



JAHRESWECHSEL- WEBINAR.

INFORMATIONSREICH - PRAXISNAH - VERSTÄNDLICH

1. ALLGEMEINE ÄNDERUNGEN	4
1.1. Aktuelles zum Mindestlohn	4
1.1.1. Mindestlohnerhöhung in bestimmten Branchen	5
1.1.2. Mindestlohn für Azubis	5
1.1.3. Auskunft zum Mindestlohn.....	6
1.2. Betriebliche Altersvorsorge	6
1.2.1. Betriebliche Altersvorsorge: Erhöhung der Freigrenzen.....	6
1.3. Aktivrente	9
1.3.1. Wer kann die Aktivrente nutzen?	9
1.3.2. Die geplante Gesetzesregelung	9
1.3.3. Beispiel: Wie wirkt sich die Aktivrente finanziell aus?	10
1.3.4. Vorteile auch für Arbeitgeber?	10
1.3.5. Pro und Contra der Aktivrente.....	10
1.3.6. Fazit.....	10
1.3.7. Umsetzung bei a.b.s.	11
1.4. Ausblick 2027	11
1.4.1. Weitere Erhöhung des Mindestlohns.....	11
1.4.2. 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz	11
2. STEUERLICHE ÄNDERUNGEN.....	13
2.1. Steueränderungsgesetz	13
2.1.1. Erhöhung Pendlerpauschale ab dem ersten Kilometer.....	13
2.1.2. Erhöhung Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale	16
2.1.3. Senkung Umsatzsteuer auf Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen.....	19
2.2. Steuerfortentwicklungsgesetz	21
2.2.1. Erhöhung des Grundfreibetrages	21
2.2.2. Steigendes Kindergeld und erhöhter Kinderfreibetrag.....	21
2.2.3. Erhöhung der Freigrenze für den Solidaritätszuschlag	22
2.2.4. Ausgleich der Kalten Progression	23
2.3. Elektronische Lohnsteueranmeldung 2026	24
2.4. Elektronische Lohnsteuerbescheinigung 2026	25
2.4.1. Abgabe der Lohnsteuerbescheinigung	25
2.4.2. Neuerungen ab 2026	26
2.4.3. Erläuterung diverser Zeilen auf der Lohnsteuerbescheinigung.....	26
2.5. ELStAM zum Jahreswechsel.....	27
2.5.1. Erweiterung der ELStAM 2026 – Beiträge PKV und Basissicherung.....	27
2.5.2. ELStAM - Häufige Fragen.....	30
2.5.3. ELStAM zum Jahreswechsel	32
3. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG	33
3.1. Sofortmeldepflicht – Branchenänderung	33
3.2. Neuerungen im Meldeverfahren der Sozialversicherung.....	33
3.2.1. DSVV [SV-Nummern Voranfrage, wenn SV-Nr. nicht vorhanden].....	33
3.2.2. RV-BEA [ZUZA, BEEG etc.].....	34
3.2.3. DSAK [Einzugsermächtigung und U1-Wahlerklärung.].....	36
3.3. Wegfall der Rechtskreise Ost / West auf den Beitragsnachweisen	37

3.4. Minijobs	38
3.4.1. Minijob - Erhöhung der Verdienstobergrenze	38
3.5. Übergangsbereich - Neue Werte für 2026	39
3.6. Werte in der Sozialversicherung 2026	42
3.6.1. Erhöhung Zusatzbeitrag	42
3.6.2. Änderung der Beitragsbemessungsgrenzen	44
3.6.3. Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	45
3.6.4. Bezugsgröße	46
3.6.5. Familienversicherung – Einkommensgrenzen	46
3.6.6. Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung	47
3.6.7. Sachbezugswerte 2026	47
3.6.8. Senkung der Künstlersozialabgabe 2026	49
3.6.9. Gesamtübersicht Werte in der Sozialversicherung:	50
3.7. Höhere Beiträge für Besserverdiener	51
3.8. Fälligkeit der Beitragsnachweise 2026	52
3.9. Ausblick 2027	53
3.9.1. DSBD – Proaktiver Abgleich durch Betriebsnummernservice	53
 4. NEUERUNGEN UND AKTUELLES BEI A.B.S.	54
4.1. Durchstarten in der Cloud - die neue WebVersion von LobuOnline.....	54
4.2. RV BEA.....	54
4.2.1. Erstellung von Arbeitsbescheinigungen direkt aus LobuOnline	54
4.3. DSAK	55
4.3.1. Einzugsermächtigungen an Krankenkassen direkt über LobuOnline	55
4.3.2. Wahlerklärung des Umlage-1-Satzes direkt über LobuOnline	56
4.4. Übernahme der privaten KV und PV-Beiträge aus den ELStAM.....	57
4.5. Automatisches Einlesen der a.b.s.-Rücksendedateien	58
4.6. Praxisseminar LobuOnline als Video	59
 5. WUSSTEN SIE SCHON?	61
5.1. Steuer- und beitragsfreie Zuwendungen 2026	61
5.2. Digitales Nachweisverfahren in der PV.....	63
5.2.1. Ablauf des Verfahrens.....	64
5.2.2. Gründe für Abweichungen.....	65
5.3. a.b.s-Lohnartenübersicht.....	66
5.4. Lohnsteuerjahresausgleich 2025 und 2026	68
5.5. Bankbuchungstage zum Jahreswechsel	69
 6. ABRECHNUNGSTERMINE JANUAR 2026.....	69
 7. CHECKLISTE ZUM JAHRESWECHSEL.....	70
7.1. Erfassungskunden	70
7.2. Online-Kunden	71

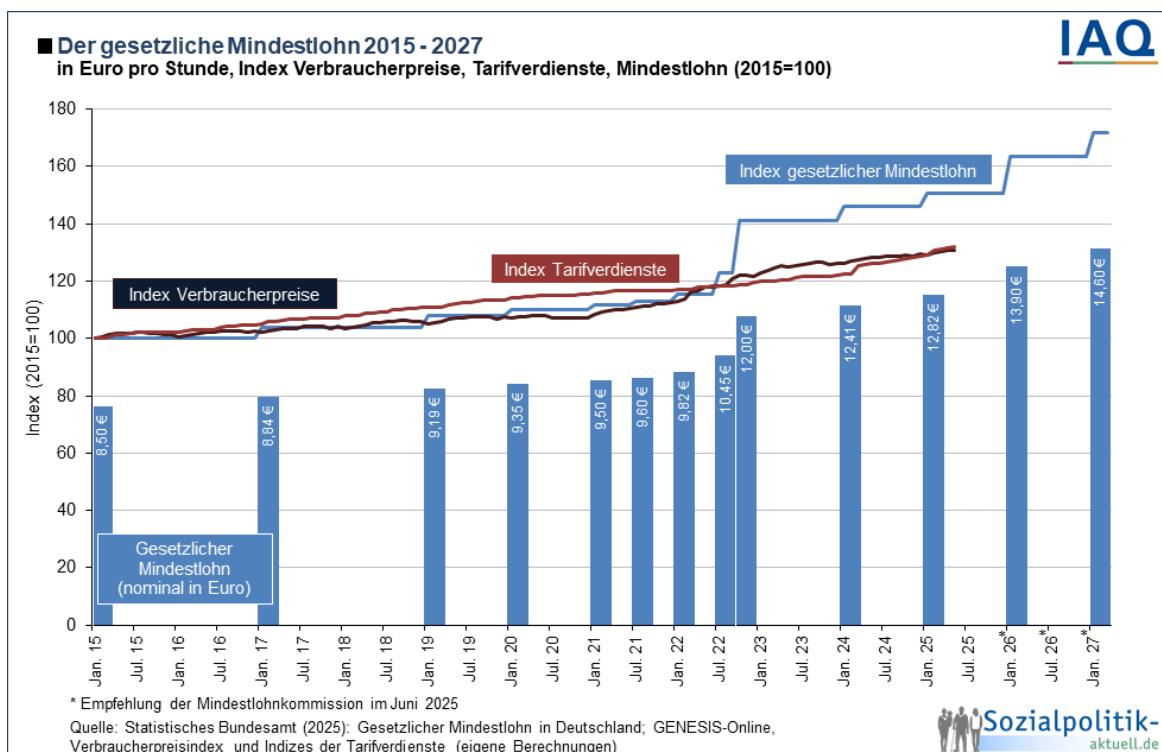
1. Allgemeine Änderungen

Bei bestimmten Punkten aus diesem Skript können noch nachträgliche Änderungen ergeben und einige Punkte müssen auch erst noch vom Bundesrat entschieden werden. Wir werden Sie ggf. wie jedes Jahr über unseren Newsletter im Januar 2026 informieren.

1.1. Aktuelles zum Mindestlohn

Ab dem 1. Juli 2022 erhöhte sich der Mindestlohn zunächst auf 10,45 € und stieg dann am 1. Oktober 2022 weiter auf 12,00 €. Die Festsetzung des Mindestlohns zielt darauf ab, sicherzustellen, dass Ihre Mitarbeiter nicht zu Löhnen beschäftigt werden, die als unangemessen gelten und den grundlegenden Gerechtigkeitsanforderungen nicht genügen. Im Jahr 2024 wurde der Mindestlohn auf 12,41 € pro Stunde angehoben, und ab dem 1. Januar 2025 beträgt er 12,82 €. **Ab 01.01.2026 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 €.**

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle volljährigen Arbeitnehmer, mit Ausnahme von Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten nach Arbeitsaufnahme. Er gilt auch nicht für Auszubildende, Personen mit Pflichtpraktikum oder Praktika von weniger als drei Monaten. Darüber hinaus existieren in verschiedenen Branchen Mindestlöhne, die über dem allgemeinen Mindestlohn von 13,90 € liegen.



Achtung bei Minijobbern:

Die Anpassung des Mindestlohns wirkt sich auch auf die Geringfügigkeitsgrenze aus: Diese steigt am 1. Januar 2026 von 556 € auf 603 €. Des Weiteren hat dies Auswirkungen auf den Übergangsbereich. Dieser reicht aktuell von 556,01 € bis 2.000 € und **ab dem 1. Januar 2026 von 603,01 € bis 2.000 €.**

Die Einführung des Mindestlohns impliziert indirekt eine Höchstarbeitszeit bzw. Maximalstundenzahl. Überschreiten Minijobber diese Stundengrenze, wird die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig. Bei einem Stundenlohn von 13,90 € (ab 1. Januar 2026) beträgt die zulässige Höchstarbeitszeit unverändert gegenüber 2025 43,33 Stunden pro Monat ($603 \text{ €} : 13,90 \text{ €} = 43,33 \text{ Stunden}$).

Die Höchstarbeitszeit bleibt somit im Jahr 2026 stabil bei 43,33 Stunden. **Sie sollten mit Ihren Minijobbern die wöchentliche Arbeitszeit verbindlich festlegen.** Falls nichts vereinbart ist, wird von einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden ausgegangen.

1.1.1. Mindestlohnerhöhung in bestimmten Branchen

Einige tarifliche Branchen-Mindestlöhne z.B. in der Zeitarbeit oder in der Pflege weichen vom allgemeinen Mindestlohn ab. Informationen dazu erhalten Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter 030 – 60 28 00 28 oder auch unter:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/mindestlohn-deutschland.html>

1.1.2. Mindestlohn für Azubis

Die Bundesregierung strebt an, die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der dualen Berufsausbildung zu steigern. Hierbei sollen insbesondere eine Mindestvergütung für Auszubildende, international vergleichbare Abschlussbezeichnungen und die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung zum Erfolg führen.

- Mindestvergütung für Auszubildende
Für neue Ausbildungsverträge, die außerhalb der Tarifbindung liegen, soll die Mindestvergütung ab 01.01.2026 im ersten Ausbildungsjahr monatlich 724 € betragen.
- Einführung transparenter Fortbildungsstufen für die höherqualifizierende Berufsbildung (Klare Bezeichnungen für die berufliche Fortbildung).
- Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung soll gestärkt werden.
- Die Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung soll gestärkt werden.

Für jeden Auszubildenden, ist eine Ausbildungsvergütung damit wie folgt zu zahlen:

- In tarifgebundenen Unternehmen ist entsprechend der Tarifvereinbarung zu zahlen (in einem Tarifvertrag kann aber die Mindestausbildungsvergütung unterschritten werden).
- Nicht tarifgebundene Unternehmen dürfen den Branchentarif um bis zu 20 Prozent unterschreiten.
- In Unternehmen ohne für die Branche gültigen Branchentarif sind mindestens die folgenden Beträge zu zahlen (Mindestausbildungsvergütung).

So hoch ist die Mindest-Ausbildungsvergütung		
	bei Beginn der Berufsausbildung	
	2025	ab 1.1.2026
im 1. Jahr	682 €	724 €
im 2. Jahr (+ 18 %)	805 €	854 €
im 3. Jahr (+ 35 %)	921 €	977 €
im 4. Jahr (+ 40 %)	955 €	1.014 €

Das Mindestlohngesetz gilt nicht für Auszubildende, da sie keine Arbeitsverträge, sondern **Ausbildungsverträge** abschließen (§ 22 Abs. 3 Mindestlohngesetz).

Somit wird der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn nicht auf die Höhe der Ausbildungsvergütung angewendet. Die Festlegung der Mindestvergütung für das kommende Kalenderjahr erfolgt durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und wird spätestens bis November eines jeden Kalenderjahres im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Die Mindestvergütung wird in Form von Bruttobeträgen ausgewiesen. Davon werden auf Seiten der Auszubildenden in der Regel etwa 20 Prozent für Sozialabgaben abgezogen. Normalerweise sind Ihre Auszubildenden nicht verpflichtet, Lohnsteuer zu zahlen. Diese fällt in der Regel für Auszubildende mit der Steuerklasse I oder IV erst ab einem monatlichen Bruttoentgelt von ca. 1.400 € an.

HINWEIS: Etwa 89.000 junge Menschen profitieren vom Lehrlings-Mindestlohn. Die gesetzlichen Mindestvergütungen werden als monatliche Brutto-Pauschalbeträge für Vollzeitausbildungen festgelegt.

1.1.3. Auskunft zum Mindestlohn

Verbindliche Auskunft zum Mindestlohn gibt die **Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** unter Telefon **030 - 60 28 00 28**. Dort können Sie sich als Arbeitgeber informieren. Fragen rund um den Mindestlohn können Sie auch per E-Mail an info@bmas.bund.de senden.

1.2. Betriebliche Altersvorsorge

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) zielt darauf ab, auch Mitarbeitern kleinerer Unternehmen und geringfügig Beschäftigten den Zugang zu Betriebsrenten zu ermöglichen. Die gesetzlichen Bestimmungen gelten für die Durchführungswege **Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung**, jedoch nicht für die Direktzusage oder Unterstützungskasse.

1.2.1. Betriebliche Altersvorsorge: Erhöhung der Freigrenzen

Ihre Mitarbeiter haben die Möglichkeit, mit Ihnen als Arbeitgeber zu vereinbaren, dass Teile ihres Gehalts mittels Gehaltsumwandlung für eine betriebliche Altersvorsorge genutzt werden. Bei der Umwandlung von un versteuertem Bruttoeinkommen zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds bleiben die Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze

steuer- und sozialversicherungsfrei. Zusätzlich blieb bei Neuzusagen ab dem 01.01.2005 bis zum 31.12.2017 ein steuerfreier Festbetrag von 1.800 €, der jedoch sozialversicherungspflichtig war. Seit dem 01.01.2018 kann ein weiterer Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig umgewandelt werden.

Ab dem 01.01.2026 steigt die jährliche Beitragsbemessungsgrenze RV/AV von 96.600 € auf 101.400 €. **Somit erhöht sich der begünstigte steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlungsbetrag von bisher 3.864 € auf 4.056 € pro Jahr bzw. von 322 € auf 338 € pro Monat.** Diese Werte gelten sowohl in West- als auch in Ostdeutschland. Zusätzlich bleiben weitere 4.056 € bzw. 338 € pro Monat, die in eine betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden, steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig. **Erst wenn der Gesamtbetrag von 676 € pro Monat bzw. 8.112 € pro Jahr überschritten wird, werden die Beiträge an die betriebliche Altersvorsorge voll steuer- und sozialversicherungspflichtig.**

Es ist daher erforderlich, Anpassungen im Lohnsystem vorzunehmen, wenn Mitarbeiter Neuverträge ab dem 01.01.2005 abgeschlossen haben und in 2025 mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV (BBMG) pro Monat (entspricht 322 €) in diese Pensionskasse oder Direktversicherung einzahlen. In solchen Fällen muss ab Januar 2026 der übersteigende Beitrag (bis zur Grenze von weiteren 4 % der BBMG, also 338 €) unter den Lohnarten 075 und 085 eingetragen werden, um ihn zwar steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig abzurechnen. Sollte der Mitarbeiter monatlich mehr als diese 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (also 676 €) in eine Pensionskasse oder Direktversicherung einzahlen, ist der übersteigende Betrag voll steuer- und sozialversicherungspflichtig und sollte z.B. über die Lohnarten 062 und 082 im a.b.s.-Lohnsystem angegeben werden. Beispiel: Ihr Mitarbeiter zahlt monatlich 750 € über eine Gehaltsumwandlung in eine nach dem 31.12.2004 abgeschlossene Direktversicherung ein:

Lohnart 098 Bruttokürzung = 750 €
Lohnart 121 Direktvers. st.-sv-frei = 338 €
Lohnart 075 Direktvers st.frei/sv-pfl = 338 €
Lohnart 062 Direktvers. st.sv-pfl. = 74 €
Lohnart 085 Abz.Direktvers. st.frei/sv-pfl = 338 €
Lohnart 082 Abz.Direktvers. st.sv-pfl = 74 €

Bei der **Entgeltumwandlung** sind Sie als Arbeitgeber darüber hinaus dazu verpflichtet, einen zusätzlichen Zuschuss in Höhe von mindestens 15 % des umgewandelten Betrags zu gewähren. Diese Regelung trat ab dem 1. Januar 2019 für zukünftige Vereinbarungen und ab dem 1. Januar 2022 für alle bereits in der Vergangenheit abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Kraft. In Tarifverträgen besteht jedoch die Möglichkeit, von diesen Terminen abzuweichen. Diese Regelungen gelten unabhängig von der Form der Zusage und müssen im Tarifvertrag festgelegt werden.

Beispiel: Gehaltsumwandlung für eine Direktversicherung

Durch die Umwandlung von 270 € seines monatlichen Bruttoeinkommens in eine Direktversicherung reduziert der Mitarbeiter sein zu versteuerndes Einkommen. Diese 270 € werden lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt. Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, zusätzlich zu diesem umgewandelten Betrag einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 %, also 40,50 €, an die Direktversicherung zu leisten. Somit beträgt der Gesamtbetrag, der monatlich an die Direktversicherung abgeführt wird, 310,50 €. Im a.b.s.-System können Sie beispielsweise die folgenden Lohnarten dafür verwenden:

Lohnart 098 Bruttokürzung = 270,00 €

Lohnart 121 Direktvers. AN = 270,00 €

Lohnart 122 Direktvers. AG = 40,50 €

Wir unterstützen Sie gerne bei der Einrichtung der entsprechenden Lohnarten. Die Verpflichtung als Arbeitgeber, einen Zuschuss von 15% zu gewähren, gilt nicht für:

- Entgeltumwandlung für Direktzusagen oder Unterstützungskassen.
- Umgewandeltes Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der gesetzlichen Rentenversicherung (für Mitarbeiter, die über der Beitragsbemessungsgrenze verdienen).

Falls Sie als Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge einsparen und dieser Fall nicht im Tarifvertrag geregelt ist, besteht ebenfalls keine Verpflichtung, einen Zuschuss zu gewähren. Der Zuschuss kann entweder pauschal mit 15% des Umwandlungsbetrags angesetzt werden oder, falls die Sozialversicherungseinsparung geringer ist, genau für jeden Mitarbeiter, also "spitz" (Cent genau), ermittelt werden. Um die Sozialversicherungseinsparung zu berechnen, muss der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung herangezogen werden. Insbesondere unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung ist die Sozialversicherungseinsparung am höchsten und beträgt im Jahr 2026:

Krankenversicherung Arbeitgeber	7,30 %
Zusatzbeitrag KV Arbeitgeber	1,45 %
Pflegeversicherung Arbeitgeber (1.Kind)	1,80 %
Rentenversicherung Arbeitgeber	9,30 %
Arbeitslosenversicherung Arbeitgeber	1,30 %
Summe	21,15 %

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass Sie als Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge zu leisten, wenn ein Tarifvertrag eine abweichende Regelung enthält. Dies gilt auch, wenn der Tarifvertrag bereits vor Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurde, mit dem die Zuschussregelung eingeführt wurde.

1.3. Aktivrente

Viele Rentner möchten auch nach dem Eintritt ins Rentenalter weiter beruflich aktiv bleiben – sei es, um ihre Erfahrung einzubringen oder um ihr Einkommen aufzubessern. Genau hier setzt die geplante Aktivrente an: Sie soll den finanziellen Anreiz für Weiterarbeit erhöhen. **Ab 2026 sollen monatlich bis zu 2.000 € Arbeitslohn steuerfrei bleiben**, wenn die Betroffenen die Regelaltersgrenze erreicht haben.

1.3.1. Wer kann die Aktivrente nutzen?

Die Regelaltersgrenze ist das Eintrittsalter für die reguläre, abschlagsfreie Altersrente. Sie liegt im Jahr 2026 - abhängig vom Geburtsjahr - zwischen 66 Jahren und zwei bzw. vier Monaten.

- Jahrgang 1959: Regelaltersgrenze bei 66 Jahren und 2 Monaten
- Jahrgang 1960: Regelaltersgrenze bei 66 Jahren und 4 Monaten

Ab Erreichen dieser Grenze und bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kann die Aktivrente in Anspruch genommen werden. Der Rentenbeginn richtet sich weiterhin nach dem Geburtsmonat und startet jeweils zum ersten Tag des Folgemonats.

1.3.2. Die geplante Gesetzesregelung

Der Entwurf sieht einen **jährlichen Steuerfreibetrag von 24.000 €** für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit vor. Dafür gelten folgende Voraussetzungen:

- Die Regelaltersgrenze ist erreicht
- Der Arbeitgeber zahlt weiterhin Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Nicht berechtigt sind:

- Minijobber
- Beamte in einem aktiven Dienstverhältnis
- Selbständige.

Die Tätigkeit muss zwingend sozialversicherungspflichtig ausgeübt werden. Der Freibetrag wird direkt in der monatlichen Lohnabrechnung berücksichtigt.

Wichtig: Die Steuerfreiheit bedeutet nicht automatisch Sozialversicherungsfreiheit. Rentner zahlen weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung (mit ermäßigtem KV-Satz inkl. Zusatzbeitrag).

Die Beitragsfreiheit in Renten- und Arbeitslosenversicherung gilt nur auf Arbeitnehmerseite - **Arbeitgeberbeiträge fallen weiterhin an.**

Schätzungen zur Zielgruppe gehen auseinander. Die Bundesregierung rechnet vorsichtig mit etwa **168.000 Rentnern jährlich**, die die Aktivrente nutzen könnten.

1.3.3. Beispiel: Wie wirkt sich die Aktivrente finanziell aus?

Ein lediger Rentner erhält monatlich **2.000 € Rente** und arbeitet ab 2026 nach Erreichen der Regelaltersgrenze **15 Stunden pro Woche** zum Mindestlohn (2026: 13,90 €). Der Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung beträgt 2,9 %. Ein Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit erfolgt nicht.

- **Monatlicher Bruttolohn:** 903,50 € (Übergangsbereich)
- **Arbeitnehmeranteil Sozialversicherungsbeiträge:** 46,68 €
- **Nettoverdienst:** 856,82 €

Ohne Aktivrente wäre zusätzlich Lohnsteuer fällig - das Netto fiele deutlich geringer aus.

1.3.4. Vorteile auch für Arbeitgeber?

Auch Unternehmen könnten profitieren, wenn mehr Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten

Fortsetzung des Beispiels:

Für Sie als Arbeitgeber ergeben sich bei einem Bruttolohn von 903,50 € monatlich Sozialversicherungsbeiträge von ca. **200 €**. Insgesamt belaufen sich die Arbeitgeberkosten somit auf rund **1.104 €**.

Zum Vergleich: Wird die gleiche Tätigkeit von **zwei Minijobbern** mit je 7,5 Stunden übernommen:

- Monatsbrutto pro Minijobber: **451,75 €**
- Arbeitgeberabgaben (ohne Umlagen): **30 %**
- Arbeitgeberkosten pro Minijobber: **587,28 € = insgesamt: ca. 1.174 €**

Damit wäre die Beschäftigung eines altersrentenbeziehenden Arbeitnehmers im Beispiel etwa **70 € günstiger**.

