

■ 2025/2026

Mandanteninfo Lohn und Gehalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende zu – Zeit, innezuhalten, zurückzublicken und den Blick zugleich auf das kommende Jahr zu richten. Wie in jedem Jahr bringt der Jahreswechsel zahlreiche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen mit sich, die für Sie als Unternehmerin oder Unternehmer von Bedeutung sind.

Mit diesem Rundschreiben möchten wir Sie frühzeitig und kompakt über die wichtigsten Neuerungen informieren, damit Sie gut vorbereitet ins neue Jahr starten können. Selbstverständlich stehen wir Ihnen bei Fragen oder zur Umsetzung der Änderungen wie gewohnt gerne zur Seite.

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2026

Die Mindestlohnkommission hat in ihrer Sitzung vom Juni 2025 eine stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Ab dem 1. Januar 2026 beträgt der Mindestlohn 13,90 Euro brutto pro Stunde – das entspricht einer Steigerung von rund 8,4 % gegenüber dem Vorjahr. Eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro ist bereits für den 1. Januar 2027 vorgesehen.

Bitte prüfen Sie rechtzeitig Ihre Lohnstrukturen und passen Sie ggf. bestehende Arbeitsverträge und Vergütungsvereinbarungen an. Gerne unterstützen wir Sie bei der Umsetzung und beantworten Ihre Fragen zur praktischen Anwendung.

Da die monatliche Verdienstgrenze für Minijobs dynamisch an den Mindestlohn gekoppelt ist, steigt diese ebenfalls. Die neue Grenze beträgt ab dem Jahreswechsel 603 € monatlich (bisher: 556 €).



BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN UND JAHRESARBEITSENTGELTGRENZE 2026

Auswirkungen auf die Krankenversicherung

Zum 1. Januar 2026 steigen die maßgeblichen Rechengrößen in der Sozialversicherung erneut deutlich. Dies betrifft insbesondere die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung:

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE (BBG)

Die BBG der Krankenversicherung steigt von bisher 66.150 € jährlich (5.512,50 €/Monat) auf 69.750 € jährlich bzw. 5.812,50 €/Monat. Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden nur bis zu dieser Grenze erhoben – darüber liegende Einkommen bleiben beitragsfrei.

Die BBG in der allgemeinen Rentenversicherung steigt von bisher 8.050€ monatlich (96.600 € jährlich) auf 8.450 € monatlich bzw. 101.400 € jährlich. Rentenversicherungsbeiträge werden nur bis zu dieser Grenze erhoben

JAHRESARBEITSENTGELTGRENZE (JAEG)

Die JAEG – auch Versicherungspflichtgrenze genannt – steigt von 73.800 € jährlich (6.150 €/Monat) auf 77.400 € jährlich bzw. 6.450 €/Monat. Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresbrutto unterhalb dieser Grenze liegt, sind weiterhin pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Ein Wechsel in die private Krankenversicherung (PKV) ist erst möglich, wenn das Einkommen diese Grenze überschreitet.

Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. Januar 2003 privat krankenversichert waren, gilt eine besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (2026: 69.750 € jährlich)

Durch die Erhöhung der JAEG wird der Zugang zur PKV erschwert. Beschäftigte, die bislang knapp über der bisherigen Grenze lagen, könnten ab 2026 wieder versicherungspflichtig in der GKV werden.





Neuer elektronischer Datenaustausch für privat Kranken- und Pflegeversicherung

ab dem **1. Januar 2026** wird das bisherige papierbasierte Verfahren zur Erfassung von Beiträgen zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung durch ein automatisiertes elektronisches Verfahren ersetzt.

Die Versicherungsunternehmen übermitteln künftig die relevanten Beitragsdaten direkt an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Dieses stellt die Informationen den Arbeitgebern über das ELStAM-Verfahren zur Verfügung, sodass die Daten automatisch ins Lohnabrechnungsprogramm übernommen werden.

Ab Dezember 2025 werden zwei neue elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale für das Jahr 2026 bereitgestellt, Beitragshöhe, für die ein steuerfreier Arbeitgeberzuschuss möglich ist und die Beitragshöhe, die bei der Berechnung der Vorsorgepauschale zu berücksichtigen ist.

