



Jahreswechsel- Information 2025/2026

Jahreswechsel- Information 2025/2026



Sozialversicherung

Die Regierungsbildung nach der Bundestagswahl 2025 hat zu einer politischen Neuausrichtung geführt, die auch verschiedene Reformen in der Sozialversicherung nach sich ziehen soll.

Seite 6

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Willkommen zu unseren Jahreswechsel-Veranstaltungen 2025/2026! Der Jahresanfang bringt wie gewohnt nicht nur gute Vorsätze und frischen Schwung, sondern auch zahlreiche Neuerungen in der Sozialversicherung – und genau dafür sind wir heute gemeinsam hier.

Wir wissen: Gesetzestexte lesen sich oft nicht wie ein spannender Roman. Aber keine Sorge – unser Ziel ist es, Ihnen die wichtigsten Änderungen so zu vermitteln, dass sie in Ihrer Personalarbeit nicht nur verständlich, sondern auch wirklich nutzbar sind. Wer sagt schließlich, dass Praxiswissen nicht auch angenehm und unterhaltsam vermittelt werden kann?

Mit den folgenden Unterlagen möchten wir Ihnen eine verlässliche Grundlage an die Hand geben: kompakt, praxisnah und so aufbereitet, dass Sie direkt im Arbeitsalltag davon profitieren. Ergänzend steht Ihnen wie gewohnt unser eMagazin zur Verfügung – Ihr steter Begleiter, wenn es darum geht, jederzeit den Überblick im „Paragrafendschungel“ zu behalten.

Ein herzliches Dankeschön, dass Sie sich die Zeit für diese Veranstaltung nehmen. Ihre Rolle im Personalwesen ist entscheidend dafür, dass Unternehmen sicher, souverän und gut vorbereitet in das neue Jahr starten können. Mit Ihrem Engagement sorgen Sie dafür, dass gesetzliche Änderungen nicht als Hürde, sondern als Chance begriffen werden.

Wir freuen uns, Sie durch diese Jahreswechselsaison zu begleiten – informativ, praxisorientiert und gerne auch mit einem Augenzwinkern. Viel Freude bei unserer Veranstaltung und einen gelungenen Start in ein erfolgreiches Jahr 2026!

Herzliche Grüße,

Armin Michehl

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Team Service, Beratung und Projekte. 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 2025



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 44

Inhalt

1 Sozialversicherung

- 7 Finanzentwicklung in der GKV und der PV
- 13 Datenaustausch Pflege
- 21 Elektronischer Datenaustausch
- 33 Aktivrentengesetz
- 35 Mindestloohnerhöhung und Auswirkungen
- 41 SGB VI-Anpassungsgesetz

2 Angrenzende Rechtsgebiete

- 45 Rentenpaket 1
- 49 Reform des Arbeitszeitrechts
- 51 Tariftreuegesetz
- 55 EU-Entgelttransparenz-Richtlinie 2023/970
- 57 Steuern

3 Firmenkundenservice

4 Zahlen, Daten, Termine



1

Sozial- versicherung

Die Regierungsbildung nach der Bundestagswahl 2025 hat zu einer politischen Neuausrichtung geführt, die auch verschiedene Reformen in der Sozialversicherung nach sich ziehen soll.

Finanzentwicklung in der GKV und der PV

Krankenversicherung Der gesetzlich festgesetzte Beitragssatz in der GKV beträgt seit 2015 unverändert 14,6 Prozent, der ermäßigte Beitragssatz für Mitglieder ohne Anspruch auf Krankengeld 14,0 Prozent. Diese Beiträge werden über den Gesundheitsfonds gesammelt und nach verschiedenen Kriterien an die einzelnen Krankenkassen verteilt.

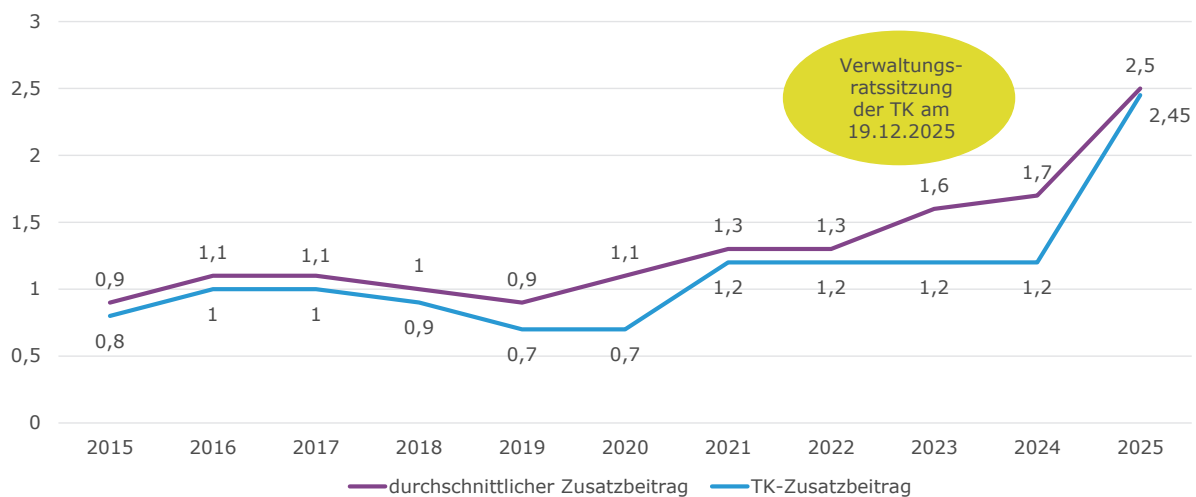
Reichen die daraus der Krankenkasse zur Verfügung gestellten Mittel nicht aus, so muss sie einen Zusatzbeitrag erheben, um die Finanzierungslücke zu schließen. So ist der Zusatzbeitrag bei jeder Krankenkasse unterschiedlich hoch. Daneben gibt es einen durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz, der allerdings nur für bestimmte Personenkreise angewandt wird, zum Beispiel für Geringverdiener und zur Ermittlung des maximalen Beitragszuschusses für privat Krankenversicherte.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ist von 0,9 Prozent im Jahr 2015 auf 2,5 Prozent im Jahr 2025 gestiegen. Berechnet wird dieser Zusatzbeitrag auf Basis der für das jeweils nächste Kalenderjahr angenommenen Ein- und Ausgaben, die ein Schätzerkreis beim Bundesministerium für Gesundheit ermittelt. Diese Schätzung bildet nicht unbedingt die tatsächliche Entwicklung ab, da beispielsweise unterjährige Gesetzesänderungen oder Preissteigerungen nicht berücksichtigt werden können. Auch die der Einnahmeseite zugrunde liegende Entgeltentwicklung entspricht nicht unbedingt dem tatsächlichen Wert. Deshalb bildet der durchschnittliche Zusatzbeitrag nicht die tatsächliche Höhe der benötigten kassenindividuellen Zusatzbeiträge ab.

Mussten zunächst die Mitglieder allein den Zusatzbeitrag aufbringen, wird er seit 2019 wieder paritätisch (Arbeitgeber/Arbeitnehmer je zur Hälfte) getragen (Ausnahme Sachsen).

Hinweis Die Verwaltungsratssitzung der TK, in der der Zusatzbeitrag für 2026 bekannt gegeben wird, ist am 19. Dezember 2025.

Entwicklung des Zusatzbeitrags in der GKV



1 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

FinanzKommission Gesundheit

Zur Stabilisierung der Finanzsituation der Krankenkassen wurde die **FinanzKommission Gesundheit** gebildet. Sie setzt sich aus 10 Wissenschaftlern aus allen betroffenen Gebieten zusammen.

Ziel soll sein, den Beitragssatz in der GKV möglichst ab 2027 dauerhaft zu stabilisieren.

Zeitplan:

- 1. Bericht der Kommission über strukturell erforderliche Maßnahmen soll Ende März 2026 erfolgen.
- 2. Bericht ist für Dezember 2026 geplant.
- Umsetzung soll ab 1.1.2027 erfolgen.

Hinweis | Bitte behalten Sie die aktuelle Presse im Auge und nutzen Sie unser eMagazin für aktuelle Änderungen.

2 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Folie 1 Anhand der Grafik aus Folie 1 ist zu erkennen, dass der Zusatzbeitragssatz der TK stets unterhalb des durchschnittlichen Zusatzbeitrags liegt – das ist auch das erklärte Ziel der TK. Und das trotz ihres überdurchschnittlichen Leistungsangebots.

Die Unterfinanzierung der gesetzlichen Krankenkassen hat eine ganze Reihe von Gründen. Einen wichtigen Aspekt stellen die sogenannten versicherungsfremden Leistungen dar, die zwar von allgemein gesellschaftlicher Relevanz sind, aber nicht über Steuern ausgeglichen werden, wie beispielsweise die kostenfreie Familienversicherung. Auch der vom Staat gezahlte pauschale Beitrag für Bezieher von Bürgergeld ist viel zu niedrig. Er beträgt nur etwa ein Drittel der tatsächlichen Kosten. Der Fehlbetrag muss dann von den anderen Mitgliedern über die Zusatzbeiträge aufgebracht werden.

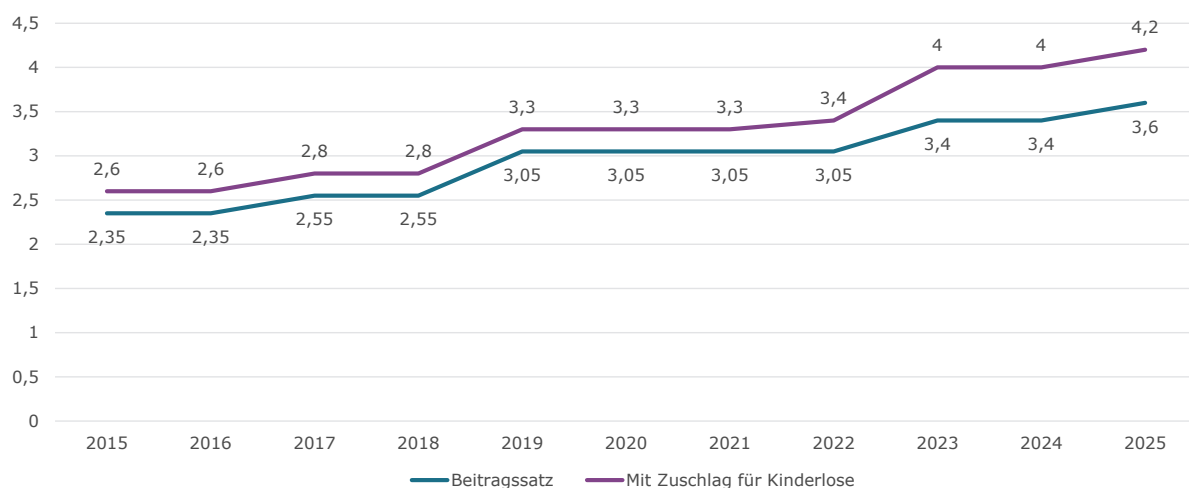
An dieser Praxis wird sich in absehbarer Zeit wohl nichts ändern. Um die für 2025 und 2026 drohende Finanzierungslücke zu entschärfen, will die Bundesregierung den Krankenkassen einen einmaligen Zuschuss aus Steuermitteln zahlen, der aber nur als Darlehen ausgelegt ist und somit in den kommenden Jahren zurückgezahlt werden muss.

Folie 2 FinanzKommission Gesundheit Um Maßnahmen für umfassende Reformen zur Finanzstabilisierung der gesetzlichen Krankenversicherung zu erarbeiten, hat sich am 24. September 2025 eine sogenannte FinanzKommission Gesundheit unter der Federführung von Bundesgesundheitsministerin Nina Warken gebildet.

Aufgabe der Kommission soll sein, die geplanten Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag – wie zum Beispiel die Überprüfung des Primärarztsystems sowie eine Notfall- und Rettungsdienstreform – auf ihre Finanzierbarkeit zu überprüfen. Ziel soll unter anderem sein, ab 2027 die Krankenversicherungsbeiträge möglichst ohne Erhöhung zu stabilisieren. Ende März 2026 soll die Kommission einen ersten Bericht über mögliche Maßnahmen vorlegen. Bis Ende 2026 sollen dann weitere Maßnahmenvorschläge zur langfristigen Stabilisierung der GKV-Finzen erfolgen.

Hinweis Wir halten Sie über unser eMagazin – so weit wie es schon neue Informationen gibt – auf dem Laufenden.

Entwicklung des Beitragssatzes in der PV



3 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Zukunftspakt Pflege

- Zur Umsetzung der Inhalte aus dem Koalitionsvertrag und zur Vorbereitung der Grundlagen für eine große Pflegereform wurde im Juli 2025 eine **Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Zukunftspakt Pflege“** eingerichtet.
- Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Eckpunkte für eine Pflegereform in folgenden Themenbereichen auszuarbeiten:

Nachhaltige
Finanzierbarkeit der PV

Nachhaltige Sicher-
stellung der Versor-
gung und Stärkung der
ambulanten und
häuslichen Pflege

Einfacher und
bürokratiearmer Zugang
zu Leistungen der PV für
Pflegebedürftige und
ihre Angehörigen

- Der Einstieg ins Gesetzgebungsverfahren soll ab 2026 erfolgen.

4 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Pflegeversicherung Folie 3 In der sozialen Pflegeversicherung ist der Beitragssatz seit 2015 kontinuierlich gestiegen. Die Verteilung der Beiträge erfolgt in allen Bundesländern außer Sachsen paritätisch. Die Zuschläge für Kinderlose und die seit 1. Juli 2023 geltenden Abschläge für Versicherte mit mehreren Kindern betreffen grundsätzlich nur den Arbeitnehmer. In Sachsen zahlen die Arbeitnehmer einen höheren Beitragsanteil. Bei Einführung der Pflegeversicherung haben die Bundesländer zur Gegenfinanzierung für die höhere Belastung der Unternehmen den Buß- und Betttag als gesetzlichen Feiertag abgeschafft. Sachsen hat dies nicht getan, sodass dort der Arbeitgeberanteil an den Beiträgen um 0,5 Prozentpunkte niedriger und der Arbeitnehmeranteil entsprechend höher ist. Zum 1. Juli 2023 wurde ein Beitragsabschlag für Versicherte mit mehreren Kindern eingeführt. Für das zweite bis fünfte Kind verringert sich der Arbeitnehmeranteil um jeweils 0,25 Prozent (maximal also 1 Prozent insgesamt). Kinder werden bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres berücksichtigt.

Zukunftspakt Pflege Die finanzielle Situation der sozialen Pflegeversicherung ist seit Jahren auch sehr angespannt und spitzt sich weiter zu. Das Jahr 2024 hat die soziale Pflegeversicherung mit einem Defizit in Höhe von 1,54 Milliarden Euro abgeschlossen. Obwohl der Gesetzgeber den Beitragssatz zum 1. Januar 2025 um 0,2 Prozentpunkte angehoben hat, erwartet der GKV-Spitzenverband für das laufende Jahr ein Defizit von rund einer halben Milliarde Euro. Eine Pflegekasse musste mittlerweile eine kurzfristige Liquiditätshilfe aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) beantragen.

Neben diesen aktuellen Herausforderungen wird der Anpassungsdruck auf das System der sozialen Pflegeversicherung in den kommenden Jahren noch weiter steigen:

- Der Versorgungsbedarf der deutschen Bevölkerung wird durch den demografischen Wandel und die zunehmende Häufigkeit von Erkrankungen weiter steigen,
- das Versorgungsangebot wird, insbesondere aufgrund eines zunehmenden Fachkräftemangels, bei steigendem Bedarf weiter stagnieren,
- die Ausgaben werden weiter steigen und
- in Verbindung mit der Systematik des Teilleistungssystems werden die Eigenbeteiligungen der betroffenen Menschen und die Zunahme der Inanspruchnahme der Hilfe zur Pflege (SGB XII) weiter zunehmen.

Folie 4 Bereits im Juli 2025 wurde zur Umsetzung der Inhalte aus dem Koalitionsvertrag und zur Vorbereitung einer großen Pflegereform eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe – der „**Zukunftspakt Pflege**“ – eingerichtet.

Der Zukunftspakt Pflege besteht aus der Bundesministerin für Gesundheit und den für die Pflegeversicherung zuständigen Ministern beziehungsweise Senatoren der Länder. Die kommunalen Spitzenverbände (Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Deutscher Städte- und Gemeindebund) nehmen an den Sitzungen des Zukunftspakts teil.

Aufgaben Ziel ist die Zukunftsfähigkeit des Pflegesystems, um Menschen auch im Alter eine gute und würdevolle Versorgung zu ermöglichen. Zu den Aufgaben gehören:

- **Finanzierung sichern:** Nachhaltige und generationengerechte Finanzierungsmodelle für die Pflegeversicherung entwickeln.
- **Bürokratie abbauen:** Das System vereinfachen und flexibilisieren, um die Versorgung bedarfsgerecht zu gestalten.
- **Ambulante und häusliche Pflege stärken:** Modelle für die ambulante Pflege entwickeln und Angehörige besser unterstützen.
- **Personal und Versorgung verbessern:** Den Fachkräftemangel angehen und die Versorgung der wachsenden Zahl pflegebedürftiger Menschen sicherstellen.
- **Bürger und Angehörige entlasten:** Den Pflegefall zu keinem Armutsrisiko werden lassen und die Versorgung besser zugänglich machen.

Alle Aufgaben stehen unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit.

Zeitplan Im Juni 2025 fand die erste konstitutive Sitzung der Bund-Länder-Arbeitsgruppe statt. Ende 2025 sollen bereits erste Eckpunkte für die Reform auf Ministerebene vorliegen. Konkrete Gesetzesvorhaben sollen ab 2026 umgesetzt werden.

Zum 1. Juli 2025 wurde für Arbeitgeber und Zahlstellen das

Datenaustausch Pflege

Übergang in den Regelbetrieb ab 2026

Seit 1.7.2025: Initialabfrage für alle Bestandsfälle bis 12/25

Regelbetrieb



- Beschäftigungen/Versorgungsbezüge sind im Regelbetrieb im DaBPV bei Beginn **an-** und bei Ende **abzumelden**.
- Mit der Anmeldung wird automatisch ein **Abonnement** angelegt, mit dem Änderungen der Elterneigenschaft/Kinderanzahl proaktiv vom BZSt übermittelt werden. Ausnahme: Wegfall des Kindes bei Erreichen des 25. Lebensjahres (bereits dem Zeitstrahl nach Anmeldung zu entnehmen!)

