



Audi BKK

Gut informiert.
Jahreswechsel 2026



Kennen Sie schon unsere Angebote für Firmenkunden? Dann melden Sie sich hier gleich an!

Newsletter für Arbeitgeber

Möchten Sie die aktuellsten Infos der Audi BKK über Sozialversicherung, Steuer- und Arbeitsrecht, sowie Informationen zur Gesundheitsförderung bequem per E-Mail bekommen?

www.audibkk.de/newsletter-arbeitgeber



Portal für Arbeitgeber

Wir unterstützen Sie als Arbeitgeber und halten Sie jederzeit auf dem Laufenden. Unser Informationsportal spart Ihnen Zeit, an die notwendigen Informationen rund um die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu gelangen.

www.audibkk.de/portale/arbeitgeber



Inhaltsverzeichnis

Seite

Unternehmensinformationen	1
Beitragssätze der Sozialversicherung	2
Meldeverfahren	
- Datenaustausch EEL	4
- Digitales Abrufverfahren PKV	7
- Unständig Beschäftigte	8
Beschäftigung	
- Befreiung von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung	9
- Minijob – Befreiung in der Rentenversicherung	11
- Minijob – Mindestlohn / Kurzfristige Beschäftigung	12
- Entsendung – SVA-Verfahren	13
- Aktivrente	14
- Kinderkrankengeld	15
Beiträge	
- Unbedenklichkeitsbescheinigung	16
- Abgeltung Arbeitszeitguthaben	17
- Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz	19
- Wertguthaben – Übergang Rente	20
- Urlaubsabgeltung bei Erwerbsminderungsrente	21
Steuerrecht	
- Solidaritätszuschlag	22
- Steueränderungsgesetz 2025	23
- Investitionssofortprogramm	24
Rechengrößen und Fälligkeitstermine	
- Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen	25
- Höchstbeiträge und sonstige SV-Werte	26
- Sachbezugswerte und Fälligkeitstermine	28

Transparenzbericht

- › Für einen fairen Vergleich der Krankenkassen benötigen die Versicherten nachvollziehbare Informationen.
- › Im Transparenzbericht veröffentlicht die Audi BKK daher wichtige Qualitätskennzahlen.
- › Mehr über unsere Aufgaben, das Leistungsspektrum und die Servicequalität sowie unser Engagement für die Patientensicherheit erfahren Sie hier:

www.audibkk.de/transparenzbericht

Krankenkasse	
↓ Einnahmen 2.677.550.638	↑ Ausgaben 2.834.672.517
👤 Verwaltungs- kosten 87.391.106 <small>Anteil nur 3,1 % an Gesamtausgaben</small>	+ Überschuss der Ausgaben -157.121.879



Audi BKK

Transparenzbericht

Bereits im vierten Jahr in Folge veröffentlicht die Audi BKK in ihrem Transparenzbericht wichtige Qualitätskennzahlen zu Leistungen, Service und Qualität der Versorgung. Denn wir sind überzeugt: Versicherte und Interessenten brauchen validierte Informationen, um sich eigenständig ein Bild von ihrer Krankenkasse machen zu können. Damit die Zahlen, Werte und Aussagen vergleichbar sind, haben sich die gesetzlichen Krankenkassen auf einen einheitlichen Katalog von Kennzahlen zur Qualität verständigt.

Diese Kennzahlen veröffentlichen wir nun im vorliegenden Transparenzbericht. Mit dem Bericht wollen wir Akzeptanz und Vertrauen schaffen, damit Versicherte, Interessierte und Partner die richtige Entscheidung für ihre Gesundheit treffen können. Die Arbeit der Audi BKK findet nicht hinter verschlossenen Türen, sondern Mitten im Leben der Versicherten statt. Erfahren Sie hier mehr über unsere Aufgaben, das Leistungsspektrum und die Servicequalität der Audi BKK.

Das Geschäftsjahr 2024 schloss die Audi BKK mit einem Überschuss der Ausgaben in Höhe von ca. 157 Mio. Euro ab. Im Jahr 2024 stellte sich die finanzielle Entwicklung in der gesamten GKV negativ dar, der Zusatzbeitrag wurde daraufhin zum 1. Januar 2025 angepasst. Dennoch ist die Audi BKK, nicht zuletzt wegen der niedrigen Verwaltungskosten (nur 3,1 Prozent der Gesamtausgaben), weiterhin eine der günstigsten Krankenkassen am Markt.

