

# Lohnradar 01|26

**Top-Thema**  
**Wichtige Änderungen**  
**in der Sozial- und**  
**Steuergesetzgebung**  
**2026**



Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



Sarah Walsh  
Lohnbuchhalterin  
PKF Wulf Gruppe

das neue Jahr 2026 bringt zahlreiche Veränderungen im Bereich Sozialversicherung, Steuern und Arbeitsrecht mit sich. In diesem Newsletter möchten wir Sie über die wichtigsten Neuerungen informieren, die ab dem 1. Januar 2026 in Kraft treten.

## Wichtige Änderungen ab 01. Januar 2026

- **Beitragsgrenzen:** Die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) und der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) definiert die Versicherungspflicht neu, was Arbeitnehmer mit höherem Einkommen betreffen kann.
- **Mindestlohn & Minijob:** Die gesetzliche Mindestlohnerhöhung auf 13,90 Euro zieht die Minijob-Grenze auf 603,00 Euro nach oben.
- **Sachbezugswerte:** Die Anpassung der Werte für Unterkunft und Verpflegung ab 2026 ist relevant für die Lohnabrechnung und führt zu einem höheren steuerfreien Höchstwert bei Mahlzeitzuschüssen.
- **Mutterschutz:** Seit Juni 2025 gewährt das Mutterschutzgesetz gestaffelte Schutzfristen und Mutterschaftsleistungen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Woche; die Kosten werden über die Umlage U2 voll erstattet.

### Top-Thema

**Aktivrente:** Ab dem 01. Januar 2026 können Einkünfte von Arbeitnehmern, die über die Regelaltersgrenze hinaus sozialversicherungspflichtig beschäftigt bleiben, steuerfrei gestellt werden.

### Aktion Erforderlich

**Umlage U1:** Arbeitgeber sollten die Erstattungssätze für die Entgeltfortzahlung bei Krankheit überprüfen und der Entgeltabteilung bis Januar eine gewünschte Anpassung des Beitragssatzes mitteilen.

Die kommenden Gesetzesanpassungen für 2026 bieten die Chance, Ihre Personal- und Lohnstrategie zukunftssicher aufzustellen. Wir empfehlen Unternehmen wie Beschäftigten, die neuen Rahmenbedingungen frühzeitig zu analysieren, um alle Vorteile optimal zu nutzen und einen reibungslosen Übergang zu sichern.

Ihre  
Sarah Walsh

*Sarah Walsh*

# Beitragsbemessungsgrenzen (BBG)

Die Beitragsbemessungsgrenzen wurden zum 01. Januar 2026 erhöht. Diese Anpassung der Höchstgrenzen dient dazu, die Stabilität der sozialen Absicherung zu sichern und die Beiträge an die Einkommensentwicklung anzugleichen.

<b>Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) 2026</b>	<b>Jährlich</b>	<b>Monatlich</b>
Kranken- und Pflegeversicherung (BBG)	69.750,00 €	5.812,50 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	101.400,00 €	8.450,00 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	124.800,00 €	10.400,00 €

# Mindestlohn, Minijob und Midijob

## Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn wird in zwei Schritten angehoben: zunächst auf 13,90 Euro zum 01. Januar 2026 und weiter auf 14,60 Euro ab dem 01.01.2027. Er gilt grundsätzlich für alle volljährigen Beschäftigten, wobei branchenbezogene tarifliche Mindestlöhne weiterhin Bestand haben, sofern sie höher liegen.

## Minijob – Neue Entgeltgrenze

Parallel zur Mindestlohnerhöhung wird auch die Geringfügigkeitsgrenze (Minijob-Grenze) angepasst. Diese steigt ab 2026 auf 603,00 Euro monatlich und ab 2027 auf 633,00 Euro.

## Midijob (Übergangsbereich/Gleitzone)

Liegt das monatliche Entgelt zwischen 603,01 Euro und 2.000,00 Euro, spricht man von einem sogenannten Midijob. Im Gegensatz zum Minijob besteht hier volle Sozialversicherungspflicht, allerdings mit einem reduzierten, gleitenden Arbeitnehmeranteil am Sozialversicherungsbeitrag. Dies dient dazu, Nachteile für die Beschäftigten im Übergangsbereich zu vermeiden.