Datenaustausch Pflege

Im DaBPV berücksichtigte/nicht berücksichtigte Kinder

- Berücksichtigt werden Kinder, die lohnsteuerlich erfasst und damit im Datenbestand des ELStAM-Verfahrens des BZSt vorhanden sind.
- Nicht berücksichtigt werden:
 - Stiefkinder,
 - Adoptivkinder, sofern diese melderechtlich oder steuerrechtlich nicht erfasst wurden,
 - Kinder, die melderechtlich nicht an das BZSt zu übermitteln sind und steuerrechtlich nicht erfasst wurden (z. B. im Ausland lebende Kinder) und
 - Kinder, die vor 1993 geboren wurden, nur dann, wenn sie ab 2011 nicht steuerlich relevant waren.

Hinweis | Es gibt keine generelle Verpflichtung, auf Abweichungen zu prüfen. Im Einzelfall sind aber abweichende Ermittlungen erforderlich und selbst erhobene Daten zu berücksichtigen.

Datenaustausch Pflege

Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung (**DaBPV**) verpflichtend in der betrieblichen Praxis eingeführt (§ 55a SGB XI, §§ 28a, 124 SGB IV für Arbeitgeber und für Zahlstellen §§ 202 Absatz 1a, 202a SGB V). Im DaBPV wird Arbeitgebern und Zahlstellen

- die Elterneigenschaft mitgeteilt, die für die Beurteilung erforderlich ist, ob der Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung zu zahlen ist oder nicht, und
- die Kinderanzahl übermittelt, die für die Ermittlung der korrekten Beitragsabschläge in der Pflegeversicherung seit dem 1. Juli 2023 erforderlich ist.

Dieses Datenaustauschverfahren deckt Zeiträume ab Inkrafttreten des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (**PUEG**), also frühestens seit dem 1. Juli 2023, ab. Das gilt auch für die Meldung einer Elterneigenschaft, die für die Beurteilung der Befreiung vom Beitragszuschlag für Kinderlose relevant ist. Auch hier erfolgt eine Meldung frühestens seit dem 1. Juli 2023. Für die folgenden Jahre gilt: Der maßgebende Beginn einer Historienanfrage darf nicht länger als vier Kalenderjahre in der Vergangenheit liegen. Werden in der betrieblichen Praxis Auskünfte über länger zurückliegende Zeiträume benötigt, muss der Arbeitgeber oder die Zahlstelle die Elterneigenschaft und Kinderanzahl im Einzelfall über seinen/ihren Arbeitnehmer/Versorgungsempfänger erheben und nachweisen.

Folie 5 Arbeitgeber und Zahlstellen haben seit dem 1. Juli 2025 „Neufälle“ (neue Beschäftigte oder Beschäftigte mit ab dem Stichtag geborenen Kindern) im DaBPV anzumelden und bei Beendigung einer Beschäftigung/eines Versorgungsbezuges abzumelden. Auf Grundlage der Anmeldung erfolgt eine unmittelbare Rückmeldung durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) in Form eines sogenannten Zeitstrahls ab Abfragedatum. Darin wird eine chronologische Entwicklung der Kinderanzahl bis zum Wegfall aller Kinder mit Ablauf des 25. Lebensjahres gemeldet. Weitere proaktive Meldungen erfolgen bei Änderungen in Bezug auf die Elterneigenschaft und die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Das Abonnement wird bei Anmeldung automatisch ausgelöst.

Für alle „Bestandsfälle“, also Arbeitnehmer und Versorgungsbezieher, die zum 1. Juli 2025 in einer laufenden Beschäftigung oder einem laufenden Versorgungsbezug waren, sind Arbeitgeber und Zahlstellen seit diesem Stichtag verpflichtet,

eine Bestandsabfrage per Anmeldung über den DaBPV vorzunehmen. Auch diese Meldungen führen dazu, dass für die betroffenen Arbeitnehmer und Versorgungsbezieher beim BZSt ein Abonnement angelegt wird.

Für diese Bestandsabfrage ist eine gesetzliche Frist bis spätestens zur Entgeltabrechnung Dezember 2025 vorgesehen (vergleiche § 124 SGB IV für Arbeitgeber, § 202a SGB V für Zahlstellen).

Wirkung von Nachweisen für Kinder und Nachweisfristen

Mit dem **Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege** (Kabinettsbeschluss vom 6. August 2025) erfolgt eine gesetzliche Klarstellung, wann und wie Nachweise für Kinder im DaBPV und außerhalb des Datenaustauschs für nicht enthaltene Kinder wirken. Die Neuregelung soll zum 1. Januar 2026 in Kraft treten und trägt dabei dem Umstand Rechnung, dass der Nachweis über die Elterneigenschaft sowie über die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren ab 2026 regulär über das digitale DaBPV erfolgen soll. Denn nach den gesetzlichen Vorschriften müssen bis dahin alle Arbeitgeber und Zahlstellen ihre Bestandsabfragen für ihre Arbeitnehmer und Versorgungsbezieher durchgeführt haben.

Vom Datenaustauschverfahren erfasste Kinder Folien 6 und 7 (Folgeseite)

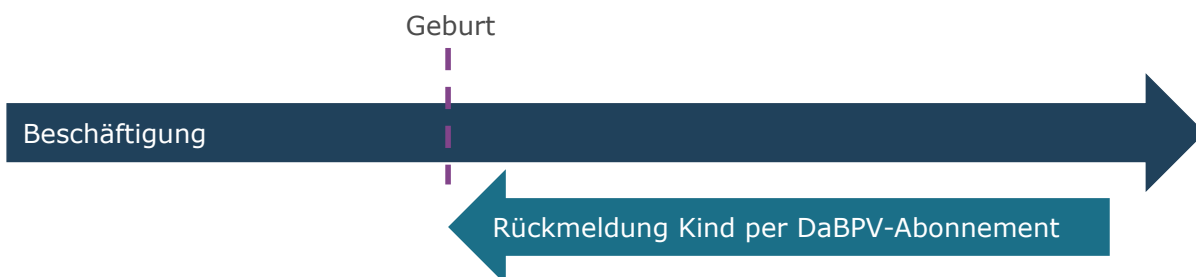
Klargestellt wird mit dem Gesetz, dass Nachweise für Kinder, die über das elektronische Datenaustauschverfahren erfolgen, im Falle der Geburt eines Kindes ab Beginn des Monats der Geburt, ansonsten ab dem Zeitpunkt eines vergleichbaren Ereignisses, das eine beitragsrechtliche Zuordnung als Kind nach dieser Vorschrift begründet, zu berücksichtigen sind (**§ 55 Absatz 3a SGB XI-E., Art. 1 Nr. 35 des Änderungsgesetzes**).

Dies gilt unabhängig vom Zeitpunkt der Übermittlung, da eventuelle Verzögerungen im digitalen Datenaustauschverfahren weder in der Verantwortung der Arbeitnehmer oder der Versorgungsbezieher noch der abrufenden Stellen liegen. Ein vergleichbares Ereignis kann zum Beispiel die Aufnahme einer Beschäftigung, der Bezug einer Rente oder ein Kassenwechsel sein. Auch kann dies die Feststellung beziehungsweise Anerkennung einer Vaterschaft oder die Adoption eines Kindes sein.

Eine Berücksichtigung eines Kindes beim Pflegeversicherungsbeitrag ohne explizite Rückmeldung über den DaBPV ist nur möglich, wenn dem Arbeitgeber oder der Zahlstelle

Datenaustausch Pflege

Wirkung digitaler Nachweise



- Nachweise wirken bei der Geburt eines Kindes ab Beginn des Geburtsmonats, ansonsten ab dem Zeitpunkt eines vergleichbaren Ereignisses (z. B. Beschäftigungsbeginn).
- Dies gilt unabhängig vom Zeitpunkt der Übermittlung.

Datenaustausch Pflege

Beispiel – Digitaler Nachweis

- Ein Arbeitnehmer (25 J.) ist seit Jahren bei einem großen Unternehmen beschäftigt.
- Geburt Kind: 15.1.2026
- Das Kind wird dem Arbeitgeber am 7.4.2026 aufgrund des bestehenden Abonnements über das Datenaustauschverfahren Pflege zurückgemeldet.

- Das Kind wird rückwirkend ab dem 1.1.2026 berücksichtigt.
- Der Arbeitnehmer wird ab dem 1.1.2026 vom PV-Beitragszuschlag für Kinderlose befreit.



ein konkreter Nachweis über das Kind vorgelegt und zu den Entgeltunterlagen genommen wird.

Im DaBPV und in den Rückmeldungen des BZSt an die Arbeitgeber und Zahlstellen sind alle Kinder enthalten, die lohnsteuerlich erfasst und damit im Datenbestand des ELStAM-Verfahrens des BZSt vorhanden sind (für Zwecke des Lohnsteuerabzuges vorliegende steuerliche Daten gemäß §§ 39, 39e in Verbindung mit § 38b sowie § 32 Einkommensteuergesetz – EStG). Eine Erfassung der Eltern-Kind-Beziehungen in anderen steuerlichen Zusammenhängen (zum Beispiel Erbschaftsteuer) führt nicht zu einer Datenübermittlung aus den Landesfinanzverwaltungen (Finanzämtern) an das ELStAM-Verfahren und findet damit auch im DaBPV keine Berücksichtigung.

Der Datenbestand des BZSt beruht hauptsächlich auf Daten aus den Meldebehörden und den Finanzämtern. Diese übermitteln tagesaktuell aus ihren Datenbeständen an das BZSt. Eine Validierung und Plausibilisierung dieser Nachrichten erfolgt im BZSt. Für einzelne steuerlich relevante Lebenssachverhalte, die nicht aus den Meldedaten abgeleitet werden können, ergänzen die Finanzämter auf Antrag der Steuerpflichtigen den Datenbestand im BZSt. Auch diese Nachrichtenübermittlungen sind tagesaktuell, sie werden ebenfalls validiert und plausibilisiert.

Das Datenaustauschverfahren liefert den Arbeitgebern und Zahlstellen demzufolge aus den steuerlichen Daten abgeleitete Informationen, um die sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung der Elterneigenschaft sowie die Feststellung der Anzahl der Kinder zu ermöglichen.

Beispiel (Folie 8) Ein Arbeitnehmer (25 Jahre alt) ist seit Jahren bei einem großen Unternehmen beschäftigt. Am 15. Januar 2026 wird sein erstes Kind geboren. Das Kind wird dem Arbeitgeber am 7. April 2026 aufgrund des bestehenden Abonnements über das Datenaustauschverfahren zurückgemeldet.

Beurteilung: Das Kind wird rückwirkend ab dem 1. Januar 2026 berücksichtigt und der Arbeitnehmer ab diesem Tag vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung befreit. Eine Berücksichtigung des Kindes vor Rückmeldung im Datenaustausch ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer einen konkreten Nachweis vorlegt.

Vom Datenaustauschverfahren nicht erfasste Kinder

Daten für steuerlich nicht erfasste Kinder, die im beitragsrechtlichen Sinne relevant sein könnten und für die Bemessung des Pflegeversicherungsbeitrags zu berücksichtigen sind (§ 55 Absätze 3 und 4 SGB XI), können über den DaBPV beziehungsweise durch das BZSt **nicht** übermittelt werden.

Die Rückmeldungen, die Arbeitgeber und Zahlstellen im DaBPV vom BZSt erhalten, sind nicht für alle Fallkonstellationen mit Blick auf die Berücksichtigung von Kindern beim Pflegeversicherungsbeitrag vollständig. Mit den bereitgestellten Daten zur Elterneigenschaft sowie der Anzahl der Kinder wird also keine abschließende sozialversicherungsrechtliche Entscheidung mit Blick auf den Pflegeversicherungsbeitrag getroffen. Es gilt dennoch: Sind Arbeitgebern und Zahlstellen keine Abweichungen bekannt oder liegen keine Indizien vor, die einen Zweifel an den Daten des BZSt begründen, sind die von dem BZSt mitgeteilte Kinderanzahl und die übermittelten Zeiträume für die beitragsabführende Stelle verbindlich. Ergänzende Ermittlungen sind nicht erforderlich. Es gibt keine generelle Verpflichtung, auf Abweichungen zu prüfen. Arbeitgeber und Zahlstellen sind aber berechtigt und verpflichtet, abweichend von den Daten des BZSt selbst erhobene Daten für die Beitragserhebung in der Pflegeversicherung zu verwenden.

Hinweis Falsche Informationen zu Kindern sollten über das ELStAM-Verfahren korrigiert werden.

Folie 9 (Folgeseite) Für nicht abrufbare Kinderdaten wird mit dem genannten Änderungsgesetz zum 1. Januar 2026 in **§ 55 Absatz 3a Satz 6 SGB XI-E** ein originäres Nachweisverfahren **außerhalb** des DaBPV eingeführt.

Für Kinder, die **nicht** vom DaBPV erfasst sind, gilt dann ab dem 1. Januar 2026, dass ein persönlich vom Arbeitnehmer erbrachter Nachweis erforderlich ist.

Nur wenn dem Arbeitgeber oder der Zahlstelle ein konkreter Nachweis zum Kind vorgelegt wird, kann es beim Pflegeversicherungsbeitrag berücksichtigt werden. Der Nachweis ist abhängig vom Zeitpunkt der Vorlage bei der Beitragsbemessung in der Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Hier kommt in der betrieblichen Praxis eine **längere Sechs-Monats-Frist** für die Vorlage der Nachweise zur Anwendung. Zuvor galt eine Drei-Monats-Frist.

Datenaustausch Pflege

Nachweisverfahren außerhalb des DaBPV

Beschäftigung

Hinzutritt Stiefkind

Keine Rückmeldung per
Abonnement im DaBPV

- Für nicht vom DaBPV erfasste Kinder ist ein Nachweis erforderlich.
- Erfolgt der Nachweis Arbeitnehmer/Versorgungsbezieher innerhalb von **6 Monaten** nach Geburt oder nach Eintritt eines vergleichbaren Ereignisses, ist er rückwirkend ab Beginn des Geburtsmonats bzw. ab Ereigniseintritt zu berücksichtigen.
- Sonst ab Beginn des Folgemonats nach dem Nachweis.

Datenaustausch Pflege

Nachweisverfahren außerhalb des DaBPV – Beispiel

- Ein Arbeitnehmer ist in einem Unternehmen beschäftigt.
- Am 15.1.2026 heiratet er seine Freundin, die ein Kind mit in den gemeinsamen Haushalt bringt. Das Stiefkind ist nicht vom DaBPV erfasst. => Der Arbeitgeber erhält keine Rückmeldung zu dem Kind.
- Der Arbeitnehmer legt seinem Arbeitgeber einen Nachweis für das Stiefkind vor am
 - a) 19. März 2026
 - b) 19. August 2026

Das Stiefkind wird berücksichtigt:

- a) rückwirkend ab 1.1.2026
- b) ab 1.9.2026



Erfolgt der Nachweis durch den Arbeitnehmer oder Versorgungsbezieher gegenüber dem Arbeitgeber oder der Zahlstelle innerhalb von sechs Monaten nach Geburt oder nach Eintritt eines vergleichbaren Ereignisses, hat der Arbeitgeber oder die Zahlstelle den Nachweis **rückwirkend** ab Beginn des Monats der Geburt beziehungsweise ab Eintritt des Ereignisses zu berücksichtigen. Ein vergleichbares Ereignis kann zum Beispiel die Aufnahme einer Beschäftigung, der Beginn eines Versorgungsbezuges, der Eintritt eines Stiefkindes in den Haushalt oder ein Kassenwechsel sein.

Als Nachweis in diesem Zusammenhang gilt zum Beispiel die Geburtsurkunde oder die Heiratsurkunde.

Nachweise, die nach Ablauf dieser sechs Monate vorgelegt werden, sind erst ab Beginn des Folgemonats der Vorlage zu berücksichtigen.

Beispiel (Folie 10) Ein Arbeitnehmer ist seit Jahren bei einem Unternehmen beschäftigt. Am 15. Januar 2026 heiratet er seine Freundin, die ein 10-jähriges Kind hat, das im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Stiefkind ist nicht vom DaBPV für den Arbeitnehmer erfasst und wird dem Arbeitgeber deshalb auch nicht im Rahmen des Abonnements zurückgemeldet. Der Arbeitnehmer legt dem Arbeitgeber einen Nachweis für das Stiefkind am

- a) 19. März 2026,
- b) 19. August 2026

vor.

Beurteilung: Das Stiefkind wird

- a) rückwirkend ab dem 1. Januar 2026 berücksichtigt und der Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2026 vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung befreit,
- b) ab dem 1. September 2026 berücksichtigt und der Arbeitnehmer ab diesem Tag vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung befreit.

Vom Datenaustausch zur Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung **nicht** erfasst sind in der betrieblichen Praxis folgende Kinder:

- Stiefkinder, für diese wird keine steuerlich auswertbare Eltern-Kind-Beziehung im Datenbestand beim BZSt ange-

legt. Stiefkinder können somit nicht für die zu meldende Anzahl der Kinder im Datenaustauschverfahren berücksichtigt werden.

- Adoptivkinder, sofern diese melderechtlich oder steuerrechtlich nicht erfasst wurden (Bürger müssen die Adoption eines Kindes nicht bei dem Finanzamt melden). Sofern Adoptivkinder steuerrechtlich erfasst sind, wird das adoptierte Kind im ELStAM-Verfahren des BZSt wie ein leibliches Kind behandelt, sodass eine eindeutige Identifizierung von Adoptivkindern im Rahmen des Datenaustauschverfahrens nicht möglich ist.
- Leibliche Kinder, die bei dem anderen Elternteil leben, wenn dieser mit dem Kind im Einzugsgebiet einer anderen Meldebehörde gemeldet ist (sogenannte „auswärtige Kinder“) und nicht beim Finanzamt gemeldet wurden.
- Kinder, die melderechtlich nicht an das BZSt zu übermitteln sind und steuerrechtlich nicht erfasst wurden (beispielsweise Kinder, die im Ausland leben, sogenannte „Auslandskinder“).
- Von den Steuerpflichtigen für die lohnsteuerliche Berücksichtigung **gesperrte** Kinder.