1.3.5. Pro und Contra der Aktivrente

Argumente für die Aktivrente:

- Sie reduziert gezielt die steuerliche Belastung von Arbeit im Alter.
- Weiterarbeit wird finanziell attraktiver.
- Unternehmen können erfahrene Fachkräfte länger halten und Engpässe abfedern.

Kritikpunkte:

- Ausschluss bestimmter Gruppen (z. B. Selbständige, Minijobber).
- Mögliche altersbedingte Ungleichbehandlung: Zwei Personen mit identischem Einkommen könnten unterschiedlich besteuert werden – allein aufgrund ihres Alters.
- Experten zweifeln, dass die Maßnahme den Fachkräftemangel spürbar entschärft.

1.3.6. Fazit

Die Aktivrente ist administrativ unkompliziert und könnte ein Anreiz für Beschäftigung im Alter sein. Ihre Wirkung bleibt jedoch begrenzt, da wichtige Personengruppen nicht einbezogen werden.

1.3.7. Umsetzung bei a.b.s.

Die Aktivrente wurde sehr kurzfristig eingebracht und muss noch durch den Bundesrat. Bei einer Umsetzung ist daher eine Aufnahme des Freibetrages in die ELStAM so schnell nicht möglich. **Daher muss hier im a.b.s. System mit einer steuerfreien und sozialversicherungspflichtigen Lohnart gearbeitet werden**, unter der dann die bis zu 2.000 € Aktivrente abgerechnet werden können. Sozialversicherungsrechtlich werden Aktivrentner wie gewöhnliche Rentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben behandelt mit der Personengruppe 119 und der Beitragsgruppe 3321 abgerechnet.

Wir werden Sie zur Aktivrente auch nochmals detailliert über unseren a.b.s.-Newsletter informieren.

1.4. Ausblick 2027

1.4.1. Weitere Erhöhung des Mindestlohns

Verbindliche Auskunft zum Mindestlohn gibt die **Hotline des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales** unter Telefon **030 - 60 28 00 28**. Dort können Sie sich als Arbeitgeber informieren. Fragen rund um den Mindestlohn können Sie auch per E-Mail an info@bmas.bund.de senden.

Erhöhung des Mindestlohns

Ab 01.01.2026 wird der Mindestlohn auf 13,90 € steigen. Das hat wiederum auch Auswirkungen auf Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich.

Zum 01.01.2027 wird der **Mindestlohn** voraussichtlich erneut auf **14,60 €** angehoben.

1.4.2. 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Das Vorhaben konnte in der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt werden. Nun soll es im Rahmen des **Rentenpakets 2025** erneut aufgegriffen und im Laufe des Jahres im Bundestag verabschiedet werden. Das Bundeskabinett hat den Gesetzentwurf am **3. September 2025** beschlossen.

Ziel des Gesetzes ist es, insbesondere im Steuerrecht die Förderung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) für Beschäftigte mit geringem Einkommen auszubauen. Dazu soll der bereits bestehende **bAV-Förderbetrag** weiterentwickelt werden.

Die erste Lesung des Gesetzes im Bundestag fand am **16. Oktober 2025** statt; anschließend wurde es zur weiteren Beratung an die Ausschüsse überwiesen. Die Federführung übernimmt dabei der **Ausschuss für Arbeit und Soziales**.

Auch der Bundesrat befasste sich am **17. Oktober 2025** in seiner 1058. Sitzung mit dem Entwurf und gab eine umfangreiche Stellungnahme ab.

Geplante Verbesserungen ab 2027

Ab dem Jahr 2027 soll die Förderung der betrieblichen Altersversorgung wie folgt ausgeweitet werden:

- Die **monatliche Einkommensgrenze** für die Förderung wird dynamisch ausgestaltet und soll künftig **3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung betragen.
- Bei einer Beitragsbemessungsgrenze von **101.400 € im Jahr 2026** ergibt sich daraus eine monatliche Grenze von **3.042 €**.
- Je nach Lohnzahlungszeitraum wird dieser Betrag angepasst:
 - tägliche Zahlung: mit **1/30**
 - wöchentliche Zahlung: mit **7/30**
 - jährliche Zahlung: mit Faktor **12**
- Die **Förderobergrenze** für Arbeitgeberbeiträge liegt derzeit bei 960 € pro Jahr und soll auf **1.200 € jährlich** angehoben werden.
- Damit steigt auch die maximale staatliche Förderung für Sie als Arbeitgeber von derzeit 288 € auf **360 € jährlich**.

2. Steuerliche Änderungen

Bei bestimmten Punkten aus diesem Skript können noch nachträgliche Änderungen ergeben und einige Punkte müssen auch erst noch vom Bundesrat entschieden werden. Wir werden Sie ggf. wie jedes Jahr über unseren Newsletter im Januar 2026 informieren

2.1. Steueränderungsgesetz

Das Bundeskabinett hat am 10.9.2025 den Regierungsentwurf für das Steueränderungsgesetz 2025 beschlossen. Gegenüber dem Referentenentwurf des BMF sind nur geringfügige Änderungen enthalten.

Der Entwurf des Steueränderungsgesetzes 2025 bringt unter anderem Steuerentlastungen für die Gastronomie, Berufspendler und im Gemeinnützigkeitsrecht.

2.1.1. Erhöhung Pendlerpauschale ab dem ersten Kilometer

Ab 2026 soll die Entfernungspauschale bereits ab dem ersten Kilometer auf 38 Cent steigen. Diese Änderung betrifft nicht nur die Einkommensteuererklärung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern wirkt sich auch im Lohnsteuerverfahren auf Arbeitgeberseite aus.

Derzeit befindet sich der „**Entwurf eines Steueränderungsgesetzes 2025**“ im parlamentarischen Verfahren. Mit einer Verabschiedung noch vor Jahresende 2025 ist zu rechnen. Das Gesetz setzt mehrere Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag sowie Maßnahmen aus dem am 28. Mai 2025 beschlossenen „**Sofortprogramm für Deutschland**“ um – darunter auch die Erhöhung der Entfernungspauschale. Ab dem 1. Januar 2026 beträgt sie einheitlich 38 Cent pro Entfernungskilometer ab dem ersten Kilometer. Bislang gilt der erhöhte Satz erst ab dem 21. Kilometer, darunter nur 30 Cent.

2.1.1.1. Auswirkungen auf die Steuererklärung

Besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren: Unter der Voraussetzung, dass die übrigen Werbungskosten über dem Arbeitnehmerpauschbetrag liegen, ergeben sich bei einem Arbeitsweg von 10 Kilometern und einer Fünf-Tage-Woche zusätzliche Werbungskosten von 176 € pro Jahr. Ab 20 Kilometern sind es sogar 352 € jährlich. Die damit verbundene Steuerentlastung fällt häufig dreistellig aus.

Die Pauschale wird wie bisher nur für die **einfache Entfernung** zur ersten Tätigkeitsstätte berücksichtigt – unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel, also auch für Fußgänger, Radfahrer und Nutzer des Deutschlandtickets. Für jeden Arbeitstag darf sie nur einmal angesetzt werden; maßgeblich ist die **kürzeste Straßenverbindung**. Die Pauschale deckt sämtliche Wegekosten ab und ist grundsätzlich auf **4.500 € jährlich begrenzt**.

2.1.1.2. Arbeitgeberleistungen für Fahrten zur Arbeit

Steuerfreie Erstattungen von Fahrtkosten zur ersten Tätigkeitsstätte sind grundsätzlich nicht möglich. Eine wichtige Ausnahme bilden **Jobtickets** (§ 3 Nr. 15 EStG). Häufig kommt jedoch eine sozialversicherungsfreie Pauschalbesteuerung mit 15% infrage – hier spielt wiederum die Entfernungspauschale eine Rolle.

Hinweis: Liegt keine erste Tätigkeitsstätte vor, können tatsächliche Fahrtkosten angesetzt oder steuerfrei ersetzt werden. Beim Pkw beträgt der Satz weiterhin 0,30 € pro gefahrenem Kilometer.

2.1.1.3. Fahrtkostenzuschuss

Zahlen Sie als Arbeitgeber einen Zuschuss zu den Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, ist dieser grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn. Für zusätzlich gezahlte Zuschüsse ist jedoch eine **Pauschalbesteuerung mit 15 Prozent** möglich - begrenzt auf die Höhe der Entfernungspauschale. Sie können aus Vereinfachungsgründen bei Vollzeitbeschäftigung von **15 Arbeitstagen pro Monat** ausgehen.

Beispiel 1: einfache Entfernung 37 km

So hoch ist die maximale monatliche Entfernungspauschale	
Bisher bis 31.12.2025	
$20 \text{ km Entfernung} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,30 \text{ €} = 90,00 \text{ €}$ $+ 17 \text{ km Entfernung} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,38 \text{ €} = 96,90 \text{ €}$ = gesamt 186,90 €	
Neu ab 01.01.2026	
$37 \text{ km Entfernung} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,38 \text{ €} = \mathbf{210,90 \text{ €}}$	

Passen Sie aktuell z.B. unter der Lohnart 037 im a.b.s.-Lohnsystem hinterlegte Fahrtkostenzuschüsse bitte in LobuOnline entsprechend an.

Die zur Vereinfachung angenommenen 180 Tage pro Jahr bzw. 15 Tage pro Monat gehen von einer 5-Tage-Woche mit Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte aus. Die Anzahl der Fahrten vermindert sich verhältnismäßig, wenn Beschäftigte typischerweise an weniger als 5 Arbeitstagen in der Kalenderwoche dort beruflich tätig werden (z.B. wegen Teilzeit oder Homeoffice).

Hinweis: Pauschal versteuerte Beträge werden in der Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 18 ausgewiesen und mindern den möglichen Werbungskostenabzug in der Steuererklärung.

2.1.1.4. Dienstwagen

Darf Ihr Mitarbeiter einen Dienstwagen für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte nutzen, ist das grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn. Bei Anwendung der 1-Prozent-Regelung für die Privatnutzung ist diese Nutzungsmöglichkeit zusätzlich grundsätzlich monatlich mit 0,03 % des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zu bewerten. Der für den Vorteil aus der Gestellung des Dienstwagens für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anzusetzende Arbeitslohn kann ebenfalls mit 15 % pauschaliert werden. Allerdings ist die Pauschalierung auch hier nur bis zur Höhe der Entfernungspauschale möglich.

Beispiel 1: Dienstwagen

Ein Mitarbeiter (Vollzeit, kein Homeoffice) nutzt 2026 für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen von Ihnen als Arbeitgeber unentgeltlich überlassenen Firmenwagen (kein E-Auto), Bruttolistenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung 50.000 €. Die einfache Entfernung beträgt 30 km.

Monatlich **zu versteuernder geldwerter Vorteil für Fahrten** zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:

$$30 \text{ km Entfernung} \times 0,03 \% \times 50.000 \text{ €} = \mathbf{450 \text{ €}}$$

Entfernungspauschale bis 31.12.2025

$$\begin{aligned} &20 \text{ km Entfernung} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,30 \text{ €} = 90 \text{ €} \\ &+ 10 \text{ km Entfernung} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,38 \text{ €} = 57 \text{ €} \\ &= \text{gesamt } \mathbf{147 \text{ €}} \end{aligned}$$

Entfernungspauschale neu ab 01.01.2026

$$30 \text{ km Entfernung} \times 15 \text{ Arbeitstage} \times 0,38 \text{ €} = \mathbf{171 \text{ €}}$$

Sie als Arbeitgeber können also ab 2026 den geldwerten Vorteil für die Fahrten i. H. v. 171,00 € mit 15 % pauschal besteuern. Der Rest in Höhe von 279,00 € ist regulär steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Hinweis: Der pauschal besteuerte Arbeitslohn ist hier im a.b.s.-Lohnsystem unter Lohnart 148 anzugeben und wird in der Lohnsteuerbescheinigung unter Zeile Nr. 18 eingetragen und wird auf die Abzugsmöglichkeiten des Mitarbeiters in der Steuererklärung angerechnet. Wenn also der Arbeitgeber pauschaliert, kann insoweit die Entfernungspauschale in der Steuererklärung nicht nochmals abgezogen werden.

Passen Sie aktuell z.B. unter der Lohnart 148 im a.b.s.-Lohnsystem hinterlegte pauschalbesteuerte Fahrten im Rahmen der Dienstwagengestellung und auch den Sachbezug für die Fahrten z.B. unter der Lohnart 015 bitte ggf. ab 01.01.2026 entsprechend an.

2.1.1.5. Doppelte Haushaltsführung

Die höhere Entfernungspauschale gilt auch für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung. Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin außerhalb des Orts, an dem er oder sie einen eigenen Hausstand unterhält, beschäftigt ist und auch am Beschäftigungsort wohnt. Neben Unterkunftskosten können wöchentliche Heimfahrten in Höhe der Entfernungspauschale steuerfrei erstattet oder alternativ als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Ein Höchstbetrag besteht hier nicht, und es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Erstattungen werden in der Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 21 vermerkt.

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter wohnt in Köln und führt einen doppelten Haushalt in München. Im Jahr 2026 fährt er an 40 Wochenenden die Strecke von 640 km nach Köln und am Sonntagabend wieder zurück nach München.

Sie viel kann für die doppelte Haushaltsführung erstattet werden
Bisher bis 31.12.2025 40 Wochenenden $\times$ 640 km $\times$ 0,30 Euro = 7.680,00 Euro
<u>Neu ab 01.01.2026</u> 40 Wochenenden $\times$ 640 km $\times$ 0,38 Euro = 9.728,00 Euro

Nicht von Ihnen als Arbeitgeber erstattete Kosten können weiterhin in der Steuererklärung angesetzt werden.

Die entsprechende Erstattung können Sie im a.b.s.-Lohnsystem unter der Lohnart 124 doppelte Haushaltsführung über die Lohnabrechnung vornehmen.

2.1.2. Erhöhung Ehrenamtszuschale und Übungsleiterzuschale

Bei der Ehrenamtszuschale und der Übungsleiterzuschale handelt es sich jeweils um steuerfreie Aufwandsentschädigungen. Je nach Tätigkeit gelten dabei folgende Regelungen:

Ehrenamtszuschale: Die Ehrenamtszuschale ist eine steuerfreie Zuschale, die Personen nutzen können, die sich freiwillig in sozialen, kulturellen oder gemeinnützigen Bereichen engagieren. Sie dient als Kompensation für kleinere Aufwände, die mit ehrenamtlicher Tätigkeit verbunden sind.

Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements wird auch die Ehrenamtszuschale - die zuletzt zum 1. Januar 2021 angehoben wurde - von 840 € auf **960 €** angehoben.

Die Übungsleiterpauschale gilt für Personen, die in Sportvereinen, Volkshochschulen oder ähnlichen Einrichtungen als Übungsleiter oder Trainer tätig sind. Diese Pauschale soll helfen, die Ausgaben für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Kursen oder Trainings zu decken.

Zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements wird der Übungsleiterfreibetrag - der zuletzt zum 1. Januar 2021 angehoben wurde - von 3.000 € auf **3.300 €** angehoben.

Einnahmen für solche Tätigkeiten bleiben steuerfrei, soweit sie die Höhe der Ehrenamtspauschale oder des Übungsleiterfreibetrages nicht überschreiten. Das Sozialversicherungsrecht schließt sich dieser Regelung an. Einnahmen bis zur Höhe der steuerfreien Übungsleiterpauschale oder Ehrenamtspauschale bleiben auch sozialversicherungsfrei. Für diese Vergütungen müssen also keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Die Pauschalen haben keinen Einfluss auf die Minijob-Verdienstgrenze.

Die Übungsleiterpauschale kann für bestimmte nebenberufliche Tätigkeiten genutzt werden. Dazu zählen zum Beispiel Tätigkeiten als

- Übungsleiter
- Ausbilder
- Erzieher
- Betreuer

Auch wer künstlerisch tätig ist oder sich um ältere, kranke oder beeinträchtigte Menschen kümmert, kann von der Übungsleiterpauschale profitieren. Um steuerfrei zu bleiben, muss die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt werden. Der zeitliche Umfang darf demnach nicht mehr als ein Drittel eines vergleichbaren Vollzeitwerbs ausmachen. Die begünstigten Tätigkeiten müssen weiterhin im Auftrag einer öffentlichen Einrichtung oder einer gemeinnützigen Organisation erfolgen, die gemeinnützige, soziale oder kirchliche Zwecke unterstützt, wie z. B. Chorleiter, Sporttrainer, Jugendgruppenleiter oder Kirchenmusiker.

Für die Anwendung der Ehrenamtspauschale muss die Tätigkeit in einem dieser Bereiche stattfinden:

- in einer gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Organisation
- im Auftrag oder Dienst einer öffentlichen Einrichtung innerhalb der Europäischen Union
- in einer Einrichtung, die gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke unterstützt

Im Gegensatz zur Übungsleiterpauschale gibt es bei der Ehrenamtspauschale keine Einschränkungen auf bestimmte Tätigkeiten. Eine ehrenamtliche Tätigkeit kann zum Beispiel in einem Sportverein, einer Umweltschutzgruppe oder beim Deutschen Roten Kreuz stattfinden (zum Beispiel als Vorstand einer gemeinnützigen Körperschaft, Platzwart und ehrenamtliche Schiedsrichter im Amateursport).

Die Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale sind auch mit einem Minijob kombinierbar. Das gilt selbst dann, wenn beide Tätigkeiten bei demselben Arbeitgeber ausgeübt werden. Die jeweilige Pauschale kann z.B. auf das Jahr aufgeteilt werden.

Beispiel:

Ein Verein beschäftigt einen Übungsleiter ab dem 1.1.2026. Die Tätigkeit wird ganzjährig ausgeübt. Pro Monat ist für die nebenberufliche Tätigkeit eine **Vergütung in Höhe von 800 €** vereinbart. Für die Sozialversicherung bedeutet das: monatliche Vergütung 800 € abzüglich monatliche Übungsleiterpauschale **275 €** = **verbleibender steuer- und beitragspflichtiger monatlicher Verdienst von 525 €**. Der nach Abzug der steuerfreien Übungsleiterpauschale verbleibende Verdienst liegt im Rahmen eines **Minijobs**. Der Übungsleiter ist bei der Minijob-Zentrale anzumelden. Die monatlichen Abgaben sind von dem verbleibenden Verdienst in Höhe von monatlich 525 € zu berechnen.

Die Lohnabrechnung bei a.b.s. würde dann wie folgt aussehen:

Lohn- und Gehaltsabrechnung Sorgfältig aufbewahren! Gilt als Entgeltbescheinigung.

FKN: 999950 Mustermann GmbH 2		Abrechnung Monat/Jahr: 01.26		Url.Anspr.-VJ: 30,00		Url.Anspr.-LJ: 30,00		Url.gen.: 30,00		Url.Rest: 30,00	
		Geburtsdatum: 11.03.80		St. Tg.: 30		Steuer-Kinder-Freibetrag: 0		Rel. Faktor: 0,0		jährlich: Freibetrag	
		Eintrittsdatum: 01.11.25		Sy. Tg.: 30		Sozialversicherung KV RV AV PV: 6 5 0 0		Bundesland: K BAY		Umlage: J	
		Austrittsdatum: 11.03.26		Kranken-kasse: 800		Name: Bundesknappschaft (Minijobzent		Pens. Gr. Schl.: 109		Basis-absicherung: Nein	
Persönlich/Vertraulich!		Herrn Übungsleiter, Markus Sozialstrasse 1 80469 München		Pers.Nr.: 000099 11/25 6000		Lohnsteuer-identifikationsnummer: 12345678911		Sozialversicherungsnummer: 18110365A009		Mehrfachbeschäftigung: Nein	
				ST: Bank		BIC: 					

LA	Anzahl	Abrechnung	01.26	EUR	%	Kostenstelle	SV.Btto.	ST.Btto.	Ges.Btto.
154		Aushilfslohn				6000	525,00	525,00	525,00
031		Übungsleiterpauschale				6000			275,00
		Gesamtbrutto					525,00	525,00	800,00
		Pausch. Lohnsteuer						2.000%	10,50
		Gesetzliche Abzüge							10,50
		Netto							789,50
		+übern. pausch. Lohnsteuer							10,50
		Persönliche Be-/Abzüge							10,50
		Auszahlung Kasse						EUR	800,00
		Der Arbeitgeber übernimmt die pauschale Krankenversicherung in Höhe von 68,25, sowie die pauschale Rentenversicherung in Höhe von 78,75.							

2.1.3. Senkung Umsatzsteuer auf Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen

Die Umsatzsteuer für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen, mit Ausnahme der Abgabe von Getränken, soll ab dem 1. Januar 2026 dauerhaft auf sieben Prozent reduziert werden.

Die Mahlzeitenabgabe an Ihre Mitarbeiter ist von den Steueränderungen auch betroffen (Umsatzsteuerpflicht des geldwerten Vorteils statt mit 19% jetzt mit 7%).

Nach Jahren schwankender Umsatzsteuersätze und stetig steigender Kosten bedeutet die geplante Rückkehr zum ermäßigten Steuersatz von 7 % auf Speisen ab dem 1. Januar 2026 ein deutliches Entlastungssignal für die Gastronomie. Die Maßnahme soll mehr Planungssicherheit schaffen – in einer Branche, die weiterhin unter erheblichem wirtschaftlichem Druck steht. Im Folgenden erläutern wir die wichtigsten Punkte zur geplanten Umsatzsteuersenkung.

2.1.3.1. Umsatzsteuer in der Gastronomie ab 1. Januar 2026 dauerhaft 7 %

Der Koalitionsvertrag 2025 sieht vor, den Mehrwertsteuersatz auf Speisen in der Gastronomie dauerhaft auf 7 % festzulegen. Diese Regelung wurde in das Steueränderungsgesetz 2025 aufgenommen. Vorgesehen ist, dass ab dem 1. Januar 2026 alle Speisen in Restaurants, Cafés, Foodtrucks, Cateringbetrieben sowie in Einrichtungen der Gemeinschaftsverpflegung – etwa Schulen, Kitas und Krankenhäusern – einheitlich mit 7 % besteuert werden.

Unverändert bleibt die Grundregel, dass **Getränke weiterhin mit 19 %** besteuert werden. Eine Ausnahme gilt für:

- Milch und Milchmischgetränke mit mindestens 75 % Milchanteil [z. B. Cappuccino, Latte Macchiato] beim Außer-Haus-Verkauf
- Leitungswasser „to go“

Diese sind mit 7 % zu versteuern. Pflanzliche Alternativen wie Hafer- oder Mandeldrinks fallen nicht unter diese Sonderregelung. Obwohl das Gesetzgebungsverfahren noch läuft, gilt ein Inkrafttreten zum Jahreswechsel als sehr wahrscheinlich.

2.1.3.2. Ausnahmen

Die Neuregelung orientiert sich an den sogenannten Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen. Begünstigt sind damit:

- klassische Gastronomiebetriebe (Restaurants, Gasthäuser, Cafés)
- mobile Anbieter wie Foodtrucks
- Catering- und Eventgastronomie
- Kantinen, Großküchen und sonstige Gemeinschaftsverpflegung
- gastronomische Angebote in Bäckereien, Metzgereien und Supermärkten

Nicht profitieren reine Getränkeanbieter wie mobile Bierstände oder Getränkewagen – für sie bleibt es bei 19 %. Auch hier greift jedoch die Ausnahme für Milchgetränke und Leitungswasser, wenn diese außer Haus verkauft werden.

2.1.3.3. Was gilt für To-go, Take-away und Lieferdienste?

Die Unterscheidung zwischen Verzehr vor Ort und Mitnahme bleibt grundsätzlich bestehen, wird aber erheblich erleichtert.

Bis zum 31. Dezember 2025 gelten folgende Steuersätze:

- Speisen vor Ort: 19 %
- Speisen außer Haus: in der Regel 7 %
- Getränke: 19 % (Ausnahme: Milchmischgetränke sowie Leitungswasser außer Haus)

Ab dem 1. Januar 2026 soll Folgendes gelten:

- **Alle Speisen - egal ob vor Ort, zum Mitnehmen oder geliefert – werden einheitlich mit 7 % besteuert.**
- **Getränke bleiben bei 19 %**, abgesehen von den genannten Ausnahmen.

Damit entfällt die bisherige steuerliche Ungleichbehandlung zwischen Restaurantverzehr und Außer-Haus-Geschäft. Für viele Betriebe mit gemischten Vertriebsformen bringt das erhebliche Erleichterungen.

Weiterhin zu beachten ist jedoch, dass bei Menü- oder Kombiangeboten Speisen und Getränke getrennt auszuweisen sind, da sie unterschiedlichen Steuersätzen unterliegen.

