenablagen, Dateimanagementsysteme, zertifizierte Lohnabrechnungsprogramme, Ordnerverzeichnisse auf dem Computer oder gesicherte Cloud-Lösungen.

Für die Benennung der Dateien bestehen konkrete Vorgaben. Die Dateibezeichnung muss die Art der Entgeltunterlage sowie eine namentliche und zeitliche Zuordnung zum Dokumenteninhalt enthalten, beispielsweise **„immatrikulationsbescheinigung-mustermann_max-WS_2026-2027.pdf“.** Der Dateiname darf maximal 64 Zeichen umfassen und keine Sonderzeichen, Umlaute, das Zeichen „ß“ oder Leerzeichen enthalten.

Weiterführende Informationen:

- Gemeinsame Grundsätze nach § 9a BVV zur Bestimmung von Art und Umfang der Speicherung, der Datensätze und des Weiteren zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV vom 18. März 2022 (mit einer zeitnahen Anpassung auf die geänderte Gesetzeslage ist zu rechnen).

SV-Meldeportal Das SV-Meldeportal setzt alle bereits gesetzlich festgelegten Änderungen im elektronischen Datenaustausch um. Fachliche und technische Änderungen aufgrund neuer gesetzlicher Vorgaben und Verfahrensänderungen werden fortlaufend vorgenommen. Unter anderem:

- Im Verfahren **„Unbedenklichkeitsbescheinigungen (BUB/AUB)“** gelten neue Gründe bei der Versagung der Bescheinigung.
- Darüber hinaus wurden diverse Anpassungen aufgrund neuer Kriterien im Pflichtenheft Ausfüllhilfen **Version 2026.1** umgesetzt.
- Ein neues Verfahren **KEA** (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen) wurde zur Verfügung gestellt.

Hinweis Für technische Fragen nutzen Sie gern die Hotline der itsg zum SV-Meldeportal: 069 2474978 – 403; zu inhaltlichen Themen hilft meist ein Blick in die FAQ. Sie finden sie unter dem Link:

https://info.sv-meldeportal.de/fragen-antworten/

Oder schauen Sie einfach in unser Beratungsblatt zum SV-Meldeportal unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2157898.**

Elektronischer Datenaustausch

Unbedenklichkeitsbescheinigung

Hintergrund

- Geringe Inanspruchnahme der elektronischen Antragstellung durch Arbeitgeber und Bevollmächtigte
- Viele Anträge werden weiterhin konventionell (Brief/Telefon) eingereicht => Digitalisierung gehemmt => Verzögerungen und Mehraufwand
- **Abonnentenmodell** für regelmäßige Bescheinigungen (monatliche, quartalsweise oder halbjährliche Ausstellung) wird selten in Anspruch genommen.

Hinweis | Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2034062.

Elektronischer Datenaustausch

Unbedenklichkeitsbescheinigung – Ausstellung/Ablehnung

Grundsätze zur elektronischen Beantragung und Ausstellung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Einzugsstellen nach § 108b SGB IV in Fassung vom 1.7.2026

Verbesserung der Prozess-Transparenz

Rückmelde-kennzeichen	Bedeutung
1	Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand)
2	Kein laufendes Arbeitgeberkonto
3	Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt
4	Fehlende Vollmacht

Elektronische Unbedenklichkeitsbescheinigung Die Ausstellung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung ist seit dem 1. Januar 2024 nach § 108b SGB IV in elektronischer Form durch den Arbeitgeber (auch Nachunternehmer und beauftragte Verleiher) zu beantragen.

Dafür kann eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe, wie das SV-Meldeportal oder ein entsprechendes Entgeltabrechnungssystem, genutzt werden, welches das Zusatzmodul 37 – elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren UB (Unbedenklichkeitsbescheinigung) – umgesetzt hat.

Folie 38 Die Krankenkassen haben festgestellt, dass das elektronische Antragsverfahren von den Arbeitgebern und deren Bevollmächtigten gegenwärtig weiterhin unzureichend angenommen und genutzt wird. Die überwiegende Anzahl der Anträge auf Ausstellung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung wird nach wie vor auf dem herkömmlichen Weg gestellt (zum Beispiel durch Anruf, E-Mail, Brief), obwohl die digitalen Möglichkeiten gegeben sind.

Dabei steht im elektronischen Verfahren das für viele Arbeitgeber vorteilhafte und zeitsparende Abonnentenmodell zur Verfügung, bei dessen Nutzung die Bescheinigungen unaufgefordert an die Arbeitgeber beziehungsweise Antragsteller regelmäßig monatlich, quartalsweise oder halbjährlich ausgestellt und übermittelt werden kann. Das Abo wird dabei genauso beantragt wie die einmalige Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung – ebenfalls digital über das eigene Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal. Es muss lediglich ergänzt werden, in welchen Abständen der Arbeitgeber die Bescheinigung erhalten will.

Hinweis Damit Sie genau wissen, wie Sie am besten vorgehen, haben wir alle Informationen für Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2034062** zusammengefasst.

Im Kontext zu diesem Problem sind zum 1. Juli 2026 neue Grundsätze zur elektronischen Beantragung und Ausstellung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen vom BMAS genehmigt worden. Durch deren Umsetzung wird der Prozess, der einer Ausstellung und Ablehnung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung zugrunde liegt, transparenter dargestellt.

Ausstellung der Unbedenklichkeitsbescheinigung **Folie 39** Arbeitgeber, die mehrere Beschäftigungsbetriebe haben und deshalb mehrere Betriebsnummern (Hauptbetriebsnummern) verwenden, müssen diese Betriebsnummern bei der Erstellung des Beitragsnachweises angeben. Das gilt auch für die DEÜV-Meldungen und bei der Zahlung der Beiträge. Es wird dabei immer die Adresse des jeweiligen Beschäftigungsbetriebes genutzt, die der Einzugsstelle bekannt ist. Seit dem 1. Juli 2026 können die Krankenkassen für jeden einzelnen Beschäftigungsbetrieb eine separate Unbedenklichkeitsbescheinigung ausstellen. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber insgesamt für alle seine Beschäftigungsbetriebe seine Beitragsnachweis- und -zahlungspflichten erfüllt hat.

Ablehnung der Bescheinigung Die Einzugsstelle lehnt die Ausstellung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung ab, wenn Beitragszahlungen nicht vollständig oder fristgerecht geleistet, Beitragsnachweispflichten nicht erfüllt wurden, kein laufendes Arbeitgeberkonto geführt wird oder wenn der Nachweis einer Vollmacht fehlt. Für den Vollmachtsnachweis wird ein Datenfeld zur Übermittlung eines entsprechenden PDF-Dokuments zur Verfügung gestellt.

Bezüglich einer möglichen Ablehnung wurden zum 1. Juli 2026 eindeutige Rückmeldekennzeichen eingeführt, die den Ablehnungsgrund erklären und damit transparenter machen. Folgende Kennzeichen werden genutzt:

„1“ = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand),

„2“ = Kein laufendes Arbeitgeberkonto,

„3“ = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt,

„4“ = Fehlende Vollmacht

Änderungen mit EU-Bezug

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie 2023/970

Die wichtigsten Inhalte:

- Informationspflichten bei Stellenausschreibungen
- Offenlegung von Einstiegsentgelt oder Gehaltsspanne
- Verbot von Rückfragen zur Gehaltsvorgeschichte
- Transparente Kriterien für Entgeltentwicklung und Aufstieg
- Dokumentations- und Berichtspflichten nach Unternehmensgröße
- Einführung von Schadenersatzansprüchen und Sanktionen

Umsetzung in deutsches Recht seit **Juni 2026** überfällig

Hinweis | Bestehende Regelungen im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) gelten zunächst weiter, müssen aber zwingend an die EU-Richtlinie angepasst werden!

Änderungen mit EU-Bezug

Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009

Änderungen mit Relevanz für Arbeitgeber:

- Für Entsendungen ist künftig eine **Vorversicherung im Entsendestaat** von mindestens 3 Monaten erforderlich.
- **Ausnahmeregelung** für die Meldepflicht vor Beginn jeder Entsendung: Gilt für **Geschäftsreisen und Kurzentsendungen bis 3 Tage** innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen. In diesen Fällen ist **keine** A1-Bescheinigung erforderlich. Ausgenommen Baugewerbe.
- Regelungen bei Zweifeln an der Gültigkeit einer A1-Bescheinigung. Verbindliche Fristen für zuständige Behörden zur Prüfung/Entscheidung.
- Schaffung gegenseitiger Zugangsrechte auf nationale Datenbanken (**EU-weiter Datenaustausch**)

Wirksamkeit: vorauss. **2028**, noch nicht beschlossen

Hinweis | Gilt nicht automatisch auch für EWR-Staaten, Schweiz und Großbritannien. Zusätzliche Abkommen erforderlich. Wirksamkeit ggf. später.

