

Lohn Update 2026

Lohnsteuerliche und SV-rechtliche Schwerpunkte zum Jahreswechsel



Inhalt

Neue Rechengrößen und Sachbezugswerte 2026	1
Änderungen in der Sozialversicherung 2026	2
Lohnsteuerliche Änderungen 2026	4
Allgemeine Änderungen / Hinweise 2026	7

Lohnsteuerliche und SV-rechtliche Schwerpunkte zum Jahreswechsel

Neue Rechengrößen und Sachbezugswerte 2026

Steuerliche Rechengrößen

Der **Grundfreibetrag** steigt im aktuellen Jahr von **12.096 EUR auf 12.348 EUR**. Das bedeutet: Erst wenn der monatlich laufende Arbeitslohn über 1.029,01 EUR liegt, fällt Lohnsteuer (bei Stk. 1 - 4) an.

Für **Verpflegungspauschalen** oder sogenannte „VMA“ gibt es keine Änderung. Die Pauschalen bleiben 2026 **weiterhin** bei **14 EUR** für Abwesenheiten von mehr als 8 Stunden und **28 EUR** für volle Tage.

Bei den Beitragszahlungen zur **betrieblichen Altersvorsorge** verändern sich die Werte in 2026. Hier steigt der **steuerfreie** Höchstbetrag ab 1. Januar auf **8.112 EUR jährlich** – davon sind **4.056 EUR** auch **sozialversicherungsfrei**.

Rechengrößen in der Sozialversicherung

In der **Kranken- und Pflegeversicherung** liegt die Grenze im kommenden Jahr bei **5.812,50 EUR monatlich bzw. 69.750 EUR jährlich**. In der **Renten- und Arbeitslosenversicherung** steigt die Beitragsbemessungsgrenze auf **8.450 EUR monatlich bzw. 101.400 EUR jährlich**.

Einen besonderen Hinweis wollen wir hier für **Mehrfachbeschäftigte** geben. Hier müssen die Werte grundsätzlich auf Basis der neuen Grenzen angepasst werden. Lohnsteigerungen sind vom Arbeitnehmer zu melden.

Eine weitere wichtige Rechengröße ist die **Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)** – also die Grenze für die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Diese liegt 2026 bei **6.450 EUR monatlich bzw. 77.400 EUR jährlich**. Für sogenannte Bestandsfälle vor 2003 gilt weiterhin die **besondere JAEG**.

Zum Jahresbeginn ist es besonders wichtig, die JAEG zu **prüfen** und festzustellen, ob Mitarbeitende weiterhin gesetzlich versicherungspflichtig sind.

Wird die Grenze sowohl im Jahr 2025 als auch **vorausschauend für 2026 überschritten**, muss der Arbeitgeber informieren, dass ab dem 1. Januar 2026 keine Pflichtversicherung mehr besteht und der Arbeitnehmer zwischen privater und freiwilliger gesetzlicher Krankenversicherung wählen kann.

Umgekehrt gilt: Wer die JAEG **unterschreitet**, wird automatisch **sofort** versicherungspflichtig. Auch hier muss der Arbeitgeber schriftlich informieren.

Besonderheiten in der Versicherungspflicht bestehen **nach Vollendung des 55. Lebensjahres**. Diese Sachverhalte müssten im Detail gesondert besprochen werden.

Bei den Beitragssätzen **in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung** gibt es 2026 **keine** Änderungen.

Der **durchschnittliche Zusatzbeitrag** in der Krankenversicherung **steigt** jedoch auf **2,9 %** – von bisher 2,5 % im Jahr 2025. Dieser Wert dient unter anderem als Grundlage für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses zur privaten Krankenversicherung.

Neue Sachbezugswerte für die kostenfreie oder verbilligte Gestellung von Mahlzeiten und Unterkunft:

Für **Verpflegung** gilt ein **Monatswert** von **345 EUR**, das entspricht **11,50 EUR pro Tag**. Die **tägliche Aufteilung** beträgt:

- Frühstück 2,37 EUR
- Mittagessen 4,57 EUR
- Abendessen 4,57 EUR

Für die **Unterkunft** liegt der **monatliche Sachbezugswert** bei **285 EUR**. Diese Werte sind anzusetzen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Mahlzeiten oder Wohnraum zur Verfügung stellt.

Änderung in der Sozialversicherung 2026

Der **Mindestlohn** steigt zum **1. Januar 2026** deutlich – von bisher 12,82 EUR auf **13,90 EUR** pro Stunde.

Zum 1. Januar 2027 folgt eine weitere Erhöhung auf 14,60 EUR pro Stunde.

Da die **Minijob-Grenze**, also **Geringfügigkeitsgrenze**, weiterhin direkt an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt ist, erhöht sich zum Jahreswechsel auch die monatliche Verdienstgrenze – von bisher 556 EUR auf künftig **603 EUR**.

Damit verbunden steigt ebenfalls die **Jahresverdienstgrenze** auf **7.236 EUR**.