2.2. Steuerfortentwicklungsgesetz

2.2.1. Erhöhung des Grundfreibetrages

Der steuerliche Grundfreibetrag stellt sicher, dass der Anteil des Einkommens, der für den Lebensunterhalt absolut notwendig ist, nicht mit Steuern belastet wird (Existenzminimum). Aus verfassungsrechtlichen Gründen ist von Zeit zu Zeit eine Anpassung an die Inflation erforderlich. Und genau das wird wieder notwendig.

Zum 01.01.2026 wird der Grundfreibetrag pro Jahr von 12.096 € auf 12.348 € angehoben (Für Verheiratete von 24.192 € auf 24.696 €).

So hoch ist der Grundfreibetrag			
	2024	2025	2026
- Für Alleinstehende	11.784 €	12.096 €	12.348 €
- Für Verheirate	23.568 €	24.192 €	24.696 €

Wir werden diesen neuen Grundfreibetrag für 2026 automatisch bei der Berechnung des monatlichen Lohnsteuerabzugs ab der Lohnabrechnung für Januar 2026 für Sie berücksichtigen, so dass Sie hier nichts weiter veranlassen müssen.

2.2.2. Steigendes Kindergeld und erhöhter Kinderfreibetrag

Der Kinderfreibetrag ist ein steuerlicher Freibetrag, der Eltern in Deutschland gewährt wird. Er soll die finanzielle Belastung durch die Unterhaltung von Kindern mindern. Der Kinderfreibetrag (Grundfreibetrag und BEA-Freibetrag) wirkt sich steuermindernd aus, da er das zu versteuernde Einkommen der Eltern reduziert.

2026 steigt das Kindergeld für Familien von 255 € auf **259 €** monatlich für jedes Kind. Der Kinderfreibetrag ab dem 1.1.2026 von 3.336 € auf **3.414 €** je Elternteil angehoben.

Wir werden die Freibeträge automatisch ab Januar 2026 in die Berechnung des Lohnsteuerabzugs mit einfließen lassen.

Der BEA-Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf wird im Jahr 2026 nicht angehoben.

So hoch sind Kindergeld und Kinderfreibeträge		
	2025	2026
Kindergeld für das erste und zweite Kind	255 €	259 €
- für das dritte Kind	255 €	259 €
- für das vierte und jedes weitere Kind	255 €	259 €
Kinderfreibetrag	3.336 €	3.414 €
BEA-Freibetrag (für Betreuung, Erziehung, Ausbildung)	1.464 €	1.464 €
Steuerfreibeträge je Elternteil	4.800 €	4.878 €
Steuerfreibeträge für Elternpaar	9.600 €	9.756 €

2.2.3. Erhöhung der Freigrenze für den Solidaritätszuschlag

Seit dem Jahr 2021 wurde der Solidaritätszuschlag für etwa 90 Prozent Ihrer Mitarbeiter im Rahmen der Lohnsteuer abgeschafft. Weitere 6,5 Prozent erfahren eine teilweise Entlastung, während 3,5 Prozent den Zuschlag weiterhin vollständig bezahlen müssen. Dabei gliedert sich die Regelung in eine Freigrenze (Nullzone), einen Übergangsbereich (Milderungszone) und eine Belastungszone oberhalb der Milderungszone.

Freigrenze: Die Grenze, bis zu der kein Solidaritätszuschlag erhoben wird. Dies war für 2025 der Fall, wenn die Lohnsteuer pro Jahr nicht höher lag als 19.950 € bei Alleinstehenden und 39.900 € bei Verheirateten.

Übergangsbereich: Übersteigt die Lohnsteuer die Freigrenze, wird der Soli nicht sofort in voller Höhe von 5,5 % erhoben, sondern wächst mit steigendem Einkommen. Innerhalb der Milderungszone beträgt der Soli nicht mehr als 11,9 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Lohnsteuerbetrag und der Freigrenze.

Belastungszone: Auf sehr hohe Einkommen oberhalb der neuen Milderungszone ist der Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5% zu entrichten.

Ab 2026 wird die Freigrenze beim Solidaritätszuschlag angehoben, damit weiterhin nur die zehn Prozent der höchsten Einkommen dem Solidaritätszuschlag unterliegen und die Inflation nicht zu einer Ausweitung des Kreises der Zahlungspflichtigen führt.

Höhe der jährlichen Freigrenze		
Jahr	Alleinstehende	Verheiratete
2021 und 2022	16.956 €	33.912 €
2023	17.543 €	35.086 €
2024	18.130 €	36.260 €
2025	19.950 €	39.900 €
2026	20.350 €	40.700 €

Höhe der monatlichen Freigrenze		
Jahr	Steuerklasse I, II, IV, V, VI	Steuerklasse III
2023	1.461,92 €	2.923,83 €
2024	1.510,83 €	3.021,67 €
2025	1.662,50 €	3.325,00 €
2026	1.695,83 €	3.391,67 €

Wir möchten nochmals darauf hinweisen, dass es sich hier um Freigrenzen bezüglich der Lohnsteuer handelt und nicht um die Höhe der Bruttoverdienste, bis zu denen kein Soli fällig wird.

Die komplette Abschaffung des Solidaritätszuschlags erfolgt damit vorerst nicht.

2.2.4. Ausgleich der Kalten Progression

Wenn das Gehalt steigt, steigt auch der Steuersatz. Und wenn der Staat dann mehr von einer Gehaltserhöhung hat als der Mitarbeiter selbst, ist dieser Opfer der sogenannten kalten Progression.

Aufgrund des progressiven Steuertarifs steigt die Steuerbelastung prozentual schneller als das Gehalt. Bei einer dreiprozentigen Gehaltserhöhung zahlt man zum Beispiel vier oder sogar fünf Prozent mehr Steuern. Das Netto, das der Mitarbeiter erhält, ist also in den meisten Fällen geringer als die Erhöhung des Bruttos.

Um diesen Effekt zu verhindern, müssten jedes Jahr der Grundfreibetrag und die Eckwerte des progressiven Steuertarifs um die Inflationsrate angehoben werden.

2026 sollen für alle Steuersätze die Einkommensgrenzen um 2 % steigen. Das würde dann zu folgenden Werten führen:

Der Einkommensteuertarif 2026			
	Zu versteuerndes Einkommen		Steuerbelastung
	Grundtarif	Splittingtarif	
Grundfreibetrag	12.348 €	24.696 €	0%
Erste Progressionszone	12.349 € bis 17.799 €	24.698 € bis 35.598 €	14% - 24%
Zweite Progressionszone	17.800 € bis 69.878 €	35.600 € bis 139.756 €	24% - 42%
Obere Proportionalzone	69.879 € bis 277.825 €	139.758 € bis 555.650 €	42%
Oberste Proportionalzone	ab 277.826 €	ab 555.651 €	45%

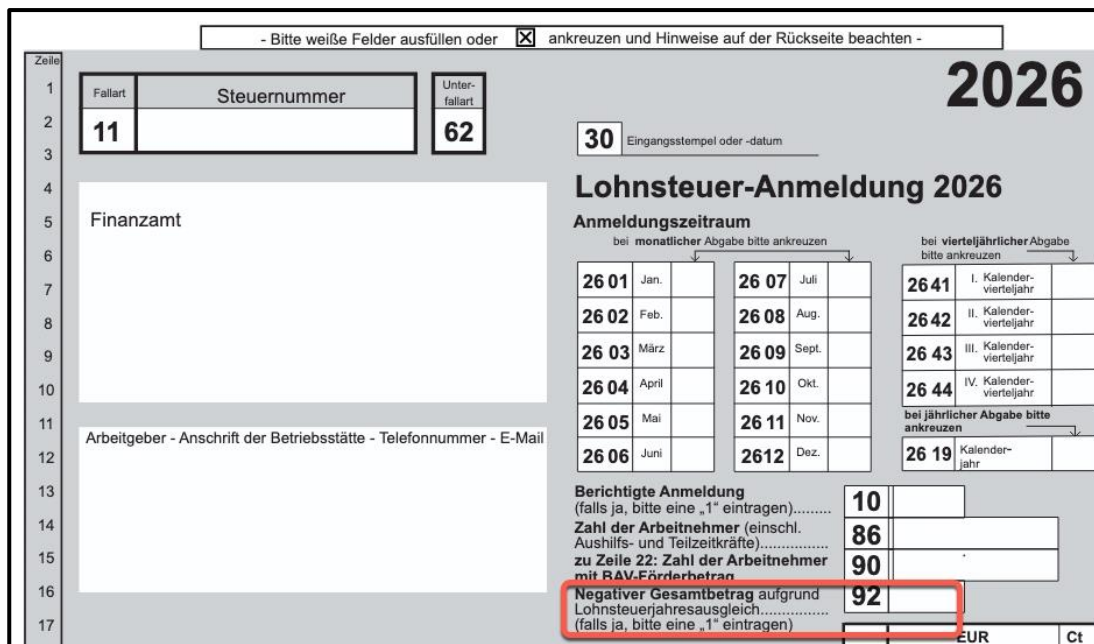
Wir werden die neuen Grenzen im Rahmen der Berechnung des monatlichen Lohnsteuerabzuges im a.b.s.-Lohnsystem automatisch für Sie berücksichtigen.

Ab dem Jahr 2026 gilt der Spitzensteuersatz von 42% in Deutschland ab einem zu versteuernden Einkommen von **69.879 €**.

Etwa 48 Millionen steuerpflichtige Bürger profitieren von den genannten Verbesserungen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass besonders hohe Einkommen ab 277.826 € von dieser Anpassung ausdrücklich ausgenommen sind und weiterhin dem Reichensteuersatz von 45 Prozent unterliegen.

2.3. Elektronische Lohnsteueranmeldung 2026

Die Lohnsteueranmeldung muss spätestens am 10. Tag nach Ablauf des Lohnsteuer-Anmeldezeitraums abgegeben werden. Anmeldezeitraum ist der Kalendermonat, wenn die abzuführende Lohnsteuer für das vorangegangene Kalenderjahr mehr als 5.000 € betragen hat. Wir nehmen die elektronische Übermittlung der Lohnsteueranmeldung automatisch für Sie vor.



Ab 2026 gibt es eine **neue Kennzahl 92: Negativer Gesamtbetrag aufgrund Lohnsteuerjahresausgleich**.

Die Kennzahl 92 wird von unserem Lohnprogramm automatisch befüllt, falls dieser Sachverhalt erfüllt sein sollte. Ist also der Gesamtbetrag des von uns durchgeführten Lohnsteuerjahresausgleichs negativ, weisen wir unter dieser Kennzahl eine „1“ auf der Lohnsteuerbescheinigung aus.

Weitere Neuerung:

Im Abrechnungsmonat 11/2025 wird eine Korrektur des Abrechnungsmonats 10/2025 für einen Mitarbeiter vorgenommen, **durch die sich eine Reduzierung der Lohnsteuer für den Monat 10/2025 ergibt**.

Aktuelle Regelung:

Die korrigierte Lohnsteuer aus 10/2025 wird mit in der Lohnsteueranmeldung für 11/2025 mit ausgewiesen und gemeldet.

Geplante Neuregelung ab 2026 (noch in der Schwebe):

Es müssen zwei Lohnsteueranmeldungen erstellt werden. Eine korrigierte für Oktober 2026, die die korrigierten Lohnsteuerwerte für 10/2026 erhält und die reguläre Lohnsteueranmeldung für 11/2026.

Diese geplante Neuerung ist noch in der Schwebe. Wir werden Sie diesbezüglich über unsere Newsletter auf dem Laufenden halten.

2.4. Elektronische Lohnsteuerbescheinigung 2026

2.4.1. Abgabe der Lohnsteuerbescheinigung

Die elektronische Lohnsteuerbescheinigung ist bis spätestens **28. Februar des darauffolgenden Jahres** authentifiziert zu übermitteln. Die Erstellung und Übermittlung Ihrer Lohnsteuerbescheinigung wird automatisch von a.b.s. durchgeführt

Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für 2026

Nachstehende Daten wurden maschinell an die Finanzverwaltung **übermittelt.**

1. Bescheinigungszeitraum		vom - bis	
2. Zeitbäume ohne Anspruch auf Arbeitslohn		Anzahl „U“	
Großbuchstaben (S, M, F, FR)			
		EUR	Cl
3. Bruttoarbeitslohn einschl. Sachbezüge			
4. Einbehalten Lohnsteuer von 3			
5. Einbehalten Solidaritätszuschlag von 3			
6. Einbehalten Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 3			
7. Einbehalten Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 3. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)			
8. in 3. enthaltene Versorgungsbezüge			
9. Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre (in 3. enthalten)			
10. Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre. Entschädigungen, z.B. Aufwendungen (in 3. enthalten, ohne 9.)			
11. unbesetzt			
12. unbesetzt			
13. - 14. unbesetzt			
15. Leistungen, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen (z.B. Lohnersatzleistungen)			
15a. (Saison-)Kurzarbeitslohn in 15. enthalten			
16. Steuerfreier Arbeitslohn nach	a) Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)		
	b) Ausländische Arbeitslosigkeit		
17. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen, die auf die Entfernungspauschale anzurechnen sind			
18. Pauschal mit 15 % besteuerte Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte			
19. unbesetzt			
20. Steuerfreie Verpflegungszuschüsse bei Auswärtstätigkeit			
21. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen bei doppelter Haushaltsführung			
22. Arbeitgeberanteil/-zuschuss	a) zur gesetzlichen Rentenversicherung		
	b) an berufständische Versorgungseinrichtungen		
23. Arbeitnehmeranteil	a) zur gesetzlichen Rentenversicherung		
	b) an berufständische Versorgungseinrichtungen		
24. Steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse	a) zur gesetzlichen Krankenversicherung		
	b) zur privaten Krankenversicherung		
	c) zur gesetzlichen Pflegeversicherung		
25. Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung			
26. Arbeitnehmerbeiträge zur sozialen Pflegeversicherung			
27. Arbeitnehmerbeiträge zur Arbeitslosenversicherung			
28. unbesetzt			
29. Bemessungsgrundlage für den Versorgungsfreibetrag zu 8.			
30. Maßgebendes Kalenderjahr des Versorgungsbegins zu 8. und/oder 9.			
31. Zu 8. bei unterjähriger Zahlung. Erster und letzter Monat, für den Versorgungsbezüge gezahlt wurden			
32. Sterbegeld, Kapitalauszahlungen/Abfindungen und Nachzahlungen von Versorgungsbezügen - in 3. und 8. enthalten			
33. unbesetzt			
34. Freibetrag DBA Türkei			
Finanzamt, an das die Lohnsteuer abgeführt wurde (Name und vierstellige Nr.)			

Korrektur:

Stornierung:

Datum:

Identifikationsnummer:

Personalnummer:

Geburtsdatum:

Transfertierte:

Für den letzten Lohnzahlungszeitraum wurden folgende Lohnsteuerabzugsmerkmale zugrunde gelegt:

Steuerklasse/Faktor

Zahl der Kinderfreibeträge

Steuerfreier Jahresbetrag

Jahreshinzurechnungsbetrag

Kirchensteuermerkmale

Beiträge zur privaten Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung (§ 39 Abs. 4 Nr. 4 Buchst. a EStG)

Beiträge zur privaten Basisrenten- und Pflege-Pflichtversicherung (§ 39 Abs. 4 Nr. 4 Buchst. b EStG)

Anschrift und Steuernummer des Arbeitgebers:

Beim Ausscheiden eines Mitarbeiters oder spätestens zum 31. Dezember 2026 sind Sie verpflichtet, ihm eine Lohnsteuerbescheinigung gemäß dem auf der vorherigen Seite dargestellten Muster auszuhändigen. Wir werden Ihnen diese zusammen mit den entsprechenden Lohnauswertungen für Dezember 2026 oder im Falle eines vorherigen Ausscheidens des Mitarbeiters zukommen lassen. Die Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ist seit 2023 noch nur mit der Steuer-ID des Mitarbeiters zulässig.

2.4.2. Neuerungen ab 2026

- **Neue Zuweisung für Beiträge zur privaten Kranken- und Pflege-Pflicht-Versicherung**
Das geänderte Formular für 2026 weist Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung gesondert im linken Teil aus. Zeile 28 (*Beiträge zur privaten Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung oder Mindestvorsorgepauschale*) entfällt und ist als „unbesetzt“ gekennzeichnet.
- **Weitere textuelle Veränderungen**
Neben kleinen textuellen Veränderungen wurde zusätzlich im linken Teil die gemeinsame Zeile „Korrektur/Stornierung“ getrennt. Diese zwei Begriffe werden mit dem geänderten Formular ab 2026 getrennt aufgeführt.
- **Umstellung des Verfahrens für die Übermittlung der LStB**
Das Verfahren für die Übermittlung von Lohnsteuerbescheinigung ab dem Bescheinigungszeitraum 2026 wird auf *ElsterKMV* geändert. Für die Umstellung werden der Aufbau des XML, die Versendung der Daten und die Abholung der Protokolle angepasst.

2.4.3. Erläuterung diverser Zeilen auf der Lohnsteuerbescheinigung

Im Folgenden möchten wir uns den Zeilen der Lohnsteuerbescheinigung widmen, die bei Ihnen als Kunden häufig Anlass zu Rückfragen geben. Auf diese Weise sind Sie in der Lage, Ihren Mitarbeitern kompetente Auskünfte zu erteilen.

- **Zeile 2: Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitslohn:** Diese Zeiten werden mit dem Großbuchstaben "U" = Unterbrechung vermerkt, wenn sie mindestens 5 Arbeitstage umfassen. Dies gilt beispielsweise für unbezahlten Urlaub oder für den Bezug von Krankengeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung. Nicht erfasst werden Zeiten mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld, Mutterschutz, und Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz.
- **Zeile 15:** Kurzarbeitergeld,, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Verdienstausschüttung nach dem Infektionsschutzgesetz, Aufstockungsbetrag und Altersteilzeitzuschlag. Dies alles sind Lohnersatzleistungen, die vom Arbeitgeber gezahlt werden und dem Progressionsvorbehalt unterliegen.
- **Zeile 18: Pauschal besteuerte Arbeitgeberleistungen** für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte: Dies gilt z.B. für Zuschüsse für diesbezügliche Fahrten mit dem eigenen Pkw, die pauschal mit 15 % versteuert werden. Bei a.b.s. verwenden Sie z.B. die Lohnarten 037 und 038.
- **Zeile 20: Steuerfreie Verpflegungszuschüsse** bei Auswärtstätigkeiten. Bei a.b.s. verwenden Sie dafür bitte die Lohnart 039.

2.5. ELStAM zum Jahreswechsel

2.5.1. Erweiterung der ELStAM 2026 – Beiträge PKV und Basissicherung

Ab 2026 startet der Datenaustausch zwischen den Unternehmen der privaten Krankenversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern. Ein umfangreiches Anwendungsschreiben nimmt zum Ablauf im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens Stellung. Die Änderungen haben auch Auswirkungen auf die sogenannte Vorsorgepauschale beim Lohnsteuerabzug.

Ab dem 1. Januar 2026 wird das bisherige Papierbescheinigungsverfahren für die **Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (PKV)** durch ein elektronisches Übermittlungsverfahren ersetzt. Der Erlass der Finanzverwaltung regelt die Einzelheiten zum **elektronischen Datenaustausch** im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens.

2.5.1.1. Neues Arbeitgeberverfahren bei PKV-Versicherten ab 2026

Die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung 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 Ihre Mitarbeiter, Papierbescheinigungen über ihre Versicherungsbeiträge vorzulegen.

Die rechtlichen Grundlagen für den Datenaustausch wurden bereits vor Jahren beschlossen. Ursprünglich war der Start für den 1. Januar 2024 vorgesehen, er wurde jedoch aufgrund technischer Probleme auf den 1. Januar 2026 verschoben.

2.5.1.2. PKV-Beiträge als ELStAM-Merkmale

Zur Umsetzung des neuen Verfahrens und zur Berücksichtigung der tatsächlichen PKV-Beiträge im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 2026 werden **zwei neue elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale** eingeführt:

- die Höhe der monatlichen PKV-Beiträge, wenn für diese Beiträge die Voraussetzungen für einen steuerfreien Arbeitgeberzuschuss vorliegen. (**privater monatlicher KV-Beitrag und privater monatlicher PV-Beitrag**)
- die Höhe der monatlichen PKV-Beiträge, die – ggf. nach Abzug eines steuerfreien Arbeitgeberzuschusses - bei der Berechnung der sog. Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren zu berücksichtigen sind. (**steuerlich begünstigte Vorsorgeaufwenden mtl. KV und steuerlich begünstigte Vorsorgeaufwenden mtl. PV**)

2.5.1.3. Automatische Beitragsübermittlung PKV

Eine Datenübermittlung durch die Versicherungen ist unabhängig vom aktuellen Status des Versicherungsnehmers bzw. der versicherten Person (z. B. auch für Selbständige, Rentner) und unabhängig davon, ob aktuell ein Dienstverhältnis besteht. Die Übermittlung für die Beiträge eines Jahres muss bis zum Ablauf des 20. Novembers des Vorjahres erfolgt sein, also für 2026 bis zum 20. November 2025.

Beginnt ein Vertragsverhältnis im Laufe des Jahres, so ist die Datenübermittlung unverzüglich durchzuführen. Beitragsänderungen im Laufe des Jahres müssen dem BZSt zeitgleich mit der Mitteilung der Beitragsänderung an den Versicherungsnehmer übermittelt werden. Übermittelt werden regelmäßig die monatlichen Beiträge, die vom Versicherungsnehmer für die versicherten Personen zu zahlen sind.

Achtung: Mitversicherte Personen wie z. B. Ehegatten bekommen keine eigenen Beiträge übermittelt; diese werden dem Versicherungsnehmer/der Versicherungsnehmerin zugeordnet.

2.5.1.4. Widerspruchsrecht mit negativen Folgen beim Lohnsteuerabzug

Versicherungsnehmer haben das Recht, der elektronischen Übermittlung ihrer Daten an das BZSt zu widersprechen. Ihnen als Arbeitgeber werden die Daten insoweit auch nicht als Lohnsteuerabzugsmerkmal bereitgestellt und somit auch nicht beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt. Ersatzweise vorgelegte (Papier-) Bescheinigungen des Versicherungsunternehmens infolge eines Widerspruchs dürfen Sie als Arbeitgeber aber nicht berücksichtigen. Im Ergebnis werden in diesen Fällen **keine PKV-Beiträge beim Lohnsteuerabzug** mehr berücksichtigt.

2.5.1.5. Prüfung und Bereitstellung für den Arbeitgeber

Nach der Datenübermittlung durch das Versicherungsunternehmen werden die übermittelten Daten mit den im BZSt gespeicherten und gültigen Daten abgeglichen. Bei den Beiträgen für einen steuerfreien Zuschuss wird für die Bereitstellung der ELStAM in der Regel geprüft, ob ein Dienstverhältnis vorliegt. Beiträge für die Vorsorgepauschale werden in den ELStAM nur bereitgestellt, wenn ein **Hauptarbeitsverhältnis** vorliegt. Die neuen Lohnsteuerabzugsmerkmale werden Ihnen als Arbeitgeber üblicherweise im Dezember für das Folgejahr übermittelt. Der Arbeitgeber muss regelmäßig die (monatlichen) PKV-Beiträge in der Höhe berücksichtigen, in der sie in den ELStAM angegeben sind.

2.5.1.6. Übergangsregelung für zwei Jahre

Nach dem Start des Verfahrens wird es für einen Übergangszeitraum von zwei Jahren (2026 und 2027) nicht beanstandet, wenn Sie als Arbeitgeber in Fällen, in denen PKV-Beiträge aus technischen Gründen nicht bzw. nur fehlerhaft als Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet werden, eine vom Versicherungsunternehmen in **Papierform** für das Kalenderjahr ausgestellte Ersatzbescheinigung über die Höhe der zu berücksichtigenden Beiträge zugrunde legen (sog. Ersatzverfahren). Das gilt jedoch nicht bei einem Widerspruch des Mitarbeiters. Es bleibt abzuwarten, in wie vielen Fällen dieses Ersatzverfahren Anwendung findet bzw. finden muss.

Hinweis: Aktuell haben noch 75% der Versicherungsgesellschaften noch keine Daten übermittelt. Daher empfiehlt es sich, dass Sie die Daten (KV-Beitrag privat, PV-Beitrag privat und Basissicherung) zunächst noch nach wie vor manuell in LoboOnline hinterlegen und anpassen. Wenn entsprechende Meldungen über das ELStAM-Verfahren bei uns eingehen, so diese für die Lohnabrechnung verwendet und Ihre manuell eingegebenen Werte werden überschrieben.