Änderungen mit EU-Bezug

EU-Entgelttransparenzrichtlinie Die sogenannte Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 ist bereits seit 6. Juni 2023 in Kraft. Sie soll die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen und dafür sorgen, dass der sogenannte Gender-Pay-Gap, also der Unterschied in der Entlohnung von Männern und Frauen, verringert wird. Geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung soll verhindert werden. Zur Umsetzung wird die Entgelttransparenz gestärkt und es gibt entsprechende Durchsetzungsmechanismen wie eine Umkehr der Beweislast und Entschädigungsregelungen. Die Richtlinie gilt universell für alle öffentlichen und privaten Arbeitgeber ohne Rücksicht auf die Größe des Unternehmens. **Folie 40**

Wesentliche Instrumente sind:

- **Transparenz im Bewerbungsverfahren**
  Obligatorische Information über Einstiegsentgelt oder die Gehaltsspannbreite, das Verbot der Frage nach dem bisherigen Gehalt sowie Pflicht zu geschlechtsneutralen Ausschreibungen.

- **Erweiterte Auskunftsrechte für Arbeitnehmer**
  Informationsansprüche zur eigenen Entgelthöhe und den durchschnittlichen Entgelten vergleichbarer Tätigkeiten im Unternehmen.

- **Absenkung der Schwelle für die Beweislastumkehr**
  Verstöße gegen die Transparenzpflichten können zu einer Umkehr der Beweislast zulasten des Arbeitgebers führen.

- **Entschädigungsansprüche**
  Bei geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung muss der Arbeitgeber Entschädigungen zahlen.

Die Mitgliedsländer waren verpflichtet, die Umsetzung in nationales Recht bis spätestens 7. Juni 2026 vorzunehmen. Das hat der deutsche Gesetzgeber bisher versäumt. Deshalb gilt formal weiterhin das nationale Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) mit individuellem Auskunftsanspruch nur für Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitenden.

Allerdings entfaltet die EU-Richtlinie auch ohne das entsprechende Umsetzungsgesetz bereits Wirkung, verstärkt durch die BAG-Rechtsprechung (unter anderem Urteil vom 23. Oktober 2025, 8 AZR 38/25).

Hinweis Sobald der deutsche Gesetzgeber die EU-Richtlinie umsetzt, erfahren Sie mehr von uns über die üblichen Informationswege.

Neues zu A1-Bescheinigungen **Aktualisierung der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit**
Folie 41 Die einschlägigen EU-Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 wurden im April 2026 überarbeitet. Daraus ergeben sich spürbare praktische Änderungen für Arbeitgeber. Besonders betroffen sind Entsendungen **(A1-Verfahren).**

Darüber hinaus gibt es Anpassungen bei Familien- und Arbeitslosen- sowie Pflegeleistungen. Außerdem werden die Betrugsbekämpfung verstärkt und die Datenzugriffe der Sozialversicherungsträger angepasst.

Wir beschränken uns hier auf die für Arbeitgeber relevanten Neuerungen zur Entsendung.

Für die Weitergeltung der Rechtsvorschriften des Entsendestaates ist künftig eine **Vorversicherung im Entsendestaat** von **mindestens 3 Monaten** erforderlich, bevor eine Entsendung möglich ist. Das bedeutet nicht, dass die Beschäftigung bei dem entsendenden Arbeitgeber bereits für drei Monate bestanden haben muss. Die entsandte Person muss nur dem Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates drei Monate unterlegen haben. So ist eine Einstellung zur sofortigen Entsendung durchaus möglich, etwa bei einem Wechsel des Arbeitgebers oder im Anschluss an ein Studium in Deutschland.

Notizen

Für die Meldepflicht vor Beginn jeder Entsendung wird eine **Ausnahmeregelung** geschaffen. Sie gilt für Geschäftsreisen und Kurzentsendungen bis 3 Tage innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen. **In diesen Fällen ist dann eine A1-Bescheinigung nicht mehr erforderlich.** Diese Ausnahmeregelung gilt allerdings nicht für das Baugewerbe. Sie wird voraussichtlich im Laufe des Jahres 2028 wirksam werden.

Andererseits wird für die Fälle, in denen eine A1-Bescheinigung benötigt wird, festgelegt, dass diese **verpflichtend vorab** beantragt werden muss. Eine nachträgliche Ausstellung wird dann nicht mehr möglich sein.

Die Behörden des Entsendestaates werden verpflichtet, die im Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung gemachten Angaben vorab zu überprüfen.

Der Beschäftigungsstaat erhält erweiterte Möglichkeiten, Zweifel an der Gültigkeit einer A1-Bescheinigung geltend zu machen. Dazu werden verbindliche Fristen für die Prüfung und Entscheidung der zuständigen Behörden eingeführt. Ziel ist es, die Betrugs- und Missbrauchsbekämpfung im Bereich grenzüberschreitender Beschäftigung zu erleichtern und zu verbessern.

Zu diesem Zweck sollen die Sozialversicherungsträger gegenseitige elektronische Zugriffe auf relevante Datenbanken erhalten. Dafür wurde eine Rechtsgrundlage für den **EU-weiten Datenaustausch** geschaffen.

Anpassungen sind zudem bei der Zuständigkeit bei der gleichzeitigen Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten vorgenommen worden. Bisher mussten in der Regel die Arbeitnehmer selbst das Verfahren anstoßen. Häufig war nur eine vorläufige Feststellung der Zuständigkeit möglich, da ein mehrstufiges Abstimmungsverfahren zwischen den Trägern vorgesehen war.

Künftig kann ausdrücklich auch der Arbeitgeber das Verfahren für den Arbeitnehmer einleiten (was in der Praxis ohnehin häufig erfolgte). Die bisher übliche vorläufige Feststellung wird auf bestimmte Fälle beschränkt. Die veränderte Abwicklung zwischen den Mitgliedsstaaten hat für den Arbeitgeber in der Regel wenig Auswirkungen, da das Verfahren nach wie vor von der DVKA durchgeführt wird. Von dort erhält der Arbeitgeber die Information über das Ergebnis, also über die Zuständigkeit für die Sozialversicherung, ggf. die A1-Bescheinigung.

Nach Abschluss der formellen Gesetzgebungsverfahren – es fehlt noch an der Zustimmung des Rates – werden die neuen Regelungen – üblicherweise mit einer Vorlaufzeit von 24 Monaten – in Kraft treten. Viele der für Arbeitgeber relevanten Änderungen werden daher **frühestens im Laufe des Jahres 2028** wirksam werden.

Wichtig Für die EWR-Staaten Liechtenstein, Island und Norwegen sowie für die Schweiz und Großbritannien werden die neuen Regelungen nicht automatisch wirksam. Hierfür bedarf es entsprechender zusätzlicher Abkommen, sodass die Wirksamkeit hier erst deutlich später eintreten kann.



2

Angrenzende Rechtsgebiete

An dieser Stelle wollen wir Ihnen einen Überblick über einige Änderungen aus dem Arbeits- und Steuerrecht geben, die für Sie oder Ihre Mitarbeiter von Interesse sein können.

Geplante Reform zu Elternzeit und Elterngeld

Folie 42 Folgeseite Die Bundesregierung plant Änderungen bei Elternzeit und Elterngeld. Vorab: die Neuregelungen sollen voraussichtlich erst für Kinder gelten, die ab November 2027 geboren werden.

- **Bezugsdauer** Das bisherige klassische Partnermodell mit maximal 14 Monaten soll auf 12 Monate verkürzt werden.

- **Aufteilung auf die Eltern** Die mögliche Aufteilung der Elternzeit soll in ein 3-6-3-Modell geändert werden. Das bedeutet, dass jeweils drei Monate für jeden Elternteil reserviert sind, die restlichen sechs Monate können die Eltern frei untereinander aufteilen. Nimmt ein Elternteil keine Elternzeit, verfallen die reservierten Monate und die Gesamtdauer sinkt auf neun Monate. Für Alleinerziehende besteht der Anspruch für 12 Monate.

- **Elterngeldhöhe** Der monatliche Mindestbetrag soll von bisher 300 Euro auf 330 Euro steigen. Der Höchstbetrag erhöht sich nach der bisherigen Planung von 1.800 Euro auf 1.900 Euro. Die Grenze von 65 Prozent des Nettoeinkommens als Ersatz bleibt bestehen.