## Wichtiger Hinweis zu Minijob und Midijob

### Schriftliche Arbeitsverträge

Für den Minijob und Midijob wird dringend der Abschluss von schriftlichen Arbeitsverträgen empfohlen.



## Fazit

Die Steigerung des Mindestlohns und die damit verknüpften Änderungen in den Mini- und Midijob-Regelungen bringen sowohl Chancen für Arbeitnehmer als auch neue administrative Anforderungen für Arbeitgeber mit sich. Eine frühzeitige Einarbeitung in die neuen Rahmenbedingungen ist für beide Seiten essenziell, um die Konformität zu gewährleisten.

# Neue Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung ab 2026



Ab dem 1. Januar 2026 gelten neue Sachbezugswerte für freie Unterkunft und Verpflegung:

	Monat	Tag
Unterkunft und Miete	285,00 €	9,50 €
freie/verbilligte Verpflegung	345,00 €	11,50 €
Frühstück	71,10 €	2,37 €
Mittagessen	137,10 €	4,57 €
Abendessen	137,10 €	4,57 €

**Verpflegungsscheck (Mahlzeitzuschüsse)**  
Die Sachbezugswerte 2026 werden auf 4,57 Euro erhöht. Über den Sachbezugswert hinaus bleiben 3,10 Euro steuer- und sozialabgabefrei. Dadurch ergibt sich ein neuer maximaler Verpflegungsscheckwert von 7,67 Euro je Arbeitstag und Mitarbeiter.

Diese neu festgesetzten Sachbezugswerte dienen als maßgebliche Kalkulationsgrundlage für die Berechnung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen bei Sachleistungen. Ihre Höhe ist damit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen relevant.

Die Anpassung folgt einem jährlichen Turnus und spiegelt die allgemeine Preisentwicklung wider. Dies stellt sicher, dass die steuerliche Bewertung der Sachbezüge fair und zeitgemäß bleibt. Für Beschäftigte, die diese geldwerten Vorteile beziehen, kann die Erhöhung der Werte eine marginale Steigerung des zu versteuerten Einkommens nach sich ziehen.

# Neuregelung des Mutterschutzes bei Fehlgeburten

Mit dem 1. Juni 2025 trat eine bedeutende Änderung im deutschen Arbeits- und Sozialrecht in Kraft: die Einführung eines gestaffelten Mutterschutzes nach Fehlgeburten. Damit wird eine Schutzlücke geschlossen, da der umfassende Schutz des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) bisher nur nach einer Entbindung galt. Die Neuregelung trägt der körperlichen und emotionalen Belastung nach einem Verlust Rechnung.

Die Neuregelung in § 3Abs. 5 MuSchG gewährt nun Beschäftigten einen Anspruch auf eine bezahlte Regenerationszeit in Form einer Schutzfrist, wenn die Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche (SSW) eintritt. Die Dauer der Schutzfrist ist gestaffelt:

- Ab der 13. SSW: **2 Wochen**
- Ab der 17. SSW: **6 Wochen**
- Ab der 20. SSW: **8 Wochen**

Ein entscheidender Unterschied zur regulären Entbindung ist das optionale **Beschäftigungsverbot**: Die Schutzfrist tritt zwar automatisch ein, doch die schwanger gewesene Person kann sich jederzeit ausdrücklich zur Wiederaufnahme der Arbeit bereit erklären, was die Selbstbestimmung stärkt. Die Erklärung muss schriftlich dokumentiert werden.

Während dieser Schutzfrist haben die Beschäftigten Anspruch auf volle Mutterschaftsleistungen (Mutterschaftsgeld plus Arbeitgeberzuschuss). Für Arbeitgeber ist dies finanziell entlastend, da die Kosten für den Mutterschutzhalt gemäß Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) über das Umlageverfahren U2 zu 100 Prozent erstattet werden.

Der besondere Kündigungsschutz bleibt unverändert: Er gilt bereits ab vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften SSW. Unternehmen müssen die Neuregelungen in ihre Personalprozesse integrieren, um die rechtliche Konformität und die korrekte Abwicklung des U2-Erstattungsverfahrens sicherzustellen.

## Aktion erforderlich

### Wahl des Beitragssatzes zur Umlage U1

Im Rahmen des Umlageverfahrens U1 erhalten Arbeitgeber einen Teil des Entgelts erstattet, das sie bei Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers fortzahlen.