2.5.1.7. Auswirkungen und Änderungen bei der Vorsorgepauschale ab 2026

Im Zuge der vorstehenden Verfahrensänderung gibt es auch Auswirkungen und Änderungen bei der sogenannten **Vorsorgepauschale**. Sie ist für den Lohnsteuerabzug in Tabellen und Programme eingebaut und soll die Aufwendungen von Beschäftigten für **Alters- und Krankheitsvorsorge pauschal** berücksichtigen. Die Finanzverwaltung hat ihren Erlass zur Berücksichtigung der Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren überarbeitet und an aktuelle Änderungen angepasst. Die Neuerungen gelten ab 2026 und betreffen teilweise auch alle Versicherten.

2.5.1.8. Auswirkungen des neuen PKV-Verfahrens

Für die Beiträge zur gesetzlichen KV/PV wird bisher, ebenso wie für die PKV-Beiträge, beim Lohnsteuerabzug eine sogenannte Mindestvorsorgepauschale in Höhe von **12 Prozent des Arbeitslohns**, höchstens jedoch 1.900 € jährlich (bzw. 3.000 € jährlich in der Lohnsteuerklasse III) berücksichtigt. Diese Mindestvorsorgepauschale wird ab 2026 abgeschafft. Bei privat versicherten Beschäftigten werden ab dem 1. Januar 2026 in der Regel die zum Abruf bereitgestellten ELStAM der PKV-Beiträge abzüglich der vom Arbeitgeber steuerfrei gezahlten Zuschüsse berücksichtigt. Bei Beschäftigten, denen kein steuerfreier Zuschuss gewährt wird (z. B. bei Beamten), fließen die Beiträge in voller Höhe in die Vorsorgepauschale ein.

Wichtig: Werden in den **Steuerklassen V und VI** keine Beiträge übermittelt, weil die Person mitversichert ist oder die Beiträge dem ersten Arbeitsverhältnis zugeordnet sind, ergibt sich ab 2026 eine höhere Lohnsteuerbelastung.

2.5.1.9. Weitere Änderungen bei der Vorsorgepauschale

- Ab 2026 wird erstmalig bei einer Pflichtversicherung gegen Arbeitslosigkeit ein Teilbetrag für die **Arbeitslosenversicherung** in den Steuerklassen I bis V berücksichtigt, soweit dieser Teilbetrag zusammen mit den Teilbeträgen Kranken- und Pflegeversicherung (gesetzlich oder privat) den Betrag von 1.900 € nicht übersteigt.
- Für die Frage, ob der Teilbetrag für den einzelnen Sozialversicherungszweig anzusetzen ist, ist der Versicherungsstatus am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums maßgebend. Der Teilbetrag "gesetzliche Krankenversicherung" ist bei Pflichtversicherung und freiwilliger Versicherung anzusetzen.
- Bemessungsgrundlage für die Berechnung des jeweiligen Teilbetrags der Vorsorgepauschale ist neben dem [ermäßigten] Beitragssatz der Arbeitslohn unter Beachtung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Die besondere Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung ist nicht zu berücksichtigen. Der Übergangsbereich in der Sozialversicherung für Arbeitslöhne bis 2.000 € ist steuerlich unbeachtlich. Ebenso unbeachtlich ist das Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse.
- Beim Teilbetrag Pflegeversicherung sind sowohl der Beitragszuschlag für **Kinderlose** als auch Beitragsabschläge vom zweiten bis fünften Kind zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt für länderspezifische Besonderheiten (höherer Arbeitnehmeranteil in Sachsen).

2.5.2. ELStAM - Häufige Fragen

2.5.2.1. Falsche Anmeldung eines anderen Arbeitgebers

Es kann vorkommen, dass ein anderer Arbeitgeber sich irrtümlich als Hauptarbeitgeber im ELStAM-Verfahren anmeldet, obwohl er lediglich Nebenarbeitgeber ist. In einem solchen Fall wird Ihnen als tatsächlichem Hauptarbeitgeber die Steuerklasse VI für den Mitarbeiter zugewiesen. Diese Situation tritt häufig auf, wenn ein Mitarbeiter seinen Hauptjob bei Ihnen hat und zusätzlich einen Minijob bei einem anderen Arbeitgeber aufnimmt. In solchen Fällen meldet der andere Arbeitgeber den Minijob des Öfteren fälschlicherweise mit Steuerklasse 1 als Hauptarbeitgeber an.

Im ELStAM-Verfahren existiert keine spezielle Korrekturfunktion für fehlerhafte Anmeldungen. Um eine irrtümliche Anmeldung als Hauptarbeitgeber zu korrigieren, muss der andere Arbeitgeber den Mitarbeiter für den Tag der Anmeldung mit dem bei der Anmeldung verwendeten Referenzdatum wieder abmelden. Anschließend muss eine Anmeldung als Nebenarbeitgeber erfolgen. Als tatsächlicher Hauptarbeitgeber müssen Sie uns darüber informieren, damit wir die Abmeldung als Nebenarbeitgeber rückwirkend durchführen können und eine erneute Anmeldung mit den korrekten Daten als Hauptarbeitgeber für Sie vornehmen können.

2.5.2.2. Mitarbeiter ohne Steuer-ID

Jeder Bürger, der in Deutschland gemeldet ist, erhält eine Steuer-ID. Bei einem Zuzug aus dem Ausland ist die Anmeldung bei der Meldebehörde zwingend erforderlich, um eine Steuer-ID zu erhalten. Wenn einem unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer keine Steuer-ID zugeteilt wurde, stellt das Wohnsitzfinanzamt eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug aus.

Auch für Bürger, die nicht in Deutschland meldepflichtig sind, aber aufgrund eines konkreten steuerlichen Anlasses eine Steuer-ID benötigen (z. B. Grenzpendler), beantragt das zuständige Finanzamt beim Bundeszentralamt für Steuern eine Steuer-ID. Mit dieser können sie künftig am ELStAM-Verfahren teilnehmen.

Bis zur Zuteilung erhalten diese Mitarbeiter vom zuständigen Betriebsstättenfinanzamt eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug mit den entsprechenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen.

Sie geben uns die Werte (Lohnsteuerklasse, Kinderfreibeträge, Religion etc.) laut dieser Ersatzbescheinigung entsprechend im Rahmen der Lohnabrechnung an und wir berechnen den Lohnsteuerabzug nach dieser Vorgabe.

2.5.2.3. ID-Nummer des Arbeitnehmers kann nicht verifiziert werden

Dieser Verfahrenshinweis wird generiert, wenn die in Ihrer Anmeldung als Arbeitgeber übermittelten Daten des Mitarbeiters nicht schlüssig sind. Mögliche Ursachen dafür sind:

- Die Identifikationsnummer ist nicht korrekt.
- Das Geburtsdatum ist nicht korrekt.
- Die Identifikationsnummer passt nicht zum Geburtsdatum.
- Das verwendete Datum des Beschäftigungsbeginns liegt vor dem Geburtsdatum.

Bitte überprüfen Sie in diesem Fall erneut die Steuer-ID und das Geburtsdatum des Mitarbeiters. Teilen Sie uns die korrekten Werte bitte mit der nächsten Lohnabrechnung mit.

2.5.2.4. Verzögerung bei Abruf der Daten

Die ELStAM werden uns im Regelfall 5 Werktage nach der Anmeldung bereitgestellt. Der Samstag gilt auch als Werktag. Wenn nach Ablauf dieser Frist eine Bereitstellung der ELStAM beziehungsweise eine Rückmeldung von Verfahrenshinweisen noch nicht erfolgt ist, können wir uns nach dem Verarbeitungsstand der Anmeldung erkundigen. Die monatlichen Änderungslisten werden grundsätzlich bis zum 5. Werktag des folgenden Monats zum Abruf bereitgestellt.

Dabei erhalten wir zuerst eine Änderungsliste, bei denen sich Auswirkungen für Ihre Mitarbeiter ergeben. Anschließend erfolgt die Bereitstellung leerer Änderungslisten (Hinweis: "Für Ihre Arbeitnehmer haben sich keine Änderungen ergeben.") für die übrigen Arbeitnehmer. Dies kann bis zu einer Woche dauern.

Soweit uns bis zum 5. Werktag keine monatliche Änderungsliste zum Abruf zur Verfügung gestellt wurde, können wir unterstellen, dass keine Änderungen in den ELStAM Ihrer Arbeitnehmer vorliegen.

Bei den einzelnen Finanzämtern werden die Änderungen zwar immer sofort hinterlegt, aber die Änderungsliste wird uns und allen anderen Dienstleistern, wie oben beschrieben, nur einmal im Monat kumuliert zur Verfügung gestellt. Somit kann es vorkommen, dass Sie bei einem Anruf beim Finanzamt zwar die Aussage erhalten, die ELStAM seien bereits geändert, dass diese aber noch nicht für die aktuelle Lohnabrechnung verwendet werden können. **Wie Sie sehen, können sich dadurch Verzögerungen bei der Bereitstellung der ELStAM ergeben.**

2.5.3. ELStAM zum Jahreswechsel

2.5.3.1. ELStAM - Lohnsteuerersatzbescheinigung für 2026

Hier sind nur Mitarbeiter betroffen, die Sie aktuell nach einer Lohnsteuerersatzbescheinigung abrechnen. Wir führen aktuell den ELStAM-Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale (z.B. Steuerklasse, Kinderfreibeträge etc.) für Sie durch. Liegt eine Abrufsperrung (d.h. wir bekommen keine Daten vom Finanzamt übermittelt) vor, so erhält Ihr Mitarbeiter in der Regel eine Lohnsteuerersatzbescheinigung vom Finanzamt ausgestellt. Diese ist aber immer nur für 1 Jahr gültig.

Beachten Sie daher, dass die Mitarbeiter, die aktuell nach einer Lohnsteuerersatzbescheinigung für 2025 abgerechnet wurden, eine aktuelle Bescheinigung für 2026 bei Ihnen abzugeben haben. Teilen Sie uns dann ggf. die geänderten Steuermerkmale zur Lohnabrechnung für Januar 2026 mit.

2.5.3.2. Verpflichtung des Arbeitgebers zur Prüfung der ELStAM

Als Arbeitgeber sind Sie an die übermittelten ELStAM gebunden und müssen diese nicht eigenständig überprüfen. Falls die ELStAM nicht korrekt sind, können sie nur auf Antrag Ihres Mitarbeiters durch das Finanzamt geändert werden.

3. Änderungen in der Sozialversicherung

3.1. Sofortmeldepflicht – Branchenänderung

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Sofortmeldepflicht auf das **Friseur- und Kosmetikgewerbe** und **plattformbasierte Lieferdienste** ausgeweitet. Neue Beschäftigte müssen vor Arbeitsaufnahme durch elektronische Sofortmeldung bei der Deutschen Rentenversicherung gemeldet werden. Für diese Branchen gelten damit künftig die gleichen Regelungen wie für bisher sofortmeldepflichtige Arbeitgeber. Die Forstwirtschaft wird hingegen aus dem Katalog der sofortmeldepflichtigen Branchen gestrichen.

Damit sind ab dem 01.01.2026 folgende Branchen sofortmeldepflichtig und die Mitarbeiter sind spätestens zum Beschäftigungsbeginn sofort mit dem Meldegrund 20 anzumelden:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe (Taxi, Bus, Bahn etc.)
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Unternehmen der Fleischwirtschaft (Ausnahme Fleischerhandwerk)
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Neu: **Friseur- und Kosmetikgewerbe**
- Neu: **plattformbasierte Lieferdienste**

Wie Sie die Sofortmeldungen über das a.b.s.-Lohnsystem abgeben können, ist unter folgendem Link im Detail beschrieben: <https://www.abs-rz.de/fag/33393654>.

3.2. Neuerungen im Meldeverfahren der Sozialversicherung

Auch für das Jahr 2026 wurden und werden unsere Abläufe erweitert und weiter optimiert. Dies betrifft im Rahmen der Sozialversicherung folgende Punkte, die nachfolgend näher beschrieben werden.

- Versicherungsnummernvorabfrage (DSV)
- Digitales Austauschverfahren mit der DRV (rvBEA)
- Übertragungen von Informationen für das Arbeitgeberkonto (DSAK)

3.2.1. DSV (SV-Nummern Voranfrage, wenn SV-Nr. nicht vorhanden)

Mit der Versicherungsnummernvorabfrage (DSV) ist bereits vor einer nach § 28a SGB IV erforderlichen SV-Meldung z.B.

- bei Beginn und Ende der Beschäftigung,
- Änderungen der Beitragspflicht,
- Unterbrechungen

die Versicherungsnummer für einen Mitarbeiter bei der Datenstelle der Träger der Rentenversicherung (DSRV) abzufragen, sofern diese Ihnen als Arbeitgeber nicht vorliegt.

Im Rahmen des Vorgangs übermitteln Sie als Arbeitgeber dafür Daten des Mitarbeiters (Name, Vorname, Geburtsdatum etc.) an die DSRV. Diese prüft, ob zu diesen Daten eine Versicherungsnummer vorhanden ist und teilt sie per Rückmeldung mit.

Das Abfrageverfahren löst jedoch keine Vergabe einer Versicherungsnummer aus. Die DSVV ist lediglich eine Abfrage und kann jederzeit wiederholt werden.

Umsetzung bei a.b.s.

Bei a.b.s. erfolgt die **Abfrage automatisch sowohl mit einer vorläufigen als auch mit einer endgültigen Abrechnung**, wenn z.B. für einen versicherungspflichtigen Mitarbeiter keine SV-Nummer in der Lohnsoftware „LobuOnline“ erfasst wurde. Kann die DSRV eine SV-Nummer für den Arbeitnehmer zurückmelden, wird diese in der Datenbank gespeichert und über die nächste LO-Importdatei auch zurück in LobuOnline übermittelt.

Liegt bei der DSRV kein eindeutiges Ergebnis vor (keine oder mehrere SV-Nummern), wird ein entsprechender Hinweis zur Klärung auf dem a.bs.-Hinweisprotokoll ausgegeben.

3.2.2. RV-BEA (ZUZA, BEEG etc.)

Für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben benötigen die Rentenversicherungsträger Daten über die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer. Reichen die bereits vorliegenden Angaben nicht aus, können fehlende Informationen bzw. Daten für Bescheinigungen und Anträge bei den Arbeitgebern angefordert werden.

Hierfür wird das digitale Kommunikationsverfahren rvBEA (**R**enten**v**ersicherung **B**escheinigungen **e**lektronisch **a**nfordern) zwischen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) und den Arbeitgebern genutzt.

Über das Verfahren können die Rentenversicherungsträger Informationen elektronisch bei Ihnen als Arbeitgeber anfordern und von auch von Ihnen annehmen, anstatt die Sachverhalte über Papierformulare zu bearbeiten. Dadurch werden Prozesse vereinfacht und Verwaltungskosten reduziert.

Ab 01.04.2026 können die von der DSRV angefragten Arbeitgeberdaten aus dem jeweiligen Abrechnungssystem nur noch über eine neue Schnittstelle „eXtra-Version 1.5“ an die DSRV übertragen werden.

Die Rentenversicherung bietet damit eine Möglichkeit, Entgeltbescheinigungen anlassbezogen durch die RV-Träger oder andere Behörden bei den Arbeitgebern abzurufen. Die Anforderungen werden auf dem Kommunikationsserver bereitgestellt und sind über das jeweilige Lohnabrechnungssystem einmal wöchentlich

abzuholen und zu beantworten. Voraussetzung hierfür ist die Einwilligung der Betroffenen.

Im Rahmen von rvBEA werden die folgenden beiden Teilverfahren - zusätzlich zur Aufforderung einer gesonderten Meldung (GML57) - ergänzt und regelmäßig ausgeführt:

- ZUZA – Befreiung von Zuzahlung im Hinblick auf den Erhalt von Rehabilitationsmaßnahmen
- BEEG – Bescheinigung zum Antrag auf Elterngeld (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

3.2.2.1. ZUZA: Befreiung von Zuzahlung im Hinblick auf den Erhalt von Rehabilitationsmaßnahmen

Wenn ein Mitarbeiter Rehabilitationsleistungen in Anspruch nehmen möchte, ist in der Regel bei einem stationären Reha-Aufenthalt eine Zuzahlung zu leisten. Von dieser Zuzahlung kann die versicherte Person unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise befreit werden. Eine Befreiung kann z.B. dann erfolgen, wenn die Zuzahlung für den Versicherten eine unzumutbare Belastung darstellt und ein entsprechender Antrag von der DRV genehmigt wurde.

Folgende Aspekte spielen hierbei eine Rolle:

- monatliches Einkommen vor Beantragung der Leistung
- Erhalt von Leistungen zur Grundsicherung nach SGB II oder XII
- Pflegebedürftigkeit (eigene oder auch die des Ehe-/Lebenspartners)
- bereits geleistete Zuzahlungen im entsprechenden Kalenderjahr
- Kinder

3.2.2.2. BEEG: Bescheinigung zum Antrag auf Elterngeld

Wenn ein Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch nimmt, kann er für eine bestimmte Zeit Elterngeld beantragen. Sie als Arbeitgeber sind hierbei gesetzlich verpflichtet, das Arbeitsentgelt des Mitarbeiters zu bescheinigen, wenn dies berechnete Behörden verlangen.

Mit dem Teilverfahren rvBEA-BEEG soll dabei die Antragstellung für Eltern hinsichtlich Elterngeld vereinfacht werden. Hierbei werden bereits an anderer Stelle vorliegende Daten abgerufen bzw. an die zuständigen Behörden übermittelt. Voraussetzung hierfür ist die Einwilligung der Betroffenen.

Der Rentenversicherungsträger fragt dann jeweils im Auftrag der zuständigen Behörde bei jedem auskunftspflichtigen Arbeitgeber die erforderlichen Entgeltbescheinigungsdaten elektronisch ab.

Umsetzung bei a.b.s.

Bei a.b.s. erfolgt die Kommunikation mit dem Server der DSRV unabhängig von der Lohnabrechnung. Die Anforderungen werden dabei für alle Teilverfahren im Rahmen von rvBEA ab Januar 2026 täglich abgefragt. Die Beantwortung bzw. die Datenrücklieferung erfolgt fristgerecht durch uns als Ihr Rechenzentrum.

3.2.3. DSAK (Einzugsermächtigung und U1-Wahlerklärung.)

Mit dem DSAK-Verfahren (Datensatz Arbeitgeberkonto) werden elektronisch Firmenstammdaten an die Krankenkassen übermittelt. Sie als Arbeitgeber übermitteln diese Daten entweder auf Aufforderung der Krankenkassen (für die Einrichtung des Arbeitgeberkontos) oder proaktiv (bei Datenänderungen).

Ab LobuOnline-Version 25.1 werden pro Krankenkasse in den Stammdaten zusätzliche Felder (Checkboxen) für das SEPA-Lastschriftmandat und die Wahlerklärung bzgl. Umlage 1 zur Verfügung gestellt, über die dann die entsprechenden Änderungen mit einer endgültigen Lohnabrechnung an die jeweilige Kasse übertragen werden.

3.2.3.1. SEPA-Lastschriftmandat: Datenbaustein DBSL

Ein SEPA-Lastschriftmandat kann aktuell elektronisch über das Verfahren eingerichtet und auch widerrufen werden. Hierfür wird mit dem Datensatz für das Arbeitgeberkonto der Datenbaustein (DSAK/DBSL) mit den entsprechenden Informationen befüllt und als Datenänderung an die jeweilige Krankenkasse gesendet.

Das genaue Vorgehen dazu im Rahmen der a.b.s.-Lohnabrechnung ist unter Punkt 4.3.1 "Einzugsermächtigungen an Krankenkassen direkt über LobuOnline" im Detail beschrieben.

3.2.3.2. Wahlerklärung für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1: Übermittlung mit Datenbaustein DBWU

Im Rahmen des Ausgleichs- bzw. Umlageverfahrens U1 können sich Arbeitgeber, die nicht mehr als 30 vollzeitäquivalente Mitarbeiter beschäftigen, das bei Arbeitsunfähigkeit fortgezahlte Entgelt anteilig prozentual von der jeweiligen, gesetzlichen Krankenkasse des Mitarbeiters erstatten lassen. Bei einigen Krankenkassen können für diese Erstattung unterschiedliche Prozentsätze gewählt werden. Wählen Sie als Arbeitgeber keinen dieser Umlagesätze, gilt der allgemeine Umlagesatz, dessen Höhe individuell pro Kasse festgelegt wird.

Bei Kassen mit mehreren Umlagesätzen können Sie als Arbeitgeber neben dem allgemeinen entweder einen geringeren oder höheren Erstattungssatz wählen.

Eine Änderung des Erstattungssatzes darf jedoch nur zu Beginn eines jeden Kalenderjahres erfolgen und kann 2026 nur im elektronischen Meldeverfahren als Änderungsdatenbaustein (DSAK/DBWU) und **bis zum 28. Januar 2026** (Beitragsfälligkeit für Januar 2026) abgegeben werden. Reichen Sie uns somit im Fall einer Änderung die Daten für die Lohnabrechnung 01.26 rechtzeitig vor dem Monatsende zur Verarbeitung ein.

Das genaue Vorgehen dazu im Rahmen der a.b.s.-Lohnabrechnung ist unter Punkt 4.3.2 "Wahlerklärung des Umlage-1-Satzes direkt über LobuOnline" im Detail beschrieben.

3.3. Wegfall der Rechtskreise Ost / West auf den Beitragsnachweisen

Ab dem 1. Januar 2026 entfällt die bisherige Trennung der Rechtskreise Ost und West in der Sozialversicherung vollständig. Sie als Arbeitgeber müssen ab diesem Zeitpunkt keine getrennten Beitragsnachweise mehr für Beschäftigte in den alten und neuen Bundesländern erstellen. Stattdessen erfolgt die Beitragsabrechnung und -meldung einheitlich, unabhängig vom Beschäftigungsort. Dies gilt auch für die bisherige Unterscheidung innerhalb des Bundeslandes Berlin: Die Trennung Berlin-Ost und Berlin-West entfällt vollständig. Es wird zukünftig nur noch „Berlin“ geben.

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet dies, dass ab 2026 nur noch ein gemeinsamer Beitragsnachweis pro Abrechnungsmonat erforderlich ist.

Es sind Ihrerseits keine weiteren Maßnahmen erforderlich; die notwendigen Anpassungen im Lohnsystem erfolgen automatisch.

Bereits seit dem 1. Januar 2025 werden in den elektronischen Meldungen (z. B. DEÜV-Meldungen) keine Rechtskreiskennzeichen mehr übermittelt.

Mit der Vereinheitlichung der Beitragsnachweise wird die Differenzierung zwischen Ost und West endgültig aufgehoben. Damit gehört die bisherige Unterscheidung zwischen alten und neuen Bundesländern in der Sozialversicherung der Vergangenheit an.

Die Aufteilung nach Rechtskreis Ost und West in der deutschen Rentenversicherung hatte ihren Ursprung nach der Wiedervereinigung 1990. Als die Alterssicherung der DDR in das System der gesetzlichen Rentenversicherung der Bundesrepublik Deutschland überführt wurde, sollte die Angleichung der Rentenansprüche in den neuen und alten Bundesländern schrittweise erfolgen. Im Rahmen des Renten-Überleitungsgesetzes (RÜG) wurden zunächst niedrigere Berechnungsgrößen für die neuen Bundesländer (ehemalige DDR) festgelegt, um die Einkommensunterschiede zwischen Ost und West zu berücksichtigen.

Diese Differenzierung war notwendig, da die Einkommensverhältnisse in den neuen Bundesländern zu Beginn deutlich niedriger waren als im Westen. Um kenntlich zu machen, welche Berechnungsgrößen in welchem Gebiet galten, wurde das Rechtskreiskennzeichen eingeführt. Es diente dazu, zwischen den alten und neuen Bundesländern zu unterscheiden und die jeweiligen Regelungen korrekt anzuwenden.

Die schrittweise Angleichung der Rentenwerte wurde mit dem Ziel verfolgt, bis Ende 2024 eine vollständige Gleichstellung der Rentenansprüche in Ost und West zu erreichen. Da diese Angleichung nun abgeschlossen sein wird, entfällt das Rechtskreiskennzeichen ab 2025/2026 endgültig.

3.4. Minijobs

3.4.1. Minijob - Erhöhung der Verdienstobergrenze

Ab Januar 2026 wird die Verdienstgrenze für Minijobs von derzeit 556 € auf 603 € monatlich angehoben. Die Jahresverdienstgrenze erhöht sich entsprechend von 6.672 € auf 7.236 €. Dies ist eine Folge des Anstiegs des Mindestlohns auf 13,90 € pro Stunde. Die neue Grenze ermöglicht es Minijobbern, mehr zu verdienen, ohne ihren Status als geringfügig Beschäftigte zu verlieren. Um diese Grenze nicht zu überschreiten, dürfen Minijobber ca. 43,33 Stunden pro Monat arbeiten, basierend auf dem neuen Mindestlohn.