Reform Elterngeld und Elternzeit

Geplante Änderungen

Derzeit in Ressortabstimmung, Änderungen möglich

- Verkürzung Partnermodell von 14 auf 12 Monate
- Verteilung nach 3-6-3 Modell (Alleinerziehende volle 12 Monate)
- Mindestbetrag steigt von 300 Euro auf 330 Euro (monatlich)
- Höchstbetrag steigt von 1.800 Euro auf 1.900 Euro (monatlich) – Grenze von 65 % des Nettoeinkommens bleibt bestehen.
- Mutterschutz: Begrenzung von Beschäftigungsverboten nach der Entbindung auf maximal 12 Monate

Hinweis | Wirksam voraussichtlich erst für Kinder, die ab November 2027 geboren werden.

Änderung beim Mutterschutz Unverändert bleiben die klassischen Schutzfristen vor und nach der Geburt. Die Dauer von Beschäftigungsverboten nach der Entbindung werden allerdings auf maximal zwölf Monate für stillende Frauen begrenzt.

Exkurs: Kommissionsempfehlungen zur Sozialstaatsreform vom 27. Januar 2026, Bundessozialportal für einheitlichen und zentralen digitalen Zugang zu allen Sozialleistungen

Die Kommission sieht in der Digitalisierung der Verwaltung einen wesentlichen Hebel zur Staatsmodernisierung, zur Beschleunigung von Antrags- und Bewilligungsverfahren und zum Rückbau von Bürokratie. Nach der Empfehlung soll es eine plattformbasierte Modernisierung der Sozialverwaltung geben, bei der **alle** digitalen Prozesse der Sozialverwaltung abgebildet werden. Als zentraler digitaler Zugang zu den Sozialleistungen soll ein einheitliches Sozialportal eingeführt werden. So soll das sogenannte **Once-Only-Prinzip** Realität werden, durch das Bürger ihre Antragsdaten den Behörden nur einmal zur Verfügung stellen müssen. Die Verbreitung erfolgt dann intern über einen Datenaustausch zwischen den Behörden, insbesondere für die Nutzung der Einkommensdaten. Dabei soll auch der Anwendungsbereich der steuerlichen Identifikationsnummer ausgeweitet werden.

Reform des Arbeitszeitrechts

Flexibilisierung durch Wochen- statt Tageshöchstarbeitszeit

Geplante Änderungen des **Arbeitszeitgesetzes**:

Änderung	▪ **Neu:** mögliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Std. (Ausgleichszeitraum 12 Monate) für **tarifvertraglich gebundene AG** ▪ **Konkretisierung** der Pflicht zur digitalen Arbeitszeiterfassung **für alle**
Umsetzung	▪ Umsetzung im Einklang mit europäischer Arbeitszeitrichtlinie ▪ **Gesundheitsschutz** und Einhaltung **Ruhezeiten** weiterhin gewährleistet
Inkrafttreten	▪ noch nicht absehbar ▪ Ausgestaltung im Dialog mit Arbeitgeberverbänden/Gewerkschaften

Hinweis | Übergangsregelungen für kleine und mittlere Unternehmen

Reform des Arbeitszeitrechts

Das Arbeitszeitrecht steht vor einer der größten Reformen der vergangenen Jahre. Mit einem Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 18. Juni 2026 sollten zentrale Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) neu gefasst werden. Der Referentenentwurf wurde aber in der ursprünglichen Form zurückgezogen.

Im Mittelpunkt der politischen Diskussion stehen die **Möglichkeit einer wöchentlichen statt einer werktäglichen Höchstarbeitszeit** und die gesetzliche Verankerung der **elektronischen Arbeitszeiterfassung.**

Zudem sollen nach dem von der Bundesregierung am 2. Juli 2026 beschlossene „Programm für Aufschwung und Beschäftigung" die **steuerlichen Rahmenbedingungen für Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge verbessert** und längere Sonntagsöffnungszeiten für Bäckereien, Konditoreien und Bibliotheken zum 1. Januar 2027 ermöglicht werden.

Im Einzelnen:
Folie 43 Wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeit Nach der derzeitigen Rechtslage darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden ist möglich, wenn innerhalb des gesetzlichen Ausgleichszeitraums (sechs Kalendermonate/24 Wochen, § 3 ArbZG) durchschnittlich 8 Stunden werktäglich eingehalten werden.

Die geplanten Änderungen halten an diesem Grundmodell grundsätzlich fest. Sie eröffnen jedoch den **Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, anstelle der werktäglichen Höchstarbeitszeit eine wöchentliche Höchstgrenze zu vereinbaren.** Die Öffnung soll damit nicht unmittelbar für jeden Arbeitgeber gelten, sondern grundsätzlich eine tarifvertragliche Grundlage voraussetzen. Unter bestimmten Bedingungen kann die tarifvertragliche Regelung auch durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung umgesetzt werden.

Die praktische Bedeutung liegt darin, dass die bisherige starre Betrachtung der täglichen Arbeitszeit zugunsten einer stärkeren Betrachtung des gesamten Wochenverlaufs zurücktreten kann. Damit könnten beispielsweise einzelne besonders lange Arbeitstage ermöglicht werden, wenn die Arbeitszeit an anderen Tagen entsprechend reduziert wird und die gesetzlichen beziehungsweise tarifvertraglichen Grenzen eingehalten werden.

Die Reform würde aber **nicht die allgemeine Abschaffung des Acht-Stunden-Tages** bedeuten. Vielmehr soll ein zusätzliches, tariflich gesteuertes Flexibilisierungsmodell geschaffen werden. Für nicht tarifgebundene Unternehmen bleibt daher entscheidend, ob und in welchem Umfang eine tarifvertragliche Öffnung genutzt werden kann.

Besondere Bedeutung kommt dabei dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu. Die Möglichkeit einer Wochenhöchstarbeitszeit soll nur unter Voraussetzungen genutzt werden können, die eine Gefährdung der Beschäftigten durch überlange tägliche Arbeitszeiten verhindern. Die Arbeitszeitflexibilisierung wird daher nicht zu einer vollständigen Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers führen.

Hinweis Sobald weitere Details bekannt sind, werden wir in unserem eMagazin darüber berichten.

Notizen

Elektronische Arbeitszeiterfassung Eine zweite zentrale Neuerung ist die ausdrückliche Regelung der elektronischen Arbeitszeiterfassung. Alle Arbeitgeber sollen grundsätzlich verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit elektronisch zu erfassen. Die Aufzeichnung soll grundsätzlich am Tag der Arbeitsleistung erfolgen.

Damit wird eine Verpflichtung gesetzlich konkretisiert, die aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und insbesondere des Bundesarbeitsgerichts (vergleiche BAG vom 13. September 2022, 1 ABR 22/21) bereits heute erhebliche praktische Bedeutung hat. Das BMAS weist ausdrücklich darauf hin, dass bereits nach der geltenden Rechtsprechung die gesamte Arbeitszeit zu erfassen ist. Arbeitgeber können daher nicht einfach bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens abwarten.

Es sind für die Umstellung auf eine elektronische Erfassung zudem gestaffelte Übergangsfristen vorgesehen. Damit soll insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen ausreichend Zeit für die technische Umsetzung gegeben werden.

Geplante Übergangsregelungen nach Unternehmensgröße gestaffelt: Für alle Arbeitgeber besteht bis zu ein Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes noch die Möglichkeit, die Arbeitszeit nichtelektronisch, also zum Beispiel handschriftlich, aufzuzeichnen.

Für Arbeitgeber mit weniger als 250 Arbeitnehmern gilt die Übergangsregelung zwei Jahre, für Arbeitgeber mit weniger als 50 Arbeitnehmern fünf Jahre. Die Festlegung der Unternehmensgröße orientiert sich an der Definition der EU-Kommission für kleine und mittlere Unternehmen (Anhang der Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (2003/361/EG), Amtsblatt der Europäischen Union L 124 vom 20. Mai 2003, Artikel 7 Seite 39).

Steuerrecht

Aktivrente

- AG kann bis zu 2.000 EUR monatlich (max. 24.000 EUR jährlich) steuerfrei zahlen.
- Regelung gilt nur für Arbeitslohn aus **nicht**selbstständiger, sv-pflichtiger Tätigkeit (keine Beamten, keine geringfügig Beschäftigten).
- Es handelt sich um einen Monatsbetrag. Wird die Entgeltgrenze in einem Monat nicht erreicht, kann der nicht genutzte Freibetrag **nicht** auf andere Monate übertragen werden.
- Steuerbefreiung gilt ab dem 1. des auf das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze folgenden Kalendermonats.
- Freibetrag wird vom AG bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt – zusätzlich zum allgemeinen Grundfreibetrag.

