

Lohnradar 04|26



Top-Thema
Die Aktivrente 2026

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



Sarah Walsh
Lohnbuchhalterin
PKF Wulf Gruppe

Auch im Jahr 2026 stehen Unternehmen vor bedeutenden gesetzlichen Neuerungen, die sowohl strategische Chancen als auch operative Anforderungen mit sich bringen. In dieser Ausgabe unterstützen wir Sie dabei, den Überblick über wichtige Reformen wie die neue Aktivrente, Anpassungen bei der betrieblichen Altersversorgung und aktuelle Prüfungsschwerpunkte der Rentenversicherung zu behalten.

Diese Themen erwarten Sie in dieser Ausgabe:

- **Neue Zeitgrenzen für Saisonkräfte**
Ab Januar 2026 gelten für kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft ausgeweitete Grenzen von bis zu 105 Tagen bzw. 15 Wochen.
- **Kurzarbeitergeld bis Ende 2026**
Ein Überblick über die verlängerte Bezugsdauer von bis zu 24 Monaten für Bestandsfälle zur Sicherung von Fachkräften.
- **Die betriebliche Altersversorgung 2026**
Wir fassen das Wichtigste zum BRSG II zusammen, inklusive des neuen „Opting-Out“-Verfahrens und der gestiegenen Zuschusspflicht für Arbeitgeber.
- **Statusrisiko Familienhilfe**
Warum die Deutsche Rentenversicherung bei Einzelunternehmen gezielt nach mitarbeitenden Verwandten fragt und wie Sie durch ein Statusfeststellungsverfahren Nachzahlungsrisiken vermeiden.

Top-Thema

Die Aktivrente 2026
Erfahren Sie, wie das Arbeiten über die Rentengrenze hinaus durch einen monatlichen Steuerfreibetrag von 2.000 € finanziell attraktiv gestaltet wird und was bei der vertraglichen Umsetzung zu beachten ist.

Die Neuerungen für 2026 bieten zusätzliche Potenziale für die Personalplanung und die langfristige Mitarbeiterbindung. Eine frühzeitige organisatorische und technische Vorbereitung hilft dabei, diese neuen Möglichkeiten im Unternehmen optimal zu nutzen.

Ihre
Sarah Walsh

Neue Zeitgrenzen für Saisonkräfte in der Landwirtschaft ab 2026

Ab dem 1. Januar 2026 gelten für kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft neue Regeln. Um personelle Engpässe während der Ernte abzuwenden, werden die Zeitgrenzen für die Sozialversicherungsfreiheit deutlich ausgeweitet.

Die neuen Zeitgrenzen im Vergleich

Für landwirtschaftliche Betriebe gelten ab 2026 großzügigere Regeln als für den Rest der Wirtschaft:

Merkmal	Standard-Limit	Landwirtschaft (neu)
Zusammenhängender Zeitraum	3 Monate (90 Tage)	15 Wochen (105 Tage)
Einzelne Arbeitstage	70 Tage	90 Tage

Wichtig:

Diese Grenzen gelten nur, wenn die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird (z. B. bei Studenten, Rentnern oder Hausfrauen). Die Tätigkeit darf also nicht zur Sicherung des Lebensunterhalts dienen.

Die Falle bei Mischbetrieben:

Überwiegt im Unternehmen der gewerbliche Teil (z. B. Handel oder Verarbeitung), gilt für alle Mitarbeiter weiterhin die strikte 70-Tage-Grenze – selbst für Erntehelfer auf dem Feld.

Das Schwerpunkt-Prinzip

Die 90-Tage-Regel gilt nur für Betriebe, deren wirtschaftlicher Fokus eindeutig in der Urproduktion liegt. Dazu zählen:

- Anbau ein-, zwei- oder mehrjähriger Pflanzen
- Baumschulen und Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken
- Tierhaltung
- Gemischte Landwirtschaft
- Erbringung landwirtschaftlicher Dienstleistungen und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten



Fazit

Ab 2026 erfordert die neue Flexibilität eine präzise Prüfung der Vorbeschäftigungszeiten sowie eine rechtssichere Einstufung des Betriebsschwerpunkts. Nur durch diese gewissenhafte Statusprüfung bei jedem Eintritt lassen sich hohe Beitragsrisiken und Nachzahlungen in der Entgeltabrechnung vermeiden.