Darüber hinaus kann das BZSt für Altfälle mit Blick auf die Mitteilung der Elterneigenschaft keine Vollständigkeit der Daten gewährleisten. Dies gilt insbesondere, wenn das jüngste beziehungsweise das einzige Kind des Arbeitnehmers/Versorgungsbeziehers vor 1993 geboren wurde. Die Mitteilung der Elterneigenschaft ist dem BZSt nur möglich, wenn das vor 1993 geborene Kind **nach** Beginn des ELStAM-Verfahrens im Jahr 2011 steuerlich relevant war (also das Kind mit Blick auf den Kinderfreibetrag direkt dem Finanzamt mitgeteilt wurde).

Für die betriebliche Praxis bedeutet dies konkret: Es kann vorkommen, dass das DaBPV keine Elterneigenschaft mitteilt, obwohl diese tatsächlich besteht. Die Problematik der Untererfassung hat ihren Schwerpunkt bei den über 60-jährigen Beschäftigten. Bei Arbeitnehmern/Versorgungsbeziehern sollten in solchen Fallkonstellationen von Arbeitgebern und Zahlstellen die bereits bekannten Elterneigenschaft weiterverwendet oder migriert werden (über das ELStAM-Verfahren). Für Neufälle und bis 60-jährige Beschäftigte ist davon auszugehen, dass in der Regel keine Abweichungen zur Meldung des BZSt auftreten.

Datenaustausch Pflege

Hinweise des Bundeszentralamts für Steuern

- Die **Sperrung der Bereitstellung der ELStAM** hat **keine** Auswirkung auf Übermittlung von Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder im DaBPV.
- Sperren Steuerpflichtige hingegen ihre Kinder für die lohnsteuerliche Berücksichtigung, werden diese **gesperrten Kinder** bei der Datenübermittlung im Rahmen des DaBPV **nicht übermittelt**.
- **Widersprüche** von Steuerpflichtigen gegen die Datenübermittlung im DaBPV sind gesetzlich **nicht** vorgesehen.

Hinweis | Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die vom BZSt zu diesem Verfahren zur Verfügung gestellten FAQ.

11 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Exkurs: Bescheinigung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung im Zusammenhang mit Pflege

AN können bis zu 10 Arbeitstage der Arbeit fernbleiben, wenn erforderlich, um für pflegebedürftigen nahen Angehörigen in akut aufgetretener Pflegesituation bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 PflegeZG).



Bisher:

Nachweis über Dauer und Erforderlichkeit nur mit **ärztlicher** Bescheinigung



Neu ab 2026:

Nachweis über Dauer und Erforderlichkeit **auch** mit Bescheinigung einer Pflegefachperson möglich

12 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Hinweise des Bundeszentralamts für Steuern Folie 11

Das BZSt hat im Juni 2025 klargestellt, dass für die Ermittlung der Anzahl der Kinder und für die Feststellung der Elterneigenschaft auf die steuerlichen Daten zurückgegriffen wird, welche gemäß den §§ 39 und 39e EStG für die Zwecke des Lohnsteuerabzuges gespeichert sind. Hierbei wird insbesondere auf die Eltern-Kind-Beziehungen abgestellt, welche von der zuständigen Meldebehörde übermittelt worden sind, oder auf durch die Finanzämter angelegte Eltern-Kind-Beziehungen.

In diesem Zusammenhang hat das Bundeszentralamt für Steuern insbesondere darauf hingewiesen, dass die Sperrung der Bereitstellung der ELStAM gemäß § 39e Absatz 6 EStG (zum Beispiel nach Umzug des Arbeitnehmers ins Ausland oder Beendigung der Beschäftigung) keine Auswirkung auf die Übermittlung der Elterneigenschaft beziehungsweise der Anzahl der Kinder im Rahmen des DaBPV hat. Sperren Steuerpflichtige hingegen ihre Kinder für die lohnsteuerliche Berücksichtigung, werden diese gesperrten Kinder bei der Datenübermittlung im Rahmen des Datenaustauschverfahrens **nicht** übermittelt.

Widersprüche von Steuerpflichtigen gegen die Datenübermittlung im DaBPV sind gesetzlich nicht vorgesehen und auch nicht möglich.

Hinweis Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang auch die vom BZSt zum DaBPV zur Verfügung gestellten FAQ. Sie finden Sie unter folgendem Link: www.bzst.de

Exkurs: Bescheinigung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung im Zusammenhang mit Pflege Folie 12

Arbeitnehmer haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 PflegeZG). Während dieser Zeit haben Betroffene Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse, sofern kein tariflicher oder arbeitsvertraglicher Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während dieser Zeit besteht (§ 44a Absatz 3 Satz 1 SGB XI).

Dem Arbeitgeber muss die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich vom Arbeitnehmer mitgeteilt werden. Ihm ist derzeit auf Verlangen eine Bescheinigung eines Arztes über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit einer entsprechenden Maßnahme gemäß § 2 Absatz 1 PflegeZG vorzulegen.

Durch das **Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege** sollen gemäß Art. 1 Nr. 31b ab dem 1. Januar 2026 neben Ärzten auch **Pflegefachpersonen** Bescheinigungen über die Pflegebedürftigkeit oder die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die Erforderlichkeit von Maßnahmen zur Vorlage beim Arbeitgeber ausstellen können. § 2 PflegeZG und auch § 44a SGB XI werden dahingehend erweitert.

Durch die gesetzliche Erweiterung erhalten Beschäftigte in einer akut aufgetretenen Pflegesituation mehr Flexibilität, indem sie sich für die vom Arbeitgeber verlangte Bescheinigung an einen Arzt **oder eine Pflegefachperson** wenden können.

Gleichzeitig soll mit dem genannten Änderungsgesetz das Aufgabenfeld von Pflegefachpersonen ausgeweitet und die Befugnisse von Pflegefachpersonen entsprechend ihrer Kompetenzen gestärkt werden, ohne dass hierdurch eine zusätzliche Dokumentation notwendig wird.

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal

Seit 1.1.2025:

Verschiedene Plausibilitätsprüfungen und neue Formulare

- Feld Rechtskreis für Zeiträume ab 1.1.2025 (DEÜV)
- Hinweis auf erneute Initialmeldung über DSBD an BA
- Hinweis auf Abrufbarkeit der zuständigen Krankenkasse im SV-Meldeportal

Seit 1.7.2025:

- 4 Formulare DaBPV (Historienanfrage, Bestandsabfrage, An-/Abmeldung mit Abo)
- Bescheinigung Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag
- Bescheinigung Teilarbeitslosengeld

Ab 1.1.2026:

- Änderungen im Beitragsnachweisverfahren, Rechtskreistrennung fällt weg
- Entsendung in Staaten mit bilateralen SV-Abkommen

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal Aktueller Stand/neue Formulare – Änderungen seit 1. Januar 2025 Folie 13 Die Anpassungen und Erweiterungen im SV-Meldeportal waren wieder sehr umfangreich. Neben diversen Plausibilitätsprüfungen in den einzelnen Formularen wurden auch neue Formulare aufgrund gesetzlicher Regelungen aufgenommen.

Im DEÜV-Meldeverfahren wurde beispielsweise der Hinweis aufgenommen, dass das Feld Rechtskreis für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2025 nicht mehr zu füllen ist. Zum DEÜV-Meldeverfahren gehören auch die Meldungen der Betriebsdaten (DSBD) an die Bundesagentur für Arbeit. Hier wurde ein Hinweis aufgenommen, dass die sogenannte **Initialmeldung** erneut abzugeben ist.

Erfolgt im Rahmen einer Rückmeldung durch die Krankenkasse die Information, dass der Arbeitnehmer nicht Mitglied dieser Krankenkasse ist, wurde der Hinweis aufgenommen, dass über das SV-Meldeportal die **zuständige Krankenkasse** abgerufen werden kann.

Des Weiteren wurden im SV-Meldeportal zum 1. Juli 2025 auch die vier Formulare (Historienanfrage, Bestandsabfrage und An- und Abmeldung mit Abo) zum Verfahren „Datenaustausch Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (**DaBPV**)“ umgesetzt.

Im Bereich „Arbeits-/Nebeneinkommensbescheinigung“ an die Bundesagentur für Arbeit (BA) sind ebenfalls zwei neue Formulartypen eingerichtet worden:

- Bescheinigung Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag und
- Bescheinigung Teilarbeitslosengeld.

Die Bescheinigung „Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag“ dient Bürgern bei Vorliegen der Voraussetzungen dazu, eine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung zu beantragen. Die Bescheinigung wird benötigt, um die Zugangsvoraussetzungen zu prüfen. Sie ist auf Verlangen des (ehemaligen) Arbeitnehmers oder der Bundesagentur für Arbeit vom ehemaligen Arbeitgeber auszustellen.

Die Bescheinigung „Teilarbeitslosengeld“ ist auf Anforderung des Arbeitnehmers beziehungsweise der BA durch den Arbeitgeber des fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses auszustellen. Auch dann, wenn ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis weiter besteht. Zur Prüfung des Anspruchs auf Teilarbeitslosengeld sind Angaben zu der Beschäftigung in den letzten beiden Jahren erforderlich.

Zum **Jahreswechsel 2025/2026** werden im SV-Meldeportal folgende Änderungen und Erweiterungen hinzukommen:

- Erweiterungen und Anpassungen im Datenaustausch EEL (dazu später konkreter),
- Entsendung in andere Abkommensstaaten (Elektronischer Antrag auf Ausstellung einer Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften bei Tätigkeit in einem Vertragsstaat, mit dem die Bundesrepublik Deutschland ein bilaterales Abkommen über soziale Sicherheit mit Regelungen über die anzuwendenden Rechtsvorschriften geschlossen hat),
- Änderungen im Beitragsnachweisverfahren,
- neues Formular zum Datenaustausch für die Sozialkassenverfahren im Baugewerbe nach § 110 Absatz 4 SGB IV.

Elektronischer Datenaustausch

Entsendebescheinigungen aus SV-Abkommensstaaten

Einbeziehung in elektronisches Verfahren – analog A1-Verfahren

Start
1.1.2026

Zuständige Stellen können sein:

Grds. Krankenkasse, die RV-Beiträge einzieht

DVKA (z. B. bei Ausnahmerevereinbarungen)

Deutsche Rentenversicherung

Zuständigkeit im
Einzelfall abhängig
von Abkommens-
regelungen

Ist die RV zuständig, bleibt es bis auf Weiteres bei Anträgen und
Rückmeldungen auf Vordrucken!

Entsendebescheinigungen für SV-Abkommensstaaten

Folie 14 Die Entsendebescheinigung A1 wird schon seit längerem nur noch digital beantragt und auch die Rückmeldung erfolgt auf diesem Weg. Neben den EU-Staaten sind auch Entsendungen in die EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie in die Schweiz und nach Großbritannien einbezogen. Eigentlich sollte schon seit 2024 auch die Entsendebescheinigung für sogenannte Abkommensländer, also Staaten, mit denen die Bundesrepublik Deutschland bilaterale Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, in den elektronischen Datenaustausch einbezogen werden. Das wurde aber zunächst auf 2025 und schließlich auf 2026 verschoben. Ab Januar 2026 erfolgt nun die praktische Umsetzung. Allerdings mit einer kleinen Ausnahme: Sofern die Rentenversicherung für die Ausstellung der Bescheinigung zuständig ist, werden die Anträge weiterhin auf Vordrucken gestellt und auch die Rückmeldung erfolgt postalisch. Die benötigten Vordrucke werden dann als Downloads nicht mehr wie bisher auf den Seiten der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland – DVKA, sondern bei der Deutschen Rentenversicherung zu finden sein.

Zuständig für die Anträge ist grundsätzlich die gesetzliche Krankenkasse, an die der Arbeitgeber die Rentenversicherungsbeiträge abführt. Werden keine Rentenversicherungsbeiträge abgeführt oder benötigt ein selbstständig Tätiger eine Bescheinigung, so geht der Antrag entweder an die DVKA oder an die Deutsche Rentenversicherung Bund. Das ist abhängig von den Regelungen im jeweiligen Abkommen. Für Anträge auf Ausnahmevereinbarungen ist ausschließlich die DVKA zuständig.

Die Rückmeldung erfolgt ebenfalls elektronisch, in der Regel mit Übermittlung der im jeweiligen Abkommen vereinbarten Bescheinigung. Es gibt allerdings Ausnahmen von der Regel: Bei einer Ausnahmevereinbarung aufgrund der Abkommen mit Chile, China, Japan und Quebec schließt die DVKA zwar die Vereinbarung ab, die Bescheinigung wird aber von der Krankenkasse ausgestellt, an die die Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden, andernfalls ist die Rentenversicherung für die Ausstellung der Bescheinigung zuständig.

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
- Bei Nutzung: **Abonnementmodell** für regelmäßige Bescheinigungen (monatliche, quartalsweise oder halbjährliche Ausstellung) wird selten in Anspruch genommen.

Elektronischer Datenaustausch

Unbedenklichkeitsbescheinigung – Ausstellung/Ablehnung

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

Verbesserung
der Prozess-
Transparenz

Neu ab 1.7.2026:

Rückmeldekennzeichen	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, welche das Zusatzmodul 37 – elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren UB (Unbedenklichkeitsbescheinigung) – umgesetzt hat.

Folie 15 Die Krankenkassen haben festgestellt, dass das elektronische Antragsverfahren von den Arbeitgebern und deren Bevollmächtigten gegenwärtig nur unzureichend angenommen und genutzt wird. Die überwiegende Anzahl der Anträge auf Ausstellung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung wird weiterhin 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.

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 16 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. Ab 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 (zum Beispiel eines beauftragten Steuerberaters) fehlt. Für den Vollmachtsnachweis wird ein Datenfeld zur Übermittlung eines entsprechenden PDF-Dokuments zur Verfügung gestellt.

Bezüglich einer möglichen Ablehnung werden 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.

Elektronischer Datenaustausch

Neuerungen im Datenaustausch EEL

Aufnahme der Übermittlungsmöglichkeit von bisher ausgeschlossenen Meldungen im Zusammenhang mit

- AU oder Schutzfrist am ersten Tag der Beschäftigung (nur möglich über **SV-Meldeportal**)
- Mutterschaftsgeld bei geringfügig Beschäftigten mit gesetzlicher Versicherung

Rechtskreistrennung:

- Für Leistungsfälle, in denen noch Zeiträume vor 2025 zu bescheinigen sind, muss der entsprechende Rechtskreis wegen möglicher **Verjährungsfristen** noch gemeldet werden.
- Ansonsten **Wegfall** der Notwendigkeit der **Rechtskreistrennung** für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1.1.2026:
 - Bis 31.12.2025:
Bei „ABGABEGRUND“ „11“, „12“ oder „31“ ist die Grundstellung unzulässig.
 - Ab 1.1.2026:
Zulässig ist nur der Wert „W“, „O“ oder Grundstellung.

Neuerungen im Datenaustausch EEL

Die **Neuerungen** im Überblick: **Folie 17** Aufnahme bislang ausgeschlossener Meldungen:

- Übermittlungen von Entgeltbescheinigungen bei Arbeitsunfähigkeit (AU) oder zu Beginn einer Schutzfrist am ersten Arbeitstag. Diese Bescheinigungen können künftig vom Arbeitgeber im digitalen Verfahren an die Sozialleistungsträger übermittelt werden. Da in einem Entgeltabrechnungssystem aber noch keine abgerechneten Entgeltdaten vorhanden sind, können solche Meldungen allerdings nur auf manuellem Weg über eine Ausfüllhilfe oder das **SV-Meldeportal** erfolgen.

Technische Anpassungen Darüber hinaus wurden folgende Anpassungen durchgeführt:

- Erforderliche Anpassungen aufgrund Änderungen bei Fehlgeburten **im Mutterschutzrecht**,
- Notwendigkeit der **Rechtskreistrennung** für Entgeltabrechnungszeiträume ab 2026 entfällt (dazu später mehr),
- Abgabe einer Bescheinigung zur Berechnung von Mutterschaftsgeld bei gesetzlich versicherten geringfügig Beschäftigten,
- Stornierungsverfahren: Einführung des neuen Meldegrunds „88“ (**Stornierung**) und ein dazugehöriger Stornodatenbaustein,
- Ergänzung, da § 45 Absatz 1a SGB V einen neuen Anspruch auf Freistellung bei stationärer Mitaufnahme vorsieht,
- Neuer Rückmeldegrund „67“: **Unbekannte Person/unzuständige Krankenkasse**,
- Einführung einer neuen Datensatz-ID in Form einer **UUID**; Einführung einer Referenz-ID für Rückmeldungen sowie einer Datensatz-ID-Ursprungsmeldung bei Stornierungen.

Soweit erklärungsbedürftig, gehen wir auf diese Neuerungen nachfolgend näher ein.

Rechtskreistrennung Ab dem 1. Januar 2026 entfällt die Angabe des Rechtskreises in der vom Arbeitgeber abzugebenden Bescheinigung (= Datensatz) im Rahmen des DTA EEL mit den Meldegründen

11 = Entgeltbescheinigung RV bei Übergangsgeld Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

12 = Entgeltbescheinigung RV bei Übergangsgeld Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

31 = Entgeltbescheinigung BA-Übergangsgeld

Der Rechtskreis ist nur für zu bescheinigende Entgeltabrechnungszeiträume bis Dezember 2024 anzugeben.

Da eine Anpassung der Prüfungskriterien im Datensatz zum 1. Januar 2025 nicht mehr möglich war, ist das Feld Rechtskreis derzeit nach wie vor, also über den 31. Dezember 2024 hinaus, noch befüllbar.

Für Leistungsfälle seit dem 1. Januar 2025 ist zukünftig nur noch die Grundstellung zulässig.

Für den Zeitraum ab 1. Januar 2029 könnte dann auf die Rechtskreisfelder im Datenbaustein DBLT vollständig verzichtet werden.