Hinweis | Es gibt keinen Progressionsvorbehalt.

Steuerrecht

Die oben vorgestellten Pläne der Bundesregierung bilden eine gute Überleitung zu den Steuergesetzen, die sich bereits in der Pipeline befinden und sich auf die Arbeit im Personalbüro ab 2027 auswirken können.

Aktivrente **Folie 44** Die Aktivrente wurde zum 1. Januar 2026 eingeführt. Sie soll Arbeitnehmer nach Erreichen der Regelaltersgrenze motivieren, weiter erwerbstätig zu bleiben, und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Bei der Aktivrente handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag nach § 3 Nr. 21 EStG. Sie beinhaltet:

- Der Arbeitgeber kann bis zu 2.000 Euro monatlich (maximal 24.000 Euro jährlich) steuerfrei zahlen. Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht hingegen nicht.
- Die Regelung gilt nur für Arbeitslohn aus nichtselbstständiger, sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit.
- Es handelt sich um einen Monatsbetrag. Wird die Entgeltgrenze in einem Monat nicht erreicht, kann der nicht genutzte Freibeträge nicht auf andere Monate übertragen werden.
- Die Steuerbefreiung gilt ab dem 1. des auf das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze folgenden Kalendermonats.
- Der Freibetrag wird vom Arbeitgeber bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt, und zwar zusätzlich zum allgemeinen Grundfreibetrag. Das Besondere: es gibt keinen Progressionsvorbehalt.

Begünstigt sind also Arbeitnehmer,

- die die Regelaltersgrenze erreicht haben,
- die aktuell nichtselbstständig und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und
- für deren Arbeitslohn der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge beziehungsweise Beitragszuschüsse zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen zahlt.

Es kommt nicht darauf an, ob bereits eine Rente bezogen wird oder der Rentenbezug aufgeschoben wurde.

Hinweis Nicht begünstigt sind insbesondere Beamte, da für sie keine Rentenversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber gezahlt werden, und geringfügig Beschäftigte.

Für die Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2026 gilt, dass der steuerfreie Arbeitslohn nicht in den steuerpflichtigen Bruttoarbeitslohn einbezogen wird. Die steuerfreien Beträge werden im Rahmen der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an die Finanzverwaltung übermittelt. Die Sozialversicherungsbeiträge werden nach den allgemeinen Grundsätzen bescheinigt. Die Beiträge auf Aktivrenten-Arbeitslohn bleiben bei der Vorsorgepauschale unberücksichtigt.

Für die **Lohnsteuerbescheinigung 2027** gilt dann neu:

Die Aufnahme der sogenannten Aktivrente in das amtliche Muster der Lohnsteuerbescheinigung. Arbeitnehmer, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben und (weiterhin) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, können den monatlichen Freibetrag in Höhe von 2.000 Euro in Anspruch nehmen. In Zeile 16c der Lohnsteuerbescheinigung ist der nach § 3 Nummer 21 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei belassene Arbeitslohn für die Aktivrente zu bescheinigen. Im elektronischen Datensatz ist zusätzlich der monatlich aufgrund der Aktivrente steuerfrei belassene Arbeitslohn zu übermitteln. Das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für 2027 kann auf der Homepage des BMF abgerufen werden.

Steuerrecht

Einkommensteuerreformgesetz 2027 (Kabinettsbeschluss vom 2.9.2026)

Erhöhung des maximal zulässigen Grundlohns für steuerlich begünstigte SF-Zuschläge von 50 auf 75 EUR

Geplant: tariflich geregelte SF-Zuschläge künftig in **derselben** Höhe steuer- und beitragsfrei

Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 1.230 auf 1.430 EUR

Anhebung der Pauschsteuer bei Minijobs von 2 auf 5 % (Minijob-Grenze 2027 = 633 EUR)

Einkommensteuerreformgesetz 2027 (Kabinettsbeschluss vom 2. September 2026) Der Kabinettsbeschluss greift ein Thema auf, auf das bereits in der genannten Regierungserklärung eingegangen worden ist. **Folie 45**

Steuerliche Entlastung bei Sonn- und Feiertagszuschlägen (SF-Zuschläge) Nach dem politischen Beschluss sollen die Obergrenzen für die steuerliche Begünstigung für Sonn- und Feiertagsarbeit nach § 3b EStG ab dem 1. Januar 2027 auf einen Grundlohn von bis zu 75 Euro je Stunde angehoben werden. Der derzeit noch maßgebliche Höchstgrundlohn liegt bei 50 Euro je Stunde. Der maximal zulässige Grundlohn für Nachtarbeit bleibt allerdings unverändert bei 50 Euro.

Wichtig ist die genaue Funktionsweise dieser Änderung: Die Prozentsätze der steuerlich begünstigten Zuschläge werden dadurch nicht generell erhöht. Die Änderung betrifft vielmehr die **Höhe des Grundlohns**, bis zu dem die steuerliche Begünstigung greifen kann.

Geltende steuerfreie Höchstsätze:

- Nachtarbeit 25 Prozent
- Sonntagsarbeit 50 Prozent
- Gesetzliche Feiertage/31.12. ab 14 h 125 Prozent
- 24.12. ab 14 h, 25./26.12. und 1.5. 150 Prozent

Beispiel Ein Softwareentwickler erhält einen Stundenlohn von 75 Euro und 50 Prozent Sonntagszuschlag, wenn er auch sonntags programmiert.

Beurteilung: Bisher konnten maximal 25 Euro (50 Prozent von 50 Euro) steuerfrei bleiben, nunmehr sind 37,50 Euro (50 Prozent von 75 Euro) Zuschlag steuerfrei pro Stunde möglich.

Damit können insbesondere Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn oberhalb von 50 Euro von der Anhebung profitieren. Für Beschäftigte mit einem niedrigeren Grundlohn (bis 50 Euro) verändert sich die steuerliche Berechnung grundsätzlich nicht.

Die Anhebung der Höchstgrenze für den maximal zulässigen Grundlohn zur Berechnung der begünstigten Sonn- und Feiertagszuschläge ist erstmals für den **Veranlagungszeitraum 2027** anzuwenden.

Parallel sollen durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) tariflich geregelte Sonn- und Feiertagszuschläge künftig in derselben Höhe wie bei der Einkommensteuer auch in der Sozialversicherung beitragsfrei gestellt werden. Derzeit regelt § 1 Absatz 1 Nr. 1 SvEV nur die Beitragsfreiheit eines Grundlohns von höchstens 25 Euro. Für Sonn- und Feiertagszuschläge, die nicht in einem Tarifvertrag geregelt sind, in dessen Geltungsbereich das jeweilige Arbeitsverhältnis fällt und dessen Bestimmungen für das Arbeitsverhältnis gelten, sowie für Nachtzuschläge soll es bei der bisherigen Regelung zur Beitragsfreiheit für die Sozialversicherung bleiben.

Weitere steuerliche Änderungen Darüber hinaus wird der **Arbeitnehmer-Pauschbetrag** nach § 9a EStG für Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ab dem Veranlagungszeitraum 2027 von bisher 1.230 auf 1.430 Euro erhöht. Er wird in die Programmablaufpläne für den im Jahr 2027 vorzunehmenden Lohnsteuerabzug eingearbeitet und wirkt sich damit ab dem 1. Januar 2027 unmittelbar lohnsteuermindernd aus.

Der einheitliche **Pauschsteuersatz für Minijobs** gemäß § 40a EStG wird ab dem 1. Januar 2027 von bisher 2 auf 5 Prozent erhöht.

Der Arbeitgeber kann demnach ab 2027 unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (§ 39e Absatz 4 Satz 2 EStG) oder die Vorlage einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug (§ 39 Absatz 3 oder § 39e Absatz 7 oder 8 EStG) die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuern (einheitliche Pauschsteuer) für das Arbeitsentgelt bei geringfügigen Beschäftigungen (Minijobs) mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz in Höhe von insgesamt **dann 5 Prozent** des Arbeitsentgelts erheben.