Für die Praxis bedeutet das: Bitte prüfen Sie die bestehenden Minijob-Verträge. Gegebenenfalls müssen diese hinsichtlich der vereinbarten Stunden oder des vereinbarten Entgelts angepasst werden.

Gerade bei geringfügig Beschäftigten mit schwankenden Arbeitszeiten ist eine **vorausschauende Betrachtung** sehr wichtig, um ein ungewolltes Hineinrutschen in den sozialversicherungspflichtigen Midijob-Bereich zu vermeiden.

Elektronische Übermittlung Beiträge Private - Krankenversicherung (PKV) an AG

Zum 1. Januar 2026 wurde das **Verfahren** zur Übermittlung der **Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung** vollständig auf ein elektronisches System **umgestellt**.

Das heißt: Die zuständigen Stellen übermitteln die Daten – also die privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie die Vorsorgeaufwendungen – jetzt direkt an die Finanzbehörden. Und dort kann der Arbeitgeber sie über das ELStAM-Verfahren abrufen. Damit besteht eine **verbindliche Pflicht**, diese elektronischen Werte in der **Lohnabrechnung** zu verwenden.

Papierbescheinigungen dürfen **lediglich in echten Ausnahmefällen** genutzt werden, beispielsweise wenn die elektronische Übermittlung noch nicht funktioniert oder keine ELStAM-Daten bereitstehen.

Sobald elektronische Werte verfügbar sind, sind ausschließlich diese maßgeblich – auch dann, wenn der Papierwert vermeintlich plausibler erscheint.

Kommt es zu offensichtlichen Abweichungen, sollte der Mitarbeitende direkt seine private Krankenversicherung kontaktieren, damit dort eine Korrekturmeldung veranlasst wird. Die Lohnabrechnung selbst darf in solchen Fällen nicht manuell rückwirkend angepasst werden; d.h. die Aktualisierung erfolgt allein über die nächste ELStAM-Rückmeldung.

Der **Höchstzuschuss** zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung vom **Arbeitgeber** liegt in 2026:

Krankenversicherung: 508,59 EUR / Monat
ohne Krankengeldanspruch: 491,16 EUR / Monat
Pflegeversicherung: 104,63 EUR / Monat
in Sachsen aufgrund des besonderen Beitragssatzes: 75,56 EUR / Monat

Neue Vorsorgepauschale

Mit dem Jahr 2026 kam es zu einer der größten **Veränderungen** in der **Lohnsteuerberechnung** seit vielen Jahren, in dem die **Vorsorgepauschale** grundlegend neu geregelt wurde.

Hierbei möchten wir unterscheiden in sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer und in privat versicherte oder nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer.

1. Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Sozialversicherung pflicht- oder freiwillig versichert sind, gilt Folgendes:

Bisher wurden nur die tatsächlich gezahlten Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung berücksichtigt. **Neu** ist, dass nun **auch** die **Arbeitslosenversicherungsbeiträge** (AV) vollständig in die Vorsorgepauschale einfließen.

2. Privatversicherte oder nicht sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer

Für privat versicherte Arbeitnehmer oder nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Ges.-GF) ändern sich die Regeln besonders stark:

Bis 2025 wurden die mittels Papierbescheinigung nachgewiesenen Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Rentenversicherungsbeiträge zur Ermittlung der Vorsorgepauschale herangezogen.

Waren die Beiträge nicht bekannt oder zu gering, wurde bei diesen Arbeitnehmern automatisch eine Mindestvorsorgepauschale berücksichtigt, die 12 % des Arbeitslohns beinhaltete, aber gedeckelt war auf 1.900 EUR / Jahr bzw. 3.000 EUR / Jahr in Steuerklasse III.

Diese **Mindestvorsorgepauschale entfällt ab 2026 komplett**.

Ab 2026 **zählt nur** noch, was **tatsächlich** elektronisch **übermittelt** wird – also die real gezahlten Beiträge zur privaten KV und PV, die über das ELStAM-Verfahren bereitgestellt werden.

- Liegen **keine elektronischen Werte** vor, darf **keine Vorsorgepauschale** angesetzt werden.
- Hier müssen die elektronischen Rückmeldungen daher besonders geprüft werden.
- Bei fehlenden elektr. Rückmeldungen kann es daher im Vergleich zum Jahr 2025 auch zu höheren Lohnsteuerbeträgen und dadurch geringeren Auszahlungsbeträgen bei den Mitarbeitern kommen.

Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)

Das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz, kurz PUEG, gilt bereits seit dem 1. Juli 2023. Seit diesem Zeitpunkt richtet sich der Beitrag zur sozialen Pflegeversicherung nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Damit werden Familien stärker entlastet, während Kinderlose einen höheren Beitrag zahlen.