Im Jahr 2025 haben sich bis Oktober bereits über 31.000 Neukunden für die Audi BKK entschieden.

Zudem erhielten wir erneut das Prädikat „Hohe Weiterempfehlung“ bei den überregionalen Krankenkassen – mit einer Besonderheit: zum fünften Mal hintereinander wurden wir damit ausgezeichnet und dürfen uns nun über „beständige Weiterempfehlung“ freuen.

Die hohe und andauernde Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kundinnen und Kunden ist ein Qualitätsmerkmal unserer täglichen Arbeit.

Beitragssätze 2026

Krankenversicherung	
allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
ermäßigter Beitragssatz (z. B. Freistellungsphase ATZ, Rentner)	14,0 %
Zusatzbeitrag GKV	
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,9 %
Zusatzbeitrag der Audi BKK	<i>(stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest)</i>
Pflegeversicherung	
Beitragssatz	3,60 %
Beitragszuschlag für Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr	+ 0,60 %
Beitragsabschlag für Eltern mit Kindern unter 25 Jahren *	- 0,25 %

Audi BKK

Krankenversicherung

Über das Finanzdefizit zwischen Einnahmen und den stark steigenden Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wurde in den letzten Wochen hinreichend öffentlich diskutiert. Mit erneut zusätzlichen Steuerzuschüssen, Bundesdarlehen oder der Hoffnung nach wirtschaftlichem Wachstum lässt sich dieses Problem allein nicht lösen. Hier sind tiefgreifende und langfristige Maßnahmen erforderlich um den Ausgabenanstieg (ca. 8 Prozent in 2025) und somit ansteigende Zusatzbeiträge zu dämpfen.

Zudem müssen die Beiträge für Empfänger des Bürgergeldes (demnächst Grundsicherung) endlich kostendeckend vom Staat übernommen werden, die Mehrwertsteuer für Arzneimittel abgesenkt und versicherungsfremde Leistungen, die von der GKV zu tragen sind, auf den Prüfstand gestellt werden.

Für das Jahr 2026 wird ein Finanzdefizit von ca. 57 Mrd. Euro erwartet. Rechnerisch ergibt sich dadurch ein durchschnittlicher Zusatzbeitrag von 2,9 Prozent. Dieser entspricht jedoch bereits heute dem Durchschnitt der kassenindividuellen Zusatzbeiträge im Jahr 2025 und lässt somit weitere Beitragssteigerungen vermuten.

Der Zusatzbeitrag der Audi BKK stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Pflegeversicherung

Auch die soziale Pflegeversicherung benötigt eine zukunftsfähige und nachhaltige Finanzreform bei einem immer höher werdenden Anteil an pflegebedürftigen Menschen. Trotz gestiegener Beitragssätze in den letzten Jahren und somit höheren Beitragseinnahmen, führen die rasant steigenden Ausgaben auch hier zu einem deutlichen Finanzdefizit.

Zusagen des Bundes für geleistete versicherungsfremde Leistungen (Zusatzkosten während der Pandemie; Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für pflegende Angehörige) wurden bis dato auch unter der neuen Regierung in Milliardenhöhe nicht ausgeglichen und verschärfen die Lage.

Ein geregelter Bundeszuschuss in Höhe von jährlich 1 Mrd. Euro wird aktuell, dem Bundeshaushalt geschuldet, ausgesetzt und fehlt als Einnahme ebenso.

Neben dieser finanziellen Schieflage steigen parallel die Eigenanteile für Pflegebedürftige ebenfalls ins „unbezahlbare“. Ein Großteil ist inzwischen trotz Leistungen aus der Pflegeversicherung auf Sozialhilfe angewiesen. Auch hier bedarf es dringender Reformmaßnahmen.

Beitragssätze 2026

Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %
Künstlersozialabgabe	4,9 %
Umlageversicherung AAG der Audi BKK (Stand 01.11.2025)	
U1 – Lohnfortzahlung / 60 % Erstattung	2,3 %
U1 – Lohnfortzahlung / 80 % Erstattung	3,5 %
U2 – Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen	0,23 %

Audi BKK

Rentenversicherung

Die Einnahmen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) entwickeln sich aktuell trotz schleppender Konjunktur positiv im Vergleich zum Vorjahr. So sind die Gesamteinnahmen um ca. 5,2 Prozent gestiegen, die reinen Beitragseinnahmen aus Beschäftigungen um ca. 4,8 Prozent.