Steuerrecht
Steuertarife

2026

- Grundfreibetrag: 12.348 EUR
- Eingangssteuersatz 14 % von zvE 12.349 bis 17.799 EUR
- Progressionsphase von zvE 17.800 bis 69.878 EUR
- Spitzensteuersatz (42 %) ab zvE 69.879 EUR
- „Reichensteuer" (45 %) ab zvE 277.826 EUR

zvE = zu versteuerndes Einkommen

2027

- Grundfreibetrag: 12.564 EUR
- Eingangssteuersatz 14 % von zvE 12.565 bis 17.799 EUR
- Progressionsphase von zvE 17.800 bis 70.600 EUR
- Spitzensteuersatz (42 %) ab zvE 70.601 bis 249.999 EUR
- „Reichensteuer" (45 %) ab zvE 250.000 bis 279.999 EUR
- **Neu:** „Super-Reichensteuer" (**47 %**) ab zvE 280.000 EUR

Steuerrecht
Freibeträge und Kindergeld

	2026	2027
Jahres-Kinderfreibetrag je Elternteil	3.414 EUR	3.564 EUR
Jahres-Kinderfreibetrag zzgl. Betreuungsfreibetrag je Elternteil	4.878 EUR	5.028 EUR
Kindergeld pro Elternpaar und Kind	259 EUR*	267 EUR*

* seit 2026: Anstieg des Kindergeldes in Abhängigkeit von den Kinderfreibeträgen (§ 66 EStG i.d.F. seit 1.1.2026)

Mit dem Einkommensteuerreformgesetz 2027 wird unter anderem der Grundfreibetrag für 2027 und ab 2028 weiter angehoben. **Einkommensteuertarife** **Folie 46**

Für 2027 gelten:
- Eingangssteuersatz 14 Prozent von zvE 12.565 bis 17.799 Euro
- Progressionsphase von zvE 17.800 bis 70.600 Euro
- Spitzensteuersatz (42 Prozent) ab zvE 70.601 bis 249.999 Euro
- „Reichensteuer“ (45 Prozent) ab zvE 250.000 bis 279.999 Euro
- **Neu:** „Super-Reichensteuer“ **(47 Prozent)** ab zvE 280.000 Euro

Ab 2028 gelten:
- Eingangssteuersatz 14 Prozent von zvE 12.901 bis 17.799 Euro
- Progressionsphase von zvE 17.800 bis 70.600 Euro
- Spitzensteuersatz (42 Prozent) ab zvE 70.601 bis 249.999 Euro
- „Reichensteuer“ (45 Prozent) ab zvE 250.000 bis 279.999 Euro
- „Super-Reichensteuer“ (47 Prozent) ab zvE 280.000 Euro

Hinweis zvE bedeutet „zu versteuerndes Einkommen“

Grundfreibeträge **Folie 47**

Kalenderjahr	Höhe des Grundfreibetrags – Einzelveranlagung	Höhe des Grundfreibetrags – Zusammenveranlagung
2027	**12.564 EUR**	**25.128 EUR**
2028	**12.900 EUR**	**25.800 EUR**

Kinderfreibetrag (§ 32 Absatz 6 EStG) Laut Bundesverfassungsgericht 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** wird ab 2027 auf 7.128 Euro und ab 2028 auf 7.308 Euro angehoben.

Kalenderjahr	Höhe des Jahres-Kinderfreibetrages für ein Elternteil	Höhe des Jahres-Kinderfreibetrages für Eltern insgesamt
2027	3.564 EUR	7.128 EUR
2028	**3.654 EUR**	**7.308 EUR**

Kalenderjahr	Höhe der Jahres-Freibeträge für Kinder (Kinderfreibetrag zzgl. Betreuungsfreibetrag 1.464 EUR je Elternteil)	Höhe der Jahres-Freibeträge für Kinder (Kinderfreibetrag zzgl. Betreuungsfreibetrag 2.928 EUR für Eltern insgesamt)
2027	**5.028 EUR**	**10.056 EUR**
2028	**5.118 EUR**	**10.236 EUR**

Die Freibeträge für Kinder haben beim Lohnsteuerabzug weiterhin nur Bedeutung für die Annexsteuern wie gegebenenfalls den Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer.

Kindergeld (§ 66 EStG) Das Kindergeld wird ab Januar 2027 zunächst von 259 auf **267 Euro** monatlich sowie ab Januar 2028 auf 272 Euro monatlich angehoben. Das Kindergeld wird längstens bis zu dem Monat der Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt, zum Beispiel für Kinder in einer Berufsausbildung.

Steuerrecht

Jahressteuergesetz 2026 (Kabinettsbeschluss vom 17.8.2026)

Geplante Änderungen 2027

- Ermittlung des Grundlohns für steuerfreie SFN-Zuschläge gesetzlich festgeschrieben

  Nur steuerpflichtiger laufender Arbeitslohn (nicht nach § 40 EStG pauschal besteuerter und keine steuerfreien Beiträge zur bAV)
- Dauerhafte Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte ab 1.1.2027 im Inland nur noch für 24 Monate (im Ausland bleiben 48 Monate)
- Erweiterung des Datenzugriffsrecht im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau (auch Zugriff auf elektronisch gespeicherte Daten wie z. B. auch E-Rechnungen)

Geplante Änderungen 2028

- Korrekturphase von Lohnsteuerbescheinigungen verlängert sich (Korrektur bis Ende Februar) → wirkt sich dann 2029 aus
- Erweiterte Meldepflichten für die elektronische Lohnsteuerbescheinigung

Jahressteuergesetz 2026 (Kabinettsbeschluss vom 17. August 2026) **Folie 48** Folgende lohnsteuerliche Neuregelungen sind mit dem Änderungsgesetz geplant: Neben den bereits weiter oben genannten Anpassungen bei den SF-Zuschlägen wird nun durch das Jahressteuergesetz 2026 eine Klarstellung erzielt, da sich der Bundesfinanzhof (BFH) und die Verwaltungspraxis bisher nicht einig waren.

Ermittlung des Grundlohns für die Ermittlung der steuerfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (§ 3b Absatz 2 Satz 1 EStG) In Bezug auf die Ermittlung des Grundlohns für die Berechnung der steuerfreien Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit soll die bisherige Verwaltungspraxis in Reaktion auf die BFH-Rechtsprechung gesetzlich festgeschrieben werden. **Grundlohn** ist danach der steuerpflichtige und nicht der nach § 40 EStG pauschal besteuerte laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zusteht. Ebenso gehören nicht dazu die nach § 3 Nr. 56 oder 63 EStG steuerfreien Beträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung, wenn sie laufender Arbeitslohn sind.

Dauerhafte Zuordnung zu einer Tätigkeitsstätte (§ 9 Absatz 4 Satz 3 EStG) Das EStG setzt in Bezug auf eine erste Tätigkeitsstätte (relevant unter anderem für die Ermittlung der Entfernungspauschale) eine dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers zu dieser Tätigkeitsstätte durch entsprechende dienst- oder arbeitsrechtliche Bestimmungen voraus. Der maßgebliche Zeitraum, nach dem von einer dauerhaften Zuordnung auszugehen ist, soll für das Inland **von 48 auf 24 Monate herabgesetzt** werden. Bei einer Tätigkeitsstätte im Ausland soll der Zeitraum weiterhin 48 Monate betragen.

Die Neuregelung ist erstmals auf Zuordnungen anzuwenden, die **nach** dem 31. Dezember 2026 dienst- oder arbeitsrechtlich festgelegt werden. Für Zuordnungen, die bis zum 31. Dezember 2026 festgelegt worden sind, ist § 9 Absatz 4 Satz 3 EStG in der am 31. Dezember 2026 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Die Verlängerung einer befristeten Zuordnung gilt als neue Zuordnung im Zeitpunkt der Verlängerung.

Das **Datenzugriffsrecht** im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau wird erweitert, sodass Amtsträger künftig auch elektronisch gespeicherte Lohn- und Gehaltsunterlagen einsehen können. Bei Bedarf darf dafür auch das jeweilige Datenverarbeitungssystem des Unternehmens genutzt werden. Die Regelung schließt ausdrücklich auch E-Rechnungen gemäß § 14 Absatz 1 Satz 3 UStG ein. (Inkrafttreten ab 1. Januar 2027).

Korrektur von Lohnsteuerbescheinigungen (§ 41b Absatz 1 Satz 1 EStG) Arbeitgeber sollen mehr Flexibilität erhalten, wenn Lohnsteuerbescheinigungen berichtigt werden müssen. Eine Korrektur soll künftig bis Ende Februar des Folgejahres möglich sein, ohne dass hierfür eine besondere Begründung erforderlich ist. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass nach Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung noch Korrekturen erforderlich werden. Das kann etwa bei nachträglichen Lohnkorrekturen, fehlerhaften Meldedaten oder verspätet erkannten Abrechnungsfehlern der Fall sein. (Inkrafttreten 1. Januar 2028)

Hinweis Damit soll der vornehmliche Wunsch der Arbeitgeberseite umgesetzt werden, korrigierte und geänderte Lohnsteuerbescheinigungen ohne Angabe von Gründen bis Ende Februar des Folgejahres zu übermitteln.