Für 2026 gibt es neue Regeln für die Umsetzung in der Praxis:

- Seit dem 1. Juli 2025 läuft ein elektronisches Rückmeldeverfahren, über das die Kinderzahl automatisiert abgeglichen wird.
- Wenn jedoch keine elektronische Rückmeldung vorliegt – etwa weil ein Kind steuerlich nicht erfasst ist oder ein anderes Ereignis eine Berücksichtigung erst ermöglicht (bspw. Aufnahme eines Stiefkinds in den Haushalt, Beginn eines Versorgungsbezugs) –, muss der Nachweis weiterhin in Papierform erbracht werden. (bspw. ausl. Kinder, Kinder über 25, Aufnahme eines Stiefkinds).
- Für diese Fälle wurde die **Frist zur Vorlage** von Nachweisen – wie einer Geburtsurkunde – von drei auf **sechs Monate** verlängert. Die Frist beginnt dabei immer mit dem Ereignis, das zur Berücksichtigung eines Kindes führt – also nicht zwingend mit der Geburt.
- Wird der Nachweis hier innerhalb von sechs Monaten nach diesem Ereignis vorgelegt, muss der Arbeitgeber den kinderbezogenen Pflegeversicherungsbeitrag rückwirkend ab dem Monat des Ereignisses berücksichtigen.

Geht der Nachweis aber erst nach Ablauf der sechs Monate ein, erfolgt die Berücksichtigung erst ab dem Folgemonat, eine rückwirkende Korrektur ist dann nicht mehr möglich.

Rechtskreise entfallen ab 2026

Bereits 2025 wurde da ein erster Schritt getan, indem die Beitragsbemessungsgrenzen zwischen Ost und West angeglichen wurden. Ab 2026 **entfällt** nun auch die bisherige **Differenzierung** in den **Beitragsnachweisen** vollständig.

Das bedeutet: Künftig werden einheitliche Beitragsnachweise – unabhängig von Unternehmenssitz oder Einsatzort der Mitarbeitenden – übermittelt.

Sofortmeldepflicht

Bei der Sofortmeldepflicht gibt es ebenfalls Anpassungen. Die Pflicht **entfällt** ab 2026 für die **Forstwirtschaft** und das **Fleischhandwerk**.

Neu hinzu kommen dagegen **Branchen wie Friseur-, Kosmetik-, Barber- und Nagelstudios**. Unternehmen dieser Bereiche müssen daher neue Beschäftigte künftig vor Arbeitsaufnahme melden.

Einführung von KIRA

Ab 2026 setzt die Deutsche Rentenversicherung in **Betriebsprüfungen** KIRA (die Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen), eine **KI-gestützte Risikoanalyse**, ein. Für Arbeitgeber bedeutet dies eine stärkere Fokussierung auf auffällige Sachverhalte und damit erhöhte Anforderungen an die Qualität der Lohn- und Melddaten. Eine korrekte und gut dokumentierte Lohnabrechnung wird damit noch wichtiger, um Beanstandungen zu vermeiden.

Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge

Wichtig **ab 2026**: Es werden von den Krankenkassen Säumniszuschläge erhoben, wenn die Beitragsnachweise **nicht fristgerecht** übermittelt wurden, auch wenn ein SEPA-Mandat vorliegt.

Wichtig ist hier vor allem die zweistufige Fristenlogik, denn die **Beitragsnachweise** müssen spätestens am **fünftletztten Bankarbeitstag** des Monats elektronisch an die Krankenkassen übermittelt werden. Die **Zahlung** der Beiträge muss spätestens am **drittletztten Bankarbeitstag** bei den Krankenkassen eingehen.

Wenn es bei Ihnen immer zu zeitlichen Engpässen mit der Einhaltung der Frist kommt, empfehlen wir daher die Umstellung auf das sogenannte Schätzverfahren. Sprechen Sie uns hierzu gern an, wenn dies für Sie interessant ist.

Renten Befreiung RV-Pflicht bei Rentner

Für beschäftigte Rentner gelten klare Grundsätze:

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze besteht für weiterbeschäftigte Rentner grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze tritt jedoch ab dem Folgemonat die Rentenversicherungsfreiheit ein.

Rentnerinnen und Rentner haben hierbei aber die Möglichkeit, **freiwillig** auf die Rentenversicherungsfreiheit zu **verzichten** und damit weiterhin Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen, wenn sie das möchten.

Ab Juli 2026 ist, kann diese Entscheidung einmalig **rückgängig** gemacht und zur Rentenversicherungsfreiheit zurückgegeben werden. Diese Option gilt sowohl für Minijobber als auch für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Rentner.

Wichtig bei Minijobbern ist: Diese Rückkehr gilt automatisch für alle gleichzeitig ausgeübten geringfügigen Beschäftigungen, sofern sich jemand dafür entscheidet.

Lohnsteuerliche Änderungen 2026

Einführung der Aktivrenten - Aktivrentengesetz – § 3 Nr. 21 EStG

Ab dem 1. Januar 2026 tritt das neue **Aktivrentengesetz** nach § 3 Nr. 21 EStG in Kraft. Mit diesem Gesetz wird ein deutlicher steuerlicher Anreiz geschaffen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten – insbesondere für diejenigen, die bereits eine Rente beziehen und trotzdem weiterarbeiten möchten

Das Gesetz gewährt einen **monatlichen Freibetrag** von bis zu **2.000 EUR** auf Arbeitslohn von beschäftigten Rentnern.