Die Erstattungshöhe für diese Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall liegt je nach gewähltem Satz zwischen 40 und 80 Prozent.

### Wichtige Mitteilung an die Entgeltabteilung

Bitte teilen Sie der Entgeltabteilung spätestens im Januar mit, ob und in welcher Höhe Sie den Beitragssatz für das Umlageverfahren U1 ändern möchten.

# Die neue Aktivrente: Was der Steuerbonus für die Entgeltabrechnung ab 2026 bedeutet

Das Bundeskabinett hat am 15. Oktober 2025 den Gesetzentwurf zur Einführung der sogenannten „**Aktivrente**“ beschlossen, um ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziell zu entlasten und somit einen Anreiz für längeres freiwilliges Arbeiten zu schaffen. Das Vorhaben ist Teil der Bemühungen der Bundesregierung, dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und wertvolles Erfahrungswissen in den Betrieben zu halten.

Für die Lohnverwaltung hat diese Neuregelung, die zum **1. Januar 2026** in Kraft treten soll, wichtige Auswirkungen, da es sich hierbei nicht um eine neue Rentenart, sondern um einen Steuerfreibetrag handelt.

## Definition: Was die Aktivrente wirklich ist

Trotz des Namens ist die Aktivrente keine neue Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung und somit keine neue Rentenart. Sie ist vielmehr ein reiner Steuerbonus auf das Arbeitseinkommen, der ab 2026 in Kraft treten soll und im neuen § 3 Nr. 21 EStG verankert wird.

Dieser Steuerbonus richtet sich an Arbeitnehmer, die die gesetzliche Regelaltersgrenze (aktuell schrittweise Anhebung auf 67 Jahre) bereits überschritten haben und weiterhin in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stehen.

Die am stärksten betroffene Gruppe: Die größte Hebelwirkung entfaltet die Aktivrente für Altersvollrentner, die derzeit in Minijobs arbeiten. Für diese Gruppe ist der Wechsel vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Anstellung steuerlich hochattraktiv. Durch die Steuerfreiheit von monatlich 2.000 Euro erhalten diese Arbeitnehmer ein deutlich höheres Nettoeinkommen als in der geringfügigen Beschäftigung und erhöhen gleichzeitig ihren späteren Rentenanspruch durch die Arbeitgeberbeiträge.



## Das Kernkonzept:

**2.000 Euro monatlich steuerfrei**

Die Aktivrente führt einen neuen **Steuerfreibetrag** in Höhe von **2.000 Euro pro Monat** ein, der auf Einnahmen aus nichtselbstständiger Beschäftigung gewährt wird.

- **Jahreshöchstbetrag**

Pro Kalenderjahr können somit bis zu **24.000 Euro** des Arbeitslohns steuerfrei bleiben.

- **Keine Rente**

Trotz des Namens ist die Aktivrente keine Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern ein reiner Steuerbonus.

- **Unabhängig vom Rentenbezug**

Die Begünstigung wird unabhängig davon gewährt, ob die betreffende Person bereits eine gesetzliche Altersrente bezieht oder den Bezug aufgeschoben hat.

### Die Zielgruppe: Wer profitiert?

Der Steuerfreibetrag richtet sich ausschließlich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben.

#### ▪ Voraussetzung

Die Steuerfreiheit gilt erst ab Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze, die aktuell schrittweise auf 67 Jahre angehoben wird.

#### ▪ Eingeschränkter Personenkreis

Für Selbstständige und Beamte ist die Aktivrente nach aktuellem Stand nicht vorgesehen.

### Wichtige Implikationen für Lohnsteuer- und Sozialversicherungsverfahren

Für die korrekte Entgeltabrechnung müssen Personal- und Entgeltabteilungen insbesondere die Behandlung des Freibetrags im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsverfahren beachten.

#### A. Lohnsteuerabzugsverfahren

Der Freibetrag soll direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt werden.

#### ▪ Antragsverfahren

Der Arbeitgeber muss eine Bestätigung des Arbeitnehmers über die Überschreitung der Regelaltersgrenze und die Inanspruchnahme des Freibetrags zum Lohnkonto nehmen.

#### ▪ Begünstigter Lohn

Steuerfrei ist der Arbeitslohn aus der aktiven Beschäftigung nach Überschreiten der Regelaltersgrenze.