Erweiterte Meldepflichten für die elektronische Lohnsteuerbescheinigung (§ 41b Absatz 1 Satz 2 Nr. 15 bis 18 EStG) Der Bescheinigungskatalog in § 41b EStG wird ausgebaut.

Arbeitgeber müssen künftig zusätzliche Angaben übermitteln, unter anderem zu

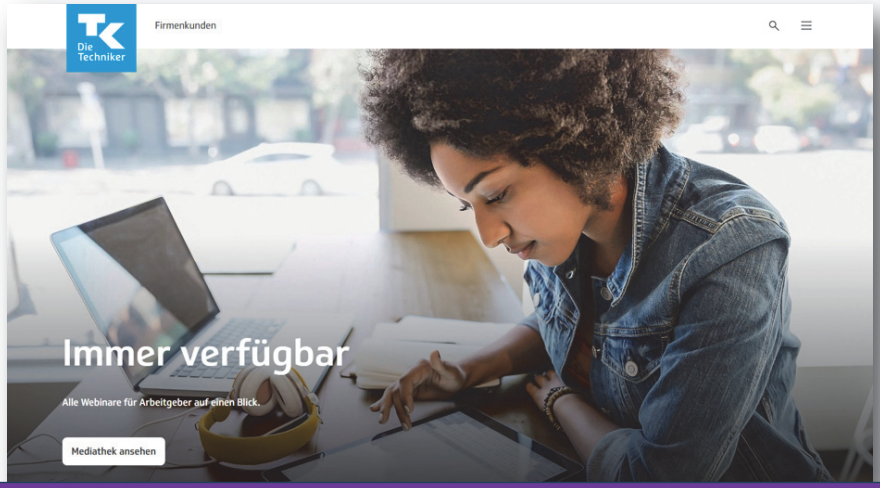
- Lohnersatzleistungen (zum Beispiel Kurzarbeitergeld, Mutterschaftsgeld-Zuschuss) aufgeschlüsselt nach Leistungszeitraum und Betrag,
- Steuerfreie Reisekosten und Aufwendungen bei doppelter Haushaltsführung nach Kostenarten getrennt,
- Dienstwagenüberlassung (Großbuchstabe „D“),
- Steuerfreie Arbeitgeber-Leistungen zur Kinderbetreuung,
- Übertragung von Vermögensbeteiligungen,
- Lohnsteuer-Nachschau (§ 42g Absatz 3 Satz 2 und 3 EStG),
- der Aktivrente.

Diese Regelung des Änderungsgesetzes soll erst zum 1. Januar 2028 in Kraft treten.

Hinweis Die Erweiterung des Übermittlungsumfangs macht die Fortentwicklung des bisherigen amtlichen Vordrucks des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung zu einem amtlichen elektronischen Datensatz erforderlich.



TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Übersichtsseiten bündeln Informationen zu wichtigen Themen

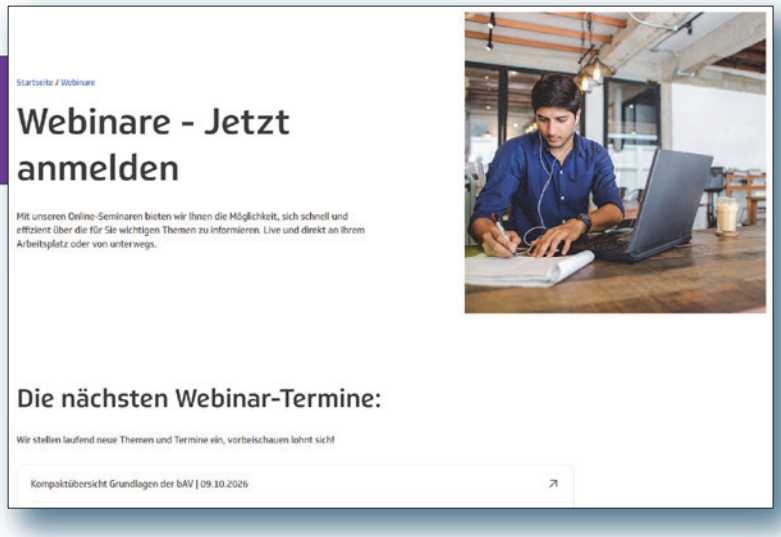
Auf einen Blick:
Thematisch gebündelte Informationen



Hilfreiche Antworten
finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

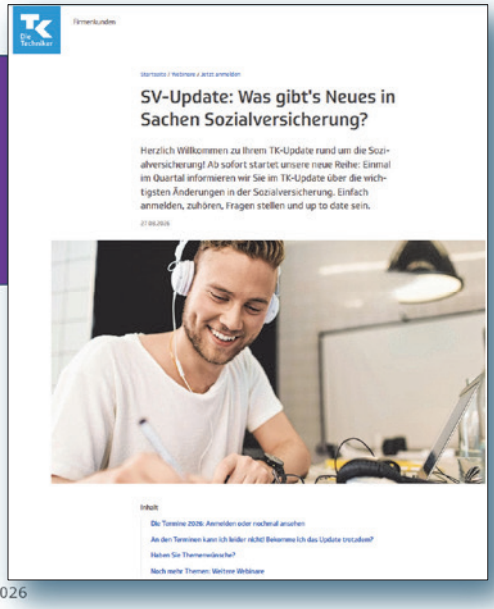
TK-Webinare

Webinartermine finden Sie unter
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032060



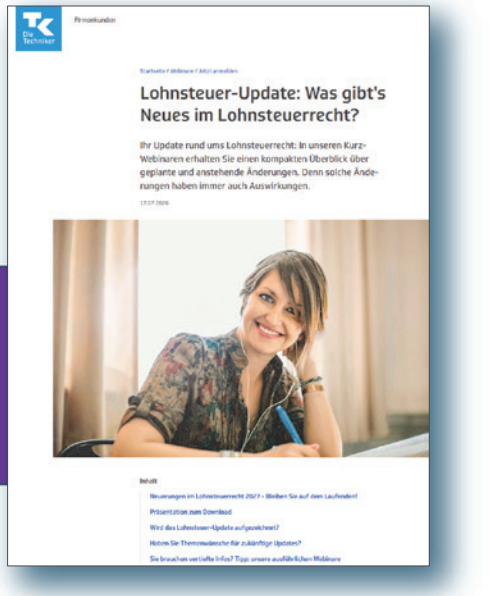
TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt

SV-Update
Die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar, kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742



TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt

Lohnsteuer-Update
Die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar, kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2167844



TK-Mediathek

Webinare
Als Video in unserer Mediathek – jederzeit für Sie verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336



TK-Firmenkundennewsletter

Firmenkundennewsletter
Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter
Informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung

Jetzt abonnieren –
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032116

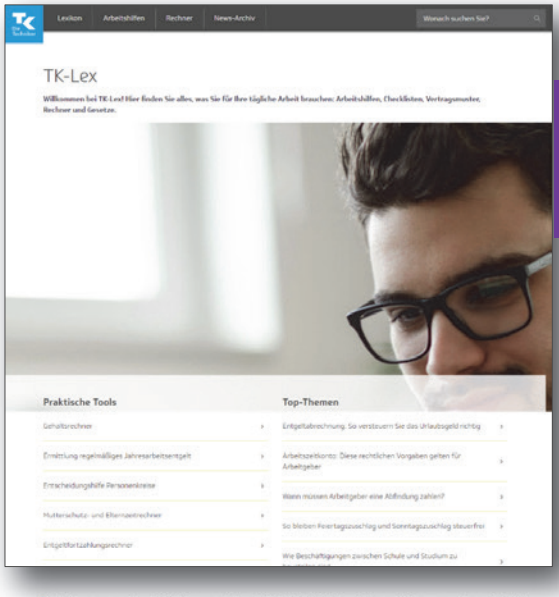


TK-Erklärfilme

Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2225532

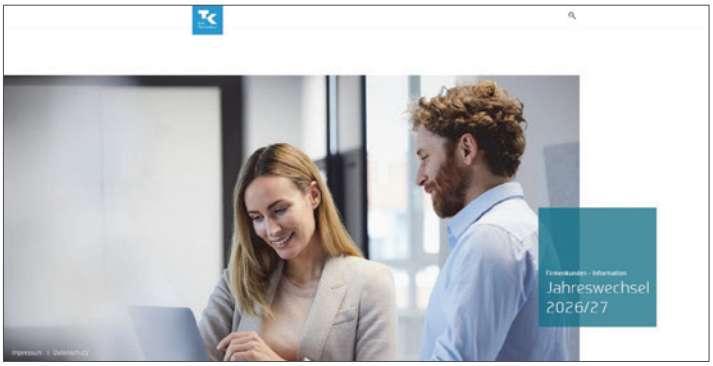


TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



TK-Lex
Das Nachschlagewerk rund um Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen praktischen Arbeitshilfen und Rechnern
tk-lex.tk.de

TK-eMagazin



TK-eMagazin

- Alle Informationen aus unseren Jahreswechsel-Webinaren mit dem aktuellsten Stand!
- Regelmäßige Updates
- Sie finden das TK-eMagazin unter

jw-magazin.tk.de

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen in Tabellen aufgelistet.
- Bitte beachten Sie auch unsere zahlreichen Hinweise auf unsere Suchnummern. Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten oder Sie nutzen die Links in der PDF-Datei.