Die **Begünstigung** gilt für Personen, die das **Regelrentenalter** (66 - 67 Jahre je nach Geburtsjahr) erreicht haben und **weiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt** sind, so dass der **Arbeitgeber** weiterhin **Rentenversicherungsbeiträge zahlen** muss.

Damit sind unter anderem Selbstständige, Gewerbetreibende, **Minijobber, Beamte sowie sozialversicherungsfreie Geschäftsführer** ausgeschlossen.

Die Aktivrente beginnt ab dem Folgemonat nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Beispiel: Erreichte jemand am 10. Dezember 2025 die Regelaltersgrenze, kann die Aktivrente ab 1. Januar 2026 genutzt werden.

Begünstigt sind **alle laufenden und sonstigen Bezüge**, ganz gleich, ob sie als **Bar- oder Sachlohn** gezahlt werden. Das bedeutet: Das reguläre Arbeitsentgelt profitiert vollständig vom steuerlichen Vorteil der Aktivrente.

Nicht unter die **Aktivrente** fallen insbesondere Versorgungsbezüge, Abfindungen sowie die Auszahlung angesammelter Überstunden, die vor Beginn der Aktivrente entstanden sind, sowie Nachzahlungen oder Einnahmen aus anderen Einkunftsarten. Diese Einkünfte werden weiterhin regulär besteuert.

Ein großer **Vorteil** der Aktivrente ist, dass **kein** Progressionsvorbehalt angewendet wird. Damit wirkt die Regelung wie ein echter Steuerbonus, der die Steuerbelastung spürbar reduzieren kann – insbesondere bei mehrjähriger gleichzeitiger Renten- und Erwerbstätigkeit.

Nicht genutzte monatliche Freibeträge können **nicht** in andere **Monate übertragen** werden.

Der **Grundfreibetrag** gilt zusätzlich – **beide** Vorteile (Aktivrente + Grundfreibetrag) können parallel genutzt werden. Werden die **Voraussetzungen** in einem Monat **nicht erfüllt**, wird der jährliche Freibetrag von 24.000 EUR anteilig auf 1/12 gekürzt.

Steuerfreie Zahlungen, wie zum Beispiel SFN-Zuschläge, werden **nicht** auf den Aktivrenten-Freibetrag **angerechnet**.

Für Beschäftigte, die aktuell einen Minijob ausüben, kann es künftig vorteilhaft sein, in einen SV-pflichtigen Midijob zu wechseln. Durch die Aktivrente können höhere Arbeitsentgelte steuerlich begünstigt werden, so dass sich ein größerer Beschäftigungsumfang finanziell deutlicher lohnen kann.

Job- bzw. Deutschlandticket

Ab 2026 steigt der monatliche Preis des **Deutschlandtickets** auf **63 EUR**.

- Leistet der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss, vorausgesetzt die Zusätzlichkeitsvoraussetzung wird eingehalten, dann wirkt sich dieser Vorteil direkt auf die Werbungskosten des Arbeitnehmers aus: Der **Zuschuss mindert die Entfernungspauschale**.
- Was bedeutet dies genau: Die Entfernungspauschale (0,38 EUR je km ab 2026) je einfache Entfernung soll die Kosten für den Arbeitsweg steuerlich berücksichtigen. Wenn aber der Arbeitgeber bereits steuerfrei einen Teil der Kosten übernimmt, dann hat der Arbeitnehmer weniger Aufwendungen. Weniger Aufwendungen = weniger Werbungskosten die in der EKSt zum Ansatz gebracht werden können.

Damit das Finanzamt den Werbungskostenabzug korrekt vornehmen kann, muss der Arbeitgeber die Zuschüsse korrekt auf der Lohnsteuerbescheinigung ausweisen.

Was bedeutet dies genau in den verschiedenen Konstellationen:

Wenn der **Arbeitgeber** Job- oder Deutschlandtickets direkt vom Verkehrsunternehmen **kauft** und er sich **mindestens mit 25 %** am Ticketpreis beteiligt, erhält er einen **Preisnachlass in Höhe von 5 %**. Dies führt beim Deutschlandticket ab 2026 zu einem reduzierten **Arbeitgeberpreis von 59,85 EUR**.

Da das Ticket vom Arbeitgeber gekauft wird handelt es sich um einen Sachbezug. Für Sachbezüge die der Arbeitgeber anschafft und an den Arbeitnehmer überlässt gilt für die Bewertung des steuerlichen Zuflusses an den **Arbeitnehmer Abzug von 4 % Bewertungsabschlag**. Damit ist für die **Ausweisung auf der Lohnsteuerbescheinigung** ein Wert von **57,46 EUR** maßgeblich.

Bitte prüfen Sie die korrekte Ausweisung auf der Lohnsteuerbescheinigung. Eine fehlerhafte oder unterlassene Abbildung kann zu Nachteilen für die Beschäftigten führen oder im Rahmen von Lohnsteuer- bzw. Sozialversicherungsprüfungen Beanstandungen auslösen.