#### ▪ Nicht begünstigt

Ruhegelder, Bezüge aus betrieblicher Altersversorgung, Abfindungen für Zeiträume vor Erreichen der Regelaltersgrenze und ähnliche Zuwendungen sind nicht steuerfrei.

#### ▪ Vorrangigkeit

Andere Steuerbefreiungen (z. B. für Zuschläge für Nachtarbeit) sind vorrangig anzuwenden und verbrauchen den Aktivrenten-Freibetrag nicht.

#### ▪ Progressionsvorbehalt

Die Aktivrente unterliegt keinem Progressionsvorbehalt.

### B. Sozialversicherungspflicht (SV-Check)

Übersteigt das regelmäßige Arbeitsentgelt eines Rentners die Geringfügigkeitsgrenze, ist die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung gesondert zu beurteilen.

#### ▪ Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV)

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt unabhängig vom Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Beiträge hälftig.

#### ▪ Rentenversicherung (RV)

Hier ist das Erreichen der Regelaltersgrenze entscheidend. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze tritt für den Arbeitnehmer Versicherungsfreiheit ein; lediglich der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung ist weiterhin abzuführen.

#### ▪ Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit

Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, haben die Möglichkeit, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten. Die Verzichtserklärung ist für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bindend und unwiderruflich.

#### ▪ Arbeitslosenversicherung (AV)

Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung entfällt ebenfalls nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Der Arbeitgeber hat jedoch weiterhin den hälftigen Beitragsanteil zu entrichten.

### Praktische Anwendbarkeit

Für die Entgeltabrechnung ergeben sich ab 2026 konkrete Aufgaben, um die Aktivrente korrekt umzusetzen:

#### A. Vorprüfung der Voraussetzungen

##### 1. Regelaltersgrenze

Prüfen und dokumentieren Sie, dass der Arbeitnehmer die gesetzliche Regelaltersgrenze bereits vollendet hat.

##### 2. Meldung

Stellen Sie sicher, dass die Meldung an die Sozialversicherung korrekt erfolgt und eine versicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

#### B. Gestaltungsoptionen

##### 1. Wechsel vom Minijob

Informieren Sie Arbeitnehmer, die bereits Rente beziehen und aktuell nur geringfügig beschäftigt sind (Minijob), über die neue Option: Der Wechsel vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Aktivrente kann steuerlich hochattraktiv sein. Durch die Steuerbefreiung von 2.000 Euro monatlich erhalten die Arbeitnehmer ein deutlich höheres Nettoeinkommen als in der geringfügigen Beschäftigung.

Für Arbeitgeber bietet die Umstellung von Minijobs in den Übergangsbereich einen klaren finanziellen Anreiz: Solange die volle Sozialversicherungspflicht besteht, profitieren sie vom reduzierten Arbeitgeber-Beitragsanteil und senken so effektiv ihre Gesamtkosten.

##### 2. Der Gesellschafter-Geschäftsführer

Die Tätigkeit eines Gesellschafter-Geschäftsführers kann potenziell eine Steuerbefreiung ermöglichen, erfordert jedoch zwingend die Prüfung der Sozialversicherungspflicht. Entscheidend für diese Beurteilung ist die Höhe der Beteiligung an der Gesellschaft:

- Bei einer Beteiligung von über 50 Prozent liegt in der Regel keine Sozialversicherungspflicht vor, weshalb keine Aktivrente möglich ist.
- Bei einer Beteiligung von genau 50 Prozent hängt die Sozialversicherungspflicht vom Einzelfall ab, wobei eine Aktivrente unter Umständen in Betracht kommt.
- Beträgt die Beteiligung hingegen weniger als 50 Prozent, ist der Gesellschafter-Geschäftsführer in der Regel sozialversicherungspflichtig, und eine Aktivrente ist möglich.

Daher ist zur Klärung des sozialversicherungsrechtlichen Status stets eine Statusfeststellung nach § 7a SGB IV zu empfehlen.

### 3. Die Selbstständigen-Solution

Die Aktivrente ist, wie im § 3 Nr. 21 Satz 1 EStG festgelegt, ausdrücklich auf Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit begrenzt. Dies bedeutet, dass die Steuerbefreiung für Selbstständige, die Gewinneinkünfte erzielen, grundsätzlich ausscheidet.