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Grenze für das unvorhergesehene zweimalige Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze auf 1.206 € angehoben, was eine Anpassung an die gestiegene Verdienstgrenze für Minijobs darstellt. Diese Regelung ermöglicht es, dass Minijobber in Ausnahmefällen zweimal im Jahr die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten können, ohne ihren Status als Minijobber zu verlieren, solange der Verdienst den doppelten Betrag der neuen Minijob-Grenze (603 €) nicht dauerhaft überschreitet.

So hoch ist der Aufstockungsbetrag				
	2025		Ab 01.01.2026	
	Differenz	Aufstockungs- betrag	Differenz	Aufstockungs- betrag
im gewerblichen Bereich	3,6 %	20,02 €	3,6 %	21,71 €

Hinweis: Bei einem Monatslohn von 556 € beträgt der Aufstockungsbetrag im Jahr 2025 im gewerblichen Bereich 20,02 € pro Monat bzw. 240,24 € im Jahr. Ab 2026 beträgt dieser dann bei 603 € 21,71 € pro Monat bzw. 260,52 € pro Jahr.

3.5. Übergangsbereich - Neue Werte für 2026

Die Berechnung im Übergangsbereich bewirkt, dass Ihr Mitarbeiter weniger Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abführen muss. Je näher er dabei an den 603,01 € liegt, desto höher ist hier die Einsparung. Es bleibt bei den ermäßigten Rentenversicherungsbeiträgen, doch diese führen nicht mehr zu verringerten Rentenansprüchen.

Achtung: Sie als Arbeitgeber müssen durch die Ersparnis des Mitarbeiters etwas höhere Beiträge in der Sozialversicherung abführen.

Der Übergangsbereich kommt ab dem 01.01.2026 zum Tragen, wenn der durchschnittliche Arbeitslohn zwischen 603,01 € und 2.000 € im Monat liegt und die Grenze von 2.000 € regelmäßig nicht überschreitet. In diesem Fall wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag von einer ermäßigten Bemessungsgrundlage berechnet.

Der Faktor F

Um die Formel zu berechnen, wird der Wert des Faktors F benötigt. Dieser Wert ergibt sich, wenn die Pauschalabgabe bei geringfügig entlohnungen Beschäftigungen (insgesamt 28 %), dividiert durch die Summe der Beitragssätze zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zzgl. durchschnittlicher Zusatzbeitrag von 2,9 % (voraussichtlich 42,30 %) dividiert wird. Somit ergibt sich ein voraussichtlicher Faktor F für 2026 in Höhe von 0,6619.

Die ab 01.01.2026 gültigen Formeln sehen voraussichtlich wie folgt aus:

$$F * 603 + [(2000 / (2000 - 603)) - [603 / (2000 - 603)] * F] * (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$$

Formel für beitragspflichtige Einnahme zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag:

$$[(2000 / (2000 - 603)) * (\text{Arbeitsentgelt} - 603)]$$

Wir erkennen einen eventuellen Übergangsbereich automatisch über das Eintrittsdatum und Entgelt. Sie werden über einen entsprechenden Hinweis in LobiOnline und auf dem Hinweisprotokoll informiert:

Personal 000008 Übergangsbereich, Michael	
Hinweis 142	Der Mitarbeiter erhält SV pflichtige Bezüge in Höhe von EUR 800.00. Bitte überprüfen Sie, ob eine Beschäftigung <u>im Übergangsbereich</u> zwischen EUR 603,01 und EUR 2000.00 vorliegt. Detaillierte Auskünfte erhalten Sie bei der entsprechenden Krankenkasse.

Sie können dann ggf. unter „Stammdaten“ => „Sozialversicherung“ die entsprechende Eintragung für die Berechnung im Übergangsbereich vornehmen.

Übergangsbereich:	1 Ja
-------------------	-----------------------------------

- **1 = Ja**

Hier wird in allen Sozialversicherungszweigen der Übergangsbereich angewendet. Damit spart sich Ihr Mitarbeiter auch in allen Zweigen einen Teil seiner AN-Anteile.

Das Kennzeichen kann nicht automatisch von uns aktiviert werden, da uns unbekannt ist, ob der Mitarbeiter eventuell noch weitere Beschäftigungsverhältnisse hat oder evtl. im Jahresdurchschnitt doch mehr als 2.000 € monatlich verdient.

Sollten Sie das Kennzeichen nicht setzen, so informieren wir Sie zusätzlich nochmals auf dem monatlichen a.b.s.-Hinweisprotokoll, welches Sie zusammen mit Ihren monatlichen Lohnunterlagen erhalten:

142	Der Mitarbeiter erhält SV pflichtige Bezüge in Höhe von EUR 800.00. Bitte überprüfen Sie, ob eine Beschäftigung im Übergangsbereich zwischen EUR 603.01 und EUR 2000.00 vorliegt. Detaillierte Auskünfte erhalten Sie bei der entsprechenden Krankenkasse.
-----	--

Bei weiteren Fragen zum neuen Übergangsbereich wenden Sie sich bitte direkt an die für den betreffenden Mitarbeiter zuständige Krankenkasse.

Beispiel manuelle Berechnung der Abgaben im Übergangsbereich:

Die Berechnung der Beiträge und die Verteilung der Beitragslast für Sie als Arbeitgeber und Ihren Mitarbeiter erfolgt gesondert für jeden Versicherungszweig in fünf Schritten:

1. Zunächst wird die fiktive beitragspflichtige Einnahme berechnet.
(Formel: $F * 603 + [(2000 / (2000 - 603)) - (603 / (2000 - 603))] * F * (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$)
2. Dann werden auf dieser Basis (1.) die Gesamtbeiträge in den einzelnen Beitragszweigen ermittelt.
3. Daraufhin wird die beitragspflichtige Einnahme des Mitarbeiters berechnet.
(Formel: $(2000 / (2000 - 603)) * (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$)
4. Nun werden auf dieser Basis (3.) die Beiträge des Mitarbeiters berechnet.
5. Zuletzt werden die Beiträge des Arbeitgebers errechnet. Dafür wird der Beitrag des Mitarbeiters (4.) von dem Gesamtbeitrag (2.) abgezogen.

Mit der Anhebung der Entgeltgrenzen im Übergangsbereich, wurden neue Berechnungsformeln für den Übergangsbereich festgelegt. Ebenso musste der festgelegte Faktor (Faktor F) zur Ermittlung des reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts angepasst werden. Der Faktor F liegt 2026 bei einem Wert von 0,6619.

Folgend werden Ihnen Beispiele aufgezeigt, wie diese Berechnungsformeln und der Faktor F anzuwenden sind.

Beispiel:

- Abrechnungsmonat Januar 2026
- Bruttoarbeitsentgelt des Mitarbeiters 800 €
- Ermittlung der Beiträge zur Rentenversicherung

1. Bestimmung der fiktiven beitragspflichtigen Einnahme

Die neue Berechnungsformel für das beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Übergangsbereich lautet ab 01.01.2026:

$$F \times 603 + ([2.000 / (2.000 - 603)] - [603 / (2.000 - 603)] \times F) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$$

Also im Beispiel:

$$0,6619 \times 603 \text{ €} + ([2.000 \text{ €} / (2.000 \text{ €} - 603 \text{ €})] - [603 \text{ €} / (2.000 \text{ €} - 603 \text{ €})] \times 0,6619) \times (800 \text{ €} - 603 \text{ €}) = \mathbf{624,88 \text{ €}}$$

2. Berechnung der Gesamtbeiträge

$$\text{Gesamtbeitrag Rentenversicherung} = \mathbf{624,88 \text{ €}} \times 0,186 = \mathbf{116,23 \text{ €}}$$

3. Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme des Arbeitnehmers

Um den Mitarbeiteranteil für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu ermitteln, sind die beitragspflichtigen Einnahmen anhand folgender Formel zu ermitteln:
 $[2.000 / (2.000 - 603)] \times (\text{Arbeitsentgelt} - 603)$

Also im Beispiel:

$$[2.000 \text{ €} / (2.000 \text{ €} - 603 \text{ €})] \times (800 \text{ €} - 603 \text{ €}) = \mathbf{282,03 \text{ €}}$$

4. Berechnung Beitragsanteile des Mitarbeiters (MA)

$$\text{Beitrag Rentenversicherung MA} = \mathbf{282,03 \text{ €}} \times 0,093 = \mathbf{26,23 \text{ €}}$$

5. Berechnung Beitragsanteile des Arbeitgebers (AG)

$$\text{Beitrag Rentenversicherung AG} = \mathbf{116,23 \text{ €}} - \mathbf{26,23 \text{ €}} = \mathbf{90,00 \text{ €}}$$

Das Berechnungsschema erfolgt dann in den weiteren Beitragszweigen (Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) analog.

Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge im Übergangsbereich mit den neuen Werten ab 2026 erfolgt selbstverständlich automatisch durch uns als Ihr Rechenzentrum.

Im Jahr 2025 betrugen also die Sozialversicherungsabzüge bei einem Mitarbeiter ohne Kinder mit einem monatlichen Gehalt von 800 € (brutto) 74,67 €, im Jahr 2026 betragen diese nur noch 63,41 €. Der Mitarbeiter würde also 11,26 € mehr netto erhalten.

3.6. Werte in der Sozialversicherung 2026

Auch für das Jahr 2026 ergeben sich wieder einige Änderungen bezüglich der Werte für die Sozialversicherung. Im Folgenden sind die Anpassungen im Detail beschrieben.

3.6.1. Erhöhung Zusatzbeitrag

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag der Krankenkassen steigt 2026 auf 2,9 Prozent. Der Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt im Durchschnitt 17,5 %.

Der **durchschnittliche Zusatzbeitragssatz** gilt beispielsweise für Bezieher von Arbeitslosengeld II, behinderte Menschen in Behindertenwerkstätten, Teilnehmer, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten, sowie Auszubildende mit einer Vergütung bis höchstens 325 € monatlich. Bei diesen Personengruppen werden die allgemeinen KV-Beiträge von Dritten getragen und deshalb auch der durchschnittliche Zusatzbeitrag von Dritten übernommen. Die obligatorische Erhebung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes gilt auch dann, wenn die jeweilige Krankenkasse keinen individuellen Zusatzbeitrag erhebt. Sollten die Mitglieder weitere beitragspflichtige Einnahmen haben, wird hierauf der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz erhoben.

- **Zusatzbeitrag bei Auszubildenden:** Liegt die Ausbildungsvergütung unter der Geringverdienergrenze von 325 € im Monat, tragen Sie als Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe allein. Sie tragen also nicht nur den allgemeinen KV-Beitrag allein, sondern auch den Zusatzbeitrag, der sich nach dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz bemisst.
- **Zusatzbeitrag bei Minijobbern:** Bei geringfügig Beschäftigten mit einem Monatsverdienst unter 603 € wird kein Zusatzbeitrag erhoben. Sie als Arbeitgeber zahlen unverändert die Pauschalabgabe an die Minijobzentrale in Höhe von 30 % im gewerblichen Bereich, davon 13 % für die Krankenversicherung, 15 % für die Rentenversicherung und ggf. 2% Pauschalsteuer.
- **Zusatzbeitrag bei Studenten:** Für Studenten, die in der studentischen Krankenversicherung versichert sind, gilt der kassenindividuelle Zusatzbeitrag.

Wieso kommt es zu Beitragserhöhungen in 2026?

Die Gründe dafür lauten wie folgt:

- **Stark steigende Ausgaben:** Alle Bereiche der Gesundheitsversorgung (ambulant, stationär, Zahn) verzeichnen Kostensteigerungen, besonders der Krankenhausbereich.
- **Finanzierungslücke:** Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung wachsen schneller als die Einnahmen, was zu Defiziten führt, die durch höhere Beiträge oder Bundeszuschüsse gedeckt werden müssen.

- **Geringe Rücklagen:** Die Mindestreserven der Kassen sind erschöpft, was den Druck erhöht, neue Mittel zu generieren.
- **Medizinischer Fortschritt & Demografie:** Zunehmende Nutzung von Leistungen und demografische Entwicklungen tragen ebenfalls zu den Kosten bei.

3.6.1.1. Deutliche Unterschiede zwischen den gesetzlichen Krankenkassen

Im Jahr 2026 lagen bis zu 2,22 % zwischen der günstigsten und der teuersten gesetzlichen Krankenkasse. Der Beitragsunterschied betrug dabei bis zu 1.455 € pro Jahr. Bei einem durchschnittlichen Bruttoeinkommen von rund 3.000 € im Monat konnte der Unterschied im Netto in 2026 je nach gewählter Krankenkasse also bis zu 33,30 € monatlich ausmachen. Eine Übersicht über die aktuellen Zusatzbeiträge der einzelnen Krankenkassen finden Sie unter:

<https://www.zusatzbeitrag.net> oder
<https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/kein-zusatzbeitrag/>

3.6.1.2. Informationspflicht der Krankenkassen

Die gesetzlichen Krankenkassen müssen jeden Ihrer Mitarbeiter vor der ersten Erhebung und vor jeder Erhöhung des Zusatzbeitrags in einem Brief auf drei Punkte hinweisen:

- das Sonderkündigungsrecht
- die Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes und
- die Übersicht des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen über die individuellen Zusatzbeiträge aller Krankenkassen

Krankenkassen, deren individueller Zusatzbeitragssatz den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (für 2026: 2,9 %) übersteigt, müssen in dem Schreiben ausdrücklich darauf hinweisen, dass der Mitarbeiter in eine günstigere Krankenkasse wechseln kann.

3.6.1.3. Krankenkassenfusionen 2026

Die finanzielle Situation und der medizinische Fortschritt zwingen gerade kleinere Krankenkassen dazu, sich mit einer größeren Krankenkasse zusammenzuschließen, um eine Teuerung und Verschlechterung der Leistungen für Ihre Versicherten zu verhindern. Seit der Gesundheitsreform 2007, mit der die Einführung des Gesundheitsfonds beschlossen wurde, hat sich die Anzahl der jährlichen Krankenkassen-Fusionen beträchtlich gesteigert. Die Anzahl der Krankenkassen hat sich im Laufe der Jahre ständig reduziert. Waren es 1970 noch 1815 Krankenkassen, hatte sich 1990 die Anzahl bereits auf 1147 reduziert. Im Jahr 2000 waren es noch 420. Heute gibt es nur noch 95 Kassen (Stand: 01. Juli 2024).

Zum 1. Januar 2026 stehen aktuell noch keine weiteren Krankenkassenfusionen fest.

3.6.2. Änderung der Beitragsbemessungsgrenzen

3.6.2.1. Renten- und Arbeitslosenversicherung

Wie jedes Jahr werden auch für das kommende Jahr die **Werte in der Sozialversicherung** neu festgesetzt. Im Jahr 2026 **erhöht** sich die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung auf **8.450 € monatlich** (= **101.400 € jährlich**). In 2025 hatte die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung noch 8.050 € monatlich (= 96.600 € jährlich) betragen.

3.6.2.2. Kranken- und Pflegeversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt am 01.01.2026 von 5.512,50 € monatlich (= 66.150 € jährlich) auf **5.812,50 € monatlich** (= **69.750 € jährlich**) an.

3.6.2.3. Versicherungspflichtgrenze

Von der Beitragsbemessungsgrenze zu unterscheiden ist seit 2003 die **Versicherungspflichtgrenze** (auch Jahresarbeitsentgeltgrenze). Ihre Mitarbeiter sind in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, wenn ihr Jahreseinkommen diese Grenze übersteigt. Sie können dann weiterhin freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben oder in die private Krankenversicherung wechseln, wenn das Gehalt im laufenden Jahr höher ist als diese Grenze und sie auch im kommenden Jahr überschreitet.

Diese Grenze steigt im Jahr 2026 auf **77.400 €**.

- Seit 2011 können Ihre Mitarbeiter - wie vor dem 01.04.2007 - bereits bei einmaligem Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze in die private Krankenversicherung wechseln, sofern Ihr Gehalt auch die Versicherungspflichtgrenze im kommenden Jahr übersteigen wird.
- Wenn das Gehalt Ihrer Mitarbeiter die Versicherungspflichtgrenze zum 01.01.2026 unterschreitet, tritt die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bereits zum 01.01.2026 ein. Das gleiche gilt, wenn ein Mitarbeiter die Versicherungspflichtgrenze auf Grund des Wechsels von Vollzeit zu Teilzeit unterschreitet, sofort ab dem Zeitpunkt der Unterschreitung. Nach Eintritt der Versicherungspflicht können privat Krankenversicherte sich grundsätzlich innerhalb von 3 Monaten auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen und in Ihrer privaten Krankenversicherung bleiben. Die Befreiung kann allerdings - auch später - nicht widerrufen werden. Privat versicherte Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können jedoch mit Unterschreiten der Versicherungspflichtgrenze die Chance nutzen, in die gesetzliche Krankenversicherung zurückzukehren. Nach Vollendung des 55. Lebensjahres ist dieser Weg nahezu verschlossen.

Es wird bei dieser Grenze das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt berücksichtigt:

- Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung

- Zahlungen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich
- Grundsatz: Erhöhung/Minderung wirkt erst ab Anspruch
- Berufsanfänger mit einem Gehalt oberhalb der JAE-Grenze, insbesondere nach einem Studium, sind seit 2014 sofort versicherungsfrei. Sie können entweder freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung werden oder in die private Krankenversicherung wechseln. Sie werden nicht mehr versicherungspflichtig und erst einmal drei Jahre lang in der gesetzlichen Krankenversicherung festgehalten.
- Wenn die Pflichtversicherung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze endet, besteht die Möglichkeit, die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied fortzusetzen. Dies geschieht bereits dann, wenn Ihre Mitarbeiter den Austritt nicht innerhalb von 2 Wochen nach Hinweis durch die Krankenkasse erklären.

3.6.3. Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze

Für Mitarbeiter, die bereits am 31.12.2002 privat krankenversichert waren, gilt eine **besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze**, die der Beitragsbemessungsgrenze entspricht: Diese Mitarbeiter werden nicht krankenversicherungspflichtig, sofern Ihr Jahreseinkommen im Jahr 2026 die Beitragsbemessungsgrenze von 69.750€ im Jahr wieder übersteigt. Solange diese Mitarbeiter diese Grenze übersteigen, können sie in der privaten Krankenversicherung bleiben und müssen bzw. dürfen nicht in die gesetzliche Krankenversicherung zurückkehren. Bei Neueinstellungen müssen Sie als Arbeitgeber prüfen, ob die Voraussetzungen der besonderen Jahresarbeitsentgeltgrenze vorliegen und die Bescheinigung des privaten Krankenversicherungsunternehmens über das Bestehen einer Privatversicherung am 31.12.2002 zu den Lohnunterlagen nehmen.

3.6.4. Bezugsgröße

Die **Bezugsgröße** errechnet sich aus dem Durchschnittsentgelt der Rentenversicherung des vorvergangenen Jahres. Sie ist ein zentraler Wert in der Sozialversicherung, aus dem andere Werte abgeleitet werden, z.B.:

- Einkommensgrenze für die beitragsfreie Familienversicherung: $(1/7 \text{ der Bezugsgröße})$
- Hinzuverdienstgrenze für Frührentner mit Teilrenten (usw.)
- Mindestabführung der Beiträge für Praktikanten ohne Entgelt
- Mindestbetrag für Gehaltsumwandlungen bei Direktversicherungen

Die Bezugsgröße steigt im Jahr 2026 monatlich auf **3.955 €** und jährlich auf **47.460 €**.

3.6.5. Familienversicherung – Einkommensgrenzen

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind Familienangehörige beitragsfrei mitversichert, wenn ihr Gesamteinkommen regelmäßig im Monat $1/7$ der monatlichen Bezugsgröße nicht überschreitet. Da die Bezugsgröße sich meist jährlich ändert, ändert sich folglich auch die Einkommensgrenze für die beitragsfreie Versicherung von Familienangehörigen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Im Jahr 2026 erhöht sich diese Einkommensgrenze von 535 € auf 565 € monatlich.

Falls der Familienangehörige eine **geringfügige Beschäftigung** ausübt, gilt seit 2026 eine unschädliche Hinzuverdienstgrenze von 603 €. Für die Anwendung dieser Grenze spielt es keine Rolle, wie hoch der Verdienst aus dem Minijob tatsächlich ist. Die 603-€-Grenze gilt selbst dann, wenn das sonstige anrechenbare Gesamteinkommen über 603 € liegt. Die 603-€-Grenze gilt jedoch nicht, wenn es sich um eine geringfügige selbstständige Tätigkeit handelt oder z.B. Einkünfte aus Kapitalerträgen oder Vermietung und Verpachtung erzielt werden. In diesem Fall gilt lediglich die 565-€-Grenze.

Seit dem 01.01.2026 gibt es wieder eine besondere Einkommensgrenze für Minijobber, die an die neue Geringfügigkeitsgrenze angepasst wird. Diese beträgt zunächst 603 € pro Monat. Sie liegt über der allgemeinen Einkommensgrenze von 565 € (2026) und ist damit anwendbar.

Hinweis: Die Einkommensgrenze von 565 € bzw. 603 € darf dreimal im Jahr überschritten werden, ohne dass deswegen die beitragsfreie Familienversicherung verloren geht. Falls die Einkommensgrenze jedoch mehrfach überschritten wird, besteht die Möglichkeit, sich in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig zu versichern. **Hier sollte aber der jeweilige Einzelfall auf jeden Fall nochmals mit der zuständigen Krankenkasse verbindlich abgestimmt werden.**

Hinweis: Kinder, die aus der Familienversicherung ausscheiden, haben die Möglichkeit, sich selbst bei der gesetzlichen Krankenkasse weiter zu versichern, zum Beispiel als Auszubildender oder Student.

3.6.6. Zuschüsse zur privaten Krankenversicherung

Sie als Arbeitgeber müssen Ihren Mitarbeitern, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, die Hälfte der monatlichen Beiträge zur Krankenversicherung (KV) und zur Pflegeversicherung (PV) erstatten.

Im Jahr 2026 dürfen Sie Ihren Mitarbeitern voraussichtlich Zuschüsse in Höhe von maximal **508,59 € KV** und **104,63 € PV** zukommen lassen.

Hinweis: Die Maximalbeiträge dürfen Sie Ihren Mitarbeitern selbstverständlich nur dann steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten, wenn diese den Beitrag auch tatsächlich in dieser Höhe an die private Krankenkasse abführen. Wenn Ihr Mitarbeiter z.B. monatlich 400 € KV und 40 € PV bezahlt, so dürfen Sie ihm auch nur 200 € KV und 20 € PV monatlich erstatten. Wollen Sie einem sozialversicherungsfreien Geschäftsführer diese Beiträge erstatten, so muss er diese in der Regel versteuern, da er nicht als Arbeitnehmer gilt. Hierfür verwenden Sie bei a.b.s. z.B. die Lohnarten 051 Erstattung KV und 052 Erstattung PV.

3.6.7. Sachbezugswerte 2026

Gewähren Sie Ihren Mitarbeitern **freie Verpflegung oder Unterkunft**, ist ein bestimmter Sachbezugswert steuer- und sozialversicherungspflichtig. Sofern keine Vollverpflegung gewährt wird, ist der anteilige Sachbezugswert für die einzelne Mahlzeit anzusetzen. Grundlage ist die Sozialversicherungsentgeltverordnung.

amtliche Sachbezugswerte 2026				
	2025		2026	
1. Freie Verpflegung	Monat	Tag	Monat	Tag
- Für Frühstück	69,00 €	2,30 €	71,00 €	2,37 €
- Für Mittagessen	132,00 €	4,40 €	137,00 €	4,57 €
- Für Abendessen	132,00 €	4,40 €	137,00 €	4,57 €
- Für Vollverpflegung	333,00 €	11,10 €	345,00 €	11,51 €
2. Freie Unterkunft				
- Alte und neue Bundesländer	282,00 €	9,40 €	285,00 €	9,50 €
- Jugendliche unter 18 Jahre und Auszubildende (85 %)	239,70 €	7,99 €	242,25 €	8,08 €

Diese Sachbezugswerte für **freie Verpflegung** gelten einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Sie gelten unverändert ebenfalls für Jugendliche und Auszubildende. Die Werte kommen insbesondere bei unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten im Betrieb zur Anwendung.

Hinweis: Eine **Unterkunft** ist anzunehmen, wenn es sich nicht um eine Wohnung handelt. Die überlassenen Räume sind nicht abgeschlossen, es fehlt eine Toilette oder Kochgelegenheit, kurzum: eine selbstständige Haushaltsführung ist nicht möglich.

Denken Sie bitte daran, Ihre Sachbezugswerte für 2026 im Rahmen der Lohnabrechnung entsprechend anzupassen bzw. zu erhöhen.