Kauft der **Arbeitnehmer** das Deutschlandticket selbst und der Arbeitgeber erstattet den Betrag über die Gehaltsabrechnung, **gilt** dieses **Rabattsystem nicht**. Auch der Bewertungsabschlag von 4 % ist hier nicht zulässig, weil es sich nicht um einen Sachbezug handelt. In der **Lohnsteuerbescheinigung** muss der volle Erstattungsbetrag von **63 EUR** bescheinigt werden.

Die **Kürzung der Entfernungspauschale**, im Zuge des Werbungskostenansatzes, kann jedoch **vermieden** werden, wenn der Arbeitgeber das Jobticket mit **25 % pauschal** versteuert. Diese Pauschalsteuer kann auch vom Arbeitnehmer übernommen werden, falls der Arbeitgeber sie nicht tragen möchte.

Das Deutschlandticket darf **uneingeschränkt privat** genutzt werden.

Die Job-Ticket-Nutzung schließt eine PKW-Nutzung nicht aus – es besteht also kein Zwang, den Arbeitsweg ausschließlich mit dem ÖPNV zurückzulegen. Es ist aber Wichtig, die Minderung der Werbungskosten im Blick zu behalten.

Ladevorteile für Elektrofahrzeuge

Wenn ein Arbeitnehmer ein betriebliches Elektrofahrzeug zu Hause lädt, entstehen private Stromkosten. Diese Kosten kann der Arbeitgeber steuerfrei erstatten. **Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 50 EStG – steuerfreier Auslagenersatz**

Relativ kurzfristig erst im November 2025 wurde mit dem BMF-Schreiben vom 11. November 2025 eine Änderung festgelegt.

Früher konnten Arbeitgeber monatlich pauschal 35 EUR für das Laden von Hybridfahrzeugen erstatten, sofern sie selbst keine Lademöglichkeit bereitstellten. Diese pauschale Erstattungsmöglichkeit für Stromkosten wurde inzwischen abgeschafft.

Künftig müssen stattdessen **tatsächliche Stromkosten** oder die vom **Statistischen Bundesamt veröffentlichten Durchschnittswerte** angesetzt werden.

Wie kann die Umsetzung dennoch erfolgen?

Arbeitgeber **dürfen** nur noch verbrauchsgenau steuerfreie Erstattungen zahlen. Dafür muss der Arbeitnehmer jede zu Hause geladene Kilowattstunde messbar nachweisen.

1. zulässige Messmethoden:

Wallbox mit integriertem (geeichtem) Stromzähler,

- Mobiler Zwischenzähler,
- Fahrzeuginternes Messsystem / App-Export.

2. Dokumentation der Strommenge pro Abrechnungsmonat. Arbeitnehmer müssen regelmäßig und nachvollziehbar dokumentieren:

- Start- und End-Zählerstände,
- Datum,
- Fahrzeug (z. B. Kennzeichen),
- Geladene Menge je Ladevorgang oder monatlich aufsummiert.

3. Ermittlung des Strompreises (zwei Optionen):

Es besteht ein **jährliches Wahlrecht**, welcher Strompreis je kWh **verwendet wird**.

Option A – Nutzung der tatsächlichen Stromkosten

Nachweis kann durch:

- Stromrechnung (Arbeitspreis pro kWh + anteiliger Grundpreis)
- oder ggf. die gesonderte Berechnung der Stromkosten einer PV-Anlage

erbracht werden, aber nur wenn diese realistisch nachweisbar sind.

Option B – Verwendung der Strompreispauschale des Statistischen Bundesamts

- Das BMF erlaubt zur Vereinfachung eine **offizielle Strompreispauschale**.
- Grundlage: sind die Durchschnittspreis der privaten Haushalte.
- Es wird jährlich ein Wert anhand des 1. Halbjahres des Vorjahres festgelegt.

Für 2026 beträgt die offizielle Stromkostenpauschale **34 ct/kWh**.

4. Berechnung der monatlichen Erstattung wird mit folgender Formel vorgenommen:

Formel:

Geladene kWh × gewählter Strompreis = **steuerfrei erstattbarer Betrag**

Dieses Ergebnis muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Abrechnung einreichen.

5. Pflichtunterlagen für den Arbeitgeber

Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber monatlich oder quartalsweise:

- Nachweis der geladenen kWh,
- den Strompreispauschale und
- die Berechnung der Erstattung

vorlegen.

Prüfen Sie nochmals, dass ab Januar 2026 keine Strompauschale mehr an die Arbeitnehmer gezahlt wurde und fordern Sie von Ihren Arbeitnehmern die entsprechenden Abrechnungen für die Erstattung der tatsächlichen Stromkosten an.

JobBike – Abgrenzung beim geldwerten Vorteil

Ein weiterer Punkt, der in der Praxis immer wieder zu Rückfragen führt, betrifft das **JobBike** – genauer gesagt die **Abgrenzung des maßgeblichen Fahrradwertes**.