Kurzarbeitergeld: Längere Unterstützung zur Fachkräftesicherung bis Ende 2026

Um Unternehmen in schwierigen wirtschaftlichen Phasen zu stabilisieren und Fachkräfte zu halten, hat das Bundeskabinett die Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld (KUG) angepasst. Besonders betroffene Branchen wie das Baugewerbe erhalten dadurch mehr Planungssicherheit.



Die wichtigsten Fakten zur neuen Regelung

- **Verlängerung auf 24 Monate:**
Für Betriebe, die sich bereits in Kurzarbeit befinden (Bestandsfälle), wurde die maximale Bezugsdauer auf **24 Monate** erhöht.
- **Neuanträge ab 2026:**
Für alle neuen Fälle, die ab Januar 2026 beginnen, gilt weiterhin die gesetzliche Basis von **12 Monaten**.

Striktes Ende: Die Sonderregelung ist befristet und endet am **31.12.2026**. Danach greift für alle Betriebe wieder die normale 12-Monats-Grenze.

Voraussetzungen und Zahlungen

Damit ein Betrieb Kurzarbeitergeld erhält, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

1. Betroffene Belegschaft:

Mindestens ein Drittel der Mitarbeiter muss einen Lohnausfall von mehr als 10 % haben.

2. Unvermeidbarkeit:

Der Arbeitsausfall muss nachweislich unvermeidbar sein.

3. Leistungshöhe:

Beschäftigte erhalten 60 % (mit mindestens einem Kind 67 %) des ausgefallenen Netto-Lohns.

4. Sozialversicherung:

Der Arbeitgeber übernimmt die Beiträge zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung für die Ausfallstunden allein.

Fazit für die Praxis

Die Neuregelung sichert Liquidität, erfordert aber eine saubere Vorbereitung. Bevor Kurzarbeit beansprucht wird, müssen Überstunden und Resturlaub vorrangig abgebaut werden. Eine lückenlose Dokumentation und die digitale Übermittlung der Daten an die Agentur für Arbeit sind entscheidend, um spätere Rückforderungen zu vermeiden.

Die betriebliche Altersversorgung 2026: Das Wichtigste auf einen Blick

Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg II) reformiert 2026 die bAV. Die Neuregelungen bieten mehr Flexibilität, erhöhen jedoch die Anforderungen an die Lohnabrechnung.

Automatisches Sparen (Opting-Out)

Unternehmen können nun leichter festlegen, dass Beschäftigte automatisch einen Teil ihres Gehalts umwandeln.

- **Der Anreiz:**
Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss steigt bei diesen Modellen von 15 % auf 20 %, sofern Sozialversicherungsbeiträge gespart werden.
- **Die Aufgabe:**
In der Entgeltabrechnung müssen diese 20 %-Zusagen strikt von herkömmlichen Modellen getrennt werden.

Höhere Grenzen und neue Abfindungsregeln

Durch die gestiegene Beitragsbemessungsgrenze (BBG) von **101.400 €** weiten sich die Spielräume aus. **Wichtig für die Abrechnung:** Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit laufen ab einer gewissen Grenze auseinander.

- **Steuerfrei sparen:** Bis zu 8 % der BBG (8.112 €) können jährlich steuerfrei investiert werden (§ 3 Nr. 63 EStG).
- **SV-Pflicht beachten:** Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist weiterhin auf **4 % der BBG (4.056 €)** begrenzt.

Übersicht der Grenzwerte 2026:

Anteil bAV-Beitrag	Steuer	Sozialversicherung
bis 4 % BBG (bis 4.056 €)	steuerfrei	SV-frei (inkl. KV/PV/RV/AV)
4 – 8 % BBG (bis 8.112 €)	steuerfrei	SV-pflichtig
über 8 % BBG	steuerpflichtig	SV-pflichtig

Flexiblere Abfindungen:

Kleine Rentenansprüche (bis ca. 59 € monatlich) können leichter einmalig ausgezahlt oder in die gesetzliche Rentenversicherung übertragen werden.