Lohn- und Gehaltsabrechnung						Sorgfältig aufbewahren! Gültig als Entgeltbescheinigung.			
FKN: 999950 Mustermann GmbH 2						Abrechnung Monat/Jahr: 11.26 Uit.Anspr.-VJ: Uit.Anspr.-LJ: Uit.gen.: Uit.Rest:			
						Geburtsdatum: 30.12.73 30 1 0,0 RK Eintrittsdatum: 01.01.18 30 1 1 1 K BAY J 101 Austrittsdatum: Name: Krankenkasse: AOK Bayern Die Gesundheitskass			
Mustermann GmbH 2 Frauenstr. 31 80469 München Persönlich/Vertraulich!						Steuer-Kinder-Freibeträge: Rel. Faktor: jährlich: Freibetrag monatlich: Sozialversicherung Kind Bundesland Um-lage Pers.Gr. Schl. Beitragsabsicherung: SV Tg. KV RV AV PV (PV) Land lage Schl. absicherung: Lohnsteuer-Identifikationsnummer: 67486123500 Sozialversicherungsnummer: 12301273A510 Mündigkeitsbescheinigung: Nein SL IBAN Bank: DE62700202700012121212 HYVEDEMMXXX BiC: UniCredit Bank-HypoVereinbk			
Frau Gesetzlich, Sabine Steinstr. 90 82541 Münsing						Pers.Nr.: 000001 11/25 1000			
LA	Anzahl	Abrechnung Bezeichnung	EUR	%	Kostenstelle	SV.Btto.	ST.Btto.	Ges.Btto.	
099		Gehalt			1000	3.000,00	3.000,00	3.000,00	
114		Sachbezug Verpflegung			1000	345,00	345,00	345,00	
		Gesamtbrutto				3.345,00	3.345,00	3.345,00	
		Lohnsteuer						384,00	
		Kirchensteuer						30,72	
		Krankenversicherung					7.300%	244,19	
		Krankenvers. Zusatzbeitrag					1.345%	44,99	
		Rentenversicherung					9.300%	311,09	
		Arb.lo.versicherung					1.300%	43,49	
		Pflegeversicherung					1.800%	60,21	
		Gesetzliche Abzüge						1.118,69	
		Netto						2.226,31	
114		-Sachbezug Verpflegung						345,00	
		Persönliche Be-/Abzüge						-345,00	
		Auszahlung Bank					EUR	1.881,31	

Damit trägt also der Mitarbeiter die Steuer- und die Sozialversicherungsabgaben auf den geldwerten Vorteil (= Sachbezug). Der Arbeitgeber führt zusätzlich die Arbeitgeberanteile zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für den Betrag von 345 € ab. Der Sachbezug wird zusätzlich separat auf dem a.b.s.-Lohnkonto ausgewiesen. Ein gesonderter Ausweis auf der Lohnsteuerbescheinigung des Mitarbeiters ist nicht erforderlich.

3.6.8. Senkung der Künstlersozialabgabe 2026

Für das Jahr 2026 wird der Satz der Künstlersozialabgabe auf 4,9 % gesenkt. Die Künstlersozialversicherung umfasst derzeit etwa 190.000 selbstständige Künstler und Publizisten, die als Pflichtversicherte in die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung integriert sind. Diese selbstständigen Künstler und Publizisten tragen, ähnlich wie angestellte Arbeitnehmer, die Hälfte ihrer Sozialversicherungsbeiträge.

Die andere Hälfte der Beiträge wird durch einen Bundeszuschuss (70%) und die Künstlersozialabgabe der Unternehmen (30%) finanziert, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten. Die Künstlersozialabgabe wird in Form einer Umlage erhoben und der Abgabesatz wird jährlich für das folgende Kalenderjahr festgelegt. Die Bemessungsgrundlage umfasst sämtliche Entgelte, die im Laufe eines Kalenderjahres an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlt werden.

Ab dem Jahr 2023 wurden die Verdienstmöglichkeiten von Versicherten bei einer zusätzlichen, nicht-künstlerischen selbstständigen Tätigkeit dauerhaft und ohne Verdienstbegrenzung erweitert.

3.6.9. Gesamtübersicht Werte in der Sozialversicherung:

	2025		2026	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
1. Renten- und Arbeitslosenversicherung				
- Beitragsbemessungsgrenze	8.050 €	96.600 €	8.450 €	101.400 €
2. Kranken- und Pflegeversicherung				
- Beitragsbemessungsgrenze	5.512,50 €	66.150 €	5.812,50 €	69.750 €
- Versicherungspflichtgrenze allgemein	6.150 €	73.800 €	6.450 €	77.400 €
- Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für PKV-Mitglieder am 31.12.2002	5.512,50 €	66.150 €	5.812,50 €	69.750 €
3. Bezugsgröße	3.745 €	44.940 €	3.955 €	47.460 €
4. Geringfügigkeitsgrenze (Mini-Jobs)				
- Verdienst	556 €	6.672 €	603 €	7.236 €
- Mindestbemessungsgrundlage für die Aufstockung des Pauschalbeitrags	175 €	2.100 €	175 €	2.100 €
5. Gleitzonefaktor (Übergangsbereich)				
- Übergangsbereich	556,01 € - 2.000 €		603,01 € - 2.000 €	
- Gleitzonefaktor	0,6683		(0,6619)	
6. Geringverdienergrenze				
- für Auszubildende seit 1.8.2003	325 €	–	325 €	–
7. Grenze für Familienversicherung				
- normal	535 €	–	565 €	–
- für Angehörige mit Mini-Job	556 €	–	603 €	–
8. Hinzuverdienstgrenze bei Rentnern				
- Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze (Frührente)	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt
9. Beitragssätze				
- Rentenversicherung	18,6 %	–	18,6 %	–
- Arbeitslosenversicherung	2,6 %	–	2,6 %	–
- Krankenversicherung	14,6%/14,0 %	–	14,6%/14,0 %	–
[allg. /ermäßigt]	–	–	–	–
- Zusatzbeitrag zur KV	je nach Kasse	–	je nach Kasse	–
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag KV	2,5 %	–	2,9 %	–
- Pflegeversicherung	3,6 %	–	3,6 %	–
- Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose	0,6 %	–	0,6 %	–
	(Entlastung ab 2. Kind)		(Entlastung ab 2. Kind)	
10. Insolvenzgeldumlage	0,15 %	–	0,15 %	–
11. Maximaler Beitragszuschuss private KV/PV				
- Private Krankenversicherung	471,32 €		508,59 €	
- Private Pflegeversicherung	99,23 €		104,63 €	

3.7. Höhere Beiträge für Besserverdiener

Wie jedes Jahr werden auch im Jahr 2026 die **Werte in der Sozialversicherung** neu und höher festgesetzt. Es steigen die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung und auch die Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung				
	2025		2026	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
1. Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.050 €	96.600 €	8.450 €	101.400 €
2. Kranken- und Pflegeversicherung				
- Beitragsbemessungsgrenze	5.512,50 €	66.150 €	5.812,50 €	69.750 €
- Versicherungspflichtgrenze allgemein	6.150,00 €	73.800 €	6.450,00 €	77.400 €
- Versicherungspflichtgrenze für PKV-Mitglieder am 31.12.2002	5.512,50 €	66.150 €	5.812,50 €	69.750 €

Zum 01.01.2026 gelten folgende Beitragssätze:

- Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung bleibt unverändert bei 2,6 %.
- Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung bleibt unverändert bei 3,6 %.
- Der durchschnittliche Zusatzbeitrag steigt auf 2,9 % und wird weiter paritätisch finanziert.

Höhe des Sozialversicherungsbeitrags für Gutverdiener (ab 8.450 €)				
AN-Beiträge zur	2025		2026	
- Rentenversicherung	9,3 %	748,65 €	9,3 %	785,85 €
- Arbeitslosenversicherung	1,3 %	104,65 €	1,3 %	109,85 €
- Pflegeversicherung *)	1,7 %	99,23 €	1,8 %	104,63 €
- Krankenversicherung *)	7,3 %	402,41 €	7,3 %	424,31 €
- Zusatzbeitrag zur Krankenvers. **)	Ø 1,25 %	68,91 €	Ø 1,45 %	84,28 €
Gesamtbeitrag Arbeitnehmer	20,85 %	1.423,85 €	21,15 %	1.508,92 €

*) Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung 2026 = 5.812,50 €.

**) Der KV-Zusatzbeitrag ist einkommensabhängig und unterschiedlich je nach Krankenkasse. Der durchschnittliche Beitragssatz beträgt im Jahr 2026 2,9 %

Hinweis: Der Beitragszuschlag für Kinderlose beträgt für 2026 0,6% und wurde bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Somit ergibt sich bei einem Mitarbeiter, der mehr als 8.450 € brutto verdient (= Beitragsbemessungsgrenze RV), in 2026 eine **höhere Belastung** von monatlich **85,07 €**.

3.8. Fälligkeit der Beitragsnachweise 2026

Der Beitragsnachweis muss einheitlich 2 Tage vor der Beitragsfälligkeit bei den Krankenkassen sein (=übermittelt), genauer bis 12:00 Uhr, 2 Tage vor der Fälligkeit. Das gilt für alle Kassen einheitlich. Die Beitragsfälligkeit wird von den Krankenkassen vorgegeben. Wir haben diese Regelung bei den Krankenkassen-vorlaufstagen für 2026 berücksichtigt.

Der Krankenkassenvorlauf findet 2026 an folgenden Tagen statt:

Januar	Donnerstag	22.01.2026
Februar	Donnerstag	19.02.2026
März	Montag	23.03.2026
April	Mittwoch	22.04.2026
Mai	Mittwoch	20.05.2026
Juni	Montag	22.06.2026
Juli	Donnerstag	23.07.2026
August	Freitag	21.08.2026
September	Dienstag	22.09.2026
Oktober	Donnerstag	22.10.2026
November	Freitag	20.11.2026
Dezember	Freitag	18.12.2026

Hinweis: Die endgültige Abrechnungsdatei/Abrechnungsliste z.B. für Januar 2026 muss also spätestens am Mittwoch, den 21. Januar 24:00 Uhr bei uns eingegangen sein, wenn kein Kassenvorlauf für 01/2026 für Sie erstellt werden soll.

Unter folgendem Link können Sie die Fälligkeitstage, Tage der Kassenschätzung etc. einfach und bequem als ics-Datei in Ihren persönlichen Kalender importieren:
<https://www.abs-rz.de/faq/739868673>.

3.9. Ausblick 2027

3.9.1. DSBD – Proaktiver Abgleich durch Betriebsnummernservice

Der Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) dient der zentralen Erfassung und Pflege betrieblicher Stammdaten durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit. Für die Teilnahme am Meldeverfahren zur Sozialversicherung benötigt jeder Arbeitgeber eine Betriebsnummer, die elektronisch beim BNS beantragt wird. Seit dem 1. Januar 2024 ist hierfür zusätzlich die Unternehmensnummer der zuständigen Berufsgenossenschaft anzugeben.

Der Gesetzgeber plant, das DSBD-Verfahren in den kommenden Jahren schrittweise zu erweitern. Künftig sollen neben der Betriebsnummer und der BG-Unternehmensnummer auch weitere Identifikationsmerkmale wie die Unternehmensnummer (UNR.S) aus dem Unternehmensbasisdatenregister sowie perspektivisch die Wirtschafts-Identifikationsnummer einbezogen werden. Ziel ist eine einheitliche und registerübergreifende Identifikation von Unternehmen.

Die Umsetzung erfolgt, sobald die verbindlichen technischen Vorgaben vorliegen; die erforderlichen Anpassungen werden dann automatisch über die Softwareaktualisierungen ausgeliefert.

Der DSBD umfasst dabei die wesentlichen Stammdaten eines Betriebs, wie beispielsweise die Anschrift, die Rechtsform, die Betriebsnummer, die Unternehmensnummer der Berufsgenossenschaft sowie künftig auch die neuen Identifikationsmerkmale wie die Unternehmensnummer (UNR.S) und die Wirtschafts-Identifikationsnummer. Darüber hinaus werden auch Kontaktdaten und der aktuelle Betriebsstatus (z. B. aktiv, ruhend oder geschlossen) berücksichtigt.

Damit entwickelt sich das DSBD zu einem langfristigen Baustein für aktuelle und konsistente Arbeitgeberdaten in den Sozialversicherungs- und Verwaltungsverfahren.

Wir werden die entsprechenden Meldeverfahren zum gegebenen Zeitpunkt automatisch für Sie implementieren bzw. erweitern, damit wir die entsprechenden Daten an die zuständigen Stellen melden können und Sie sich hier um nichts weiter kümmern müssen.

4. Neuerungen und Aktuelles bei a.b.s.

4.1. Durchstarten in der Cloud - die neue WebVersion von LobuOnline

Die Anwendung wurde vollständig modernisiert und ermöglicht nun einen noch schnelleren, flexibleren und intuitiveren Zugriff direkt im Browser, ohne Installation. Neben einer klaren, benutzerfreundlichen Oberfläche bietet die Webversion verbesserte Performance, neue Funktionen und eine optimierte Zusammenarbeit. Dabei bleibt aber dennoch der grundsätzliche Aufbau von LobuOnline erhalten, damit Sie sich nicht auf ein komplett neues System umstellen müssen.

Mit dieser Weiterentwicklung machen wir Ihr Arbeiten einfacher, effizienter und unabhängiger von Endgerät oder Standort. Im Laufe des Jahres 2026 steht Ihnen die neue Webversion zur Verfügung. Über den genauen Start-Termin informieren wir Sie frühzeitig über einen entsprechenden Newsletter.

Highlights der neuen Webversion:

- **Keine Installation nötig:** Zugriff bequem über den Browser
- **Modernes, übersichtliches Design** für eine intuitive Bedienung
- **Schnellere Performance** und stabilere Arbeitsabläufe
- **Neue Funktionen**, die den täglichen Einsatz erleichtern
- **Echtzeit-Zusammenarbeit** für effizientere Teamarbeit
- **Geräteunabhängige Nutzung** – egal ob PC, Tablet oder Smartphone
- **Ortsunabhängige Nutzung** - Teilen Sie uns Ihre Lohnänderungen mit und starten Sie die abs-Lohnabrechnung – bequem übers Smartphone – egal wo Sie sich gerade befinden.
- **Betriebssystemunabhängige Nutzung:** Windows, MacOS, Linux, etc. – überall, wo ein Browser existiert

Wir werden Sie über einen Newsletter informieren, sobald die neue Webversion zur Verfügung steht.

4.2. RV BEA

4.2.1. Erstellung von Arbeitsbescheinigungen direkt aus LobuOnline

(**R**entenversicherung **B**escheinigungen **E**lektronisch **A**nfordern) ist ein digitales Verfahren, das der Deutschen Rentenversicherung sowie anderen Sozialleistungsträgern ermöglicht, Entgelt- und Beschäftigungsdaten direkt und elektronisch bei Arbeitgebern abzurufen. Dadurch wird der manuelle Verwaltungsaufwand deutlich reduziert und die Bearbeitung der Verfahren beschleunigt. Ein verwandtes System ist die Arbeitsbescheinigung für die Agentur für Arbeit (BA-BEA).

Sie können die Arbeitsbescheinigung und damit erforderlichen Daten ab 2026 direkt über LobuOnline anfordern. Sie hinterlegen die erforderlichen Daten ganz bequem in unseren neuen Dialogfeldern und die Arbeitsbescheinigung wird über die nächste endgültige Abrechnungsdatei von uns erstellt und ins absPortal geladen.

4.3. DSAK

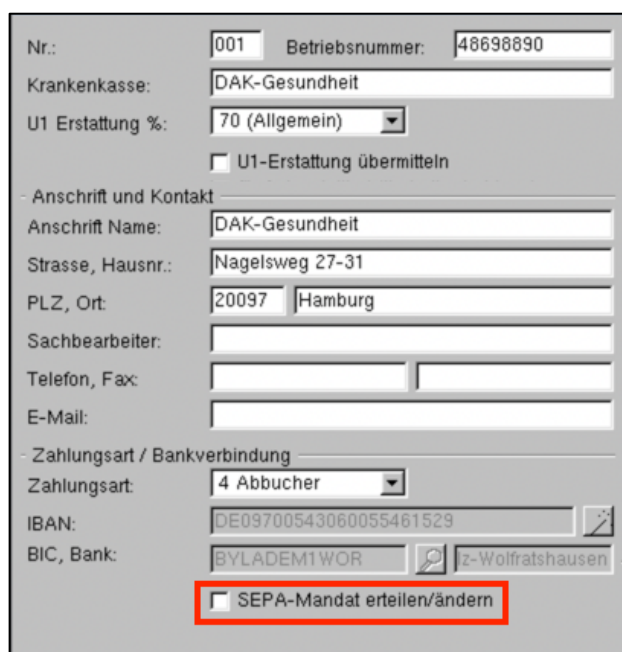
4.3.1. Einzugsermächtigungen an Krankenkassen direkt über LobuOnline

Ein SEPA-Lastschriftmandat kann aktuell elektronisch über das Verfahren eingerichtet und auch widerrufen werden. Hierfür wird mit dem Datensatz für das Arbeitgeberkonto der Datenbaustein (DSAK/DBSL) mit den entsprechenden Informationen befüllt und als Datenänderung an die jeweilige Krankenkasse gesendet.

Im folgenden Bild ist das Feld für die Erteilung oder Änderung eines SEPA-Lastschriftmandats (Einzugsermächtigung) an die Krankenkasse direkt aus LobuOnline abgebildet.

Wenn Sie der jeweiligen Krankenkasse die Abbuchung der SV-Beiträge vom Firmenkonto genehmigen möchten, stellen Sie zunächst in den Stammdaten der Kasse die Zahlungsart auf „Abbucher“ und setzen das Häkchen „SEPA-Mandat erteilen/ändern“.

Für den Widerruf eines bereits erteilten SEPA-Lastschriftmandats ändern Sie die Zahlungsart von „Abbucher“ auf „Überweisung“ und setzen das Häkchen „SEPA-Mandat erteilen/ändern“.



Nr.:	001	Betriebsnummer:	48698890
Krankenkasse:	DAK-Gesundheit		
U1 Erstattung %:	70 (Allgemein)		
	☐ U1-Erstattung übermitteln		
- Anschrift und Kontakt			
Anschrift Name:	DAK-Gesundheit		
Strasse, Hausnr.:	Nagelsweg 27-31		
PLZ, Ort:	20097 Hamburg		
Sachbearbeiter:			
Telefon, Fax:			
E-Mail:			
- Zahlungsart / Bankverbindung			
Zahlungsart:	4 Abbucher		
IBAN:	DE09700543060055461529		
BIC, Bank:	BYLADEM1WOR z-Wolfratshausen		
	☐ SEPA-Mandat erteilen/ändern		

Wichtig: Bitte prüfen Sie, ob im Firmenstamm im Register „Allgemein“ die **Bankverbindung vom Firmenkonto eingetragen** ist. Diese ist Voraussetzung für die Einrichtung oder Änderung eines SEPA-Lastschriftmandats für den Einzug der SV-Beiträge.

Nach der Auswertung Ihrer endgültigen Abrechnungsdatei für den jeweiligen Monat wird die Einzugsermächtigung der ausgewählten Krankenkasse automatisch von uns erteilt.

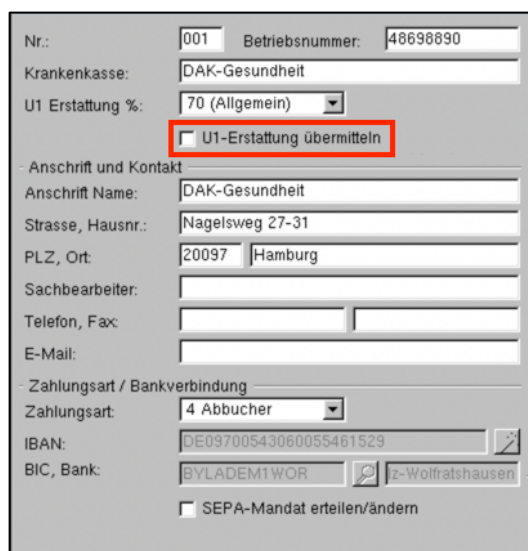
4.3.2. Wahlerklärung des Umlage-1-Satzes direkt über LobuOnline

Im Rahmen des Ausgleichs- bzw. Umlageverfahrens U1 können sich Arbeitgeber, die nicht mehr als 30 vollzeitäquivalente Mitarbeiter beschäftigen, das bei Arbeitsunfähigkeit fortgezahlte Entgelt anteilig prozentual von der jeweiligen, gesetzlichen Krankenkasse des Mitarbeiters erstatten lassen. Bei einigen Krankenkassen können für diese Erstattung unterschiedliche Prozentsätze gewählt werden. Wählen Sie als Arbeitgeber keinen dieser Umlagesätze, gilt der allgemeine Umlagesatz, dessen Höhe individuell pro Kasse festgelegt wird.

Bei Kassen mit mehreren Umlagesätzen können Sie als Arbeitgeber neben dem allgemeinen entweder einen geringeren oder höheren Erstattungssatz wählen.

Eine Änderung des Erstattungssatzes darf jedoch nur zu Beginn eines jeden Kalenderjahres erfolgen und kann 2026 nur im elektronischen Meldeverfahren als Änderungsdatenbaustein (DSAK/DBWU) und **bis zum 28. Januar 2026** (Beitragsfälligkeit für Januar 2026) abgegeben werden. Reichen Sie uns somit im Fall einer Änderung die Daten für die Lohnabrechnung 01/2026 rechtzeitig zur Verarbeitung ein.

Im folgenden Bild ist das Feld für die Übermittlung der Änderung der U1-Erstattung an die Krankenkasse abgebildet. Wenn Sie bei einer Krankenkasse den U1-Erstattungssatz ändern möchten, ist dies nur mit der Januarabrechnung möglich. Wählen Sie den gewünschten Prozentsatz im Feld „U1 Erstattung %“ und setzen das Häkchen „U1-Erstattung übermitteln“. Mit dem Häkchen werden nur Änderungen übertragen. Bei der Neuanlage einer Krankenkasse wird der ausgewählte Erstattungssatz unabhängig von der Checkbox übermittelt.



The screenshot shows a web form for declaring the U1 contribution rate. The form is divided into several sections:

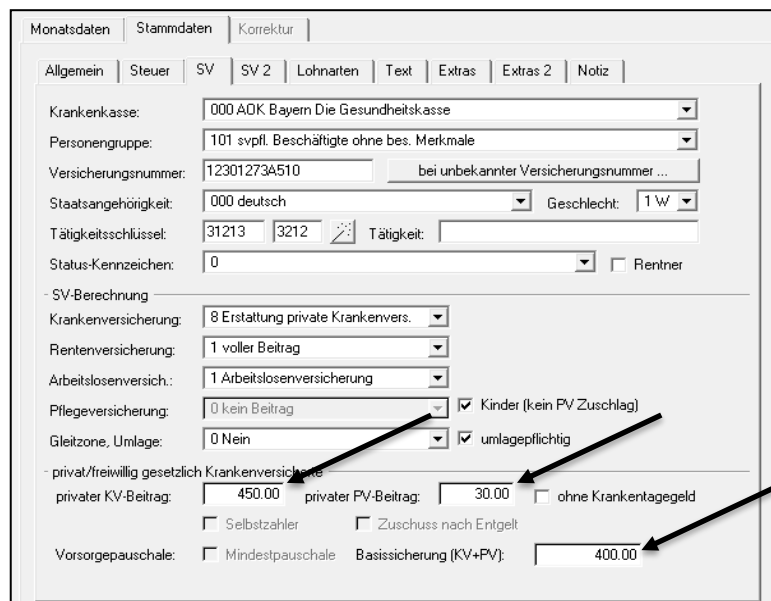
- Header:** Nr.: 001, Betriebsnummer: 48698890
- Krankenkasse:** DAK-Gesundheit
- U1 Erstattung %:** 70 (Allgemein) (dropdown menu)
- U1-Erstattung übermitteln:** A checkbox that is currently unchecked, highlighted with a red rectangle.
- Anschrift und Kontakt:**
 - Anschrift Name: DAK-Gesundheit
 - Strasse, Hausnr.: Nagelsweg 27-31
 - PLZ, Ort: 20097 Hamburg
 - Sachbearbeiter: (empty field)
 - Telefon, Fax: (empty field)
 - E-Mail: (empty field)
- Zahlungsart / Bankverbindung:**
 - Zahlungsart: 4 Abbucher (dropdown menu)
 - IBAN: DE09700543060055461529
 - BIC, Bank: BYLADEM1WOR (dropdown menu) z-Wolfratshausen
 - SEPA-Mandat erteilen/ändern: (checkbox)

4.4. Übernahme der privaten KV und PV-Beiträge aus den ELStAM

Bislang:

Privater KV- und PV-Beitrag

Diese Werte müssen korrekt eingetragen werden, damit der Mitarbeiter seinen korrekten AG-Anteil erstattet bekommt. Geben Sie unter „**Stammdaten**“ => „**SV**“ immer die tatsächlich vom Mitarbeiter abgeführten Gesamtbeiträge pro Monat an. Unser System errechnet dann automatisch die Erstattung nach den gesetzlich vorgeschriebenen Höchstsätzen. In unserem Beispiel bezahlt der Mitarbeiter monatlich 450,00 € an Beiträgen zur privaten Krankenversicherung und 30,00 € für die private Pflegeversicherung. Die Basissicherung beträgt 400,00 €.