Demgegenüber stehen aber auch ständig steigende Ausgaben (demografischer Wandel, Rentenanpassungen usw.), sodass im Jahr 2024 ein Defizit von 2 Mrd. Euro entstand.

Solche Ausgabenüberschüsse werden durch die gesetzlich vorgeschriebene Nachhaltigkeitsrücklage ausgeglichen – diese wird Ende des Jahres 2025 bei 1,3 Monatsausgaben liegen (die Höchstgrenze liegt bei 1,5 Monatsausgaben), sich mittelfristig jedoch weiter verkleinern. Daher wurde über das Rentenpaket 2025 die Anhebung der Untergrenze von 0,2 auf 0,3 Monatsausgaben zur Stärkung der unterjährigen Liquidität beschlossen.

Nach Aussage der DRV ist die aktuelle finanzielle Lage insgesamt ausgewogen, daher bleibt der Beitragssatz unverändert.

Arbeitslosenversicherung

Die Wirtschaftsflaute und die einhergehenden steigenden Arbeitslosenzahlen (3 Mio. Mitte des Jahres), die deutlich gestiegenen Ausgaben beim Arbeitslosengeld (+ 19 Prozent) und Kurzarbeitergeld (+ 61 Prozent), führen zu einem erwarteten Defizit von ca. 5,2 Mrd. Euro im Jahr 2025. Damit wird nicht nur die vorhandene Rücklage von ca. 3,2 Mrd. Euro aufgebraucht, sondern die Behörde benötigt auch noch ein zusätzliches Darlehen des Bundes von 2,35 Mrd. Euro als Liquiditätshilfe.

Die vom Statistischen Bundesamt ermittelte Arbeitslosenquote belief sich im September auf 6,3 Prozent, somit um 0,3 Prozentpunkte höher als im Vorjahresmonat.

Bei der **Insolvenzgeldumlage** gilt weiterhin der gesetzlich geregelte Umlagesatz von 0,15 Prozent. Die **Künstlersozialabgabe** wird hingegen leicht herabgesetzt auf 4,9 Prozent.

Veränderungen in der Umlageversicherung der Audi BKK standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Datenaustausch EEL

Betreuung von Kindern bei stationärer Behandlung



Betreuung von Kindern

Sofern ein Elternteil sein Kind mit Behinderung aus medizinischen Gründen während einer stationären Behandlung begleiten muss, besteht die Möglichkeit, die Art des Krankengeldes zu wählen.

Bei Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 1a SGB V ist eine Meldung mit Grund „02“ abzusetzen.

Liegt dem Arbeitgeber eine Aufenthaltsbescheinigung nach § 44b SGB V (Krankengeld für die Begleitung von Behinderten) vor, muss der Abgabegrund „04“ verwendet werden. Voraussetzung hierfür ist der Bezug von Leistungen der Eingliederungshilfe.

Der Arbeitgeber muss über die Wahl der Entgeltersatzleistung informiert werden, damit dieser den richtigen Abgabegrund melden kann. Sofern keine Kenntnis darüber vorliegt, ist die Meldung mit Grund „02“ zu übermitteln.

Da die Anspruchsdauer beim Kinderkrankengeld zeitlich begrenzt ist, benötigt die Krankenkasse Informationen über die entsprechenden Freistellungstage, sofern die Zeiten nahtlos ineinander übergehen.

An dieser Stelle unterstützen die neuen Abgabegründe „72“ und „73“ die Abstimmung zwischen Krankenkasse und Arbeitgeber.

Sofern sich Zeiten einer Freistellung wegen der häuslichen Betreuung des Kindes an Zeiten einer stationären Mitaufnahme des Elternteils anschließen oder umgekehrt, fragt die Krankenkasse mit Abgabegrund „72“ die Anzahl der freigestellten Arbeitstage für die häusliche Betreuung ab.

Der Arbeitgeber meldet daraufhin die im abgefragten Zeitraum freigestellten Tage mit Grund „73“ zurück.

Datenaustausch EEL Leistungsende



Audi BKK

Leistungsende

Das Ende der Entgeltersatzleistung benötigen Arbeitgeber u. a. um eine Meldung zur Sozialversicherung erstellen zu können.