Für die Bewertung gilt:

Zum **maßgeblichen Fahrradwert** gehören **ausschließlich die fest mit dem Fahrrad verbundenen Teile**. Zubehör, das nicht dauerhaft mit dem Fahrrad verbunden ist, darf dabei **nicht** einbezogen werden.

Ein typisches Beispiel ist das **Fahrradschloss**. Ein Schloss, das **nicht fest mit dem Fahrrad verbunden** ist, stellt **einen separaten geldwerten Vorteil** dar. Dieser kann **nicht** mit dem Viertelwert für das JobBike versteuert werden.

- Die Freigrenze für Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, **50 EUR monatlich**) ist auf Fahrräder und deren Zubehör ausdrücklich **nicht** anwendbar. Das gilt auch für Zubehörteile, die nicht steuerfrei sind, wie mobile Schlösser – unabhängig vom Wert.
- Liegt der Wert des überlassenen Schlosses unter 100 EUR, wird der geldwerte Vorteil auf 0 EUR abgerundet. In diesem Fall entsteht **kein** steuerpflichtiger geldwerter Vorteil, da der anzusetzende Wert 0 EUR beträgt.

Entfernungspauschale und Fahrtkosten

Ab 1. Januar 2026 gilt nun ab dem ersten Kilometer die **Entfernungspauschale** in Höhe von **0,38 EUR**. Durch diese Regelung ergeben sich Änderungen bei den Werbungskosten im Rahmen der Einkommensteuererklärung, den Fahrtkostenzuschüssen des Arbeitgebers als auch für die pauschale Versteuerung von Firmenwagen.

In dem Zuge möchten wir noch einmal darauf hinweisen, dass diese Erhöhung ausschließlich die Wege zwischen der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte betrifft. Für **Reisekosten**, zum Beispiel bei Dienstreisen mit dem privaten PKW, ändert sich nichts – dort gilt **weiterhin** der bekannte Satz von **0,30 EUR** je tatsächlich gefahrenem Kilometer.

Allgemeine Änderungen / Hinweise 2026

Betriebsveranstaltungen

Zunächst bleibt für **2026** alles beim bekannten **Freibetrag von 110 EUR** pro teilnehmender Person. Die im Gespräch befindliche Erhöhung auf 150 EUR wurde nicht umgesetzt.

Neu und bereits seit 2025 entscheidend ist die zeitliche Komponente der Pauschalversteuerung:

Das Bundessozialgericht hatte im Jahr 2024 klargestellt, dass die **Pauschalversteuerung** des über den 110 EUR-Freibetrag hinausgehenden Betrags **spätestens** mit der nächsten Entgeltabrechnung bzw. bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung – also **bis Ende Februar des Folgejahres** – erfolgen muss.

Wird diese Frist überschritten, führt das seit dem Jahr 2025 zwingend zu einer vollständigen **Nachverbeitragung in der Sozialversicherung** – selbst dann, wenn das Finanzamt die pauschale Lohnsteuer akzeptiert. Damit wurde eine Praxis, die zuvor teilweise großzügiger gehandhabt wurde, deutlich **verschärft**. Im Hinblick darauf möchten wir daher noch einmal auf die Wichtigkeit der fristgerechten Prüfung und Pauschalversteuerung von Betriebsveranstaltungen verweisen.

Eine weitere wesentliche Neuerung betrifft das sogenannte „**Offenstehen**“ der **Veranstaltung**. Bislang spielte dieser Aspekt vor allem beim 110 EUR-Freibetrag eine Rolle. **Neu** ist, dass diese **Voraussetzung** nun auch **zwingend** für die **Pauschalversteuerung** gilt. Das bedeutet konkret: Veranstaltungen, die sich nur an einen **exklusiven Personenkreis** richten – zum Beispiel ausschließlich an den Vorstand oder bestimmte Führungsebenen – können **nicht** mehr **pauschal versteuert** werden. Abteilungsfeiern oder Veranstaltungen eines Betriebsteils hingegen erfüllen diese Voraussetzung weiterhin und bleiben pauschalierungsfähig.

Fällt eine Veranstaltung nicht unter die Pauschalversteuerung, ist zu prüfen, ob § 37b EStG als Alternative in Betracht kommt.

Und zuletzt ein wichtiger **praktischer Punkt**: Organisiert der Mitarbeiter die Anfahrt zur Betriebsveranstaltung selbst, handelt es sich um steuerfreie Reisekosten.

Organisiert jedoch der Arbeitgeber die Fahrt, ist dies ein Teil der Gesamtkosten der Veranstaltung, welcher in den 110 EUR-Freibetrag einzubeziehen ist.

Doppelte Haushaltsführung – Nachweis eigener Hausstand

Bei den Steuerklassen **III, IV und V** wird regelmäßig davon ausgegangen, dass ein eigener Hausstand außerhalb des Beschäftigungsortes besteht – hier wird also meist ohne weitere Prüfung unterstellt, dass die Voraussetzungen für die **steuerfreie Erstattung** der Mehrkosten der doppelten Haushaltsführung durch den **Arbeitgeber** grundsätzlich gegeben sind.