Hinweis zum endgültigen Entfall ab 2029 Da Leistungsansprüche der Versicherten erst vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind, verjähren, muss die Angabe des Rechtskreises im Rahmen des DTA EEL für Fälle bis einschließlich 31. Dezember 2024 auch über den 1. Januar 2025 hinaus möglich sein. Nach dem 31. Dezember 2028 dürften die letzten Ansprüche verjährt sein.

Elektronischer Datenaustausch

Neuerungen im Datenaustausch EEL

Neuer Meldegrund „88 – Stornierung“

zu übermitteln mit:

- Datenbaustein Stornierungsdaten (**DBSD**),
- Datensatz-ID Ursprungsmeldung und
- Aktenzeichen-Verursacher (der Ursprungsmeldung).

Neuer Meldegrund „62“ – proaktive **Mitteilung des Leistungsträgers** über das **Ende der Entgeltersatzleistung**.

Möglichkeit, mit Meldegrund „42“ Ende aktiv abzurufen, bleibt erhalten.

Hinweis | Arbeitgeber können ggf. auf diese Weise auf den Abruf von eAU-Daten verzichten.

Stornierungen Folie 18 oben Die Mitteilungen des Arbeitgebers beziehungsweise der Sozialversicherungsträger (SV-Träger) sind zu stornieren, wenn sie

- nicht abzugeben waren,
- an einen unzuständigen Arbeitgeber oder SV-Träger ergangen sind oder
- unzutreffende Angaben enthielten.

Die Stornierung von Datensätzen hat unverzüglich zu dem Zeitpunkt zu erfolgen, zu welchem die Datensätze als fehlerhaft erkannt werden.

Grundsätzlich gilt: Stornierungen und Neumeldungen sind immer dann auszuführen, wenn die Krankenkasse dem Arbeitgeber den Meldegrund „66 – falscher Abgabegrund“ übermittelt hat.

Ändern sich Entgeltdaten nachträglich, die zum Zeitpunkt der Übermittlung der Mitteilung als zutreffende Angaben zu werten waren (zum Beispiel rückwirkende Tarifierhöhungen), so dürfen diese Änderungen grundsätzlich nicht automatisiert zu einer Stornierung und Neuabgabe der Mitteilung führen.

Mitteilungen sind nur im Rahmen der Verjährungsfristen gemäß § 45 SGB I zu stornieren. Ist die Verjährungsfrist von vier Jahren gemäß § 45 SGB I überschritten, ist ebenfalls **keine** Stornierung und Neumeldung mehr abzugeben.

Hat der Arbeitnehmer keine Entgeltersatzleistung in Anspruch genommen, ist die abgegebene Meldung ebenfalls **nicht** zu stornieren.

Bei einer Stornierung einer bereits abgesetzten Meldung ist ab 1. Januar 2026 der Datensatz Leistungswesen (DSLW) mit dem **neuen Abgabegrund „88“** und dem „Datenbaustein Stornierungsdaten“ zu übermitteln.

Folie 18 unten Eine weitere Neuerung ist, dass ab dem 1. Januar 2026 regelmäßig eine **Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung (EEL)** erfolgt. Die Übermittlung läuft unabhängig vom Leistungsträger (auch für Kranken-, Kinderkranken-, Mutterschaftsgeld etc.). Die Möglichkeit, das Ende der EEL aktiv abzurufen (**Meldegrund „42“**), falls zum Beispiel keine Antwort vom Leistungsträger kommt, kein Leistungsanspruch oder fehlende Mitwirkung vorliegt, bleibt erhalten.

Mit der proaktiven Mitteilung durch den Leistungsträger über das Ende einer Entgeltersatzleistung mit dem **Meldegrund „62“** (Ende der Entgeltersatzleistung), insbesondere bei Krankengeld, kann der Arbeitgeber auf den Abruf von eAU-Daten verzichten.

Elektronischer Datenaustausch

Neuerungen im Datenaustausch EEL

Neue Rückmeldung „67 – Unbekannte Person/unkompetente Krankenkasse“

- Person der Krankenkasse nicht bekannt
- Keine Mitgliedschaft für Leistungszeitraum feststellbar, weil
 - Krankenkassenwechsel GKV/PKV
 - Verzug ins Ausland
- Nach **abschließender Prüfung des Versicherungsfalles** erfolgt Rückmeldung an AG mit „67 –Unbekannte Person/unkompetente Krankenkasse“

Hinweis | Bei Umsetzung des Zusatzmoduls „Abruf Krankenkasse“ im genutzten EAP kann ggf. neue Krankenkasse direkt ermittelt werden.

19 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Elektronischer Datenaustausch

Neuerungen im Datenaustausch EEL

Unterscheidung erforderlich



Hinweis | Oft zusammenhängend, weil nach stationärem Aufenthalt häusliche Betreuung erforderlich.

20 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person Folie 19

Die neue Rückmeldung „67 – Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person“ ist von einem SV-Träger nur dann an den Arbeitgeber zurückzumelden, wenn dem SV-Träger diese Person nicht bekannt ist. Zusätzlich meldet die Krankenkasse diesen Abgabegrund auch zurück, wenn bei der Krankenkasse für den Leistungszeitraum keine Mitgliedschaft oder Versicherung bestand beziehungsweise besteht und bereits eine Information über den Krankenkassenwechsel oder über eine Beendigung wegen einer privaten Versicherung beziehungsweise wegen des Verzugs ins Ausland vorliegt.

Hat die Krankenkasse keine dieser genannten Informationen, erfolgt die Rückmeldung erst nach abschließender Prüfung des Versicherungsfalles.

Folie 20 Auch für das Jahr 2026 werden Arbeitnehmern für die häusliche Betreuung pro Kind 15 Arbeitstage pro Jahr zur Verfügung stehen. Das ergibt sich aus dem **Gesetz zur Befugnisenerweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege** (Artikel 3 Nr. 10b).

Hinweis Benötigen Sie Unterstützung bei der Berechnung von Krankengeld oder im Hinblick auf den Datenaustausch EEL, wenden Sie sich gerne an unsere Fachabteilung. Die hilft Ihnen gern weiter.

Aktivrentengesetz

Hintergrund | Längere Lebensarbeitszeit von Fachkräften (über Regelaltersgrenze hinaus) und attraktiverer Übergang in die Rente durch Freibetrag

Für wen gilt er?

- Personen, die die Regelaltersgrenze (ab Jahrgang 1964 gilt Altersgrenze von 67 Jahren) erreicht haben **und**
- Der Arbeitgeber zahlt RV-Beiträge.

Höhe des Freibetrages

- bis max. **2.000 EUR/Monat** steuerfrei
- gilt für **alle** Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit

Aktivrentengesetz

Beispiel

- AN hat gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht und AG zahlt RV-Beiträge.
- Teilzeitbeschäftigung für 1.800 EUR/Monat

- Voraussetzungen für Steuerfreiheit der Aktivrente erfüllt
- **AN:** 1.800 EUR/mtl. steuerfrei; Grundfreibetrag bleibt unberührt! Keine RV-/ALV-Beiträge
- **AG:** keine Abführung der LSt, aber Aufzeichnung im Lohnkonto notwendig; RV-/ALV-Beiträge

Achtung | Bei einem Gehalt von 3.000 EUR wären trotzdem nur 2.000 EUR/mtl. steuerfrei.



Aktivrentengesetz

Ein entscheidender Grund für den Fachkräftemangel ist, dass jetzt und in den kommenden Jahren die geburtenstarken Jahrgänge der sogenannten Baby-Boomer in die Rente gehen. Damit verlieren die Unternehmen viele Fachkräfte und langjährig erworbenes Wissen. Diese Mitarbeiter sind nicht so ohne Weiteres zu ersetzen. Deshalb sieht eine neue Regelung im Arbeitsmarktstärkungsgesetz vor, dass die Weiterarbeit über das Rentenalter hinaus möglichst attraktiver gemacht wird.

Die bereits im Koalitionsvertrag geplante Einführung einer sogenannte Aktivrente durch Steuerfreistellung eines Betrags von 2.000 Euro monatlich zusätzlich zum steuerlichen Grundfreibetrag wurde nun im Gesetzentwurf in **§ 3 Nr. 21 EStG-E** aufgenommen.

Folie 21 Begünstigt sollen Arbeitnehmer nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze sein. Durch die Aktivrente werden ausschließlich Einnahmen nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 EStG begünstigt. Betroffen sind insofern ausschließlich laufende und einmalige Einnahmen aus **nicht selbstständiger** Arbeit. Es besteht kein Anspruch für Selbstständige.

Hinweis Die Tabelle über die Regelaltersgrenzen finden Sie **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2037846.

Der Höhe nach werden Einnahmen bis zu einer Höhe von 2.000 Euro monatlich steuerlich freigestellt. Das entspricht einem Jahresbetrag von 24.000 Euro.

Es ist weiterhin Voraussetzung, dass der Arbeitgeber für die erbrachte Leistung des Aktivrentners Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat, was geringfügige Beschäftigungen und aktive Beamte ausschließt.

Die Aktivrente ist also nicht beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Beispiel (Folie 22) Ein Arbeitnehmer hat seine gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht und bezieht gesetzliche Altersrente. Er möchte weiterhin arbeiten und nimmt bei seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Teilzeitstelle auf. Dafür erhält er monatlich 1.800 Euro.

Beurteilung: Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Aktivrente sind erfüllt. Der Mann erhält als Arbeitnehmer 1.800 Euro im Monat. Dabei handelt es sich um Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit im Sinne von § 19 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 EStG. Sie sind steuerfrei. Sein Grundfreibetrag bleibt davon unberührt. Sein Arbeitgeber muss für diesen Betrag keine Lohnsteuer abführen. Allerdings muss er das Einkommen im Lohnkonto aufzeichnen. Es besteht KV- und PV-Pflicht. Der Arbeitgeber zahlt RV- und ALV-Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung.

Hinweis Bei einem Gehalt von 3.000 Euro wären trotzdem nur 2.000 Euro steuerfrei. Der maximale Steuerfreibetrag von 24.000 Euro ist nicht auf eine geringere Anzahl Beschäftigungsmonate verteilbar.

Mindestlohnerhöhung und Auswirkungen Mindestlohn und Geringfügigkeitsgrenze 2026

- Gesetzlicher **Mindestlohn**
Brutto je Zeiteinheit, gemäß Vorschlag
der Mindestlohnkommission
12,82 EUR → **13,90 EUR**
- Dynamische **Geringfügigkeitsgrenze**
Mindestlohn x 130 Stunden : 3 Monate
aufgerundet auf volle Euro
556,00 EUR → **603,00 EUR**
- Beschäftigten im **Übergangsbereich**
von **603,01** bis 2.000,00 EUR



23 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Mindestlohnerhöhung und Auswirkungen Beispiel

Beschäftigter in Teilzeit,
vereinbartes Entgelt pro Monat: 600 EUR

- 2025: Entgelt 600 EUR => SV-Pflicht
- 2026: unterhalb Geringfügigkeitsgrenze (603 EUR)
=> KV-, PV- und ALV-frei, RV-Pflicht oder
=> Erhöhung des Entgelts



24 | Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Mindestloohnerhöhung und Auswirkungen

Ende Juni 2025 hat die Mindestlohnkommission 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 vorgeschlagen.

Dieser Vorschlag wird per Rechtsverordnung der Bundesregierung (Fünfte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (MiLoV5)) verbindlich gemacht und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Der genaue Zeitpunkt steht noch nicht fest.

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 Beschäftigten nach § 8 Absatz 1a SGB IV eine dynamische Geringfügigkeitsgrenze eingeführt.

Die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze erfolgt im Zusammenhang mit jeder Änderung des gesetzlichen Mindestlohns. Erhöht sich der gesetzliche Mindestlohn, steigt auch die Geringfügigkeitsgrenze. Die dynamische Geringfügigkeitsgrenze soll dauerhaft einen Minijob zu Mindestlohnbedingungen im Umfang von 10 Wochenstunden ermöglichen.

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.

Minijobs – Änderungen zum Jahreswechsel Folie 23 Ab dem 1. Januar 2026 ergibt sich dann – bei Genehmigung und Umsetzung durch die Bundesregierung – auf Basis der Berechnungsformel folgende Geringfügigkeitsgrenze: $13,90 \text{ Euro} \times 130 : 3 = 602,33 \text{ Euro}$. Das entspricht nach Aufrundung einer Geringfügigkeitsgrenze von **603,00 Euro**.

Für Personengruppen, die von der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 603,00 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 31. Dezember 2025 enden.

Praxistipp Arbeitgeber sollten derartige 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 (Folie 24) Ein Minijobber übt eine Beschäftigung als Servicekraft in der Gastronomie aus. Er arbeitet für 600 Euro pro Monat und ist 40 Stunden beschäftigt (Geringfügigkeitsgrenze 2025: 556 Euro). Er ist in der Beschäftigung sozialversicherungspflichtig.

Beurteilung: Zum 1. Januar 2026 erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze auf 603,00 Euro. Der Verdienst des Minijobbers fällt bei gleichbleibenden Konditionen unter die Geringfügigkeitsgrenze. Die Beschäftigung ist ab dem 1. Januar 2026 als geringfügig entlohnte Beschäftigung zu bewerten. Ein Fortbestehen der Sozialversicherungspflicht ist nur möglich, wenn eine Entgelterhöhung vereinbart wird.

Ausblick 2027 Zum 1. Januar 2027 steigt der gesetzliche Mindestlohn voraussichtlich auf 14,60 Euro. Das hat einen weiteren Anstieg der Geringfügigkeitsgrenze zur Folge.

Ab dem 1. Januar 2027 ergibt sich auf Basis der Berechnungsformel dann folgende Geringfügigkeitsgrenze: $14,60 \text{ Euro} \times 130 : 3 = 632,67 \text{ Euro}$. Das entspricht aufgerundet einer Geringfügigkeitsgrenze von 633,00 Euro.

Notizen

Minijob und Familienversicherung Die neue Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 603,00 Euro ab 1. Januar 2026 gilt für geringfügig entlohnt Beschäftigte auch für die beitragsfreie Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung. Bis zu einem Verdienst von 603,00 Euro im Minijob ist ab Januar 2026 eine beitragsfreie Familienversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse möglich.

Anpassung der Hinzuverdienstgrenze beim BAföG Mit dem BAföG fördert der Staat die erste Ausbildung an berufsbildenden Schulen, Kollegs, Akademien und Hochschulen. Seit der BAföG-Novelle 2019 kann auch ein Studium an einer privaten Berufsakademie gefördert werden.

Neben dem BAföG-Bezug ist ein Hinzuverdienst möglich, ohne dass sich dieser auf die BAföG-Höhe auswirkt. Seit dem Wintersemester 2024/2025 (Studierende) beziehungsweise Schuljahresbeginn 2024 (Schüler) dürfen BAföG-Empfänger nach dem 29. BAföG-Änderungsgesetz bis zur Minijobgrenze (also 2026: 603,00 Euro) hinzuverdienen, ohne dass sich an der Höhe der Förderung etwas ändert. Änderungen der Geringfügigkeitsgrenze ziehen also automatisch eine Dynamisierung der Hinzuverdienstgrenze beim BAföG nach sich.

Weiterführende Informationen Eine wichtige Hilfe für Minijob-Arbeitgeber sind die sogenannten Geringfügigkeits-Richtlinien. Darin finden sie zusammengefasst alle Informationen über das Versicherungs-, Beitrags- und Melde-recht bei Minijobs. Am 14. Dezember 2023 wurden die letzten Geringfügigkeits-Richtlinien veröffentlicht.

Auswirkungen auf den Übergangsbereich Zum 1. Januar 2026 steigt durch die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze auch die Untergrenze des Übergangsbereichs von 556,01 auf 603,01 Euro an. Die Obergrenze des Übergangsbereichs beträgt weiterhin unverändert 2.000,00 Euro.

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Verdienst 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.

Hinweis Nutzen Sie gern unseren Midijobrechner unter firmenkunde.tk.de, Suchnummer 2037942.

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

Mindestausbildungsvergütung

Ausbildungs- beginn	1. Ausbildungs- jahr	2. Ausbildungs- jahr	3. Ausbildungs- jahr	4. Ausbildungs- jahr
2025	682 EUR	805 EUR	921 EUR	955 EUR
2026	724 EUR	854 EUR	977 EUR	1.014 EUR

- Jährliche Anpassung
- Mindestlohn gilt **nicht** für Auszubildende -> Mindestausbildungsvergütung (BBiG)
- Abweichung nach unten nur bei Tarifvertrag
- Übergangsbereich gilt **nicht** für Auszubildende
(Achtung: Koalitionsvertrag, Rz. 2380, ev. Einbeziehung von Auszubildenden)

Mindestausbildungsvergütung Seit dem 1. Januar 2020 gibt es für alle Auszubildenden, deren Ausbildungsbetriebe keiner Tarifbindung unterliegen, eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung (MiAV, § 17 Berufsbildungsgesetz).

Die Regelung sieht vor, dass die Höhe der gesetzlichen Mindestvergütung jeweils im November des Vorjahres vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben und jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst wird.

Die „Bekanntmachung zur Fortschreibung der Höhe der Mindestvergütung für Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz (2026)“ wurde am 10. Oktober 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Danach beträgt die Höhe der monatlichen Mindestvergütung, wenn die Berufsausbildung im Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2026 begonnen wird,

Folie 25

- im ersten Jahr einer Berufsausbildung 724,00 Euro (aktuell noch 682,00 Euro),
- im zweiten Jahr einer Berufsausbildung 854,00 Euro (aktuell noch 805,00 Euro),
- im dritten Jahr einer Berufsausbildung 977,00 Euro (aktuell noch 921,00 Euro) und
- im vierten Jahr einer Berufsausbildung 1.014,00 Euro (aktuell noch 955,00 Euro).

Ist der Ausbildungsbetrieb tarifgebunden, ist mindestens die im Tarifvertrag vereinbarte Vergütung zu zahlen. Wenn der Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vorsieht, richten sich tarifgebundene Ausbildungsbetriebe dennoch nach den tarifvertraglichen Regelungen. Für nicht tarifgebundene Betriebe gilt zusätzlich zur Mindestausbildungsvergütung, dass die Vergütung die für ihre Branche und Region geltenden tariflichen Sätze um maximal 20 Prozent unterschreiten darf.