Sozialversicherungsfreiheit von Gesellschafter-Geschäftsführern

Ein Gesellschafter wird sozialversicherungsrechtlich als selbstständig und damit nicht sozialversicherungspflichtig behandelt, wenn er über eine maßgebliche Rechtsmacht innerhalb der Gesellschaft verfügt. Dies ist in der Regel dann der Fall, wenn er mehr als 50 % der Gesellschaftsanteile hält.

Ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist in der Regel sozialversicherungsfrei, wenn er mindestens 50 % der Anteile hält oder ihm im Gesellschaftsvertrag eine umfassende Sperrminorität eingeräumt ist.

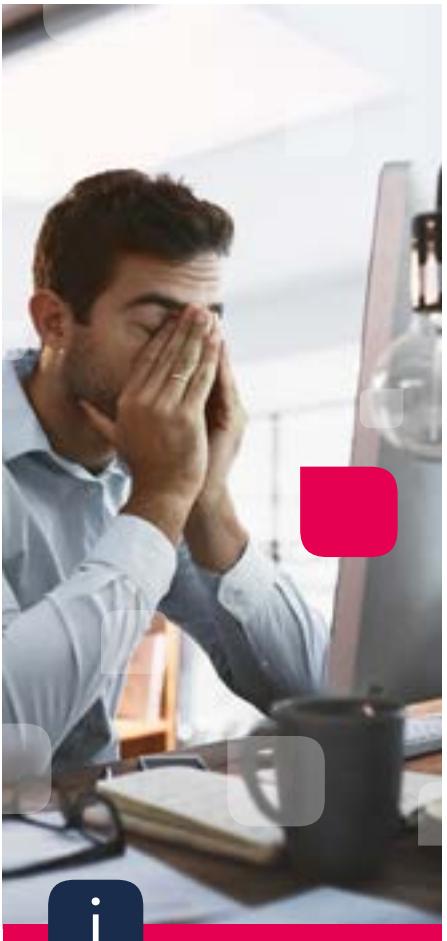
Die bisherige Auffassung, dass ein Gesellschafter-Geschäftsführer mit mindestens 50 % Gesellschaftsanteil grundsätzlich als selbstständig gilt und damit sozialversicherungsfrei ist, wird zunehmend hinterfragt.

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist das Urteil des Sozialgerichts Neubrandenburg vom September 2024, in dem trotz einer 50 % Beteiligung eine abhängige Beschäftigung und damit Sozialversicherungspflicht festgestellt wurde. Hintergrund ist die fehlende tatsächliche Gestaltungsmacht im Gesellschaftsvertrag. Diese Entwicklung zeigt, dass die rechtliche Bewertung zunehmend differenzierter erfolgt und eine pauschale Annahme der Sozialversicherungsfreiheit nicht mehr in jedem Fall trägt.

Wir weisen darauf hin, dass eine rechtliche Prüfung oder Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status von Gesellschaftern oder Gesellschafter-Geschäftsführern nicht Bestandteil unseres Auftrags ist und aus rechtlichen Gründen nicht durch uns vorgenommen werden kann.



Wir raten Ihnen daher in allen Fällen, in denen ein Gesellschafter oder Gesellschafter-Geschäftsführer sozialversicherungsfrei abgerechnet wird, dies durch die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung im Rahmen eines sogenannten Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV bestätigen zu lassen.



RISIKEN FÜR AUFTRAGGEBER

Scheinselbstständigkeit

Bei der Zusammenarbeit mit Auftragnehmern, Subunternehmern oder Freelancern kann es vorkommen, dass diese zwar formal als selbstständig gelten, tatsächlich jedoch in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Typische Merkmale, die auf eine abhängige Beschäftigung hindeuten, sind etwa Weisungsgebundenheit, die Eingliederung in die betriebliche Organisation sowie das Fehlen eines unternehmerischen Risikos.

Diese Merkmale müssen nicht zwingend gemeinsam vorliegen, sondern dienen jeweils als Indizien. Maßgeblich ist dabei nicht allein die vertragliche Vereinbarung, sondern die tatsächliche Durchführung der Tätigkeit. Die Bewertung erfolgt stets im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller relevanten Umstände des Einzelfalls.

Ob eine abhängige Beschäftigung vorliegt, wird im Rahmen von Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung seit einiger Zeit verstärkt geprüft. Kommt es dabei zu einer abweichenden Einschätzung, kann dies zu rückwirkenden Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen führen. In bestimmten Fällen kann die Vorenthalterung von Beiträgen sogar strafrechtlich relevant sein.