3

Firmenkunden-service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie nur einen kleinen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten".

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten" finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex" steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung **(Suchnummer 2032120).**

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Neu seit 2024 bieten wir Ihnen quartalsweise das TK-Update zu den wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als eigenes Webinar kurz&kompakt an. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2164742**.

Dazugekommen ist inzwischen auch das TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt **(Suchnummer 2167844).**

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU **(Suchnummer 2142904)** zur Verfügung.

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter **(Suchnummer 2032116)** und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt" **(Suchnummer 2032116)** über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland" bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland **(Suchnummer 2032524)**.

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen **(Suchnummer 2032060)** einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar **(Suchnummer 2134336).**

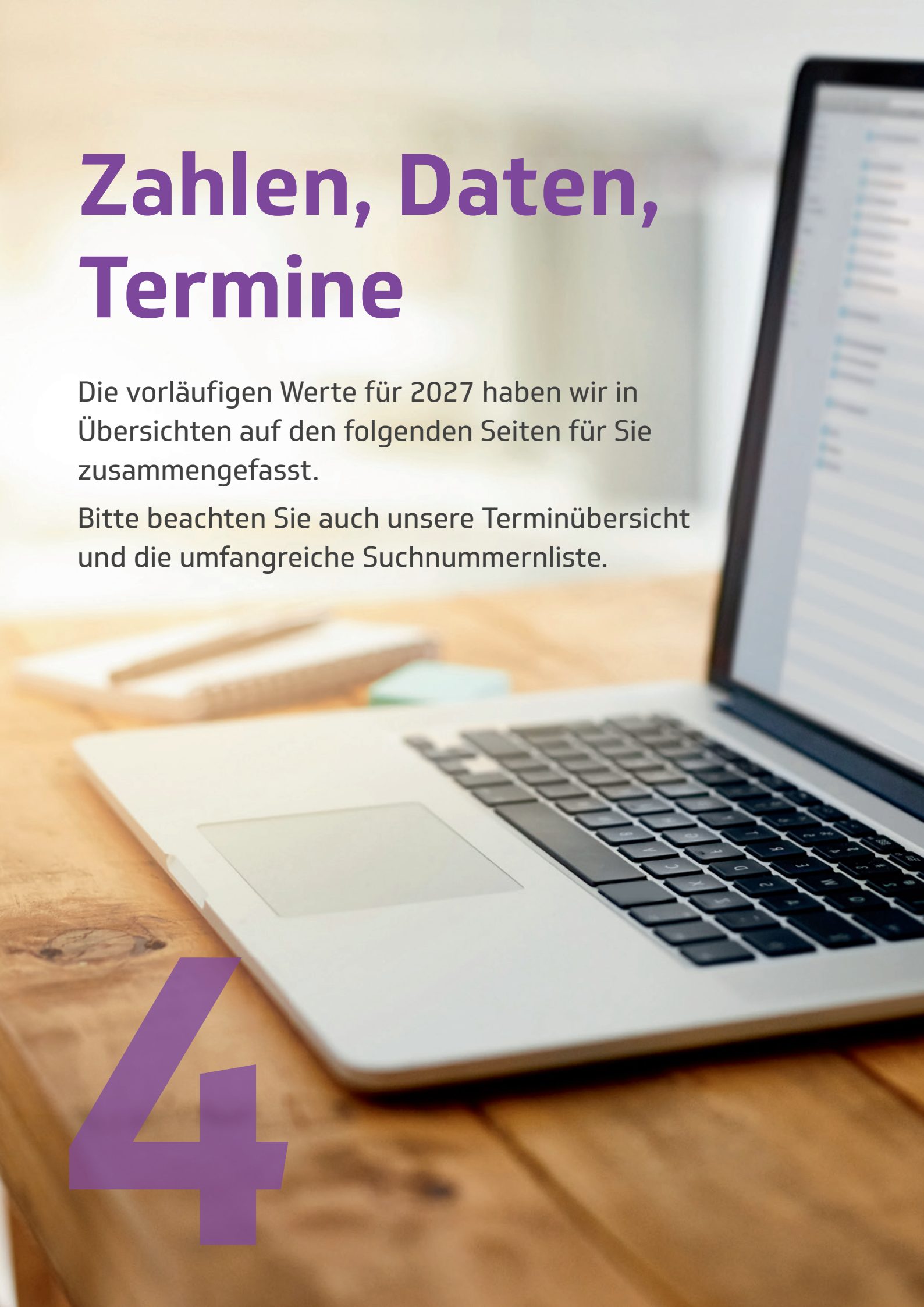
Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

TK-Firmenkundenservice
Telefon: 040 – 460 66 10 20
Fax: 040 – 460 66 10 19
Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
E-Mail: firmenkunden@tk.de

Zahlen, Daten, Termine

Die vorläufigen Werte für 2027 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst.

Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.



4

Beitragssätze 2027

Sozialversicherungszweig	2026	2027
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,90 %	2,90 %
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,69 %	**(Verwaltungsratssitzung 18.12.)**
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	**14,60 + Ø-ZB (nur AG)**
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
Pflegeversicherung	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose **0,90 %**) ggf. Beitragsabschläge
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	**5,00 %**
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Künstlersozialversicherung	4,90 %	**5,00 %**

Umlagesätze 2027

Umlage	2026	2027
U1	2,10 % bei 70 % Standard 3,20 % bei 80 % auf Antrag 1,30 % bei 50 % auf Antrag	[illegible] bei 70 % Standard (Verwaltungsratssitzung 18.12.)
U2	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	0,80 % bei 80 %	
U2	0,22 % bei 100 %	

Rechengrößen 2027

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	84.150,00 EUR (77.400,00 EUR)*	7.012,50 EUR	
Besondere Jahresentgeltgrenze (Bestandsfälle 2026)	80.550,00 EUR	6.712,50 EUR	
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (Bestandsfälle 2002)	72.900,00 EUR (69.750,00 EUR)*	6.075,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	76.500,00 EUR	6.375,00 EUR	212,50 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	106.200,00 EUR	8.850,00 EUR	295,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	130.800,00 EUR	10.900,00 EUR	363,33 EUR
Bezugsgröße	49.560,00 EUR	4.130,00 EUR	

Sachbezugswerte 2027

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. **2,43 EUR** (2,37 EUR) mtl. **73,00 EUR** (71,00 EUR) Mittag- und Abendessen, tgl. je **4,70 EUR** (4,57 EUR) mtl. je **141,00 EUR** (137,00 EUR)	tgl. **11,83 EUR** (11,50 EUR) mtl. **355,00 EUR** (345,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. **9,63 EUR** (9,50 EUR)	gemieteter Wohnraum** **5,08 EUR** pro qm (5,01 EUR)
	max. Wert mtl. **289,00 EUR** (285,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) **4,15 EUR** pro qm (4,10 EUR)

* Werte von 2026 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2027

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	**633,00 EUR**			
Übergangsbereich (633,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F: **0,7683**	Vereinfachte Formel: **BE = 1,10729049 x AE – 214,580980249**		Vereinfachte Formel AN: **BE = 1,463057791 x AE – 926,115581565**
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommensgrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	**590,00 EUR**	Für Einkommen aus GfB:	**633,00 EUR**	
Beitragszuschüsse KV/PV	**KV (mKG)**	**KV (oKG)**	**PV**	**PV (Sachsen)**
TK versichert (einschl. ZB **%**)	**EUR**	**EUR**	**114,75 EUR**	**82,88 EUR**
PKV versichert (einschl. Ø-ZB 2,90 %)	**557,81 EUR**	**538,69 EUR**	**114,75 EUR**	**82,88 EUR**
Studentenbeiträge (ab WS 26/27) neue Bemessungsgrdl. 943 EUR (KV 10,22 %)	**96,37 EUR** (+ ZB TK, **EUR**)		mit Kind 33,95 EUR kinderlos 42,44 EUR	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher (gem. § 13a BAföG)	bis 31.3.2027: 102,00 EUR (KV) + 35 EUR (PV) = 137 EUR gesamt	ab 1.4.2027: 121 EUR (KV) + 39 EUR (PV) = 160 EUR gesamt	ab 1.8.2027: 124 EUR (KV) + 40 EUR (PV) = 164 EUR gesamt	ab 1.4.2029: 132 EUR (KV) + 43 EUR (PV) = 175 EUR gesamt
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, **413,00 EUR**)	**60,30 EUR** (+ ZB TK, **EUR**)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	**206,50 EUR**			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2027