SGB VI-Anpassungsgesetz

Kurzfristigkeit bei Beschäftigungen in der Landwirtschaft

Grundsatz: 3 Monate/70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres

Neu: 15 Wochen/90 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres

- Vom **1.1.2026** an für landwirtschaftliche Betriebe gem. Abschnitt A/ Abteilung 01 Klassifizierung der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025).
- Bei **Mischbetrieben** entscheidet der wirtschaftliche Schwerpunkt.
- **Ziel:** Höherer Selbstversorgungsgrad mit Landwirtschaftsprodukten.

Hinweis | In beiden Konstellationen darf keine Berufsmäßigkeit vorliegen. Ob und wie eine Zusammenrechnung zu erfolgen hat, ist noch ungeklärt.

SGB VI-Anpassungsgesetz

Weitere Änderungen – Teil I

RV-Pflicht Minijobs:

Befreiung kann auf Antrag beim Arbeitgeber – voraussichtlich ab 1.7.2026 – **einmalig rückgängig** gemacht werden:

- nur einheitlich,
- nur mit Wirkung für die Zukunft,
- kein ständiges Wechseln.

RV-Freiheit Altersvollrentner nach Erreichen Regelaltersgrenze:

Verzichtserklärung kann entweder schriftlich oder zukünftig auch in **elektronischer Form** (z. B. per E-Mail) erfolgen.

Hintergrund: Arbeitgeber kann Erklärung dann elektronisch in Entgeltunterlagen vorhalten.

Korrektur Meldungen durch Einzugsstellen:

- Bei Information an und Zustimmung durch die Beschäftigten (jeweils in Textform).
- Dokumentation von Korrektur/Zustimmung sowie Kennzeichnung vor Weiterleitung.
- Kopie der geänderten Meldung an Arbeitgeber.

SGB VI-Anpassungsgesetz

Das Bundeskabinett hat am 3. September 2025 das „Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG)“ beschlossen; es ist im Bundesrat nicht zustimmungspflichtig. Mit dem Vorhaben sollen die berufliche Teilhabe verbessert und weitere Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass mehr Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen in Fachkrafttätigkeiten kommen. Des Weiteren werden Maßnahmen umgesetzt, die zur digitalen Transformation, zur Rechtsvereinfachung und zum Bürokratieabbau beitragen sollen. Dazu gehört beispielsweise, dass die rechtsichere Entwicklung von KI-Modellen und KI-Systemen mit Sozialdaten ermöglicht wird.

Kurzfristigkeit bei Beschäftigungen in der Landwirtschaft

Nach dem SGB VI-Anpassungsgesetz werden unter anderem die Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung um einen Sondertatbestand für landwirtschaftliche Betriebe erweitert. Bereits im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode steht unter der Überschrift „Obst-, Gemüse- und Weinbau“ geschrieben (Rz. 1256 ff.): „Zum Einsatz von Saisonarbeitskräften passen wir die Regelung zur kurzfristigen Beschäftigung auf 90 Tage an.“ Gesetzestechnisch wird zu diesem Zweck § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV durch folgenden Halbsatz erweitert: „bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb gilt eine zeitliche Grenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen.“ Der für das Inkrafttreten vorgesehene Zeitpunkt ist der 1. Januar 2026.

Folie 26 Das zentrale Ziel des SGB VI-Anpassungsgesetzes ist die Erhöhung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung in landwirtschaftlichen Betrieben. Konkret wird die bislang geltende Grenze von 70 Arbeitstagen beziehungsweise drei Monaten auf 90 Arbeitstage oder 15 Wochen (das entspricht rechnerisch bei einer Sechs-Tage-Woche 90 Arbeitstagen) pro Kalenderjahr angehoben. Diese Regelung gilt dann für landwirtschaftliche Betriebe, wie sie in Abschnitt A, Abteilung 01 der Klassifikation der Wirtschaftszweige definiert sind. Damit ist beispielsweise auch die Tierhaltung eingeschlossen, nicht aber die Forstwirtschaft oder Fischereibetriebe. Baumschulen sowie der Anbau von Zimmer-, Beet- und Balkonpflanzen (Abteilung 01.3) wären nach dieser Abgrenzungsdefinition durch die Neuregelung begünstigt.

Der Schwerpunkt liegt auf Flexibilität im Obst-, Gemüse- und Weinbau. Damit können Saisonkräfte länger sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Dies ist nicht zuletzt eine Reaktion auf den steigenden Fachkräftebedarf und soll eine spürbare Entlastung für die Branche darstellen.

Die Regelung zielt nur auf den landwirtschaftlichen Betrieb ab, sie gilt zum Beispiel **nicht** auch für einen daneben bestehenden Beherbergungsbetrieb des gleichen Unternehmens. Bei Mischbetrieben kommt es auf den Schwerpunkt der Wertschöpfung an. Wenn der Schwerpunkt eines Betriebes zum Beispiel im Anbau von Pflanzen liegt, sind Nebengebiete wie Verarbeitung und Vermarktung unschädlich und es handelt sich dennoch um einen landwirtschaftlichen Betrieb.

Auch bei den Beschäftigten in der Landwirtschaft gilt hinsichtlich der Beurteilung der Kurzfristigkeit, dass diese **nicht** berufsmäßig tätig sein dürfen. Andernfalls tritt Versicherungspflicht ein.

Hinweis Weitere Fragen und Probleme, beispielsweise die nach der Zusammenrechnung von allgemeinen und landwirtschaftlichen Aushilfsjobs im selben Kalenderjahr, werden die SV-Spitzenorganisationen voraussichtlich mit überarbeiteten Geringfügigkeits-Richtlinien zu beantworten helfen.

Weitere Änderungen

Rentenversicherungspflicht von Minijobs Folie 27 Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2012 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen, sind versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI können sie sich jedoch auf Antrag davon befreien lassen. Eine einmal erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht soll zukünftig auf Antrag des Beschäftigten beim Arbeitgeber einmalig rückgängig gemacht werden können – nur einheitlich, nur mit Wirkung für die Zukunft, ohne ständiges Wechseln (§ 6 Abs. 6 SGB VI-E). Der bisher gültige Grundsatz, dass ein Befreiungsantrag für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist, gilt insoweit nicht mehr. Das Inkrafttreten soll am ersten Tag des siebten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats erfolgen, voraussichtlich also am 1. Juli 2026.

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat der Antragstellung des Beschäftigten bei seinem Arbeitgeber folgt. Die Befreiung gilt als aufgehoben, wenn die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers dem Antrag des Beschäftigten auf Aufhebung widerspricht.

Um das Verfahren für die Betroffenen und die Verwaltung möglichst einfach und unbürokratisch zu gestalten, erfolgt die Aufhebung ebenso wie die zuvor erfolgte Befreiung ohne Erteilung eines förmlichen Bescheides, sofern die Voraussetzungen für die Aufhebung vorliegen. Kurz gesagt: alle vom

SGB VI-Anpassungsgesetz

Weitere Änderungen – Teil II

Abfrage Versicherungsnummer (VSNR):

Es kommt unverändert häufig zu Abweichungen (270.000 pro Jahr), die Korrekturaufwand verursachen – daher Abfrage bei DSRV bei jeder Neuanlage ab 1.1.2026, sofern noch keine VSNR programmseitig vorliegt (Ausnahme: Sofortmeldungen).

UV-BEA (Unfallversicherungs-Bescheinigungen elektronisch annehmen):

Derzeit ist der elektronische Weg hier noch optional.

Ab dem 1.1.2029 ist UV-BEA **obligatorisch** anzuwenden und das bisherige Papierverfahren komplett zu ersetzen.

Gesonderte Meldung (rvBEA):

Zustimmungserfordernis bei Rentenantrag entfällt ab 2027, denn Korrektur Hochrechnung (letzte 3 Monate) erfolgt künftig nur noch zum Vorteil/bei höherer Rente; d. h. Anforderung beim Arbeitgeber künftig ausschließlich durch den RV-Träger.

Befreiungsantrag bekannten Regelungen finden analog Anwendung. Der Arbeitgeber hat den Aufhebungsantrag des geringfügig Beschäftigten – entsprechend der Vorgehensweise beim Befreiungsantrag selbst – in elektronischer Form zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (§ 8 Abs. 2 Nr. 4a und 4b BVV-E)

Rentenversicherungsfreiheit nach Erreichen der Regelaltersgrenze Nach Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wurde, besteht bei Altersvollrentenbezug Rentenversicherungsfreiheit. Jedoch kann ein Verzicht mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und ist dann für die Dauer der Beschäftigung bindend. Dazu müssen die Beschäftigten mittels schriftlicher oder neuerdings auch nur elektronischer Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten (§ 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI-E). Nach der Gesetzesbegründung dient die Änderung (Inkrafttreten: am Tag nach der Verkündung des SGB VI-Anpassungsgesetzes) dem Zweck, die betreffenden Verzichtserklärungen ohne Zusatzaufwand für den Arbeitgeber elektronisch in den Entgeltunterlagen vorhalten zu können.

Korrekturen von Meldungen durch die Einzugsstellen Erforderliche Korrekturen im Meldebestand erfolgen trotz mehrfacher Aufforderung in über 70.000 Fällen pro Jahr (Schätzung GKV-Spitzenverband aus dem Jahr 2019) seitens der Arbeitgeber nicht. Sie sollen daher künftig wieder – wie schon früher einmal zu Zeiten des sogenannten Bestandsdatenabgleichs – durch die Einzugsstellen selbst vorgenommen werden können (§ 15 DEÜV-E, Inkrafttreten: am Tag nach der Verkündung des SGB VI-Anpassungsgesetzes).

Abfrage der Versicherungsnummer Folie 28 Erfolgt eine Neuanlage von Arbeitnehmern in systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen muss die Versicherungsnummer (VSNR) vom 1. Januar 2026 an elektronisch abgefragt werden, sofern sie nicht „programmseitig vorliegt“. Dass die VSNR bereits hinterlegt ist, kann zum Beispiel aufgrund einer früheren Beschäftigung bei dem Arbeitgeber der Fall sein.

Der Abruf muss also stets vor der DEÜV-Anmeldung wegen Beschäftigungsbeginn („10“) erfolgen, bisher wurde diese Vorgehensweise laut Pflichtenheft der ITSg nur empfohlen. Die manuelle Softwareerfassung der VSNR entfällt damit und mit ihr eine Fehlerquelle. Stornierungen von Versicherungsnummernabfragen sind im Übrigen nicht vorgesehen.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass diese Neuregelung nicht für die Abgabe von Sofortmeldungen gilt. Als Begründung wird angeführt, dass dieses zeitkritische Verfahren nicht verzögert werden soll.

UV-BEA (Unfallversicherungs-Bescheinigungen elektronisch annehmen) Nachdem die technischen Voraussetzungen für die elektronische Annahme und Weiterleitung von Bescheinigungen für den Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung gegeben waren, ist mit dem Sechsten SGB IV-Änderungsgesetz vom 20. Dezember 2022 (BGBl. I 2022, Seite 2500) auch praktisch der elektronische Weg für Auskünfte der Arbeitgeber über Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung geschaffen worden. Das entsprechende Verfahren UV-BEA wird nun mit dem Verfahren der Rentenversicherung (rvBEA) in enger Zusammenarbeit von gesetzlicher Rentenversicherung und Deutscher Gesetzlicher Unfallversicherung (DGUV) in die Praxis umgesetzt. Derzeit ist der elektronische Weg noch optional. Ab dem 1. Januar 2029 ist das Verfahren dann obligatorisch anzuwenden und das bisherige Papierverfahren komplett zu ersetzen (§ 108 Abs. 3 Satz 1 SGB IV-E).

Gesonderte Meldung bei Rentenantrag (rvBEA) Nach der gegenwärtigen Regelung (§ 194 SGB VI) können Versicherte bei einem Antrag auf Altersrente verlangen, dass der Arbeitgeber die beitragspflichtige Einnahme für bereits abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn gesondert meldet. Erfolgt die Gesonderte Meldung, rechnen die RV-Träger die beitragspflichtige Einnahme für bis zu drei Monate vor Rentenbeginn aus den letzten zwölf davorliegenden Kalendermonaten hoch (Hochrechnung). Ziel dieser Regelung ist neben der Entlastung der Arbeitgeber die frühzeitige Erteilung von Rentenbescheiden und somit die Gewährleistung eines möglichst nahtlosen Übergangs von dem vor Rentenbeginn bezogenen Einkommen zur Rente.

Andernfalls willigen die Rententragsteller ein, dass der RV-Träger zur Verfahrensbeschleunigung frühestens drei Monate vor Rentenbeginn eine Meldung der beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume vom Arbeitgeber anfordert, für den weiteren Zeitraum gegebenenfalls bis zum Rentenbeginn die entsprechenden voraussichtlichen beitragspflichtigen Einnahmen (maximal für drei Monate) hochrechnet und diese der Rentenberechnung zugrunde legt. Durch die Änderung (Inkrafttreten: am Tag nach der Verkündung des SGB VI-Anpassungsgesetzes) entfällt das Zustimmungserfordernis der Rentenantragsteller zur Abgabe einer Gesonderten Meldung durch den Arbeitgeber. Daraus ergibt sich für sie aber kein Nachteil. Denn führt eine nach der Hochrechnung vorliegende tatsächliche beitragspflichtige Einnahme für den Hochrechnungszeitraum zu einer höheren Rente, wird diese nach Neufeststellung geleistet.

A photograph of two women sitting at a wooden desk in a modern office setting. The woman on the left, with dark curly hair and wearing a green sleeveless top, is looking at a laptop. The woman on the right, with blonde hair and wearing a blue striped shirt, is holding a pen and looking at some papers. A large blue number '2' is overlaid on the top left of the image.

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.

Rentenpaket I

Neben den dargestellten Änderungen mit direkter Relevanz für die Unternehmen durch das Aktivrentengesetz soll es weitere Änderungen in der Rentenversicherung geben. Diese zielen darauf ab, das Rentenniveau zu erhalten und mehr Gleichbehandlung unter allen Rentnern zu erreichen.

Der Gesetzgeber will mit dem sogenannten **Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten** zusätzliche Anreize für Weiterarbeit im Alter schaffen. Danach soll Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, die Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber erleichtert werden (Rz. 614 des Koalitionsvertrages, **Art. 1 Nr. 2** des Änderungsgesetzes). Ziel ist, eine freiwillige Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze für die Arbeitsvertragsparteien einfacher zu gestalten und damit insbesondere einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Rentenpaket I

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel



Aufhebung Anschlussverbot

- Anschlussverbot für sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse soll für Altersrentner (mit Erreichung der Regelaltersgrenze) aufgehoben werden.
- **Dann** sind anschließende Arbeitsverhältnisse bei demselben Arbeitgeber für max. 8 Jahren möglich/max. 12 befristete Arbeitsverträge hintereinander.



Mütterrente

Anerkennung einer Kindererziehungszeit von **3 Jahren für alle** Kinder – unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes.



Sicherung des Rentenniveaus/ Einbeziehung Selbstständiger in RV

- Haltelinie für das Rentenniveau bei 48 % bis 2031 verlängert
- Alle neuen Selbstständigen **sollen** in RV pflichtversichert werden. **Aber:** Alternative Absicherungen bleiben zulässig.

Folie 29 Nach bisheriger Rechtslage steht das Anschlussverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einem sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, bei welchem die Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt beschäftigt war, entgegen. Diese Einschränkung soll für Arbeitnehmer, die ihre Regelaltersgrenze erreicht haben, aufgehoben werden. Damit soll in diesen Fällen – auch wiederholt – ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis möglich sein.

Trotzdem soll es zur Vermeidung von Missbrauch noch Einschränkungen geben. Bei demselben Arbeitgeber dürfen folgende Grenzen nicht überschritten werden:

- eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren oder
- eine maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.

Mütterrente Die anrechnungsfähige Kindererziehungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung für vor 1992 geborene Kinder wurde in den Jahren 2014 und 2019 in zwei Stufen von einem Jahr auf insgesamt zweieinhalb Jahre verlängert. Für die Erziehung von nach 1991 geborenen Kindern werden mit drei Jahren nach wie vor mehr Kindererziehungszeiten angerechnet als für die Erziehung von vor 1992 geborenen Kindern. Das Ziel der Gesetzesänderung (laut **Art. 1 Nr. 20 des Entwurfs eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten**, § 307d SGB VI-E) ist es, mit der Anerkennung von drei Jahren für alle Kinder – unabhängig vom Jahr der Geburt des Kindes – die vollständige Gleichstellung der Kindererziehungszeiten zu schaffen.

Sicherung des Rentenniveaus Das Rentenniveau (sogenanntes Sicherungsniveau vor Steuern) liegt seit etlichen Jahren bei 48 Prozent. Diese bis zur Rentenanpassung 2025 geltende Haltelinie für das Rentenniveau – die sogenannte Niveauschutzklausel – hat das Vertrauen in die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt. Ohne erneute Anpassung wäre ab dem Jahr 2026 wieder die vorher geltende Rentenanpassungsformel anzuwenden.

Dadurch würde das Rentenniveau allerdings deutlich sinken und ein niedrigeres Alterseinkommen wäre die Folge. Die Renten würden systematisch langsamer steigen als die Löhne. Mit der Gesetzesänderung (**Art. 1 Nr. 8 des Entwurfs eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten**, § 255e SGB VI-E) soll das Rentenniveau über 2025 hinaus stabil gehalten werden. Dadurch würde sichergestellt, dass ein stabiles Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung und ein angemessenes Verhältnis von Rentenversicherungsbeiträgen und Leistungen gewahrt bleibt.

Hinweis Die angegebenen Pläne befinden sich erst im Gesetzgebungsverfahren beziehungsweise werden voraussichtlich erst Inhalt des noch zu formulierenden weiteren Teils des Rentenpakets sein, sodass hier noch keine abschließenden Angaben gemacht werden können. Bitte behalten Sie die aktuelle Presse im Blick. Schauen Sie gern in unser eMagazin zum Jahreswechsel (<https://jw-magazin.tk.de/jahreswechsel-2025-2026>) und/oder abonnieren Sie unseren Firmenkundennewsletter (firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032116).