#### • Der strategische Wechsel

Für Selbstständige, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, besteht jedoch die Möglichkeit, in ein reguläres, sozialversicherungspflichtiges Angestelltenverhältnis zu wechseln.

#### • Wirkung der Steuerbefreiung

Durch den Wechsel von Gewinneinkünften zur abhängigen Beschäftigung kann die Steuerbefreiung für den erhaltenen Arbeitslohn genutzt werden. Der neue Arbeitgeber führt die notwendigen Sozialversicherungsbeiträge ab, und der Arbeitnehmer profitiert von dem monatlichen Steuerfreibetrag.

Dieser strategische Übergang ermöglicht es der Zielgruppe, auch nach einer langen Karriere in der Selbstständigkeit die finanziellen Vorteile der Aktivrente zu nutzen, vorausgesetzt, es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.



### Fazit

Die Aktivrente soll erfahrene Mitarbeiter finanziell stark motivieren, über die Regelaltersgrenze hinaus im Unternehmen zu bleiben. Kernpunkt ist ein neuer, steuerfreier Freibetrag von bis zu 2.000 Euro monatlich, der im Lohnabzugsverfahren korrekt berücksichtigt werden muss. Dafür ist eine Systemanpassung der Lohnsoftware und die korrekte Abführung der Sozialversicherungsbeiträge nötig. Dies bietet Mitarbeitern mehr Netto-Lohn und sichert dem Unternehmen wichtiges Fachwissen.



**PKF**  
Wulf Gruppe

**PKF Wulf Gruppe KG**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Balingen | [balingen@pkf-wulf.de](mailto:balingen@pkf-wulf.de)  
Stuttgart | [stuttgart@pkf-wulf.de](mailto:stuttgart@pkf-wulf.de)  
Weissach | [weissach@pkf-wulf.de](mailto:weissach@pkf-wulf.de)  
Kirchheim | [kirchheim@pkf-wulf.de](mailto:kirchheim@pkf-wulf.de)  
Tübingen | [tuebingen@pkf-wulf.de](mailto:tuebingen@pkf-wulf.de)  
Nagold | [nagold@pkf-wulf.de](mailto:nagold@pkf-wulf.de)  
Vöhringen | [voehringen@pkf-wulf.de](mailto:voehringen@pkf-wulf.de)

Freudenstadt | [zentrale@pkf-woessner-weis.de](mailto:zentrale@pkf-woessner-weis.de)  
Bondorf | [zentrale@pkf-woessner-weis.de](mailto:zentrale@pkf-woessner-weis.de)  
Schenkenzell | [zentrale@pkf-woessner-weis.de](mailto:zentrale@pkf-woessner-weis.de)

**PKF WULF TAXDESIGNERS GmbH & Co. KG**  
Steuerberatungsgesellschaft  
Balingen | [info@pkf-taxdesigner.de](mailto:info@pkf-taxdesigner.de)

**[www.pkf-wulf-gruppe.de](http://www.pkf-wulf-gruppe.de)**

© PKF Wulf Gruppe 2026

© Die PKF Wulf Services GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von PKF Deutschland, dem deutschen Netzwerk von Mitgliedsunternehmen der PKF Deutschland GmbH gemäß § 319 b HGB, und von PKF Global, dem Netzwerk von Mitgliedsunternehmen von PKF International Limited. Jedes Mitgliedsunternehmen ist ein eigenständiges und rechtlich unabhängiges Unternehmen und übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für die Handlungen oder Unterlassungen der einzelnen Mitglieder oder Korrespondenzunternehmen.

„PKF“ und das PKF-Logo sind eingetragene Marken, die von PKF International Limited und deren Mitgliedsunternehmen des PKF Global Network verwendet werden. Sie dürfen nur von einem ordnungsgemäß lizenzierten Mitgliedsunternehmen des Netzwerks verwendet werden.

Die Inhalte dieses Lohnradars dienen ausschließlich der allgemeinen Information und stellen keine steuerliche und rechtliche Beratung dar. Ein Mandatsverhältnis wird durch den Erhalt dieser Informationen nicht begründet. Die PKF Wulf Gruppe übernimmt keine Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen oder durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen entstehen, sind, sofern kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt, ausgeschlossen. Bitte wenden Sie sich für eine konkrete Beratung Ihres Anwendungsfalles an Ihre zuständige Betreuerin oder Ihren zuständigen Betreuer.