Eine aktive Anforderung ist durch den Arbeitgeber mit Grund „42“ grundsätzlich nicht mehr erforderlich, weil die Krankenkassen regelmäßig das Ende der Entgeltersatzleistung nach Abschluss des Falles mit Abgabegrund „62“ übermitteln.

Besteht ein Leistungsbezug über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus, wird dem Arbeitgeber die Dauer der Zahlung bis zum Ende der Beschäftigung bestätigt.

Ermittelt die Krankenkasse das Ende der Entgeltersatzleistung wegen Ablauf der Leistungsdauer (Aussteuerung) und teilt dies dem Versicherten mit, erhält der Arbeitgeber bereits zu diesem Zeitpunkt den Datensatz.

Sofern keine oder keine zeitnahe Rückmeldung erfolgt, kann dies mehrere Ursachen haben. In diesen Fallgestaltungen ist eine gesonderte Anforderung durch den Arbeitgeber weiterhin möglich.

Wurde z. B. keine Entgeltersatzleistung bezogen oder konnte der Leistungsfall noch nicht abgeschlossen werden, sind diese Informationen in der Antwort der Krankenkasse (Datensatz DBEE) enthalten. Hierbei ist zu beachten, dass immer das Ende der Leistung und nicht das der ggf. vorliegenden Arbeitsunfähigkeit gemeldet wird.

Sofern sich das Ende der Entgeltersatzleistung nach einer Übermittlung an den Arbeitgeber ändert, z. B. Verlängerung des Mutterschaftsgeldes oder Ende des Krankengeldbezugs vor dem bereits mitgeteilten Aussteuerungstermin, wird der bereits versandte Datensatz storniert und neu erstellt.

Datenaustausch EEL Änderungen



- › **Mutterschaftsgeld im Minijob**
 - › Übermittlung der Entgeltbescheinigung

- › **Stornierung – Grund „88“ – Datenbaustein DBSD**
 - › Datensatz-ID der Ursprungsmeldung
 - › Aktenzeichen Verursacher

- › **Arbeitsunfähigkeit oder Beginn der Schutzfrist am 1. Arbeitstag**
 - › Übermittlung durch SV-Meldeportal

- › **Wegfall der Rechtskreistrennung ab 1. Januar 2026**

Audi BKK

Änderungen

Die Bescheinigung zur Berechnung von Mutterschaftsgeld für gesetzlich krankenversicherte geringfügig Beschäftigte kann künftig auch maschinell abgegeben werden. Zuständig für die Auszahlung ist die jeweilige Krankenkasse.

Generell gilt, dass Meldungen zu stornieren sind, wenn sie nicht abzugeben waren, an eine unzuständige Stelle erstattet wurden oder fehlerhafte Angaben enthielten.

Ab 1. Januar 2026 ist für Stornierungen der neue Abgabegrund „88“ zu verwenden. Der Datenbaustein DBSD enthält die Datensatz-ID der Ursprungsmeldung und das Aktenzeichen Verursacher der Ursprungsmeldung.

Eine Stornierung ist ebenfalls erforderlich sofern eine Rückmeldung mit Grund „66 – falscher Abgabegrund“ eingeht.

Das Feld „Aktenzeichen Verursacher“ enthält das in der zu stornierenden Meldung angegebene Aktenzeichen. Sofern eine Angabe nicht möglich ist, weil eine Meldung storniert werden soll, in welcher kein Aktenzeichen übermittelt wurde, ist dieses Feld mit „99999999999999999999“ zu befüllen. Dies kann regelmäßig nur der Fall sein, sofern der Datensatz mit einer vorherigen Version übermittelt wurde.

Künftig können auch Entgeltbescheinigungen bei Arbeitsunfähigkeit oder zu Beginn einer Schutzfrist am ersten Arbeitstag digital übermittelt werden. Dies erfolgt jedoch ausschließlich über das SV-Meldeportal.

Die Angabe der Rechtskreistrennung für Abrechnungszeiträume ab 1. Januar 2026 fällt weg – für Fälle bis 31. Dezember 2024 ist dies weiterhin möglich.