Öffnung des Sozialpartnermodells

Das Modell steht nun fast allen Unternehmen offen, nicht mehr nur Tarifparteien.

- **Haftungsfrei:**
Der Arbeitgeber haftet nur für die Beitragszahlung, nicht für die Rentenhöhe („reine Beitragszusage“).
- **Voraussetzung:**
Die korrekte Kennzeichnung in den DEÜV-Meldungen ist zwingend für die Haftungsbefreiung.

Förderung für Geringverdiener (§ 100 EStG)

Die staatliche Förderung bleibt zentral, erfordert aber IT-gestützte Wachsamkeit:

- **Prüfpflicht:**
Übersteigt das Jahresentgelt (z. B. durch Überstunden) die Grenze, entfällt die Förderung rückwirkend. Eine prozessuale Überwachung im Abrechnungssystem ist unerlässlich.

Fazit

Die bAV 2026 stärkt die Mitarbeiterbindung und entlastet bei der Haftung. Der Erfolg hängt jedoch an der fehlerfreien technischen Umsetzung der neuen Zuschuss- und Meldeformate.

Statusrisiko Familienhilfe: Warum die Rentenversicherung im Einzelunternehmen gezielt nach Verwandten fragt

Im Rahmen der regelmäßigen Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV legt die Deutsche Rentenversicherung (DRV) ein besonderes Augenmerk auf die Beschäftigungsverhältnisse von Familienangehörigen. In der Praxis werden Einzelunternehmer hierzu mit zwei zentralen Fragen konfrontiert: Erstens, ob Verwandte (Ehegatten, Kinder, Enkel) im Betrieb tätig sind und Vergütungen außerhalb der offiziellen Lohnabrechnung erhalten. Zweitens, ob für diese Personen bereits ein bescheidmässig festgestellter Sozialversicherungsstatus vorliegt.

Viele Betriebsinhaber reagieren auf diese Fragen defensiv oder mit Unverständnis. Doch hinter diesen Fragen steht eine komplexe Abgrenzungsproblematik, die für den Unternehmer erhebliche finanzielle Risiken birgt.

Abgrenzung: Familienhafte Mithilfe vs. Beschäftigungsverhältnis

Die DRV unterscheidet strikt zwischen der sogenannten familienhaften Mithilfe und einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

- **Familienhafte Mithilfe:**
Diese liegt vor, wenn die Tätigkeit auf familienrechtlichen Verpflichtungen basiert (z. B. § 1360 BGB für Ehegatten oder § 1619 BGB für Kinder). Kennzeichnend ist hierbei, dass keine marktübliche Entlohnung erfolgt. Erhalten Angehörige lediglich ein Taschengeld, Unterhalt oder eine geringfügige Anerkennung, begründet dies in der Regel keine Versicherungspflicht.
- **Beschäftigungsverhältnis (§ 14 SGB IV):**
Ein Versicherungspflichtverhältnis wird angenommen, wenn ein freier wirtschaftlicher Austausch von Arbeit und Lohn vorliegt. Maßgebliche Indizien sind die Eingliederung in den Betrieb, die Weisungsgebundenheit sowie die Zahlung eines marktgerechten Entgelts.

Das Risiko verdeckter Entgelte

Problematisch sind Zahlungen oder Sachleistungen (z. B. Übernahme privater Kosten, Kost und Logis), die nicht über die Lohnbuchhaltung abgerechnet werden. Qualifiziert die DRV diese Leistungen als Gegenleistung für eine tatsächliche Arbeitsleistung, werden sie als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gewertet. Dabei ist nicht der tatsächliche Zufluss entscheidend, sondern der arbeitsvertragliche Anspruch (Entstehungsprinzip).

Konsequenzen einer rückwirkenden Einstufung

Stellt der Prüfer fest, dass ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorlag, drohen dem Einzelunternehmer massive Konsequenzen:

1. Nachforderungen:

Sozialversicherungsbeiträge können für den gesamten Prüfungszeitraum (i. d. R. vier Jahre, bei Vorsatz bis zu 30 Jahre) nachgefordert werden.