The screenshot shows the 'Stammdaten' tab in the 'SV' section. The form includes the following fields and values:

- Krankenkasse: 000 AOK Bayern Die Gesundheitskasse
- Personengruppe: 101 svpfl. Beschäftigte ohne bes. Merkmale
- Versicherungsnummer: 12301273A510
- Staatsangehörigkeit: 000 deutsch
- Tätigkeitsschlüssel: 31213, 3212
- Status-Kennzeichen: 0
- SV-Berechnung:
 - Krankenversicherung: 8 Erstattung private Krankenvers.
 - Rentenversicherung: 1 voller Beitrag
 - Arbeitslosenversich.: 1 Arbeitslosenversicherung
 - Pflegeversicherung: 0 kein Beitrag
 - Gleitzone, Umlage: 0 Nein
- privat/freiwillig gesetzlich Krankenversicherte:
 - privater KV-Beitrag: 450.00
 - privater PV-Beitrag: 30.00
 - ohne Krankentagegeld: ☐
 - Selbstzahler: ☐
 - Zuschuss nach Entgelt: ☐
 - Vorsorgepauschale: ☐
 - Mindestpauschale: ☐
 - Basissicherung (KV+PV): 400.00

Basissicherung (KV+PV)

Die von der privaten Krankenkasse angegebene Basissicherung (steuerlich begünstigte Vorsorgeaufwendungen) stellt die Beiträge für die Grundversorgung dar, die seit 2010 steuermindernd berücksichtigt wird. Diese **solte** eingetragen werden, wenn Sie Ihnen vom Mitarbeiter mitgeteilt wird. Sie sind als Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Basissicherung vom Mitarbeiter explizit anzufordern.

Hinweis: Sie sind auch nicht verpflichtet, Rückrechnungen zu veranlassen, wenn der Mitarbeiter Ihnen den Wert der Basissicherung nachreicht. Eventuelle Differenzen werden dann mit der Einkommensteuererklärung des Mitarbeiters ausgeglichen. **Die Basissicherung darf nicht von uns in das Folgejahr mit übernommen werden und ist daher am Anfang jeden Jahres neu einzugeben.**

Neu: Automatische Übernahme der Daten über das ELStAM -Verfahren.

Die Informationen der Felder **privater KV-Beitrag**, **privater PV-Beitrag** und **Basissicherung** werden ab 01.01.2026 von a.b.s. im Rahmen des ELStAM-Verfahrens abgerufen. Die Daten werden ohne manuelle Eingabe für die Lohnabrechnung übernommen. Dadurch:

- wird die korrekte Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zur privaten KV und PV sichergestellt
- werden steuerliche Vergünstigungen (z. B. Vorsorgepauschalen/Basissicherung) automatisch richtig berücksichtigt
- sinkt der Verwaltungsaufwand und das Risiko von Eingabefehlern deutlich

Für Sie als Arbeitgeber bedeutet das: weniger manuelle Pflege der Versicherungsdaten, mehr Abrechnungssicherheit und stets aktuelle Informationen direkt vom Finanzamt bzw. dem Bundeszentralamt für Steuern.

Hinweis: Stand Ende 2025 funktioniert das Verfahren aber aktuell nicht reibungslos. 75% der Versicherungsunternehmen melden aktuell noch gar keine Daten im Rahmen dieses Verfahrens. Daher sollten die Daten (privater KV-Beitrag, privater PV-Beitrag und Basissicherung) zunächst auch für 2026 weiterhin manuell von Ihnen eingegeben werden. Wenn wir Rückmeldungen von Werten über ELStAM erhalten, überschreiben diese dann Ihre manuellen Eingaben und werden für die aktuelle Lohnabrechnung verwendet.

4.5. Automatisches Einlesen der a.b.s.-Rücksendedateien

Sie übertragen die monatlichen Lohnänderungen zu uns ins Rechenzentrum. Wir rufen dann vor jeder Abrechnung die aktuellen ELStAM-Daten für Ihre Mitarbeiter ab und prüfen, ob neue Beitragssätze bei den Krankenkassen zu berücksichtigen sind. Damit rechnen Sie also bei a.b.s. immer mit den aktuellen Werten ab. Die effektive Berechnung erfolgt also bei uns im Rechenzentrum. Bitte denken Sie daher daran, immer die Abrechnungsdatei, die Sie mit der endgültigen Abrechnung von uns erhalten, einzulesen **bevor Sie den neuen Abrechnungsmonat anlegen**. Nur dann können Berechnungsergebnisse, wie ausgezahlte Vorschüsse, Resturlaube etc. auch korrekt bei Ihnen im LobuOnline angezeigt werden.

NEU: Ab sofort kann die Abrechnungsdatei auch jeden Monat automatisch in LobuOnline eingelesen werden. Die Einrichtung der Automatikfunktion ist in unserem Hilfeartikel „Automatischer Import LO2-Datei“ unter folgendem Link: <https://www.abs-rz.de/fag/299106318> im Detail beschrieben.

4.6. Praxisseminar LobuOnline als Video

In unserem Praxisseminar erfahren Sie nicht nur, wie Sie die vielseitigen Funktionen und Möglichkeiten unserer Lohnabrechnungssoftware LobuOnline optimal nutzen, sondern erhalten auch wertvolle Tipps, um Ihre tägliche Arbeit effizienter zu gestalten.

Nutzen Sie die Chance, Ihr Wissen zu erweitern und Zeit bei Ihrer Arbeit zu sparen! Aufgrund der hohen Nachfrage von Ihnen als Kunden haben wir beschlossen, unser beliebtes Praxisseminar auch im kommenden Jahr wieder anzubieten – diesmal komplett überarbeitet und in Form von vier separaten Modulen als Videos. Freuen Sie sich auf zahlreiche neue Inhalte, die wir speziell für Sie entwickelt haben.

In unseren Seminarvideos lernen Sie nicht nur die umfangreichen Funktionen von LobuOnline kennen, sondern auch, wie Sie durch praktische Anwendungsbeispiele Ihre Abläufe in der Lohnabrechnung optimieren können.

Wir stellen Ihnen unser Praxisseminar in Form von fünf Modulen zur Verfügung:

1. Grundlagen der Lohnabrechnung in der Praxis

- Mitarbeitende korrekt in LobuOnline anlegen und pflegen
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen fehlerfrei durchführen
- Sozialversicherungs- und Steuerdaten sicher verwalten
- Abrechnungsdateien korrekt übertragen und SEPA-Dateien erzeugen
- Korrekturen für vergangene Monate professionell umsetzen

2. Komplexe Abrechnungsfälle sicher meistern

- Fehlzeiten: Krankengeld, Beschäftigungsverbot, Mutterschutz, Elternzeit & co.
- Umlagepflicht
- Kassenvorlauf
- Texte auf der Lohnabrechnung abdrucken
- Gesonderte Meldung wie Erstattungsantrag
- Beschäftigungsverhältnisse: Werkstudenten, Private KV, Freiwillig gesetzlich versichert & co.

3. Besondere Lohnbestandteile richtig abrechnen

- Unterschied laufender Bezug & sonstiger Bezug
- Pfändung
- Dienstwagen (1 % & Fahrtenbuch)
- Direktversicherung
- Jobrad, Abfindungen, Sachbezüge, Fiktive PNR und mehr
- Steuerfreie Bezüge wie: SFN-Zuschläge, 50€-Gutscheine, Erholungsbeiträge, Fahrtkosten etc.

4. Komplexe Fälle smart lösen: Die Module von LobuOnline

- Mehrfachbeschäftigung
- Neue Lohnarten anlegen
- Nützliche Module
 1. Mehrfachbeschäftigungen
 2. neue Lohnarten
 3. CSV-Datenimport und -export
 4. Notizen
 5. Textnachrichten auf der Abrechnung
 6. Zuordnung von Kostenstellen
 7. berufsständische Versorgungseinrichtungen
 8. gesonderte Rentenmeldung
 9. Urlaubsverwaltung etc.
- Module aktivieren, nutzen und anwenden

5. Digitale Zusammenarbeit mit dem absPortal

- So geht's: Aufruf von Listen und Dokumente
- Die Kommunikation mit a.b.s.
- Anlage von Mitarbeiter-Zugängen
- Passwort zurücksetzen
- Der Digitale Stundenzettel
- Die Premiumfunktionen (z.B. digitale Personalakte) im Überblick

Lernen Sie flexibel – wann und wo es für Sie am besten für Sie passt – und erweitern Sie Schritt für Schritt Ihr Know-how im Bereich Lohnabrechnung!

Bestellen Sie unser brandaktuelles Praxisseminar noch heute direkt unter <https://www.abs-rz.de/abs-akademie/>.

5. Wussten Sie schon?

5.1. Steuer- und beitragsfreie Zuwendungen 2026

Zuwendung	Lohnsteuerpflicht	SV-Pflicht	Voraussetzung
Aufmerksamkeit aus persönlichem Anlass	Nein	Nein	Der Wert übersteigt pro Mitarbeiter 60,00 € nicht und es handelt sich um eine Sachleistung zu einem persönlichen Anlass (Geburtstag, Firmenjubiläum, Hochzeit.) Beispiele: Blumen, Bücher, Theaterkarten
BahnCard für Dienstreisen (mit privater Nutzung)	Nein	Nein	Der Mitarbeiter setzt die BahnCard grundsätzlich für betriebliche Fahrten ein. Die bei Dienstreisen eintretende Arbeitgeber-Ersparnis übersteigt den Anschaffungspreis der BahnCard.
Betriebliche Gesundheitsleistungen oder die Übernahme der Kosten dafür	Nein	Nein	Die Leistungen sind besonders dafür geeignet, der berufsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung der Mitarbeiter vorzubeugen oder entgegenzuwirken, sie übersteigen 600 € pro Jahr und Mitarbeiter nicht, sie werden zusätzlich zum Entgelt gezahlt. Beispiele: medizinisch veranlasste Massagen, Raucher-entwöhnungskurse. Im a.b.s. System verwenden Sie hier bitte z.B. die Lohnart 035 .
Betriebsveranstaltungen	Nein, wenn Zuwendungen max. 110 € inkl. USt. pro Mitarbeiter betragen und maximal 2 Veranstaltungen pro Jahr vorliegen	Nein	Nicht mehr als 2 Veranstaltungen pro Jahr, nicht mehr als 110,00 € Zuwendung pro Mitarbeiter, nur Sachzuwendungen. Bei die 110-€-Grenze überschreitenden Beträgen ist nur der übersteigende Betrag lohnsteuer- und beitragspflichtig. Beispiele: Essen, Getränke, Musik
	Ja, wenn Zuwendungen mehr als 110 € inkl. USt. pro Mitarbeiter und/oder mehr als 2 Veranstaltungen pro Jahr, aber Pauschalierungsmöglichkeit 25 %	Nein, bei Pauschalierung	Offen für alle Mitarbeiter des Betriebes oder Betriebsteils, nur Sachzuwendungen. Soll ein derartiger Bezug über die Lohnabrechnung pauschal versteuert werden, so können Sie hier z.B. die Lohnart 135 verwenden.
Darlehen an Arbeitnehmer Zinsvorteil	Nein	Nein	Die marktübliche Verzinsung bzw. der geldwerte Vorteil aus der Zinsersparnis übersteigt 50,00 € monatlich nicht oder die Darlehenssumme beträgt höchstens 2.600 €. Liegt die Darlehenssumme bei maximal 2.600 €, ist das Darlehen vollständig abgabenfrei.
Entlassungsabfindungen	Ja	Nein	Zahlung wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten. Im a.b.s. System verwenden Sie hier bitte die Lohnart 008 .
Erholungsbeihilfen	Ja, aber Pauschalierung mit 25 % möglich	Nein, bei Pauschalierung	Die Erholungsbeihilfen übersteigen 156,00 € pro Mitarbeiter, 104,00 € für den Ehegatten und 52,00 € pro Kind nicht. Im a.b.s.-System verwenden Sie hier bitte die Lohnart 139 .
Essenszuschüsse	Ja, aber Pauschalierung mit 25 % möglich	Nein, bei Pauschalierung	Die Essenszuschüsse sind nicht als Entgeltbestandteile vereinbart. Hier können Sie Lohnart 135 verwenden.
Fortbildungsveranstaltungen	Nein	Nein	Die Fortbildung findet im überwiegenden betrieblichen Interesse statt.
Zuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit	Ja, aber Pauschalierungsmöglichkeit mit 15 %	Nein, bei Pauschalierung	Zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt und nicht mehr, als der Mitarbeiter alternativ als Werbungskosten abziehen könnte. Bei a.b.s. z.B. über Lohnart 037 darstellbar. Achtung: Ab 2026 Entfernungspauschale 0,38 € ab 1. Entfernungskilometer.

Zuwendung	Lohnsteuerpflicht	SV-Pflicht	Voraussetzung
Feiertagszuschläge (ebenso wie Sonntags- und Nachtarbeitszuschläge)	Nein	Nein	Voraussetzung Steuerfreiheit: Der Grundlohn darf 50 €/Stunde nicht übersteigen. Voraussetzung SV-Freiheit: Der Grundlohn darf 25 €/Stunde nicht übersteigen. Voraussetzung für Steuer- und SV-Freiheit: Der Zuschlag für Feiertagsarbeit darf 125 %/150 % des Grundlohns, für Nachtarbeit darf 25%/40 % und der für Sonntagsarbeit darf 50 % vom Grundlohn nicht übersteigen. Im a.b.s.-System verwenden Sie hier folgende Lohnarten: 132 Nachtzuschlag 133 Sonntagszuschlag 134 Feiertagszuschlag
Getränke die Mitarbeiter bei der Arbeit kostenfrei erhalten	Nein	Nein	Die Mitarbeiter erhalten Getränke nur in dem Umfang, wie sie diese während der Arbeitszeit konsumieren.
Gutscheine	Nein	Nein	Der Wert pro Gutschein beträgt nicht mehr als 50 € pro Mitarbeiter und Monat. Bei a.b.s. kann dafür die Lohnart 110 verwendet werden.
Jobtickets	Nein	Nein	Unentgeltliche oder verbilligt überlassene Fahrberechtigungen (Sachbezüge) für den öffentlichen Nahverkehr oder Zuschüsse (Barlohn) für von den Mitarbeitern erworbene Fahrberechtigungen im öffentlichen Nahverkehr. Zusätzlich zum geschuldeten Entgelt. Bei a.b.s. verwenden Sie hier bitte die Lohnart 125 .
Kindergartenplatz im Betriebskindergarten oder Zuschuss zu den Kosten eines auswärtigen Kindergartens	Nein	Nein	Eine finanzielle Zuwendung wird zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt, die Kinder sind noch nicht schulpflichtig. Im a.b.s.-System verwenden Sie hier bitte z.B. die Lohnart 032 .
PC, Tablet oder Smartphone, betrieblich in der Wohnung des Mitarbeiters auch zur Privatnutzung	Nein	Nein	Der PC bleibt im Eigentum des Arbeitgebers.
PC, Tablet oder Smartphone, Übereignung oder Zuschuss zum Kauf	Ja, aber 25 % Pauschalierung möglich	Nein, bei Pauschalierung	Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt.
Personalrabatt oder Waren aus dem Sortiment Ihres Unternehmens	Nein	Nein	Der Wert des Vorteils beträgt pro Mitarbeiter und Jahr nicht mehr als 1.080,00 €.
Telefonnutzung, private Nutzung des betrieblichen Anschlusses	Nein	Nein	
Trinkgelder	Nein	Nein	Sie werden von Gästen, Kunden etc. freiwillig gewährt.
Unfallversicherung freiwillig	Ja, aber Pauschalierungsmöglichkeit mit 20 %	Nein, bei Pauschalierung	Die Beiträge werden von Ihrem Unternehmen zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt. Die Pauschalsteuer von 25% kann über eine fiktive Personalnummer mit der Steuerklasse 8 abgerechnet werden.
Aufladen von Elektro-/Hybridfahrzeugen, die auch privat genutzt werden, im Betrieb	Nein	Nein	Das Laden muss an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens erfolgen. Erstattungen von Stromkosten für das Aufladen zu Hause sind aber lohnsteuerpflichtiges Arbeitsentgelt.

Zuwendung	Lohnsteuerpflicht	SV-Pflicht	Voraussetzung
Betriebliche Ladevorrichtungen, die auch privat genutzt werden	Nein	Nein	Die Ladeinfrastruktur (z. B. Wallbox) wird leihweise überlassen. Bei Übereignung ist eine Pauschalversteuerung mit 25 % möglich.
Zuschuss zur privaten Internetnutzung	Ja, aber Pauschalierung mit 25 % möglich	Nein, bei Pauschalierung	Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt. Im a.b.s.-System verwenden Sie hier bitte z.B. die Lohnart 130 .

5.2. Digitales Nachweisverfahren in der PV

Seit dem 1.7.2023 verringert sich der Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung bei Eltern mit mehr als einem Kind: Der Beitragssatz von 3,6 Prozent wird ab dem zweiten Kind um 0,25 Prozentpunkte pro Kind gesenkt. Die Entlastung wird auf maximal 1,0 Prozent begrenzt. Der Abschlag gilt für jedes Kind ab dem zweiten Kind bis zum Ende des Monats, in dem das Kind sein 25. Lebensjahr vollendet hat, d.h. 25 Jahre alt wird. Danach entfällt der Abschlag für dieses Kind. Kinder, die das 25. Lebensjahr bereits überschritten haben, können für die Ermittlung des Abschlags nicht berücksichtigt werden.

Derzeit berechnen Sie als Arbeitgeber die ab dem 01.7.2023 zu entrichtenden Pflegeversicherungsbeiträge, indem sie sich entweder die Elterneigenschaft sowie die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder nachweisen lassen oder das Nachweisverfahren auf der Basis von Selbsterklärungen ihrer Beschäftigten anwenden.

Am 1. Juli 2025 wurde das digitale Nachweisverfahren zur Elterneigenschaft und der Anzahl von Kindern in der Pflegeversicherung eingeführt. Diese Neuerung, die durch das Wachstumschancengesetz geregelt wird, soll die Berechnung der Beiträge zur Pflegeversicherung für kinderreiche Familien erleichtern. Durch das digitale Verfahren können Sie als Arbeitgeber und auch die Krankenkassen künftig automatisch auf die relevanten Daten zugreifen, um den Pflegeversicherungsbeitrag entsprechend der Kinderanzahl der Versicherten anzupassen. Dies soll den administrativen Aufwand verringern und eine genauere, schnellere Bearbeitung ermöglichen.

Bei Aufnahme einer Beschäftigung lösen wir für Sie einmalig das automatisierte Übermittlungsverfahren aus, über das Sie dann auch laufend die aktuellen Daten erhalten. Endet ein Beschäftigungsverhältnis, geben wir eine Beendigungsmeldung ab, um die Übermittlung von Angaben ab diesem Zeitpunkt zu beenden. In der Meldung sind insbesondere anzugeben

- das Geburtsdatum des Beschäftigten,
- die steuerliche Identifikationsnummer des Beschäftigten nach § 139b AO,
- der Tag des Beginns oder des Endes der Beschäftigung,
- die Betriebsnummer des Arbeitgebers.

Die beitragsabführenden Stellen, die zur Berücksichtigung von Zu- oder Abschlägen verpflichtet sind (z.B. Arbeitgeber, Rentenversicherungsträger oder Zahlstellen der betrieblichen Altersversorgung), und die Pflegekassen rufen beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die für die Beitragssatzermittlung erforderlichen Daten in einem automatisierten Verfahren ab. Das BZSt seinerseits

hat die zum Nachweis der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder erforderlichen Angaben auf Grundlage der in der Finanzverwaltung vorliegenden Daten den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen zu übermitteln.

Wir haben das Verfahren pünktlich für Sie eingerichtet und rufen bereits seit 01.07.2025 die Kinder für die PV entsprechend über unser Lohnsystem ab. Dabei gehen wir wie folgt vor:

Das DaBPV-Verfahren ermöglicht den digitalen Abruf von Informationen zur **Elterneigenschaft** und zur **Kinderanzahl** von pflegeversicherungspflichtigen Mitarbeitern. Es wurde eingeführt, um die korrekte Beitragsberechnung zur Pflegeversicherung zu vereinfachen und eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen. Durch dieses Verfahren werden automatisch Abos erstellt, über welche die relevanten Daten von uns empfangen werden.

5.2.1. Ablauf des Verfahrens

Bei den Abrechnungen ab dem 01.07.2025 werden die Abos für die PV-pflichtigen Mitarbeiter angelegt. Die Anzahl der Kinder und die Elterneigenschaft werden dann zeitversetzt von den Krankenkassen zurückgemeldet und können deshalb erst bei der darauffolgenden Abrechnung verwendet werden.

Die zurückgemeldeten Daten fließen nach den folgenden Regeln in die Lohnabrechnung ein:

- **Elterneigenschaft:** Wenn die Elterneigenschaft entweder in LobuOnline oder über das DaBPV-Verfahren (oder beides) gemeldet wurde, wird mit Elterneigenschaft gerechnet.
- **Kinderanzahl:** Bei unterschiedlichen Angaben zur Kinderanzahl in LobuOnline und über das DaBPV-Verfahren wird der höhere Wert verwendet. Ein Hinweis, der über die Abweichung informiert, wird auf dem Hinweisprotokoll angedruckt.

Auf den **Lohnabrechnungen** ist im Feld "Kind (PV)" der Wert zu sehen, mit dem tatsächlich abgerechnet wurde.

Auf dem **Personalstammblatt** wird weiterhin der in LobuOnline hinterlegte Wert angedruckt.

Die im DaBPV Verfahren gemeldete Kinderanzahl ist bei Abweichungen dem Hinweis auf dem **a.b.s-Hinweisprotokoll** zu entnehmen:

1062	Für 1/2025 wurden gemäß Abruf der Pflegeversicherung 1 Kind(er) gemeldet. Ihre manuelle Eingabe ist höher und beträgt 2 Kind(er). Bitte prüfen Sie die Eingabe und stimmen Sie sich ggf. mit dem Mitarbeiter ab.
1062	Automatische Berücksichtigung von 2 Kind(ern) für 1/2025 gemäß Abruf der Pflegeversicherung. Ihre manuelle Eingabe i.H.v. 1 Kind(ern) liegt niedriger und wird für die Abrechnung nicht berücksichtigt.

5.2.2. Gründe für Abweichungen

Es gibt verschiedene Gründe für Abweichungen, die im Einzelfall geprüft werden müssen.

Wenn **über DaBPV weniger Kinder gemeldet** wurden, als in LobuOnline angegeben sind, kann es daran liegen, dass ein Kind 25 Jahre alt geworden ist und die Anzahl in LobuOnline entsprechend reduziert werden muss. Es gibt jedoch auch Gründe aus denen DaBPV durch einen höheren Wert in LobuOnline richtigerweise überschrieben werden muss. Die Datengrundlage für DaBPV ist das Finanzamt. Deshalb können Daten für steuerlich nicht erfasste Kinder nicht erhoben werden. Es kann daher unter anderem zu Abweichungen in folgenden Fällen kommen:

- Adoptivkinder
- Stiefkinder
- Kinder, die vor Beginn des Verfahrens ELStAM im Jahre 2011 das 18. Lebensjahr vollendet haben
- auswärtige Kinder (leibliche Kinder, die bei dem anderen Elternteil leben, wenn dieser mit dem Kind in dem Einzugsgebiet einer anderen Meldebehörde gemeldet ist)
- Kinder im Ausland

Wenn **über DaBPV mehr Kinder gemeldet** werden, ist der Wert in LobuOnline höchstwahrscheinlich veraltet. Über DaBPV können wie oben beschrieben durchaus zu wenige Kinder gemeldet werden, zu viele sind unter normalen Umständen (richtige Stammdaten etc.) jedoch nicht möglich.