Digitales Abrufverfahren bei PKV-Versicherten

- › ab 1. Januar 2026 für Beiträge zur PKV über das ELStAM-Verfahren
 - › Ersatz für das bisherige aufwendige Papierbescheinigungsverfahren
 - wichtig für steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers



- › Bereitstellung der Daten bis 20. November für Folgejahr / unterjährig „umgehend“
 - › anschließend ELStAM-Abruf durch Arbeitgeber
 - › Berücksichtigung bei der Vorsorgepauschale in der Steuererklärung
 - für 2026 und 2027 Übergangsregelung mit Ersatzverfahren

Audi BKK

Digitales Abrufverfahren

Um den bürokratischen Aufwand bei der steuerlichen Behandlung der Beiträge für eine private Krankenversicherung und eine private Pflege-Pflichtversicherung zu reduzieren, wird ab dem 1. Januar 2026 ein umfassender elektronischer Datenaustausch zwischen den inländischen Unternehmen der privaten Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung, dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und den Arbeitgebern eingeführt.

Unter die Mitteilungspflicht nach § 39 Absatz 4a EStG fallen nur die Versicherungsunternehmen, die im Inland eine Vollversicherung für die Kranken- oder Pflegeversicherung anbieten und der Aufsicht durch die BaFin unterstehen – der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Die Übermittlung der Daten für die Beiträge des Jahres muss bis zum Ablauf des 20. November des Vorjahres erfolgt sein (§ 39 Absatz 4a Satz 2 EStG). Sie kann frühestens ab dem 1. Januar des Vorjahres erfolgen. Vorjahr ist das Jahr, das dem Jahr, für das die Beiträge gezahlt werden, vorausgeht. Beginnt ein Vertragsverhältnis im Laufe des Jahres und liegen mitzuteilende Beiträge vor, so hat die

Datenübermittlung unverzüglich zu erfolgen. Gleiches gilt für Beitragsänderungen im Laufe des Jahres. Auch diese müssen dem BZSt zeitgleich mit der Mitteilung der Beitragsänderung an den Versicherten übermittelt werden.

Das bestehende ELStAM-Verfahren enthält daher zukünftig zwei neue Lohnsteuerabzugsmerkmale zur Höhe der monatlichen PKV-Beiträge. Diese sind nach erfolgtem Abruf für die Berechnung der steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse zu verwenden sowie bei der Berechnung der Vorsorgepauschale zu berücksichtigen.

Macht der Versicherungsnehmer von seinem Widerspruchsrecht zur Datenübermittlung gebrauch, werden dem Arbeitgeber keine Beiträge bereitgestellt, sodass keine Berücksichtigung beim Lohnsteuerabzug erfolgt. Folglich könnten keine steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschüsse gezahlt werden.

Bis 2028 ist es bei technischen Gründen oder fehlerhafter ELStAM weiterhin möglich, eine Ersatzbescheinigung in Papierform zu nutzen.

Quelle: BMF, Schreiben v. 3.6.2025, IV C 5 – S 2363/00047/004/136

Berufsmäßig unständig Beschäftigte Meldungen

> Personengruppe 118

- > zeitlich befristete Beschäftigungen, die auf weniger als eine Woche der Natur der Sache bzw. im Voraus durch den Arbeitsvertrag beschränkt sind
- > Mitgliedschaftserhalt für längstens 3 Wochen nach Ende der Beschäftigung

> zahlreiche An- und Abmeldungen von Beschäftigungszeiten

- > Darstellungsprobleme in den Versicherungskonten bei den RV-Trägern
- > hoher Aufwand bei den Einzugsstellen im Melde- und Beitragsbereich

> ab 1. Januar 2026 Verpflichtung zur Zusammenfassung von Beschäftigungszeiten

- > zeitgleiche An- und Abmeldung - Abgabegrund 40
- > Abmeldung frühestens nach Ablauf der dreiwöchigen Frist

Audi BKK

Meldungen bei berufsmäßig unständig Beschäftigten

Bei dem Personenkreis der berufsmäßig unständig Beschäftigten (Personengruppe 118) werden insbesondere bei bestimmten Berufsgruppen (z. B. Synchronsprecher) regelmäßig einzelne Beschäftigungstage gemeldet.

Dies führt bei den Rentenversicherungsträgern aufgrund der Vielzahl der einzelnen gemeldeten Tage der Beschäftigung zu Problemen in der Darstellung im Versicherungsverlauf. Ebenso ergibt sich bei den beteiligten Einzugsstellen ein erhöhtes Arbeitsvolumen verbunden mit manuellen Klärungsaufwänden zu diesen Versicherungszeiten.