Bei **Steuerklasse I** – und genauso auch in **Steuerklasse II** – sieht es anders aus: Hier braucht der Arbeitgeber eine **schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers**, dass ein eigener Hausstand außerhalb des Beschäftigungsortes besteht und dass eine finanzielle Beteiligung daran vorliegt. Genau diese Nachweise werden in Prüfungen häufig sehr genau angeschaut. Der **BFH hat am 29. April 2025** mit einem Urteil eine wichtige Klarstellung zur doppelten Haushaltsführung getroffen.

Bei einem **Einpersonenhaushalt** am Lebensmittelpunkt ist **keine** Kostenbeteiligung nachzuweisen. Begründung: Wenn jemand allein einen Haushalt führt, gibt es niemanden, an dessen Kosten man sich beteiligen könnte – der Steuerpflichtige ist dann **zwangsläufig alleiniger Kostenträger**. Für **Inlandsfälle** bleibt es bei der bekannten Grenze von **1.000 EUR pro Monat**, bis zu der die Unterkunftskosten am Beschäftigungsort steuerfrei erstattet werden können. Das umfasst also Miete, Nebenkosten und vergleichbare Unterkunftskosten – alles bis zu dieser 1.000 EUR-Grenze ist lohnsteuerfrei möglich.

Deutlich spannender wird es jedoch bei **Auslandsfällen**, denn hier greift **ab 2026** eine neu eingeführte gesetzliche Obergrenze von bis zu **2.000 EUR**.

Co-Working-Space

Da nicht alle Tätigkeiten oder Mitarbeitenden für reines Homeoffice geeignet sind oder Arbeitgeber nicht immer einen Firmensitz in Deutschland haben, geht der Trend zur Einrichtung von Co-Working-Spaces.

Diese ermöglichen es Arbeitgebern, **Arbeitsplätze flexibel und bedarfsorientiert** bereitzustellen – zum Beispiel: tage- oder wochenweise statt dauerhaft.

Ein Co-Working-Space begründet **keine** erste Tätigkeitsstätte, wenn er regelmäßig **einmal pro Woche** aufgesucht wird und **NUR**, wenn arbeitsvertraglich das Co-Working nicht als erste Tätigkeitsstätte geregelt ist. Die Tätigkeit im Co-Working-Space ist in diesem Fall wie eine Auswärtstätigkeit zu behandeln.

Minijobber – Arbeitszeitregelungen

Arbeitnehmern in einer geringfügigen Beschäftigung wird in der Regel eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden ermöglicht. Die genaue **wöchentliche Arbeitszeit** sowie die Verteilung auf die einzelnen Arbeitstage sollte im **Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart** werden.

Die Vereinbarung einer **Höchst Arbeitszeit** ist **nicht ausreichend**. Gemäß § 12 TzBfG muss zwingend eine Mindestarbeitszeit vereinbart sein. **Fehlt** eine Vereinbarung zur **Mindestarbeitszeit** und ist nur eine Höchst Arbeitszeit geregelt, hat der Arbeitnehmer **Anspruch** auf Vergütung von **mindestens 80 %** dieser **Höchst Arbeitszeit**.

Wird bei einer Betriebsprüfung ein Arbeitsvertrag **ohne** festgelegte **Arbeitszeit** vorgelegt, greifen die gesetzlichen Schutzregelungen des § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). In diesem Fall gelten fiktiv 20 Stunden pro Woche als vereinbart. Diese fiktive Arbeitszeit führt zu einem fiktiven Entgeltanspruch („**Phantomlohn**“), der sozialversicherungspflichtig ist – unabhängig davon, ob tatsächlich gearbeitet wurde.

In der **Folge** wird die Beschäftigung als **sozialversicherungspflichtig** eingestuft, und es kommt im Rahmen der Betriebsprüfung zur **Nachforderung** von Sozialversicherungsbeiträgen.

Diese Beiträge **trägt** der **Arbeitgeber allein**, wenn die falsche Einstufung auf eine mangelnde Arbeitszeitvereinbarung zurückzuführen ist.



Ausnahmen von den Regelungen zur Arbeit auf Abruf

Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG finden **keine** Anwendung, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Rahmenvereinbarung besteht, in der ausdrücklich festgelegt ist, dass **keine Arbeitspflicht** besteht und ein Arbeitsverhältnis erst mit Angebot und Annahme eines konkreten Einsatzes zustande kommt.

In diesen Fällen handelt es sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 15. Februar 2012 – 10 AZR 111/11) nicht um ein Dauerarbeitsverhältnis, sondern um einzelfallbezogene Vertragsverhältnisse, die nicht unter die Vorschriften zur Arbeit auf Abruf fallen.

Da die Abgrenzung zur echten Abrufarbeit rechtlich anspruchsvoll ist, wird dringend empfohlen, bei der Gestaltung solcher Rahmenverträge eine arbeitsrechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.