Frühstart-Rente Schon zum Januar 2026 soll laut Koalitionsvertrag (Rz. 596) die sogenannte Frühstart-Rente eingeführt werden.

Dabei soll für jedes Kind vom 6. bis 18. Lebensjahr, das eine Bildungseinrichtung in Deutschland besucht, pro Monat ein Betrag von zehn Euro aus Steuermitteln in ein individuelles, kapitalgedecktes und privatwirtschaftlich organisiertes Altersvorsorgedepot eingezahlt werden. Das auf diese Art angesparte Guthaben kann anschließend, also ab dem 18. Lebensjahr bis zum Renteneintritt, durch private Einzahlungen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag, der noch nicht benannt wurde, weiter erhöht werden. Die Erträge aus diesem Depot sollen bis zum Renteneintritt steuerfrei bleiben. Das Sparkapital soll vor staatlichem Zugriff geschützt und erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze ausbezahlt werden.

Reform des Arbeitszeitrechts

Flexibilisierung durch Wochen- statt Tageshöchstarbeitszeit

Laut Koalitionsvertrag soll auch das **Arbeitszeitgesetz** geändert werden.

Was soll sich ändern?

- Wegfall tägl. Höchstarbeitszeit von 8 bzw. 10 Std. pro Tag (§ 3 ArbZG)
- **Neu:** Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Std.

Wie erfolgt die Umsetzung?

- Umsetzung im Einklang mit europäischer Arbeitszeitrichtlinie
Gesundheitsschutz und Einhaltung **Ruhezeiten** weiterhin gewährleistet

Wann tritt sie in Kraft?

- Inkrafttreten ist noch nicht absehbar
- Ausgestaltung im Dialog mit Arbeitgeberverbänden/Gewerkschaften

Reform des Arbeitszeitrechts

Folie 30 Dem Koalitionsvertrag 2025 zufolge will die Bundesregierung das Arbeitszeitrecht reformieren. **Geplant** sind Änderungen im Hinblick auf die Höchstarbeitszeiten, die Arbeitszeiterfassung und die steuerliche Behandlung von Überstunden.

Wochen- statt Tageshöchstarbeitszeit Geändert werden soll die bisherige Regelung des § 3 Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). Danach darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden nicht überschreiten und kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb eines halben Jahres durchschnittlich 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Stattdessen soll künftig nur noch die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden maßgeblich sein. Die konkrete Ausgestaltung der Neuregelung soll im Dialog mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erfolgen.

Die Neuregelung soll im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) gestaltet werden. Danach sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, die durchschnittliche Arbeitszeit in einem 7-Tage-Zeitraum auf 48 Stunden (inklusive Überstunden) zu begrenzen. Orientiert man sich nur an dieser Vorgabe, würden Arbeitszeiten von mehr als 10 Stunden pro Tag zulässig, solange im Wochendurchschnitt 48 Stunden nicht überschritten würden. Nach der EU-Arbeitszeitrichtlinie ist es aber erlaubt, den Referenzzeitraum zur Berechnung des durchschnittlichen Arbeitszeitvolumens flexibel zu gestalten – in der Regel über vier, sechs oder zwölf Monate, abhängig von nationalen Vorschriften oder tariflichen Regelungen. Diesbezüglich ist bereits in § 7 ArbZG geregelt, dass durch Tarifverträge von der täglichen Höchstarbeitszeit abgewichen werden kann, wenn im Durchschnitt bestimmte Höchstgrenzen eingehalten werden. Zur Bestimmung dieses Durchschnitts sind Zeiträume von 6 beziehungsweise 12 Monaten zugrunde zu legen. Möglicherweise wird sich die geplante Einführung einer Wochenhöchstarbeitszeit an diesen bereits existierenden Zeiträumen orientieren. Trotz dieser Arbeitszeitflexibilisierung sollen aber andere arbeitszeitrechtliche Schutzvorschriften, insbesondere zu Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) und Ruhepausen (§ 4 ArbZG), weiterhin bestehen bleiben.

Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung Die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung kommt. Unklar ist allerdings immer noch, wann und wie. Allein schon aus rechtlichen Gründen ist dies dringend notwendig.

Tariftreuegesetz

Treueversprechen

Geltungsumfang:
ab geschätztem
Vertragswert von
50.000 EUR

Grundsatz geplant ab 1.1.2026

- **Bundesauftraggeber** müssen verbindlich vorgeben, dass eingesetzte AN für Tätigkeit mind. Arbeitsbedingungen gem. Rechtsverordnung (VO) nach § 5 TariftreueG-E (§ 3 Abs. 1 TariftreueG-E) erhalten.
- BMAS setzt auf Antrag (Gewerkschaft/Arbeitgebervereinigung) die **Arbeitsbedingungen per VO** fest, die in jeweiliger **Branche** einzuhaltenden sind; sie müssen i.S.d. § 2 AEntG (§ 5 Abs. 1 TariftreueG-E) enthalten:
 1. Entlohnung,
 2. bezahlten Mindestjahresurlaub sowie
 3. Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten.
- Tariftreueversprechen gilt auch für AN von **Nachunternehmern und Verleihunternehmern** während des Auftrages (§ 3 Abs. 2 TariftreueG-E).

Tariftreuegesetz

Pflichten

- **Nachweispflicht** (§ 9 TariftreueG-E), AufN müssen ihr Tariftreueversprechen mit geeigneten Unterlagen dokumentieren. **Alternativ:** Vorlage eines Zertifikats einer Präqualifizierungsstelle Zertifikat bescheinigt, dass AufN (auch Nachunternehmer oder Verleiher) Arbeitsbedingungen nach einschlägiger Rechtsverordnung (§ 5 Tariftreuegesetz-E) gewähren. AufN erfüllt Pflicht, wenn er Zertifikat von Nachunternehmer oder Verleiher vorweisen kann.
- **Gewährungspflicht** (§ 4 Abs. 1 TariftreueG-E), AG muss eingesetzten AN die einschlägigen gem. Rechtsverordnung festgelegten Arbeitsbedingungen gewähren. Gilt auch bei Einsatz von LeihAN oder Nachunternehmen, analog Nachunternehmerhaftung. AN können Bedingungen einklagen.
- **Informationspflicht** (§ 4 Abs. 3 TariftreueG-E), AG müssen eingesetzte AN (oder LeihAN) **spätestens am 15. des auf den ersten Tätigkeitstag folgenden Monats** schriftlich oder in Textform über die einschlägigen Arbeitsbedingungen informieren.
- **Nachunternehmerhaftung** gilt analog

Tariftreuegesetz

Zum 1. Januar 2026 soll ein neues Bundes-Tariftreuegesetz (**Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes**) in Kraft treten. Jedenfalls hat die Bundesregierung am 6. August 2025 einen entsprechenden Gesetzentwurf beschlossen, der allerdings noch das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen muss.

Einschränkung des Lohndumpings bei öffentlichen Aufträgen Mit dem Bundes-Tariftreuegesetz werden die Nachteile tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes beseitigt. Der Verdrängungswettbewerb über die Lohn- und Personalkosten wird eingeschränkt.

Unternehmen sollen ihren Arbeitnehmern künftig, wenn sie öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Das Gesetz soll für öffentliche Aufträge ab einem geschätzten Auftrags- oder Vertragswert in Höhe von **50.000 Euro** gelten.

Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen Folie 31 (Tariftreueversprechen gem. § 3 TariftreueG-E) Das Gesetz schafft die Grundlage dafür, dass tarifvertragliche Regelungen zur Entlohnung, zum bezahlten Mindestjahresurlaub sowie zu Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausenzeiten durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales rechtsverbindlich für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes vorgegeben werden können (§ 5 TariftreueG-E).

Öffentliche Auftraggeber, Sektorenauftraggeber und Konzessionsgeber des Bundes müssen dann von ihren Auftragnehmern verlangen, dass diese ihren Arbeitnehmern für die Ausführungsdauer die in einschlägigen Rechtsverordnungen (VO) verbindlich gemachten tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren. Auch Nachunternehmer und Verleihunternehmer müssen ihren jeweiligen Arbeitnehmern die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen für die Ausführungsdauer gewähren.

Pflichten der Auftragnehmer Folie 32 Auftragnehmer (AufN) sollen nach § 9 TariftreueG-E eine **Nachweispflicht** hinsichtlich des Tariftreueversprechens haben. Danach verpflichtet der Bundesauftraggeber den Auftragnehmer, mittels geeigneter Unterlagen zu dokumentieren, dass der Auftragnehmer sein Tariftreueversprechen einhält.

Die Pflicht zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens entfällt, wenn Auftragnehmer jeweils ein geeignetes Zertifikat einer der in den Vergabeverordnungen genannten Präqualifizierungsstellen vorlegen. Aus dem Zertifikat muss sich ergeben, dass der Auftragnehmer, der Nachunternehmer oder der Verleiher seinen Arbeitnehmern mindestens Arbeitsbedingungen einer für die Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession einschlägigen Rechtsverordnung gewährt. Ein Auftragnehmer kann sein Tariftreueversprechen insbesondere dadurch erfüllen, dass er sich von Nachunternehmern oder von dem Auftragnehmer oder von Nachunternehmern beauftragten Verleihern ein derartiges Zertifikat vorlegen lässt.

Gewährpflicht Darüber hinaus wird den betreffenden Arbeitnehmern ein gesetzlicher Anspruch auf die einschlägigen tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, den sie im Streitfall vor den Arbeitsgerichten durchsetzen können.

Nach § 4 Absatz 1 TariftreueG-E müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten, die einen öffentlichen Auftrag oder eine Konzession ausführen, mindestens die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen gewähren. Diese werden durch Rechtsverordnung nach § 5 TariftreueG-E festgelegt und gelten für die gesamte Dauer der Auftragsausführung. Wird ein Leiharbeiter vom Auftragnehmer oder einem Nachunternehmer zur Leistungserbringung eingesetzt und dabei mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 TariftreueG-E fallen, hat der Verleiher mindestens die in dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Ein Verzicht auf Ansprüche der Arbeitnehmer sowie der Leiharbeiter ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von diesen Ansprüchen ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für die Geltendmachung der Ansprüche können ausschließlich in dem der Rechtsverordnung nach § 5 TariftreueG-E zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden.

Tariftreuegesetz

Konsequenzen bei Verstößen

- Neue **Prüfstelle Bundestariftreue** kontrolliert Einhaltung tarifvertragl. Bedingungen und stellt erhebliche Verstöße durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich fest.
- **Rechtsfolge** bei Verstößen:
 - Zivilrechtl. Vertragsstrafen (max. 1 % des Auftragswertes bei einmaligem Verstoß, max. 10 % bei mehreren Verstößen),
 - außerordentliche Kündigung der Auftragsbeziehung und
 - Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren.

Informationspflicht Schließlich sind die Arbeitgeber nach § 4 Absatz 3 TariftreueG-E verpflichtet, die Arbeitnehmer sowie die Leiharbeiter, die sie im Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 5 TariftreueG-E zur Leistungserbringung einsetzen, spätestens am 15. des auf den Tag der ersten Tätigkeit in Ausführung des Auftrags oder der Konzession folgenden Monats schriftlich oder in Textform darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber stellen Auftragnehmern für die Erfüllung dieser Pflicht einen Vordruck zur Verfügung.

Nachunternehmerhaftung Der Auftragnehmer des Bundesauftraggebers haftet in Anlehnung an das bewährte Instrument der Auftraggeberhaftung in § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und § 13 Mindestlohngesetz auch für die tariflichen Ansprüche der Arbeitnehmer eines von ihm beauftragten Nachunternehmers sowie der dort eingesetzten Leiharbeitskräfte.

Nach § 12 TariftreueG-E haftet ein Auftragnehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Erfüllung der Entgeltzahlungspflicht dieses Unternehmers, weiterer Nachunternehmer oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers wie ein selbstschuldnerischer Bürge.

Allerdings entfällt die Haftung, soweit und solange der Auftragnehmer die Einhaltung der einschlägigen Rechtsverordnung nach § 5 durch den Nachunternehmer oder den von diesem beauftragten Verleiher mittels einer **Zertifizierung** nachweist und wenn nicht über das Vermögen des Nachunternehmers oder eines von diesem beauftragten Verleihers das Insolvenzverfahren eröffnet ist.

Konsequenzen bei Verstößen Folie 33 Bei Verstößen gegen das Tariftreueversprechen sieht das Bundes-Tariftreuegesetz ein differenziertes Durchsetzungsregime vor. Die neu einzurichtende Prüfstelle Bundestariftreue kontrolliert die Einhaltung der tarifvertraglichen Bedingungen und stellt erhebliche Verstöße durch Verwaltungsakte rechtsverbindlich fest.

Verstöße können vom Bundesauftraggeber zivilrechtlich durch Vertragsstrafen sanktioniert werden. Zu diesem Zweck soll nach § 11 Absatz 1 TariftreueG-E der Bundesauftraggeber mit dem Auftragnehmer eine angemessene Vertragsstrafe in Höhe von maximal 1 Prozent, bei mehreren Verstößen maximal 10 Prozent des Auftragswertes, vereinbaren. Wenn die Prüfstelle Bundestariftreue einen Verstoß festgestellt hat, tritt die Verpflichtung zur Zahlung der Vertragsstrafe **unmittelbar** ein.

Darüber hinaus können Verstöße gegen die Tariftreue Regelung zur außerordentlichen Kündigung der Auftragsbeziehung und zum Ausschluss von künftigen Vergabeverfahren führen.

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie 2023/970

Die wichtigsten Inhalte:

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

Umsetzung in
deutsches Recht
muss bis Juni
2026 erfolgen

Hinweis | Bestehende Regelungen im Entgelt-Transparenzgesetz (EntgTranspG) müssen an die EU-Richtlinie angepasst werden.

EU-Entgelttransparenz-Richtlinie 2023/970

Mit Wirkung zum 6. Juni 2023 ist die europäische Entgelttransparenzrichtlinie (EU/2023/970) in Kraft getreten. Erforderlich ist die Umsetzung in nationales Recht bis zum 7. Juni 2026. In Deutschland gibt es bereits Regelungen im Entgelt-Transparenzgesetz (Entg-TranspG), die aber noch erweitert und an die EU-Richtlinie angepasst werden müssen.

Folie 34 Die wesentlichen Inhalte der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie beziehen sich auf

- Informationspflichten bei Stellenausschreibungen,
- Offenlegung von Einstiegsentgelt oder Entgeltbandbreiten,
- das Verbot von Rückfragen zur Gehaltsvorgeschichte,
- transparente Kriterien für Entgeltentwicklung und Aufstieg,
- Dokumentations- und Berichtspflichten nach Unternehmensgröße.

Gegenüber dem bisherigen deutschen Recht im Entgelttransparenzgesetz bringt die Verordnung etliche Erweiterungen, beispielsweise umfassende Auskunftsansprüche und Berichtspflichten sowie Entschädigungsansprüche bei geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.

Die Richtlinie gilt für Arbeitgeber im öffentlichen und privaten Sektor. Im Wesentlichen regelt die Entgelttransparenzrichtlinie folgende Maßnahmen:

Die Mitgliedsstaaten müssen sicherstellen, dass Lohngleichheit nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit gewährleistet wird. Als Kriterien für die Bewertung der Arbeit sollen unter anderem Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen herangezogen werden.

Die Entgelttransparenz wird durch die Richtlinie deutlich erweitert. Denn danach haben bereits Stellenbewerber das Recht, von ihrem künftigen Arbeitgeber sowohl Informationen über das Einstiegsentgelt für die betreffende Stelle oder dessen Spanne zu erhalten als auch über einen gegebenenfalls bestehenden Tarifvertrag. Der Arbeitgeber darf umgekehrt aber Bewerber nicht nach ihrer Entgeltentwicklung in ihren laufenden oder früheren Arbeitsverhältnissen befragen.

Arbeitnehmer bekommen das Recht, Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Entgelthöhen zu verlangen und auch in schriftlicher Form zu er-

halten, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit wie sie verrichten. Dieser Auskunftsanspruch besteht unabhängig von der Unternehmensgröße.

Der Arbeitgeber muss alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Recht, die genannten Auskünfte zu erhalten, und über die erforderlichen Schritte zur Ausübung dieses Rechts informieren.

Arbeitnehmer dürfen nicht durch Verträge oder andere Maßnahmen daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen.

Eine Berichtspflicht für Arbeitgeber mit mehr als 100 Arbeitnehmern wird vorgeschrieben.

Arbeitnehmer, die durch die Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts einen Schaden erlitten haben, sollen das Recht bekommen, für diesen Schaden vollständigen Schadensersatz oder vollständige Entschädigung (Schmerzensgeld) zu erhalten. Hierunter fallen

- Nachzahlung entgangener Entgelte und damit verbundener Boni oder Sachleistungen sowie
- Schadensersatz für entgangene Chancen und immateriellen Schaden.

Durch die Richtlinie wird dem Arbeitgeber die Beweislast dafür auferlegt, dass keine unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung vorliegt. Es wird also eine Umkehr der Beweislast vorgenommen. Zur Umsetzung der Regelungen müssen die Mitgliedsstaaten Vorschriften über wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen erlassen, zu denen auch Geldbußen gehören.

Am 17. Juli 2025 hat die Kommission „**Bürokratiearme Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie**“ – beauftragt durch die Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ), Karin Prien – ihre Arbeit aufgenommen. Bis Ende Oktober 2025 soll die Kommission ihre Vorschläge an das zuständige Ministerium übergeben, um eine zügige Umsetzung des Gesetzgebungsverfahrens zu ermöglichen.

Hinweis Nutzen Sie gern unser eMagazin für aktuelle Informationen.