5.3. a.b.s-Lohnartenübersicht

Steuer- und versicherungsfreie Bezüge SL 020-025 = frei verfügbar SL 026 = Mutterschaftsgeld SL 028 = KUG - Istentgelt SL 029 = KUG - Sollentgelt SL 030-036 = frei verfügbar SL 037 = Fahrgeld 15% Pauschalsteuer (PSt trägt AG) SL 038 = Fahrgeld 15% Pauschalsteuer (PSt trägt AG) SL 039 = Auslöse / Verpflegungsmehraufwand SL 132 = Nachtzuschlag SL 133 = Sonntagszuschlag SL 134 = Feiertagszuschlag	Steuerpflichtige - und versicherungsfreie Bezüge SL 070-072 = frei verfügbar SL 074 = Bruttobezug Nettohochrechnung Das Programm rechnet so hoch, dass der Betrag der hier eingegeben wird, dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird.
SL 040 = VWL Arbeitgeberzuschuss SL 041-047 = frei verfügbar SL 049 = lfd. Bezug netto Das Programm rechnet so hoch, dass der Betrag, der hier eingegeben wird, dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird. SL 050-057 = frei verfügbar SL 059 = Bruttobezug Nettohochrechnung Das Programm rechnet so hoch, dass der Betrag der hier eingegeben wird, dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird. SL 060-067 = frei verfügbar SL 069 = Bruttobezug Nettohochrechnung Das Programm rechnet so hoch, dass der Betrag der hier eingegeben wird, dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird. SL 099 = Gehalt SL 140 = Krankstunden SL 143 = laufender Versorgungsbezug SL 151 = Stundenlohn SL 152 = Lohn SL 153 = Geschäftsführergehalt SL 154 = Aushilfslohn SL 155 = Auszubildendenvergütung SL 160 = Überstunden SL 161 = Überstundenzuschläge SL 162 = Urlaubsstunden SL 163 = Feiertagsstunden SL 165 = laufende Prämie SL 166-167 = frei verfügbar SL 199 = Stundenlohn Diese Lohnart, statt der Lohnart 99 verwenden, wenn Sie den Stundenlohn unter Lohnart 99 erfassen und a.b.s. Umlage 1 Erstattungsanträge für Sie erstellt werden sollen.	Steuerfreie - und versicherungspflichtige Bezüge SL 075-077 = frei verfügbar SL 079 = Bruttobezug Nettohochrechnung Das Programm rechnet so hoch, dass der Betrag der hier eingegeben wird, dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird.
Steuer- und versicherungspflichtige Bezüge SL 080 = Vorschuss SL 081-087 = frei verfügbar SL 088 = Überzahlung Neu- /Nachberechnung SL 090-096 = frei verfügbar SL 097 = Pfändung nach Tabelle SL 180 = Abschlag SL 181 = Pfändung Fixbetrag	Abzüge vom Netto SL 080 = Vorschuss SL 081-087 = frei verfügbar SL 088 = Überzahlung Neu- /Nachberechnung SL 090-096 = frei verfügbar SL 097 = Pfändung nach Tabelle SL 180 = Abschlag SL 181 = Pfändung Fixbetrag
Sonstige Bezüge (Jahreshochrechnung) SL 001 = Weihnachtsgeld SL 002 = Urlaubsgeld SL 003 = Urlaubsabgeltung SL 004-006 = frei verfügbar SL 007 = Jubiläum (stpl./sypl.) 1/5 Steuersatz SL 008 = Abfindung (stpl./sypl.-frei) 1/5 Steuersatz SL 009 = Einmalzahlung Netto Das Programm rechnet so hoch, dass der eingegebene Betrag dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird. SL 100-103 = frei verfügbar SL 104 = Einmalprämie SL 105 = Überstundenabgeltung SL 106 = Tantieme	Sonstige Bezüge (Jahreshochrechnung) SL 001 = Weihnachtsgeld SL 002 = Urlaubsgeld SL 003 = Urlaubsabgeltung SL 004-006 = frei verfügbar SL 007 = Jubiläum (stpl./sypl.) 1/5 Steuersatz SL 008 = Abfindung (stpl./sypl.-frei) 1/5 Steuersatz SL 009 = Einmalzahlung Netto Das Programm rechnet so hoch, dass der eingegebene Betrag dem Mitarbeiter netto ausbezahlt wird. SL 100-103 = frei verfügbar SL 104 = Einmalprämie SL 105 = Überstundenabgeltung SL 106 = Tantieme

Sonderschlüssel		
SL 10-13	=	VWL Nettoabzug
SL 14	=	Sachbezug KFZ Nutzung (Be- und Abzug)
SL 15	=	Sachbezug KFZ Wohn.Arb. (Be- und Abzug)
SL 16	=	Heimarbeit Basis
SL 18	=	Direktversicherung sv.frei (pauschalsteuervpl.+sv.frei)
SL 19	=	Direktversicherung sv.pfl. (pauschalsteuervpl.+sv.pfl.)
SL 107	=	sonst.Bezug Sachbezug (Be- und Abzug)
SL 108	=	Abfindung Die Steuer für die Abfindung wird dann so berechnet, als würde der Mitarbeiter nach dem Austritt in diesem Kalenderjahr nichts mehr verdienen. (steuervpl. + sozialvers.pfl., Jahreshochrechnung)
SL 110	=	Sachbezug (steuerfrei + sozialvers.frei, Be- und Abzug)
SL 114	=	Sachbezug (Be- und Abzug)
SL 115	=	Sachbez. §37b EStG/Geschenke
SL 116	=	Sachbez. §37b EStG/Geschenke PSI 30% trägt der AG, sv-pfl., sonstiger Bezug
SL 117	=	Sachbez. §37b EStG/Geschenke (Nettohochrechnung) PSI 30% trägt der AG, sv-pfl., sonstiger Bezug
SL 118	=	Direktversicherung sv.frei (pauschalsteuervpl.+sv.frei)
SL 119	=	Direktversicherung sv.pfl. (pauschalsteuervpl.+sv.pfl.)
SL 120	=	Pensionskasse (steuerfrei + sozialvers.frei) (Be- und Abzug)
SL 121	=	stfr. Direktversicherung (steuerfrei + sozialvers.frei) (Be- und Abzug)
SL 122	=	stfr. Direktversicherung (steuerfrei + sozialvers.frei) (Be- und Abzug)
SL 123	=	stfr. Direktversicherung (steuerfrei + sozialvers.frei) (Be- und Abzug)
SL 124	=	doppelte Haushaltsführung
SL 125	=	stfr. Fahren Wohn./Arb.St. (Jobticket) (steuerfrei + sozialvers.frei)
SL 127	=	Zuschuss KUG (steuerpflichtig + sozialvers.frei)
SL 128	=	Direktversicherung vers.frei (pauschalsteuervpl.+sv.frei) PSI 20% trägt der AG (Be- und Abzug)
SL 129	=	Direktversicherung vers.pfl. (pauschalsteuervpl.+sv.pfl.) PSI 20% trägt der AG (Be- und Abzug)
SL 130	=	Betriebsmahlzeiten (pauschalsteuervpl.+sv.frei.) PSI 25% trägt der AG
SL 131	=	Betriebsmahlzeiten (pauschalsteuervpl.+sv.frei.) PSI 25% trägt der AN
SL 135	=	Betriebsmahlzeiten (PSI+sv-frei+Be- und Abzug) PSI 25% trägt der AG
SL 136	=	Betriebsmahlzeiten (PSI+sv-frei+Be- und Abzug) PSI 25% trägt der AN
SL 137	=	Fahrtgeld 15% Pauschalsteuer (PSI trägt AN)
SL 138	=	Fahrtgeld 15% Pauschalsteuer (PSI trägt AN)
SL 139	=	Erholungsbeihilfe (PSI+sv-frei.) PSI 25% trägt der AG
SL 141	=	Beschäftigungsverbot (steuervpl. + sozialvers.pfl.) Das Gehalt / Stunden während des Besch.verb. unter diesem Schlüssel eintragen, wenn der Mitarbeiter nach Stunden abgerechnet wird, oder teilweise Beschäftigungsverbot abgerechnet werden soll.
SL 144	=	Versorgungsbezug Einmalzahlung (st.pfl.+sv-pfl.)
SL 145	=	Versorgungsbezug Teilkapitalisierung (steuervpl. + sozialversicherungsfrei, sonstiger Bezug, 5-Teil-Regelung)

SL 146	=	Versorgungsbezug Kapitalisierung (steuervpl. + sozialversicherungsfrei, sonstiger Bezug, 5-Teil-Regelung)
SL 148	=	Sachbez.Kfz Nutzung Pst. (Be- und Abzug) PSI 15% trägt der AG
SL 149	=	Sachbez.Kfz Nutzung Pst. (Be- und Abzug) PSI 15% trägt der AN
SL 150	=	sv.pflichtige Einnahme nach Par. 23C SGB IV (steuerfrei + sozialvers.frei)
SL 170	=	sonstiger Bezug (steuerfrei + sozialvers.pfl.)
SL 171	=	sonstiger Bezug (steuervpl. + sozialvers.frei)
SL 175	=	SV-pflichtiger Anteil Nacht-, Sonntags-, Feiertags-
SL 176	=	Zuschlag (steuerfrei + sozialvers.pfl.)
SL 176	=	Taschengeld Bußd.
SL 178	=	Netto Abfindung (Nettohochrechnung) (steuervpl. + sozialversicherungsfrei, sonstiger Bezug, 5-Teil-Regelung)
SL 179	=	Nettoabzug 1/5 Regelung (Nettohochrechnung) (steuervpl. + sozialversicherungsfrei, sonstiger Bezug, 5-Teil-Regelung)

Individuell zu definierende Lohnarten	
SL 200-799	= Diese Lohnarten können frei definiert werden, falls die bereits angelegten Lohnarten nicht ausreichen. Die Definition sollte aber nur nach Rücksprache mit a.b.s. durchgeführt werden, um die Korrektheit und Übersichtlichkeit der Lohnabrechnung garantieren zu können.

Bruttokürzungen	
SL 98	= Bruttokürzung (steuer- + sv-pflichtig) Kürzt den Bruttobetrag unter Lohnart 099
SL 800-999	= Bruttokürzung (steuer- + sv-pflichtig) Kürzt die entsprechende Lohnart also z.B. SL 801 kürzt den Betrag unter SL 001 SL 899 kürzt den Betrag unter SL 099 SL 999 kürzt den Betrag unter SL 199 etc.

5.4. Lohnsteuerjahresausgleich 2025 und 2026

Im Dezember 2025 und 2026 ist es wieder Zeit für den alljährlichen Lohnsteuerjahresausgleich. **Wie üblich führen wir diesen automatisch für Sie durch.** Da uns regelmäßig Fragen hierzu erreichen, möchten wir Sie an dieser Stelle erneut über die Fälle informieren, in denen wir den Lohnsteuerjahresausgleich nicht durchführen können. Dies betrifft Mitarbeiter, die

- bei der Berechnung der Lohnsteuer das Faktorverfahren gewählt haben.
- Aufstockungsbeträge auf Grund von Altersteilzeit erhalten.
- das ganze oder einen Teil des Jahres nach Steuerklasse V oder VI abgerechnet wurden.
- Entgeltersatzleistungen (Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Kurzarbeitergeld etc.) erhalten haben.
- nicht das ganze Jahr nur einem Rechtskreis (Ost/West) zugeordnet waren.
- nicht das ganze Jahr mit Steuerklasse I, II, III oder IV abgerechnet wurden.
- mit einem Frei- oder Hinzurechnungsbetrag abgerechnet wurden.
- unterschiedliche Beiträge zur KV und PV innerhalb eines Jahres (z.B. Mitarbeiter bekommt unterm Jahr das erste Kind) abgeführt haben.
- für die Sie entweder in der Registerkarte "**Stammdaten**" => "**Steuer**" das Häkchen "**Lohnsteuerjahresausgleich**" deaktiviert haben (Online-Kunden) oder für die Sie auf dem Personalstammbblatt das entsprechende Häkchen herausgenommen haben (Erfassungskunden).
- für sämtliche Monate im Jahr 2025/2026 das identische Steuerbrutto hatten.

Wenn das Häkchen bei "**Lohnsteuer-Jahresausgleich durchführen**" gesetzt ist, überprüfen wir automatisch die relevanten Faktoren. Bitte prüfen Sie diese zunächst, bevor Sie uns kontaktieren. Falls keiner der genannten Punkte zutrifft und dennoch kein Lohnsteuerjahresausgleich erfolgte, stehen wir Ihnen selbstverständlich zur Verfügung.

Der von uns durchgeführte Lohnsteuerjahresausgleich wird wie folgt auf der a.b.s.-Lohnabrechnung ausgewiesen:

LA	Anzahl	Bezeichnung	EUR	%	Kostenstelle	SV.Btto.	ST.Btto.	Ges.Btto.
099		Gehalt			2000	5.000,00	5.000,00	5.000,00
018		Direktv.sv-frei			2000			146,00
		Gesamtbrutto				5.000,00	5.000,00	5.146,00
		Lohnsteuer						704,50
		Kirchensteuer						29,06
		Solid.-Zuschlag						19,98
		Pausch. Lohnsteuer					20.000%	29,20
		Pausch. Kir. Steuer					7.000%	2,04
		Pausch. Solid.-Zuschlag					5.500%	1,61
		Rentenversicherung					9.350%	467,50
		Arb.lo.versicherung					1.500%	75,00
		Jahresausgl. Lohnsteuer						-121,32
		Jahresausgl. Kirchensteuer						-22,24
		Jahresausgl. Solid.-Zuschl						-15,28
		Gesetzliche Abzüge						1.170,05

In diesem Beispiel hat der Mitarbeiter über das Jahr hinweg zu viel Lohnsteuer abgeführt und bekommt mit der Lohnabrechnung Dezember 158,84 € über den Lohnsteuerjahresausgleich zurückerstattet.

5.5. Bankbuchungstage zum Jahreswechsel

Der 31. Dezember 2025 ist ein Bankfeiertag. An Silvester sowie am Neujahrstag, der 2026 ein Donnerstag ist, werden daher keine Zahlungen gebucht. Zudem sind auch der 24.12.2025 bis 26.12.2025 Bankfeiertage.

Damit die Zahlungen an Ihre Mitarbeiter noch im Jahr 2025 erfolgen, sollten Sie die Zahlung bis spätestens am Montag, den 22.12.2025 veranlassen/freigeben. Zur Sicherheit sprechen Sie hier bitte nochmals mit Ihrer Hausbank.

6. Abrechnungstermine Januar 2026

Die neue LobuOnline Version 25.1 wird diesmal bereits sehr frühzeitig, voraussichtlich ab **Montag, den 15.12.2025** im Internet zum Download bereitstehen. Wir werden Sie wie gewohnt per E-Mail informieren, wenn Sie mit der Aktualisierung beginnen können. Mit dieser Version kann dann bereits der Abrechnungszeitraum 01/2026 angelegt werden und Sie können damit bereits auch vorläufige und endgültige Abrechnungsdateien an uns versenden.

ABER: Die vorläufigen und endgültigen Abrechnungen für Januar 2026 werden bei uns dann verbindlich ab **Montag, den 12.01.2026** durchgeführt. Von Anfragen, ob wir vorher schon abrechnen können, bitten wir abzusehen.

7. Checkliste zum Jahreswechsel

7.1. Erfassungskunden

- ☐ **Hinweis:** Die **Lohnabrechnungen** für Januar 2026 werden auf Grund der nötigen Programm-anpassungen bei uns frühestens **ab Montag, den 12.01.2026** durchgeführt. Sie können Ihre Abrechnungslisten für Januar 2026 aber selbstverständlich schon vor diesem Termin bei uns einreichen.
- ☐ Die E-Mail-Kommunikation darf aus Datenschutzgründen nur noch sicher und bequem über unser absPortal stattfinden. **Senden Sie uns daher E-Mails/Nachrichten nur noch datenschutzkonform über das absPortal unter <https://portal.abs-rz.de> zu.**
- ☐ **Haben Sie die Erhöhung des Mindestlohnes ab 01.01.2026 bei Ihren Mitarbeitern berücksichtigt? Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn: Tel. 030 - 60 28 00 28.**
- ☐ Führt eine Veränderung Ihrer Mitarbeiterzahl zur Umlage1-Pflicht bzw. -Befreiung? (Umlagepflicht in der U1 besteht in der Regel bei bis zu 30 fest angestellten Mitarbeitern). Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Krankenkasse.
- ☐ Überprüfen Sie auf dem Firmenstammblatt der letzten Lohnabrechnung für 2025 die hinterlegten U1-Erstattungssätze pro Krankenkasse und teilen uns Veränderungen mit der Abrechnungsliste für Januar 2026 mit. Reichen Sie uns die Lohnänderungsvorgaben bis 25.01.2026 ein.
- ☐ Haben Sie Ihre Mitarbeiter mit Steuerfreibeträgen darauf hingewiesen, dass diese ihre Freibeträge für 2026 neu beantragen müssen? Nur dann können diese beim ELStAM-Verfahren korrekt berücksichtigt werden.
- ☐ Führen Gehaltsanpassungen dazu, dass Ihre Mitarbeiter die Jahresentgeltgrenze (KV/PV 77.400 €) über- bzw. unterschreiten und diese damit in die freiwillig gesetzliche/private Krankenversicherung fallen bzw. krankenversicherungspflichtig werden?
- ☐ Hat sich bei privat Krankenversicherten der Versicherungsbetrag zur Krankenversicherung oder der Versicherungsbetrag zur Pflegeversicherung geändert? Dann teilen Sie uns diesen auf unseren Abrechnungslisten mit. Melden Sie uns zusätzlich den Beitrag, den Ihre privat versicherten Mitarbeiter für die Grundversorgung / Basissicherung bezahlen. Dieser kann bei der privaten Krankenkasse erfragt werden. **Den Beitrag der Basissicherung müssen Sie uns für 2026 erneut mitteilen, da wir diesen nicht automatisch aus 2025 übernehmen dürfen. Werden uns diese Werte für 2026 über das ELStAM-Verfahren zur Verfügung gestellt, werden die von Ihnen manuell hinterlegten Werte ggf. überschrieben.**
- ☐ Haben Sie bei Ihren Mitarbeitern mit pauschal versteuerten Fahrtkostenerstattungen (z.B. unter der Lohnart 37 oder 38) oder pauschal versteuerten Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit im Rahmen der Dienstwagenüberlassung (z.B. unter der Lohnart 148) die Werte entsprechend der neuen Entfernungspauschale (0,38 € ab dem ersten Kilometer) angepasst?
- ☐ Haben Sie bei Ihren Mitarbeitern mit betrieblicher Altersvorsorge die Beträge, nach Berücksichtigung der neuen Beitragsbemessungsgrenze (RV) bzw. der steuerlichen Freigrenze und des Arbeitgeberzuschusses, angepasst? Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die zuständige Versicherung bzw. Ihren Versicherungsmakler.
- ☐ Haben Sie alle Unterlagen von den Mitarbeitern (Versicherungsnachweis, Sparverträge etc.)? Über fehlende Unterlagen können Sie Ihre Mitarbeiter auch über unseren Infotext auf der Lohnabrechnung informieren.
- ☐ Sind etwaige Daueraufträge den neuen Beiträgen angepasst?
- ☐ Haben Sie sich schon unseren Kalender 2026 mit den aktuellen Krankenkassenterminen als ics-Datei heruntergeladen? Sie finden diesen unter folgendem Link:
<https://www.abs-rz.de/faq/739868673>

Bitte lesen Sie sich unsere „Informationen zum Jahreswechsel“ durch, die Sie Anfang Januar 2026 per Email übermittelt bekommen. Sie finden darin die neuen Möglichkeiten in unserem Lohnprogramm, einen Überblick über die Gesetzesänderungen 2026 und die nötigen Vorgaben Ihrerseits.

7.2. Online-Kunden

- ☐ **Ab Montag, den 15.12.2025** bitte auf LobuOnline 25.1 aktualisieren! (Download unter www.abs-rz.de/download.php oder direkt in LobuOnline über "Extras" => "Programm aktualisieren"). Die ersten Lohnabrechnungen für Januar 2026 werden bei uns ab **Montag, den 12.01.2026** durchgeführt.
- ☐ Die E-Mail-Kommunikation darf aus Datenschutzgründen nur noch sicher und bequem über unser absPortal stattfinden. **Senden Sie uns daher E-Mails/Nachrichten nur noch datenschutzkonform über das absPortal unter <https://portal.abs-rz.de/>.**
- ☐ **Haben Sie die Erhöhung des Mindestlohnes ab 01.01.2026 bei Ihren Mitarbeitern berücksichtigt? Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn: Tel. 030 - 60 28 00 28.**
- ☐ Führt eine Veränderung Ihrer Mitarbeiterzahl zur Umlage-1-Pflicht bzw. -Befreiung? (Umlagepflicht in der U1 besteht in der Regel bei bis zu 30 fest angestellten Mitarbeitern). Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Krankenkasse.
- ☐ Möchten Sie U1-Erstattungssätze bei den Krankenkassen ändern? Wenn ja, tragen Sie den für 2026 gültigen Prozentsatz im Firmenstamm im Register „**Sozialversicherung (SV)**“ bei der jeweiligen Krankenkasse ein und setzen das Häkchen „U1-Erstattung übermitteln“. **Die Änderung kann nur erfolgen, wenn die endgültige Abrechnungsdatei für Januar 2026 spätestens am 27.01.2026 bei uns eingeht.**
- ☐ Haben Sie Ihre Mitarbeiter mit Steuerfreibeträgen darauf hingewiesen, dass diese ihre Freibeträge für 2026 neu beantragen müssen? Nur dann können diese beim ELStAM-Verfahren korrekt berücksichtigt werden.
- ☐ Führen Gehaltsanpassungen dazu, dass Ihre Mitarbeiter die Jahresentgeltgrenze (in der KV/PV **77.400 €**) über- bzw. unterschreiten und diese damit in die freiwillig gesetzliche/private Krankenversicherung fallen bzw. krankenversicherungspflichtig werden?
- ☐ Hat sich bei privat Krankenversicherten der Versicherungsbetrag zur Krankenversicherung oder der Versicherungsbetrag zur Pflegeversicherung geändert? Dann geben Sie dies bitte im Register „**Sozialversicherung (SV)**“ bei dem betreffenden Mitarbeiter ein. Zusätzlich tragen Sie bitte den Beitrag, den Ihre privat versicherten Mitarbeiter für die Grundversorgung / Basissicherung bezahlen, ein. Dieser kann bei der privaten Krankenkasse erfragt werden. **Der Beitrag für die Basissicherung muss uns für 2026 erneut mitgeteilt werden, da wir diesen nicht automatisch aus 2025 übernehmen dürfen. Werden uns diese Werte für 2026 über das ELStAM-Verfahren zur Verfügung gestellt, werden die von Ihnen manuell hinterlegten Werte ggf. überschrieben.**
- ☐ Haben Sie bei Ihren Mitarbeitern mit pauschal versteuerten Fahrtkostenerstattungen (z.B. unter der Lohnart 37 oder 38) oder pauschal versteuerten Fahrten zwischen Wohnung und Arbeit im Rahmen der Dienstwagenüberlassung (z.B. unter der Lohnart 148) die Werte entsprechend der neuen Entfernungspauschale (0,38 € ab dem ersten Kilometer) angepasst?
- ☐ Haben Sie bei Ihren Mitarbeitern mit betrieblicher Altersvorsorge die Beträge, nach Berücksichtigung der neuen Beitragsbemessungsgrenze (RV) bzw. der steuerlichen Freigrenze und des Arbeitgeberzuschusses, angepasst? Bei Unklarheiten wenden Sie sich bitte an die zuständige Versicherung bzw. Ihren Versicherungsmakler.
- ☐ Sind etwaige Daueraufträge den neuen Beiträgen angepasst?
- ☐ Haben Sie alle Unterlagen von den Mitarbeitern (Versicherungsnachweis, Sparverträge etc.)? Über fehlende Unterlagen können Sie Ihre Mitarbeiter auch über unseren Infotext auf der Lohnabrechnung informieren.
- ☐ Haben Sie den Urlaubsanspruch des laufenden Jahres bei allen Mitarbeitern überprüft (besonders bei Mitarbeitern, die während des Jahres 2025 eingestellt worden sind)? Dieser wird automatisch als neuer Urlaubsanspruch in das Jahr 2026 übertragen. Änderungen geben Sie bitte unter „**Stammdaten**“ => „**Extras**“ bei den jeweiligen Mitarbeitern ein.
- ☐ Stimmt der ausgewiesene Resturlaub im Dezember 2025? Dieser wird von uns automatisch als Urlaub aus dem Vorjahr ins Jahr 2026 übertragen.
- ☐ Haben Sie sich schon unseren Kalender 2026 mit den aktuellen Krankenkassenterminen als ics-Datei heruntergeladen? Sie finden diesen unter folgendem Link:
<https://www.abs-rz.de/faq/739868673>

Bitte lesen Sie sich unsere „Informationen zum Jahreswechsel“ durch, die Sie Anfang Januar 2026 per Email übermittelt bekommen. Sie finden darin die neuen Möglichkeiten in unserem Lohnprogramm, einen Überblick über die Gesetzesänderungen 2026 und die nötigen Vorgaben Ihrerseits.