2. Säumniszuschläge:

Diese betragen 1 % pro Monat des säumigen Betrags.

3. Fehlender Vertrauensschutz:

Frühere, beanstandungsfreie Prüfungen bieten keinen Schutz, sofern kein förmlicher Statusbescheid für die betroffene Person vorliegt.

Handlungsempfehlung

Um Rechts- und Planungssicherheit zu erlangen, ist bei der Mitarbeit von Familienangehörigen die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV dringend anzuraten. Nur ein rechtskräftiger Bescheid schützt den Unternehmer vor unvorhersehbaren Beitragsnachforderungen im Rahmen künftiger Prüfungen.

Die Aktivrente 2026: Strategische Gestaltung und operative Umsetzung in der Entgeltabrechnung

Die Einführung der Aktivrente zum 1. Januar 2026 ist eine große Chance für deutsche Unternehmen. Wegen des Fachkräftemangels ist es wichtig, erfahrene Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten. Das Ziel der Reform: Arbeiten über die Rentengrenze hinaus soll sich finanziell richtig lohnen. Durch hohe Steuererleichterungen steigt das Netto-Einkommen deutlich an, ohne dass die Lohnkosten für den Arbeitgeber massiv steigen.

Die Leitplanken für Verträge

Viele denken, ein Arbeitsvertrag endet automatisch mit der Rente. Das stimmt nicht. Ohne klare Absprachen läuft der Vertrag einfach unbefristet weiter. Das kann zu Problemen führen, wenn man das Arbeitsverhältnis später beenden möchte (Stichwort: Altersdiskriminierung).

- **Kündigungsschutz:**
Das Alter allein ist kein Grund für eine Kündigung (§ 10 AGG). Möchte man sich trennen, braucht es weiterhin betriebliche oder verhaltensbedingte Gründe.
- **Neue Befristungs-Regel:** Ab 2026 gibt es eine wichtige Erleichterung. Rentner können nun ohne „Sachgrund“ befristet eingestellt werden, auch wenn sie früher schon im Betrieb waren. Das war vorher verboten.
 - **Dauer:** Insgesamt bis zu 8 Jahre.
 - **Häufigkeit:** Maximal 12 Befristungen sind erlaubt.
 - **Einzelvertrag:** Darf höchstens 2 Jahre laufen.
- **Hinausschieben (§ 41 SGB VI):**
Wenn im alten Vertrag eine Altersklausel steht, kann man das Ende einfach nach hinten verschieben. Das muss aber vor dem eigentlichen Rentenbeginn schriftlich vereinbart werden. So bleiben Urlaubsansprüche und Dienstjahre erhalten.



Expert-Tipp

Prüfen Sie genau, ob eine neue Befristung (mehr Flexibilität) oder ein Hinausschieben (Kontinuität) besser ist.

Operative Umsetzung in der Lohnabrechnung

Damit das Gehalt steuerfrei bleibt, muss die Abrechnung fehlerfrei laufen. Hier sind die wichtigsten Punkte für den „Action-Plan“:

- **Der Freibetrag:**
Pro Monat sind **2.000 € steuerfrei** (§ 3 Nr. 21 EStG). Wichtig: Dieser Betrag kann nicht angespart werden. Wer in einem Monat nur 1.500 € verdient, verliert die restlichen 500 € Freibetrag für diesen Monat.
- **Status-Check:**
Die Aktivrente gilt nur für die **Regelaltersrente**. Wer Frührente (Rente mit 63) oder eine Erwerbsminderungsrente bezieht, bekommt den Steuervorteil nicht.
- **Dokumentation:**
 - **Lohnkonto:** Die steuerfreien Bezüge müssen gemäß § 3 Nr. 21 EStG separat im Lohnkonto aufgezeichnet werden.
 - **Steuerklasse VI:** Arbeitet der Rentner in zwei Jobs? Dann brauchen Sie eine schriftliche Bestätigung, dass der Freibetrag nur bei Ihnen genutzt wird.
 - **RV-Option:** Rentner sind normal rentenversicherungsfrei. Möchte der Mitarbeiter aber weiter einzahlen, um seine spätere Rente zu erhöhen, muss er das schriftlich erklären. Diese Wahl gilt dann für das ganze Beschäftigungsverhältnis.
- **Lohnsteuerbescheinigung:** Die steuerfreien Beträge müssen am Jahresende extra ausgewiesen werden. Ein betrieblicher Lohnsteuer-Jahresausgleich ist hier gesetzlich verboten.