Investitionssofortprogramm



- Verbesserte Abschreibungsmöglichkeiten für Elektrofahrzeuge im Betriebsvermögen ab 1.7.2025
- ab dem Jahr der Anschaffung mit 75 %, 10 %, 5 %, 5 %, 3 % und 2 % (innerhalb 6 Jahren)
- Anhebung der Wertgrenze für begünstigte Elektrofahrzeuge mit ¼ der Bemessungsgrundlage

Anschaffung	BLP	Bruchteil der Bemessungsgrundlage
2024 – Juni 2025	> 70.000 EUR	1/2
2024 – Juni 2025	≤ 70.000 EUR	1/4
Juli 2025 – 2030	> 100.000 EUR	1/2
Juli 2025 – 2030	≤ 100.000 EUR	1/4

- Gilt für Anschaffungen nach dem 30.6.2025

Maßgebend nur
Zeitpunkt der
Anschaffung

Steuern

Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland (Steuerliches Investitionssofortprogramm) vom 14. Juli 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 161 vom 18. Juli 2025)

Degressive Abschreibung von Elektrofahrzeugen Folie 35 oben Für Unternehmen soll mit dem steuerlichen Investitionssofortprogramm der Kauf eines neuen rein elektrisch betriebenen Fahrzeugs steuerlich attraktiver werden.

Im Jahr der Anschaffung können 75 Prozent der Anschaffungskosten abgeschrieben werden (§ 7 Absatz 2a EStG). Im folgenden Jahr ließen sich dann noch 10 Prozent absetzen, im dritten und vierten Jahr jeweils 5 Prozent, im fünften Jahr 3 Prozent und im sechsten Jahr 2 Prozent. Die Regelung umfasst Anschaffungen im Zeitraum von Juli 2025 bis Dezember 2027. Durch die zeitliche Begrenzung sollen gezielt Anreize für zügige Investitionsentscheidungen gesetzt werden. Maßgebend ist, dass die Fahrzeuge dem Betriebsvermögen **neu** zugegangen sind. **Eine Beschränkung auf Neufahrzeuge erfolgt nicht.**

Begünstigt sind alle Elektrofahrzeuge unabhängig von ihrer Fahrzeugklasse und damit neben Personenkraftwagen insbesondere auch Elektronutzfahrzeuge, Lastkraftwagen und Busse. Eine Kumulierung mit Sonderabschreibungen ist nicht zulässig. Der Abschreibungsbetrag ist bereits im Anschaffungsjahr als voller Jahresbetrag abziehbar. Eine zeitanteilige Kürzung ist nicht vorzunehmen.

Maßgebendes Jahr	Abschreibung
Jahr der Anschaffung	75 %
2. Jahr	10 %
3. Jahr	5 %
4. Jahr	5 %
5. Jahr	3 %
6. Jahr	2 %

Beispiel (ohne Folie) Der Unternehmer erwirbt am 1. Dezember 2025 einen Lkw mit Elektroantrieb. Die Anschaffungskosten betragen 200.000 Euro.

Beurteilung: Die Voraussetzungen für den Abzug der neuen degressiven Abschreibung werden erfüllt. Die Abschreibung für 2025 beträgt 150.000 Euro (= 75 Prozent von 200.000 Euro). Für 2026 sind 20.000 Euro abzugsfähig. Für 2027 und 2028 sind jeweils 10.000 Euro abzugsfähig. 2029 6.000 Euro, 2030 schließlich die restlichen 4.000 Euro.

Elektrofahrzeug als Firmenwagen; Anhebung der Höchstgrenze Bruttolistenpreis für reine Elektrofahrzeuge auf 100.000 Euro Folie 35 unten Nach § 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 2 Nr. 3 EStG (**1 %-Regelung**) ist bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das **keine** CO₂-Emissionen hat (reine Elektrofahrzeuge, inklusive Brennstoffzellenfahrzeuge) nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) und nach § 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 3 Nr. 3 EStG (**Fahrtenbuchregelung**) nur ein Viertel der Anschaffungskosten oder vergleichbarer Aufwendungen anzusetzen. Dies galt für Anschaffungen nach dem 31. Dezember 2023 zunächst jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 70.000 Euro beträgt.

Mit dem Änderungsgesetz wurde der bestehende Grenzbetrag von 70.000 auf 100.000 Euro angehoben. Dies gilt entsprechend bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer (§ 8 Absatz 2 Satz 2, 3 und 5 EStG). Der neue Grenzbetrag gilt für Anschaffungen nach dem 30. Juni 2025.

Investitionssofortprogramm

Beispiel a) Privatnutzung Firmenwagen (E-Fahrzeug)

- AN erhält E-Firmenwagen zur privaten Nutzung und für Fahrten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte (20 km pro Strecke)
- BLP des Wagens (inkl. Sonderausstattung) 80.000 EUR
- Auto im **Mai 2025** an AG geliefert und direkt an AN zur privaten Nutzung überlassen.

Ermittlung des geldwerten Vorteils:

- $\frac{1}{2}$ BLP von 80.000 EUR = 40.000 EUR
- Privatfahrten: 1 % v. 40.000 EUR = 400 EUR
- Whg. -> 1.TS: 0,03 % v. 40.000 EUR x 20 km = 240 EUR

Mtl. Vorteil: 640 EUR



Investitionssofortprogramm

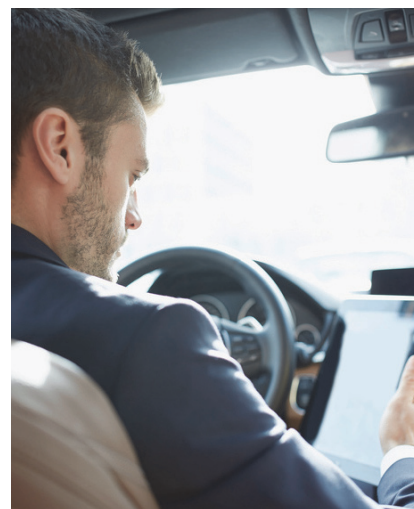
Beispiel b) Privatnutzung Firmenwagen (E-Fahrzeug)

- AN erhält E-Firmenwagen zur privaten Nutzung und für Fahrten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte (20 km pro Strecke)
- BLP des Wagens (inkl. Sonderausstattung) 80.000 EUR
- Auto im **Juli 2025** an AG geliefert und direkt an AN zur privaten Nutzung überlassen.

Ermittlung des geldwerten Vorteils:

- $\frac{1}{4}$ BLP von 80.000 EUR = 20.000 EUR
- Privatfahrten: 1 % v. 20.000 EUR = 200 EUR
- Whg. -> 1.TS: 0,03 % v. 20.000 EUR x 20 km = 120 EUR

Mtl. Vorteil: 320 EUR



Anschaffungszeitraum	Bruttolistenpreisgrenze für die Viertelung des Listenpreises
1. 1. 2019 bis 31. 12. 2023	60.000 EUR
1. 1. 2024 bis 30. 6. 2025	70.000 EUR
1. 7. 2025 bis 31. 12. 2030	100.000 EUR

Beispiele (Folien 36 und 37) Der Arbeitnehmer erhält ein emissionsfreies Elektroauto als Firmenwagen mit einem Bruttolistenpreis von 80.000 Euro auch zur privaten Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (= 20 Entfernungskilometer).

Beurteilung:

a) Geldwerter Vorteil bei Anschaffung vor dem 1. Juli 2025

Hälftiger Bruttolistenpreis (50 Prozent von 80.000 Euro = 40.000 Euro)

Der monatliche geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:
Privatfahrten: 1 Prozent von 40.000 Euro = 400,00 Euro

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:
0,03 Prozent von 40.000 Euro x 20 km = 240,00 Euro

Geldwerter Vorteil insgesamt: **640,00 Euro**

b) Geldwerter Vorteil bei Anschaffung nach dem 30. Juni 2025

Ein Viertel des Bruttolistenpreises (25 Prozent = 80.000 Euro = 20.000 Euro).

Der monatliche geldwerte Vorteil ermittelt sich wie folgt:
Privatfahrten: 1 Prozent von 20.000 Euro = 200,00 Euro

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:
0,03 Prozent von 20.000 Euro x 20 km = 120,00 Euro

Geldwerter Vorteil insgesamt: **320,00 Euro**

Für die Anwendung des neuen Grenzbetrags von 100.000 Euro kommt es nicht darauf an, ob es sich um die Anschaffung eines Neufahrzeugs oder eines Gebrauchtwagens handelt. Erfolgt also die Anschaffung eines Elektrofahrzeugs nach dem 30. Juni 2025, gilt der erhöhte Grenzbetrag von 100.000 Euro unabhängig davon, ob der Arbeitgeber das Fahrzeug als Neuwagen oder Gebrauchtwagen angeschafft hat.

Steueränderungsgesetz 2025

Erhöhung der Entfernungspauschale

Ab 1.1.2026 Erhöhung auf **0,38 EUR ab dem 1. Kilometer**

Steuerliche Konsequenzen:

- Erhöhung der Entfernungspauschale als Werbungskosten
- AG hat höhere Erstattungsmöglichkeit bei doppelter Haushaltsführung
- Erhöhung von Freibeträgen bei LSt-Ermäßigungsanträgen
- Erhöhtes Volumen bei Pauschalierung von Fahrten Whg. -> 1.TS

Steueränderungsgesetz 2025

Übungsleiterpauschale/Ehrenamtspauschale

Anhebung der **Übungsleiterpauschale** von 3.000 auf **3.300 EUR** bzw. der **Ehrenamtspauschale** von 840 auf **960 EUR**

Beispiel Übungsleiterin

- Eine Trainerin ist beim örtlichen Sportverein angestellt.
- Sie erhält 2025 monatlich 250 EUR.
- Die Vergütung ist als Übungsleiterpauschale steuerfrei.

Ab 2026 kann der Verein monatlich 275 EUR steuerfrei an sie zahlen. $275 \text{ EUR} \times 12 = 3.300 \text{ EUR}$



Anhebung der Entfernungspauschale Folie 38 Bis einschließlich 2025 beträgt die Entfernungspauschale (sogenannte Pendlerpauschale) für die Wege des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte für die ersten 20 km 0,30 Euro und ab dem 21. Entfernungskilometer 0,38 Euro.

Mit der Gesetzesänderung wird die Entfernungspauschale ab 2026 dauerhaft vereinheitlicht. Die rechtliche Grundlage für die Entfernungspauschale findet sich in § 9 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 EStG. Die Anpassung gilt auch für die Entfernungspauschale im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung.

Beispiel Ein Arbeitnehmer fährt mit dem eigenen Pkw täglich 40 Kilometer zum Betrieb (= erste Tätigkeitsstätte). Die Entfernungspauschale beträgt:

2025

220 Tage x 20 km x 0,30 EUR =	1.320 EUR
+ 220 Tage x 20 km x 0,38 EUR =	1.672 EUR
Summe	2.992 EUR

2026

220 Tage x 40 km x 0,38 EUR =	3.344 EUR
-------------------------------	------------------

Beispiel (ohne Folie) Ein anderer Arbeitnehmer hat am Standort seiner ersten Tätigkeitsstätte eine Zweitunterkunft. Am Wochenende pendelt er zwischen der Zweitunterkunft und seinem Hauptwohnsitz, der 300 km entfernt liegt. Er fährt mit dem eigenen Pkw (jährlich 48 Familienheimfahrten). Die Entfernungspauschale für die Familienheimfahrten beträgt:

2025

48 x 20 km x 0,30 EUR =	288 EUR
+ 48 x 280 km x 0,38 EUR =	5.107 EUR
Summe	5.395 EUR

2026

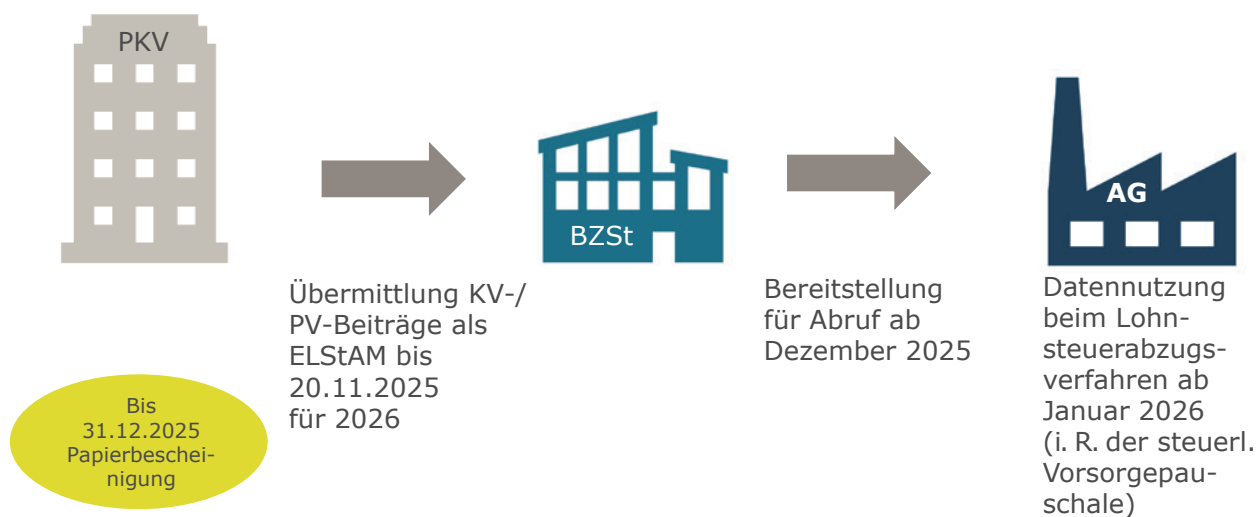
48 x 300 km x 0,38 EUR =	5.472 EUR
--------------------------	------------------

Anhebung der Übungsleiterpauschale und der Ehrenamtspauschale Geplant ist die Anhebung der sogenannten Übungsleiterpauschale von bisher 3.000 auf **3.300 Euro** jährlich. Die sogenannte Ehrenamtspauschale soll von bisher 840 auf **960 Euro** angehoben werden. Die rechtliche Grundlage für die Übungsleiterpauschale findet sich in § 3 Nr. 26 EStG. Die rechtliche Grundlage für die Ehrenamtspauschale findet sich in § 3 Nr. 26a EStG. Beide sollen durch das Steueränderungsgesetz 2025 angepasst werden.

Beispiel (Folie 39) Eine Trainerin ist beim örtlichen Sportverein angestellt. Sie erhält 2025 monatlich 250 Euro. Die Vergütung ist als Übungsleiterpauschale steuerfrei. Bei Umsetzung der Planung gemäß Koalitionsvertrag und Steueränderungsgesetz 2025 kann der Verein ab 2026 monatlich 275 Euro steuerfrei zahlen (12 x 275 Euro = 3.300 Euro).

Weiterentwicklung ELStAM-Verfahren

ELStAM – Datenaustausch PKV, BZSt, AG ab 2026



Weiterentwicklung des ELStAM-Verfahrens Datenaustausch PKV, BZSt und Arbeitgeber Berücksichtigung privater KV-/PV-Beiträge beim Lohnsteuerabzug

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Datum vom 3. Juni 2025 über den ab 2026 vorgesehenen Datenaustausch zwischen den privaten Kranken-/Pflegeversicherungen, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern im Lohnsteuerverfahren informiert. Das BMF-Schreiben regelt die Einzelheiten zum elektronischen Datenaustausch im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens. Die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung werden zukünftig elektronisch von den Versicherungsunternehmen an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) übermittelt. Das BZSt stellt diese Daten den Arbeitgebern im Rahmen des ELStAM-Verfahrens zur Verfügung. Damit entfällt die Notwendigkeit für Beschäftigte, Papierbescheinigungen über ihre Versicherungsbeiträge vorzulegen.

Hinweis Die Neuregelungen zum Datenaustausch betreffen weder die verpflichtende gesetzliche Krankenversicherung und soziale Pflegeversicherung noch die freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Höhe der monatlichen Beträge für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflege-Pflichtversicherung gelten gemäß § 39 Absatz 4 EStG als Lohnsteuerabzugsmerkmale. Die exakte Höhe der Beiträge für beide kann bisher beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine entsprechende Beitragsbescheinigung des Versicherungsunternehmens vorlegt. Dies gilt bis Ende 2025.

Datenübermittlung durch die PKV an das BZSt Folie 40 Ab 2026 ist ein digitaler Datenaustausch zwischen den Versicherungsunternehmen, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern mit der Folge des Wegfalls des bisherigen Bescheinigungsverfahrens vorgesehen. Die gesetzliche Grundlage hierfür ergibt sich aus **§ 39 Absatz 4a EStG**. Die Daten sind bis zum 20. November des Vorjahres, für das die Beiträge maßgeblich sind, zu übermitteln.

Bildung Lohnsteuerabzugsmerkmale durch BZSt Soweit ein Arbeitgeber für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs Lohnsteuerabzugsmerkmale benötigt, werden sie auf Veranlassung des Arbeitnehmers gebildet (§ 39 Absatz 1 Satz 1

EStG). Die Bildung der ELStAM erfolgt in der Regel automatisiert aufgrund der gespeicherten Daten (ELStAM-Datenbank) durch das BZSt (§ 39e Absatz 1 Satz 1 EStG).

Bereitstellung als ELStAM zum Abruf durch die Arbeitgeber Das BZSt beginnt mit der Datenverarbeitung der KV-/PV-Beiträge, nachdem ihm von den Versicherungsunternehmen die Daten übermittelt wurden (Frist: 20. November 2025 für 2026). Die ELStAM werden dem Arbeitgeber daraufhin üblicherweise im Dezember für das Folgejahr bereitgestellt. Die Bereitstellung erfolgt mit Wirkung (also mit Gültigkeit) für das Kalenderjahr, für das die ELStAM anzuwenden sind. Die ELStAM enthalten die Monatsbeiträge für das Kalenderjahr.

Steuerliche Vorsorgepauschale Eine sogenannte steuerliche Vorsorgepauschale ist vom Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren anzuwenden (§ 39b Absatz 2 Satz 5 Nummer 3 EStG). Über die Vorsorgepauschale hinaus werden im Lohnsteuerabzugsverfahren keine weiteren Vorsorgeaufwendungen angesetzt. Eine Vorsorgepauschale wird in allen Steuerklassen berücksichtigt.

Die beim Lohnsteuerabzug zu berücksichtigende Vorsorgepauschale setzt sich aus folgenden Teilbestandteilen zusammen:

- Rentenversicherung,
- gesetzliche Kranken- und soziale Pflegeversicherung,
- Teilbetrag für die private Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung,
- Teilbetrag für die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit.