Grundsätzlich hatten Arbeitgeber aufgrund der Regelung in § 186 Abs. 2 SGB V und der Aussage in den Gemeinsamen Grundsätzen für die Datenerfassung und Datenübermittlung bereits die Möglichkeit einer Zusammenfassung der einzelnen Beschäftigungstage in einer Entgeltmeldung, wenn der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständig Beschäftigungen nicht mehr als drei Wochen beträgt.

Ab dem 1. Januar 2026 wird aufgrund mangelnder Umsetzung in der Praxis bzw. in den Abrechnungsprogrammen diese Möglichkeit einer Zusammenfassung zu einer verpflichtenden Vorgabe.

Arbeitgeber haben die Beschäftigungszeiten eines berufsmäßig unständig Beschäftigten in einer Abmeldung zusammenzufassen, sofern der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als drei Wochen beträgt.

Wurde zu diesem Zeitpunkt noch keine Anmeldung erstattet, kann die Zusammenfassung der Beschäftigungszeiten in einer zeitgleichen An- und Abmeldung erfolgen (Abgabegrund 40).

Um eine konsequente Umsetzung der Zusammenfassung zu gewährleisten und die Anzahl der Korrekturmeldungen zu minimieren, ist die Abmeldung frühestens nach Ablauf der dreiwöchigen Frist in zusammengefasster Form abzugeben. Sofern der Zeitraum über den Jahreswechsel hinausgeht, ist eine Jahresmeldung zu erstellen.

Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

> Befreiungstatbestände in § 8 SGB V geregelt

- > Erhöhung Jahresarbeitsentgeltgrenze, ALG-Bezug, Arbeiten in Elternzeit, Teilzeittätigkeit / Arbeitszeitreduzierungen usw.
- > teilweise weitere Voraussetzungen erforderlich

> Wirkung immer begrenzt auf den fortbestehenden maßgeblichen Tatbestand

- > solange, wie ohne Befreiung die Versicherungspflicht eintreten würde
- > Fortwirkung auch auf anschließende Beschäftigungsverhältnisse



> Wirkung endet bei sozialversicherungsrechtlichen Unterbrechungen

- > Unterbrechungszeitraum größer als einen Monat (z. B. Arbeitgeberwechsel)
- > oder bei Versicherungspflicht aufgrund eines anderen Tatbestandes (z. B. ALG-Bezug nach vorheriger Beschäftigung mit Befreiung)

Audi BKK

Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Bei Beschäftigten, die sich aufgrund der Versicherungsfreiheit nach § 6 SGB V für eine Absicherung in der PKV entschieden haben, kann das Thema „Befreiung von der Krankenversicherungspflicht“ nicht nur durch Veränderungen im Erwerbsleben auftreten, sondern eben auch durch die Anpassung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zum Jahresanfang.

Wird in diesen Fällen das Befreiungsrecht nach § 8 SGB V in Anspruch genommen, führt die Befreiung in der Praxis immer wieder zu Unsicherheiten und Rückfragen zur Fortwirkung und der Meinung, dass eine spätere Rückkehr in die GKV dadurch nicht mehr möglich sei.

Doch dem ist nicht so!

Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt lediglich tatbestandsbezogen auf das jeweilige Versicherungspflichtverhältnis, das zur Befreiung geführt hat und nur so lange, wie ohne diese Befreiung Versicherungspflicht eintreten würde.

So hat eine Befreiung, die aufgrund der Änderung der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach Nr. 1 beantragt wurde, keine Wirkung für eine im Anschluss an das Ende der Beschäftigung eintretende Versicherungspflicht wegen eines anderen Tatbestandes z. B. durch den Bezug von Arbeitslosengeld (ALG). Hier tritt Versicherungspflicht ein, sofern nicht extra erneut ein Antrag nach Nr. 1a gestellt wird.

Bei Stellung eines Antrags aufgrund des ALG-Bezuges, wirkt diese auch nur für diesen Tatbestand und nicht für eine anschließende versicherungspflichtige Beschäftigung.