Optimierung Lohnprozesse

Im Bereich der Lohnabrechnung können wir durch den Einsatz verschiedener DATEV-Lösungen eine deutliche **Optimierung der gesamten Prozesse** erreichen. Mit **DATEV Unternehmen online** steht Ihnen ein flexibler und sicherer Zugriff zur Verfügung – ganz egal, ob im Büro, im Home-Office oder unterwegs. Über den **Smart-Login** können lohnrelevante Daten jederzeit eingesehen und verarbeitet werden.

Ein zentraler Baustein ist die Anwendung **DATEV Personal**. Hier profitieren Sie als Mandant von mehreren wichtigen Funktionen:

- Datenschutzkonforme **Downloads von Personalunterlagen** ohne unsichere E-Mail-Wege.
- Eine **digitale Personalakte**, in der sämtliche Mitarbeiterdokumente strukturiert und zentral abgelegt werden und bei SV- oder Lohnsteuerprüfungen dem Prüfer bereit gestellt werden können.
- Ein **digitaler Personalbogen**, durch den neue Mitarbeiter ihre Daten selbstständig erfassen können – nach Freigabe erfolgt eine direkte Einspeisung der Daten in die Lohnabrechnung.

- Der **direkte eAU-Abruf**, der Krankmeldungen (gestützt auf die Daten aus der Lohnabrechnung) – mit direkter Rückmeldung an Sie als Arbeitgeber und direkte Übergabe der bestätigten Fehlzeiten an das Lohnprogramm für die Erstattungsanträge und Bescheinigungen
- Personalauswertungen, die jederzeit abrufbar sind – auf Wunsch auch im CSV-Format.

Durch **DATEV Bank** Zahlungsprozesse vereinfachen:

Hier können **Gehaltszahlungen direkt über DATEV** beauftragt werden – ohne zusätzlichen Export in ein separates Onlinebanking-Portal. Das spart Zeit und reduziert Fehlerquellen.

Mit **Arbeitnehmer Online (ANO)** erhalten die Mitarbeiter selbst jederzeit Zugriff auf ihre persönlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungen, ihre Sozialversicherungsmeldungen und Lohnsteuerbescheinigungen – und das für den gesamten Zeitraum der Beschäftigung. Das entlastet sowohl den Arbeitgeber als auch uns als Kanzlei beispielsweise bei der Nachfrage nach fehlenden Lohnsteuerbescheinigungen.

Umstellung smsTAN-Verfahren bei ANO

Wenn Ihre Arbeitnehmer bereits Arbeitnehmer Online nutzen hier ein wichtiger Hinweis: Zum **31. Dezember 2026** wird das smsTAN-Verfahren in DATEV Arbeitnehmer online eingestellt. Arbeitnehmer müssen bis dahin auf ein DATEV-Konto in Verbindung mit einer Authenticator App umstellen. Die Entscheidung basiert vor allem auf den Faktoren des **höheren Sicherheitsstandards**.

Abgerundet wird das System durch leistungsfähige **Schnittstellen**. Daten können automatisch aus HR-Programmen oder Zeiterfassungssystemen übernommen werden. Zusätzlich ermöglichen ISWL-Importe den komfortablen **Import von Bewegungs- und Stammdaten aus Excel- oder CSV-Dateien**.

All diese Bausteine sorgen gemeinsam dafür, dass Lohnmeldung, Lohnabrechnung und Lohnauswertung **schneller, sicherer und deutlich effizienter** ablaufen – bei spürbar reduziertem administrativen Aufwand. Sprechen Sie mit uns über Ihre Lösung.

Haben Sie Fragen zum Thema? – Benötigen Sie Unterstützung?

Kontaktieren Sie einfach unsere Expertinnen Frau Doreen Draeger und Frau Janet Heybey. Sie werden Ihnen unser Leistungsspektrum gerne erläutern.

Ihre Ansprechpartnerinnen

Doreen Draeger

Associate Manger

T: +49 351 81180-54

E: doreen.draeger@nexia.de

Janet Heybey

Associate Manger

T: +49 351 81180-34

E: janet.Heyey@nexia.de

Besuchen Sie uns auch auf



www.linkedin.com/company/nexia-germany



www.xing.com/pages/nexia-germany



www.instagram.com/nexia_gmbh



www.nexia.de

Impressum

Herausgeber

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Chemnitzer Straße 48
01187 Dresden
www.nexia.de

V.i.S.d.P.

Erik Istel
c/o Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Chemnitzer Str. 48
01187 Dresden

Stand 02/2026

Nexia GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von Nexia, einem führenden, weltweiten Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen, die Mitglieder von Nexia International Limited sind. Nexia International Limited ist ein auf der Isle of Man eingetragenes Unternehmen und erbringt keine Dienstleistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter <https://nexia.com/member-firm-disclaimer>.

Alle Texte in diesem Dokument dienen der allgemeinen Orientierung in Fragen, die für den Leser von Interesse sind, und sind kein Ersatz für eine individuelle Beratung. Eine Haftung für Handlungen, die aufgrund der Nutzung der angebotenen Informationen vorgenommen werden, ist ausdrücklich ausgeschlossen. Der gesamte Inhalt dieses Dokuments wurde mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität wird keine Haftung übernommen.