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	**930,76 EUR**
KV (14,00 %)	**892,50 EUR**
PV (3,60 %)	**229,50 EUR** (Sachsen: AN **2,30 %**, **146,63 EUR**, AG **1,30 %**, **82,88 EUR**)
PV (**4,50 %**)	**286,88 EUR** (Sachsen: AN **3,20 %**, **204,00 EUR**, AG **1,30 %**, **82,88 EUR**)
RV (18,60 %)	**1.646,10 EUR**
ALV (2,60 %)	**230,10 EUR**

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2027

Freiwillige KV	monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige	**6.375,00 EUR**
Mindestbemessungsgrundlage*	**1.376,67 EUR**

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV	monatlich
Mindestbeitrag	**117,74 EUR**
Höchstbeitrag	**1.646,10 EUR**

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2027

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitrags-nachweis	Mo	Mo	Di	Mo	Di	Do	Mo	Mi	Fr	Mo	Mi	Do
	25	22	23	26	25	24	26	25	24	25	24	23
Beitrags-zahlung	Mi	Mi	Do	Mi	Do	Mo	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Di
	27	24	25	28	27	28	28	27	28	27	26	28

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Frist für Übermittlung der Jahresmeldung 2026 Für alle am 31. Dezember 2026 versicherungspflichtig Beschäftigten muss die Jahresmeldung für 2026 mit der folgenden Gehaltsabrechnung – spätestens bis zum 15. Februar 2027 abgegeben werden. Die Jahresmeldung entfällt nur dann, wenn Sie zum Jahreswechsel bereits eine Unterbrechung oder Abmeldung übermittelt haben.
Bitte beachten Sie zu diesem Thema auch unser Beratungsblatt Meldeverfahren, das Sie unter der **Suchnummer** 2033282 downloaden oder unter der **Suchnummer** 2033002 direkt öffnen können.

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Beiträge	
Alles zum Thema Beiträge	2028444
Nützliches	
Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragserstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	**2034062**
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	**2031324**
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
Wahlerklärung Umlage U1	2036322
Beratungsblätter Übersicht	2068424
Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958
Fachthemen Meldeverfahren	
Alles zum Thema Meldeverfahren	2028448
Nützliches	
Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466
Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2157898
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
Fachthemen Versicherung	
FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478
Nützliches	
Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328
Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midijobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554
Fachthemen Ausland	
FAQ	2032292
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de	
TK Lex	
Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120
Sonstiges	
Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	**2196898**
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright| Techniker Krankenkasse, Firmenkundenservice, Armin Michehl

Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

TK-Services für Firmenkunden Gut informiert im Arbeitsalltag – Alles rund um Sozialversicherung, Arbeits- und Steuerrecht Die Techniker Krankenkasse unterstützt Arbeitgeber, Personalabteilungen und Lohnbüros mit praxisnahen Tools und Updates. Alle Angebote finden Sie auf **firmenkunden.tk.de** – einfach Suchnummer eingeben und starten!

Services auf einen Blick		
SV-Update kurz & kompakt	Quartals-Updates zu SV-Änderungen (live, mit Q&A)	Suchnummer 2164742
Webinare	Praxisnahe Online-Seminare zu Rechtsthemen	Suchnummer 2032060
Mediathek	Video-Mitschnitte jederzeit verfügbar	Suchnummer 2134336
TK-Lex	Nachschlagewerk + Gehaltsrechner	Suchnummer 2032352
Monatlicher Newsletter	Aktuelles für Personaler & Lohnbuchhalter	Suchnummer 2032116
Auslands-Newsletter	Visa, Steuer, Abkommen im Ausland	Suchnummer 2032116
TK-Service Ausland	Entsendung nach DE/Ausland	Suchnummer 2032524
Lohnsteuer-Update	Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht?	Suchnummer 2167844

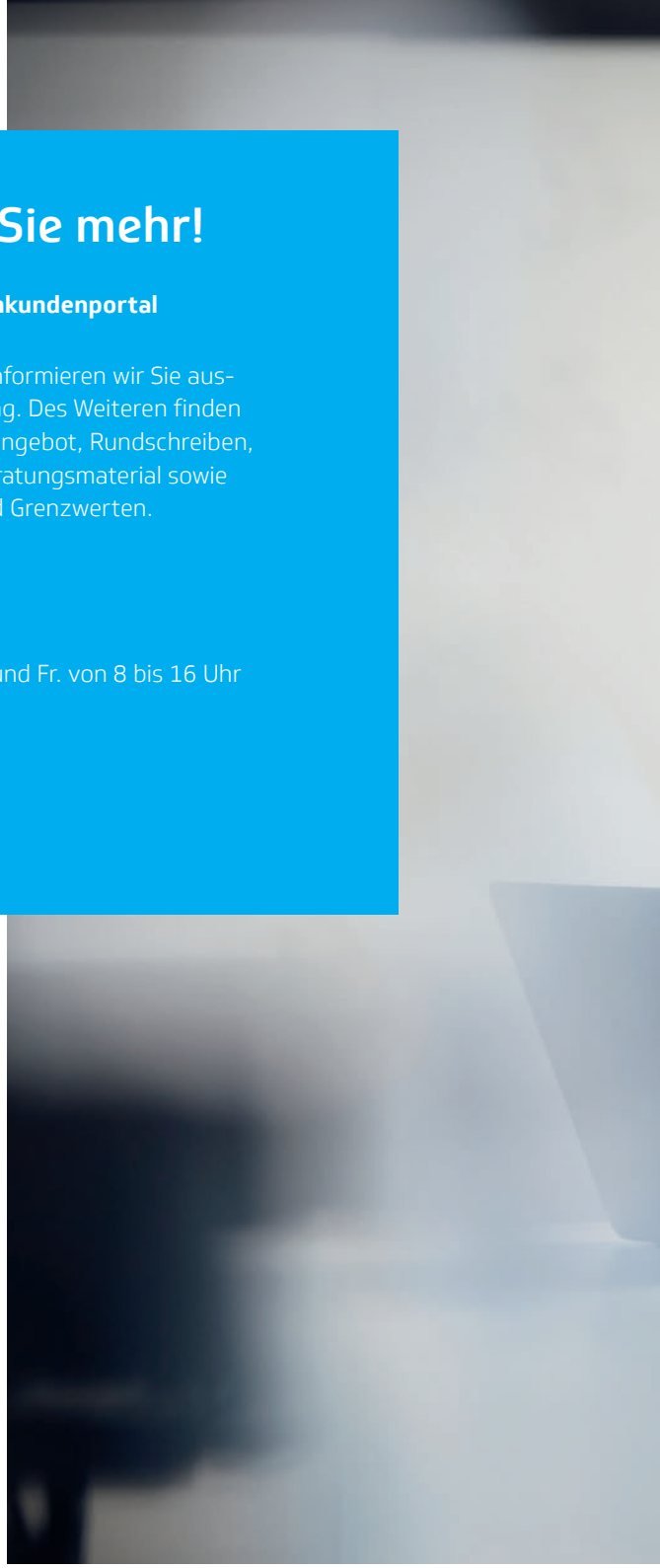
Nutzen für Ihren Alltag

- Schnell up-to-date: Live-Updates und Newsletter sparen Recherchezeit.
- Flexibel lernen: Webinare & Videos für Team-Fortbildungen.
- Praktische Tools: TK-Lex für tägliche Berechnungen und Klärungen.
- International fit: Spezial-Infos für globale Teams.

Starten Sie jetzt: Scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie **firmenkunden.tk.de**.
Bei Fragen: Ihre TK-Betreuung steht bereit!

Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: MBO-Verlag, Münster

© Techniker Krankenkasse.
Alle Rechte vorbehalten
Stand: November 2026



Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch unser Webinarangebot, Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 460 66 10 20
Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de
firmenkunden@tk.de

802305 11/2026 V