Bitte beachten Sie: Eine rechtliche Prüfung oder Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status von in Ihrem Unternehmen tätigen Personen ist nicht Bestandteil unseres Auftrags und aus rechtlichen Gründen nicht durch uns möglich. Das betrifft insbesondere die Beurteilung, ob eine Tätigkeit, als selbstständig oder als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzustufen ist – etwa bei freien Mitarbeitenden, Subunternehmern, Gesellschaftern oder Geschäftsführern. In solchen Fällen empfehlen wir die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts oder Rentenberaters gemäß dem Rechtsdienstleistungsgesetz. Sollten Sie hier konkrete Unterstützung benötigen, stehen Ihnen unsere Kollegen von unserer Tochtergesellschaft, der dhmp Arbeitsrecht, gerne zur Verfügung.



In Zweifelsfällen empfehlen wir, ein Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV bei der Deutschen Rentenversicherung zu beantragen.

DHMP PERSONAL

Menschen begeistern.
Personalmanagement
der Zukunft.

Wir glauben an ergebniswirksame Organisationsstrukturen und Prozesse und an die Menschen als wesentlichen Erfolgsfaktor.

[MEHR ERFAHREN](#)

Geschenke an Arbeitnehmer

Sachzuwendungen bis 50 € pro Monat
sind steuer- und sozialversicherungsfrei

Persönliche Anlässe

(Geburtstag, Hochzeit, persönliche runde Jubiläen):
bis **60 € brutto** steuerfrei.

Geldgeschenke
sind immer steuerpflichtig.

Werbeartikel bis 10 €

(z. B. Kugelschreiber, Kalender) gelten nicht als
Geschenke und sind uneingeschränkt abzugsfähig.



FAHRTKOSTENZUSCHUSS

die gesetzliche Änderung zur Entfernungspauschale,
die voraussichtlich ab dem 01.01.2026 in Kraft tritt:

- Die bisherige Staffelung (0,30 € pro Kilometer für die ersten 20 km, 0,38 € ab dem 21. km) entfällt.
- Ab 2026 gilt ein **einheitlicher Betrag von 0,38 € pro Entfernungskilometer** für den Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.
- Die Pauschale ist weiterhin unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel (Auto, Fahrrad, öffentliche Verkehrsmittel).
- Für Arbeitgeberzuschüsse zum Arbeitsweg bleibt die Möglichkeit der **pauschalen Versteuerung mit 15 % bestehen**



LADEN VON ELEKTRO- UND HYBRIDFAHRZEUGEN

Ab dem 01.01.2026 entfällt die bisherige pauschale Erstattung für das Laden von Firmenwagen zu Hause. Der Stromverbrauch muss künftig durch einen separaten Zähler (z. B. Wallbox oder fahrzeugintern) nachgewiesen werden. Für die Ermittlung des Strompreises gibt es zwei Optionen: entweder anhand des individuellen Stromtarifs des Arbeitnehmers inklusive anteiligem Grundpreis oder alternativ über die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Strompreispauschale (z. B. für 2026: 34 Cent/kWh). Das Wahlrecht gilt kalenderjahresbezogen und erfordert weiterhin den **Nachweis der geladenen Strommenge**.

Hinweis: Die Entfernungspauschale ist eine Werbungskostenpauschale. Bei Zuschüssen des Arbeitgebers wird die steuerliche Absetzbarkeit entsprechend gekürzt.



VERPFLEGUNGSMEHRAUFWAND (VMA) IN DER LOHNSTEUERBESCHEINIGUNG

Wird der Verpflegungsmehraufwand nicht laufend im Rahmen der monatlichen Lohnabrechnung berücksichtigt, sondern außerhalb der Lohn- und Gehaltsabrechnung ausbezahlt, muss die Gesamtsumme der steuerfreien Erstattungen am Ende des Jahres erfasst werden. Diese Beträge sind in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen und unterliegen besonderen steuerlichen Meldepflichten.



BETRIEBSVERANSTALTUNGEN

Zuwendungen an Mitarbeitende im Rahmen von Betriebsveranstaltungen – wie z. B. Weihnachtsfeiern, Sommerfeste oder Betriebsausflüge – können unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben. Voraussetzung hierfür ist unter anderem, dass die Veranstaltung allen Mitarbeitenden offensteht und die Freigrenze von 110 € pro Person nicht überschritten wird. Für die korrekte lohnsteuerliche Behandlung ist eine vollständige Dokumentation der Kosten und Teilnehmenden erforderlich.