Expert-Tipp

Beachten Sie, dass Beamte, Minijobber und Gesellschafter-Geschäftsführer systemisch von der Aktivrente ausgeschlossen sind. Eine fehlerhafte Gewährung führt unmittelbar zu Haftungsrisiken bei der Lohnsteuer-Außenprüfung.

Beispiele

- **Fall A (Vollzeit):**
Eine Angestellte verdient 3.000 € brutto. Davon bleiben 2.000 € steuerfrei, sodass lediglich 1.000 € versteuert werden. Das Ergebnis: ein höheres Netto jeden Monat.
- **Fall B (Midi-Job):**
Ein Rentner hat bisher einen Minijob (603 €). Er hat keinen Anspruch auf die Aktivrente. Erhöht er auf 610 € (Midi-Job), wird er sozialversicherungspflichtig. Da die 610 € komplett unter den Freibetrag fallen, zahlt er keine Steuern und das höhere Netto macht die kleinen Abzüge für die Versicherung locker wett.
- **Fall C (Wiedereinstieg):** Ein Altersvollrentner kehrt aus dem Ruhestand zurück. Dank der neuen 8-Jahres-Regel kann er für ein spezielles Projekt für 18 Monate befristet werden, ohne dass ein unbefristeter Vertrag entsteht.

Fazit und Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber

Die Aktivrente 2026 ist ein hocheffektives Instrument zur Mitarbeiterbindung und Know-how-Sicherung. Der Erfolg hängt jedoch von der proaktiven Kommunikation und der rechtlichen Präzision ab.

Checkliste für die Umsetzung:

- ✓ **Zielgruppenansprache:**
Identifizieren Sie gezielt Mitarbeiter in der entsprechenden Altersgruppe, um deren Interesse an der Aktivrente abzufragen.
- ✓ **Vertragsprüfung:**
Prüfung bestehender Verträge auf Altersbefristungsklauseln. Bei Fehlen solcher Klauseln: Prüfung einer einvernehmlichen Nachtragsvereinbarung oder Nutzung der neuen Befristungsregeln bei Wiedereinstellung.
- ✓ **Aufstockung in den Übergangsbereich:**
Aktive Ansprache von Minijobbern zur Aufstockung in den sozialversicherungspflichtigen Bereich, um die Aktivrente zugänglich zu machen.
- ✓ **Einrichtung der Dokumentation:**
Bereitstellung von Mustervorlagen für die Bestätigung bei Steuerklasse VI und die RV-Optionserklärung.
- ✓ **Rechtliche Absicherung:**
Einbindung von Fachanwälten zur Gestaltung rechtssicherer Befristungen, um das Risiko der Altersdiskriminierung (AGG) vollständig zu eliminieren.

Die Aktivrente bietet die historische Chance, dem Fachkräftemangel mit einer echten Win-Win-Situation zu begegnen. Unternehmen, die dieses Instrument frühzeitig und rechtssicher implementieren, sichern sich einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt.



PKF Wulf Gruppe KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Balingen | balingen@pkf-wulf.de
Stuttgart | stuttgart@pkf-wulf.de
Weissach | weissach@pkf-wulf.de
Kirchheim | kirchheim@pkf-wulf.de
Tübingen | tuebingen@pkf-wulf.de
Nagold | nagold@pkf-wulf.de
Vöhringen | voehringen@pkf-wulf.de

Freundenstadt | zentrale@pkf-woessner-weis.de
Bondorf | zentrale@pkf-woessner-weis.de
Schenkenzell | zentrale@pkf-woessner-weis.de

PKF WULF TAXDESIGNERS GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | info@pkf-taxdesigner.de

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.