Ein Fortwirken der Befreiung über das einzelne zur Befreiung führende Beschäftigungsverhältnis ist jedoch dann anzunehmen, wenn im unmittelbaren Anschluss hieran oder auch nach einer kurzfristigen (sozialversicherungsrechtlich irrelevanten) Unterbrechung eine neue Beschäftigung aufgenommen wird, die grundsätzlich nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V versicherungspflichtig wäre.

Als kurzfristige Unterbrechungen werden Zeiträume von bis zu einem Monat angesehen, in denen kein anderer Versicherungspflichttatbestand vorliegt.

Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

auslösender Tatbestand nach § 8 SGB V	Wirkung
Nr. 1 - Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze	während der Unterschreitung
Fortwirkung der Befreiung	nahtloser Arbeitgeberwechsel und weiterhin Unterschreitung
Entfall der Wirkung	Entgelterhöhung und erneute Überschreitung
Nr. 2 - Arbeiten während der Elternzeit	nur für die Dauer der Elternzeit
Nr. 3 - Aufnahme Teilzeittätigkeit und dabei Reduzierung auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit (WAZ)	nur solange die Reduzierung auf mindestens die Hälfte der WAZ besteht
Entfall der Wirkung	Arbeitszeiterhöhung auf mehr als die Hälfte der WAZ

kein Befreiungstatbestand bei Sabbatical oder Entgeltumwandlungen

Audi BKK

Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Doch wie verhält es sich bei Veränderungen im bestehenden durchgängigen Beschäftigungsverhältnis? Wie zuvor erwähnt, führt ein nahtloser Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis, welches dem Grunde nach zur Versicherungspflicht führt, zur Fortwirkung der Befreiung.

Wird hingegen im laufenden Beschäftigungsverhältnis, im dem aufgrund einer Änderung der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) eine Befreiung beantragt wurde, im weiteren Verlauf die aktuelle JAE wieder erneut überschritten (Tarif- bzw. Gehaltserhöhung), entfällt die Wirkung der Befreiung. Folglich führt eine erneute Unterschreitung – ggf. geplant durch Entgeltumwandlung oder Teilzeitarbeit – zur Versicherungspflicht und somit zur Rückkehr in die GKV.

Bei Nr. 2 des § 8 SGB V ist es einfacher geregelt. Hier gibt der Wortlaut „erstreckt sich nur auf die Elternzeit“ schon die Beschränkung vor, sodass eine solche Befreiung nach Ende der Elternzeit keine Auswirkungen mehr auf das Beschäftigungsverhältnis hat.

Bei Aufnahme einer Teilzeittätigkeit nach einer Elternzeit (ggf. auch mit Befreiung) besteht dann nach Nr. 3 ein erneutes Befreiungsrecht, wenn die Arbeitszeit auf die Hälfte der Zeit oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter herabgesetzt wird. Die Befreiung entfällt, sofern die Arbeitszeit wieder über diese zuvor genannten Werte erhöht wird. Bei Unterschreitung der JAE tritt dann zwangsläufig Versicherungspflicht ein.

Zu Nr. 3 entscheidet das Bundessozialgericht demnächst (B 12 KR 5/25 R), ob die Einschränkung bezüglich der Wochenarbeitszeit verfassungskonform ist oder eben aufgrund des Gleichheitsgrundrechts auch auf Sachverhalte mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu erweitern wäre.

Im Übrigen besteht bei einem Sabbatical mit vollständiger Freistellung (Arbeitszeit null) keine Befreiungsmöglichkeit, da hier keine dauerhafte Arbeitszeitreduzierung vereinbart wird. Ebenso gibt § 8 SGB V keinen Befreiungstatbestand her bei Unterschreitung der Versicherungspflichtgrenze durch eine reine Entgeltumwandlung.

Minijob Befreiung in der Rentenversicherung

- › Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI möglich
 - › Antrag beim Arbeitgeber, anschließend Meldung Beitragsgruppenwechsel
 - gilt für gesamte Dauer und auch für parallele Minijobs
 - kein Widerruf möglich

- › geplante Änderung in § 6 SGB VI
 - › auf Antrag des Beschäftigten einmalige Aufhebung der Befreiung möglich
 - Antrag wieder beim Arbeitgeber - Minijob-Zentrale kann widersprechen
 - › Versicherungspflicht ab nächsten Monat - Erwerb von Rentenansprüchen
 - gilt erneut für gesamte Dauer und erstreckt sich auf parallele Minijobs

Audi BKK

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Seit dem Jahr 2013 besteht in Minijobs eine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Von dieser können sich Beschäftigte auf Antrag beim Arbeitgeber befreien lassen. Über eine SV-Meldung mit einem Beitragsgruppenwechsel wird dieser Antrag gegenüber der Minijob-Zentrale angezeigt.