Eine Mindestvorsorgepauschale ist ab 2026 nicht mehr zu berücksichtigen, da die Beiträge für eine private Krankenversicherung und eine private Pflege-Pflichtversicherung wie beschrieben nunmehr entsprechend den tatsächlichen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Auch die Arbeitnehmerbeiträge zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit können gegebenenfalls in pauschalierter Weise über die entsprechenden Teilbeträge der Vorsorgepauschale einbezogen werden.

Das BMF hat mit Datum vom 14. August 2025 die ab 2026 maßgebenden Grundsätze zur Berücksichtigung einer Vorsorgepauschale im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens veröffentlicht.

Steuerfortentwicklungsgesetz

Steuertarife

2025

- Grundfreibetrag: 12.096 EUR
- Eingangssteuersatz 14 % von zvE
12.097 bis 17.443 EUR
- Progressionsphase von zvE
17.444 bis 68.480 EUR
- Spitzensteuersatz (42 %) ab zvE
68.481 EUR
- „Reichensteuer“ (45 %) ab zvE
277.826 EUR

zvE = zu versteuerndes Einkommen

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

Steuerfortentwicklungsgesetz

Freibeträge und Kindergeld

	2025	2026
Jahres-Kinderfreibetrag je Elternteil	3.336 EUR	3.414 EUR
Jahres-Kinderfreibetrag zzgl. Betreuungsfreibetrag je Elternteil	4.800 EUR	4.878 EUR
Kindergeld pro Elternpaar und Kind	255 EUR	259 EUR*

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

Steuerfortentwicklungsgesetz Folie 41 Mit dem Steuerfortentwicklungsgesetz vom 23. Dezember 2024 (BGBl. I 2024 Nr. 449 vom 30. Dezember 2024) wurde der Grundfreibetrag für 2025 und ab 2026 weiter angehoben. Zudem erfolgte eine Anpassung der übrigen Eckwerte des Einkommensteuertarifs für die Veranlagungszeiträume 2025 und ab 2026 (mit Ausnahme des Eckwertes der sogenannten Reichensteuer).

Einkommensteuertarife 2025 gelten noch:

- Eingangssteuersatz 14 Prozent von zvE 12.097 bis 17.443 Euro
- Progressionsphase von zvE 17.444 bis 68.480 Euro
- Spitzensteuersatz (42 Prozent) ab zvE 68.481 Euro
- „Reichensteuer“ (45 Prozent) ab zvE 277.826 Euro

2026 gelten:

- Eingangssteuersatz 14 Prozent von zvE 12.349 bis 17.799 Euro
- Progressionsphase von zvE 17.800 bis 69.878 Euro
- Spitzensteuersatz (42 Prozent) ab zvE 69.879 Euro
- „Reichensteuer“ (45 Prozent) ab zvE 277.826 Euro

Hinweis zvE bedeutet „zu versteuerndes Einkommen“

Grundfreibeträge Folie 42

Kalender-jahr	Höhe des Grundfreibetrags – Einzelveranlagung	Höhe des Grundfreibetrags – Zusammenveranlagung
2025	12.096 EUR	24.192 EUR
ab 2026	12.348 EUR	24.696 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 (Quelle: BVerfG, Beschluss der 3. Kammer des Zweiten Senats vom 5. September 2024, 2 BvL 3/17).

Der steuerliche **Kinderfreibetrag** wurde ab 2026 auf 6.828 Euro angehoben.

Kalender-jahr	Höhe des Jahres-Kinderfreibetrages für ein Elternteil	Höhe des Jahres-Kinderfreibetrages für Eltern insgesamt
2025	3.336 EUR	6.672 EUR
ab 2026	3.414 EUR	6.828 EUR

Kalender-jahr	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)
2025	4.800 EUR	9.600 EUR
ab 2026	4.878 EUR	9.756 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, zum Beispiel für Kinder in einer Berufsausbildung, wurde ab Januar 2025 zunächst von 250 auf 255 Euro monatlich sowie ab Januar 2026 auf 259 Euro monatlich angehoben. Das Kindergeld wird längstens bis zu dem Monat der Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt.

TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



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

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Fachartikel und Suchfunktion

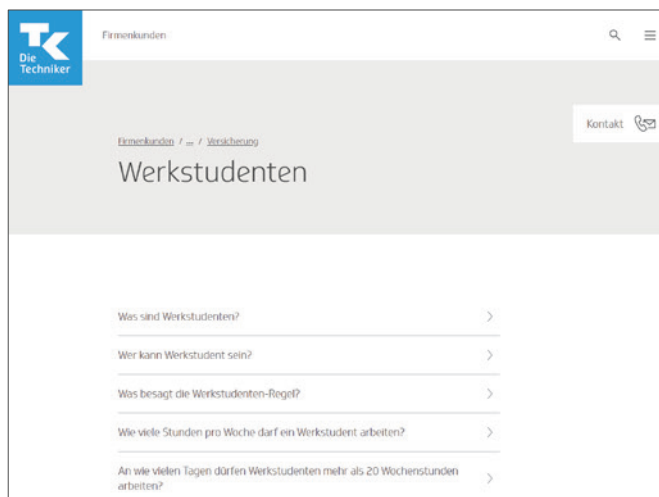


Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

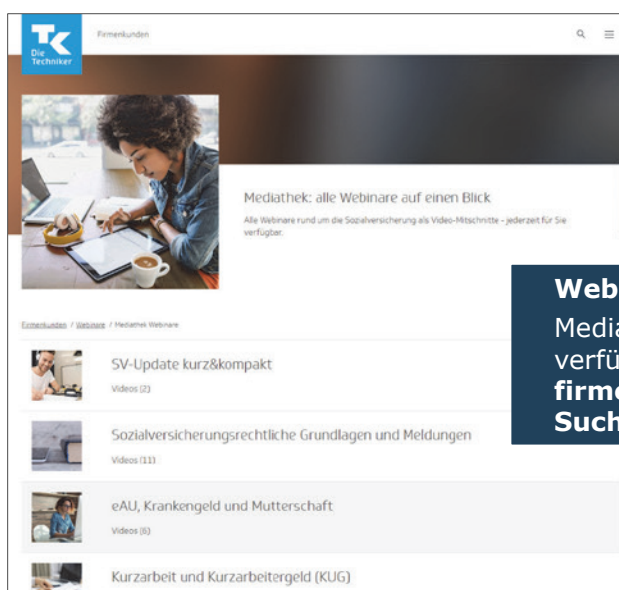
TK-FAQ-Sammlungen



Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

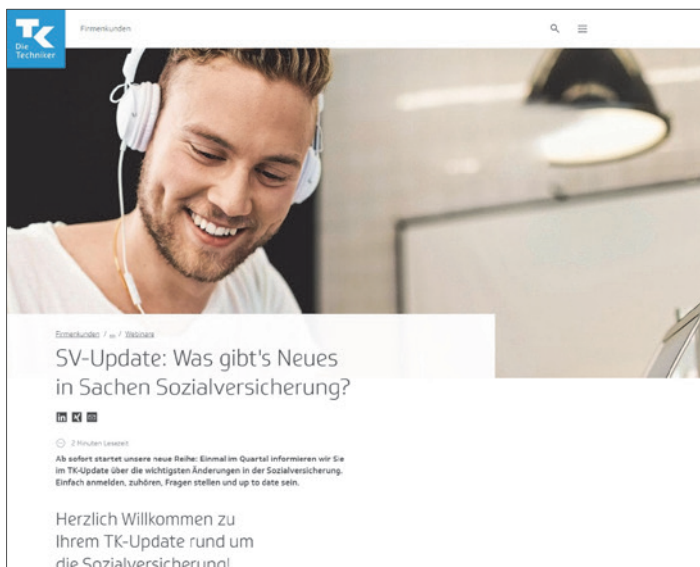
TK-Mediathek



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

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

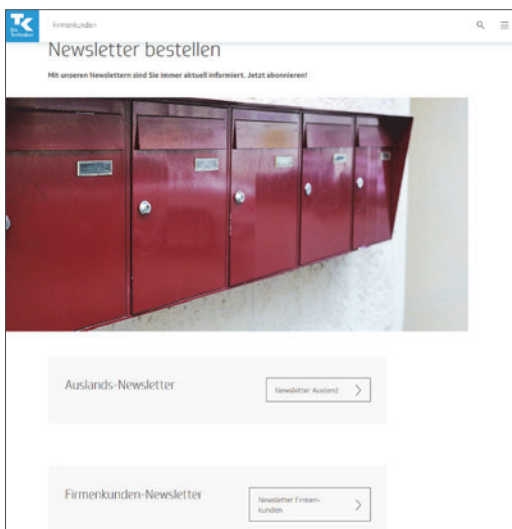
TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt



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

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

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

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Erklärfilme

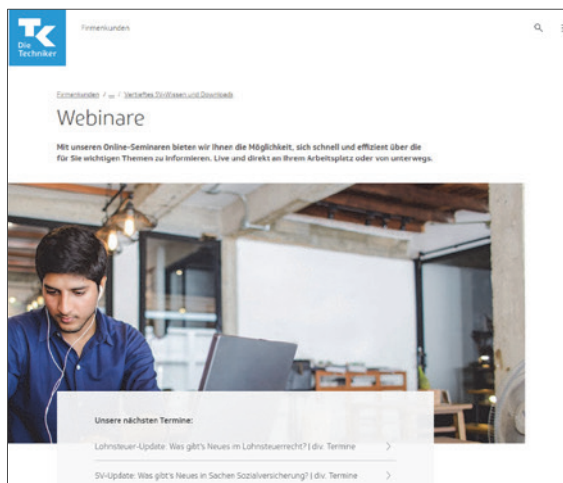
Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2142904



In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2066528

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

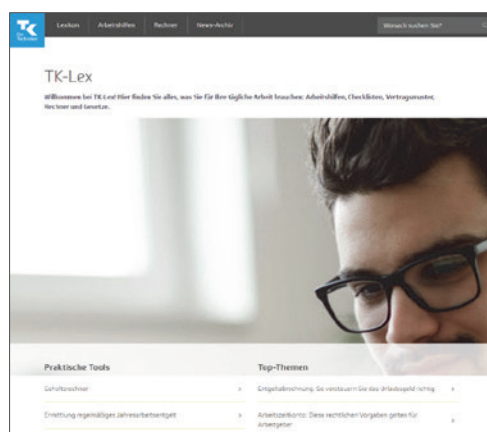
TK-Webinare



Webinartermine finden Sie unter
firmenkunden.tk.de
Suchnummer **2032060**

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

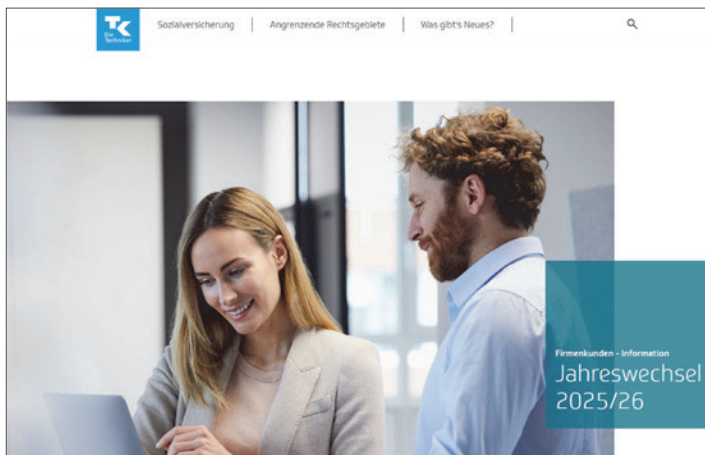
TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** – **tk-lex.tk.de**

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

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

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

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 Hinweise auf unsere Suchnummern (Suchnummernlisten am Ende Ihrer Unterlagen). 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.



Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

A woman with dark, curly hair is smiling and looking towards the camera. She is wearing a white collared shirt under a salmon-colored blazer. She is seated at a white desk with a laptop open in front of her. Her right hand is resting on the desk, and her left hand is raised near her chin. The background is a blurred office environment with warm lighting.

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**).

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideoserie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

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 Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Derzeit sind einige Werte noch offen. Sobald offiziell veröffentlicht finden Sie diese im eMagazin.

Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

Beitragssätze 2026

Sozialversicherungszweig	2025	2026
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,50 %	noch nicht bekannt gegeben
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,45 %	noch nicht bekannt gegeben
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
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 0,60 %) 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 %	2,00 %
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	5,00 %	4,90 %

Umlagesätze 2026

Umlage	2025	2026
U1	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag
U2	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	1,10 % bei 80 %	1,10 % bei 80 %
U2	0,22 % bei 100 %	0,22 % bei 100 %

Rechengrößen 2026

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)*	6.450,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)*	5.812,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	69.750,00 EUR	5.812,50 EUR	193,75 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	101.400,00 EUR	8.450,00 EUR	281,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	124.800,00 EUR	10.400,00 EUR	346,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR

Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. 2,36 EUR (2,30 EUR) mtl. 71,00 EUR (69,00 EUR)	tgl. 11,50 EUR (11,10 EUR)
	Mittag- und Abendessen, tgl. je 4,56 EUR (4,40 EUR) mtl. je 137,00 EUR (132,00 EUR)	mtl. 345,00 EUR (333,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. 11,50 EUR (9,40 EUR)	gemieteter Wohnraum** 5,01 EUR (4,95 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. 345,00 EUR (282,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) 4,10 EUR (4,05 EUR) pro qm

* Werte von 2025 in Klammern

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

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2026

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	603,00 EUR			
Übergangsbereich (603,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F:	Vereinfachte Formel: $BE = \quad \times AE -$		Vereinfachte Formel AN: $BE = 1,431639227 \times AE - 863,278453830$
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommensgrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	565,00 EUR	Für Einkommen aus GfB:	603,00 EUR	
Beitragszuschüsse KV/PV	KV (mKG)	KV (oKG)	PV	PV (Sachsen)
TK versichert (einschl. ZB XXX %)	EUR	EUR	104,63 EUR	75,56 EUR
PKV versichert (einschl. Ø-ZB XX %)	EUR	EUR	104,63 EUR	75,56 EUR
Studentenbeiträge (ab WS 2025) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %)	87,38 EUR (+ ZB TK, EUR)		mit Kind 30,78 EUR kinderlos 35,91 EUR	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für BAföG- Bezieher (gem. § 13a BAföG)	102,00 EUR		35,00 EUR	
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, 374,50 EUR)	57,74 EUR (+ ZB TK, EUR)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	197,75 EUR			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2026

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	848,62 EUR
KV (14,00 %)	813,76 EUR
PV (3,60 %)	209,26 EUR (Sachsen: AN 2,30 %, 133,70 EUR, AG 1,30 %, 75,56 EUR)
PV (4,20 %)	244,12 EUR (Sachsen: AN 2,90 %, 168,56 EUR, AG 1,30 %, 75,56 EUR)
RV (18,60 %)	1.571,70 EUR
ALV (2,60 %)	219,70 EUR

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

Freiwillige KV	monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige	5.812,50 EUR
Mindestbemessungsgrundlage*	1.318,33 EUR

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV	monatlich
Mindestbeitrag	112,16 EUR
Höchstbeitrag	1.571,70 EUR

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitragsnachweis	Mo	Mo	Mi	Fr	Fr	Mi	Mo	Di	Do	Mo	Di	Di
	26	23	25	24	22	24	27	25	24	26	24	22
Beitragszahlung	Mi	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Mi	Do	Mo	Mi	Do	Mo
	28	25	27	28	27	26	29	27	28	28	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 2025 Für alle am 31. Dezember 2025 versicherungspflichtig Beschäftigten muss die Jahresmeldung für 2025 mit der folgenden Gehaltsabrechnung – spätestens bis zum 16. Februar 2025 (der 15. Februar ist ein Sonntag) 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

FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118

Nützliches

Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragerstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	2030694
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	2158328
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
SEPA Lastschriftmandat	2032512
SEPA Mandat für ausländische Bankverbindung	2029296
Wahlerklärung Umlage U1	2036322

Beratungsblätter Übersicht

Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958

Fachthemen Meldeverfahren

FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114

Nützliches

Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466

Beratungsblätter Übersicht

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

Beratungsblätter Übersicht

Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midjobbereich (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
Themenuniversum	2032524
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
Entsendefaxhotline	2032552
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
Kurzarbeit-Abgaben-Rechner	2081694

Sonstiges

Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	2030698
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
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, MB.SBP, 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.

Wir unterstützen Sie in Ihrem Arbeitsalltag. Alles zum Gutfinden: Service und Dienstleistungen auf **firmenkunden.tk.de**. Einige wichtige Angebote haben wir für Sie zusammengestellt:

TK-Lex Das Nachschlagewerk zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht können Sie online nutzen. Zudem werden Ihnen hier Arbeitshilfen wie zum Beispiel der TK-Gehaltsrechner zur Verfügung gestellt (**Suchnummer 2032352**).

Monatlicher Newsletter Hier finden Sie Aktuelles zu Themen der Sozialversicherung sowie Wissenswertes für Personaler und Lohnbuchhalter in Firmen (**Suchnummer 2032116**).

Auslands-Newsletter Dieser enthält Artikel zu folgenden Themen: Beschäftigungen im Ausland, Visa- und Aufenthaltsrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Informationen zu neuen Auslandsabkommen und viele weitere Informationen rund um die Beschäftigung im Ausland (**Suchnummer 2032116**).

TK-Service Ausland Diese Rubrik enthält Informationen zur Entsendung ins Ausland oder nach Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Webinare Diese enthalten die für Arbeitgeber wichtigen Themen aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht. Einfach zu einem der Termine anmelden und das Webinar an PC, Laptop oder einem mobilen Endgerät verfolgen (**Suchnummer 2032060**).

Endlich verständlich Mitarbeitende der TK erklären in Videos Begriffe und Themen aus dem Bereich der Sozialversicherung (**Suchnummer 2066528**).

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



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

© **Techniker Krankenkasse**
Alle Rechte vorbehalten
Stand: Januar 2025

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 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

802251 11/2025 V