Der Freibetrag von 110 € pro Teilnehmer und Veranstaltung umfasst alle Zuwendungen anlässlich der Betriebsveranstaltung, einschließlich Umsatzsteuer.

Dazu zählen:

- **Speisen, Getränke, Unterhaltung**
- **Sachgeschenke, wenn sie aus Anlass der Betriebsveranstaltung gewährt werden und zum üblichen Rahmen gehören (z. B. Weihnachtspresent bei der Weihnachtsfeier).**
- **Sachgeschenke, die ausschließlich im Rahmen der Betriebsveranstaltung ausgegeben werden und nicht zum üblichen Ablauf gehören, sind der Betriebsveranstaltung nicht hinzuzurechnen (z. B. teure Uhr an einen Mitarbeiter). Siehe hierzu Versteuerung von Geschenken.**



Sollten die entsprechenden Grenzen überschritten werden, besteht die Möglichkeit, den übersteigenden Betrag pauschal zu versteuern. Diese Pauschalversteuerung führt jedoch **nur dann auch zur Sozialversicherungsfreiheit**, wenn sie spätestens bis zum **28. Februar des Folgejahres** vorgenommen wird.

Übungsleiterpauschale/Ehrenamtspauschale ab 2026

Die Änderungen sind **noch im Regierungsentwurf**, sie sind bereits vom Bundeskabinett beschlossen und sollen zum **1. Januar 2026** in Kraft treten

	Bisher		Ab 01.01.2026 (geplant)	
	Jahr	Monat	Jahr	Monat
ÜBUNGSLTEITERPAUSCHALE (§ 3 Nr. 26 EStG)	3.000 €	250 €	3.300 €	275 €
EHRENAMTSPAUSCHALE (§ 3 Nr. 26a EStG)	840 €	70 €	900 €	75 €

Bitte beachten Sie, dass für **jedes Jahr eine neue Bestätigung** der Übungsleiter bzw. Ehrenamtlichen vorliegen muss, um den Übungsleiterfreibetrag nutzen zu können. Darin ist zu bestätigen, dass dieser Freibetrag nicht bereits bei anderen Arbeitgebern ausgeschöpft wurde.

Aktivrente

STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG DER AKTIVRENTE

- **Steuerfreier Hinzuerdienst:** Rentner dürfen bis zu **2.000 € monatlich bzw. 24.000 € jährlich** steuerfrei hinzuerdienen, wenn sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und die **Regelaltersgrenze (67 Jahre)** erreicht haben.
- Voraussichtlich keine Progression: Der steuerfreie Betrag soll nicht dem Progressionsvorbehalt unterliegen, d. h. er soll den Steuersatz für andere Einkünfte.
- **Überschreitungen:** Einkommen über 2.000 €/Monat wird **normal versteuert**.
- Bei schwankendem Einkommen kann ein **Jahresdurchschnitt** herangezogen werden.
- **Nicht begünstigt:** Selbstständige, Freiberufler, Minijobber, Land- und Forstwirte sowie Beamte sind nicht aktivrentenberechtigt.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG DER AKTIVRENTE

- **Kranken- und Pflegeversicherung:** Beiträge sind **weiterhin zu zahlen**, auch auf den steuerfreien Teil des Einkommens. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich die Beiträge.
- **Rentenversicherung:** Arbeitgeber müssen Beiträge leisten. Arbeitnehmer können freiwillig einzahlen, um weiter Rentenpunkte zu sammeln.
- **Arbeitslosenversicherung:** Beiträge entfallen für Arbeitnehmer im Rentenalter.
- **Keine Befreiung von SV-Pflicht:** Die Aktivrente ist **steuerlich begünstigt**, in der Sozialversicherung gibt es keine Änderung der bisherigen Regelung.
- Für die Gewährung ist eine nachweisbare, arbeitsrechtlich wirksame Tätigkeit erforderlich, die den gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen entspricht.



dhmp NEXT GmbH & Co. KG

Karlsruhe, Pforzheim,

Baden-Baden.

+49 7231 9241-0

info@dhmp.de

www.dhmp.de

Menschen begeistern.
**Personalmanagement
der Zukunft.**

[MEHR ZUM THEMA DHMP PERSONAL](#)