Die Befreiung gilt ab Beginn des Kalendermonats des Eingangs des Befreiungsantrags beim Arbeitgeber, frühestens ab Beschäftigungsbeginn. Die Minijob-Zentrale kann dem Antrag des Beschäftigten innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Meldung widersprechen. Ansonsten gilt die Befreiung dann für die gesamte Dauer des Minijobs, sowie für weitere parallele Minijobs und kann nicht widerrufen werden.

Mit dem Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz - SGB VI-AnpG) ist nun eine Änderung im § 6 SGB VI geplant.

Hiernach wird es geringfügig Beschäftigten ermöglicht, die erfolgte Befreiung von der Versicherungspflicht einmalig auf Antrag rückgängig zu machen und damit wieder versicherungspflichtig in der Rentenversicherung zu werden.

Der schriftliche oder elektronische Antrag auf Aufhebung der Befreiung ist auch hier dem Arbeitgeber zu übergeben. Sie kann bei mehreren Minijobs nur einheitlich erklärt werden und ist nur für die Zukunft möglich. Mit der erfolgten Aufhebung der Befreiung ist eine erneute Befreiung für die Zukunft (in später folgenden Minijobs) ausgeschlossen.

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat des Antrags gegenüber dem Arbeitgeber folgt, sofern die Minijob-Zentrale nicht innerhalb eines Monats nach Eingang der SV-Meldung widerspricht. Bei einer Mehrfachbeschäftigung hat die Minijob-Zentrale die anderen Arbeitgeber durch eine Meldung über die Aufhebung der Befreiung sowie deren Wirksamkeitszeitpunkt zu informieren.

Inkrafttreten voraussichtlich Mitte 2026.
(7 Monate nach Verkündung des Gesetzes)

Minijob MiLoG / Kurzfristige Beschäftigung



> Erhöhung Mindestlohn ab 1. Januar 2026

- > 13,90 Euro pro Stunde / Verdienstgrenze 603,00 Euro
- ab 2027 = 14,60 Euro pro Stunde / Verdienstgrenze 633,00 Euro

> Kurzfristige Beschäftigung

- > auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt
- > **neu:** bei einer Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb* gilt eine zeitliche Grenze von **15 Wochen oder 90 Arbeitstagen**
- Landwirtschaft stärken bzw. zeitlichen Bedarf an Saisonkräften verlängern

➡ aber: kein Versicherungsschutz / Mindereinnahmen für die Sozialkassen!

* „landwirtschaftlicher Betrieb“ im Sinne der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes

Audi BKK

Mindestlohn

Die unabhängige Mindestlohnkommission, die alle zwei Jahre über eine Anpassung berät und sich hierbei an der allgemeinen Lohnentwicklung und der Beschäftigungslage im Land orientiert, hat zum 1. Januar 2026 eine Erhöhung auf 13,90 Euro pro Stunde beschlossen - ab 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro.

Somit steigt die inzwischen dynamische Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs von 556 auf 603 Euro (ab 2027 auf 633 Euro), sowie jeweils die Untergrenze des Übergangsbereiches für Midijobs. Auswirkungen auf die Obergrenze von 2.000 Euro ergeben sich jedoch nicht.

Kurzfristige Beschäftigung

Mit dem Gesetz zur Anpassung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG) erfolgt zum 1. Januar 2026 eine Ergänzung der Definition der kurzfristigen Beschäftigung in § 8 SGB IV, mit dem Ziel den Selbstversorgungsgrad bei Obst und Gemüse zu erhöhen (Ziel aus Koalitionsvertrag).

Dafür werden die zeitlichen Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung mit Rücksicht auf den besonderen Bedarf der Landwirtschaft an Saisonbeschäftigten während der Pflanz- und Erntezeit auf 90 Arbeitstage oder 15 Wochen verlängert, sofern die Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb ausgeübt wird.

Für die Bestimmung der „landwirtschaftlichen Betriebe“ in diesem Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01 maßgeblich.

Bei Mischbetrieben kommt es auf den Schwerpunkt der Wertschöpfung an. Liegt der Schwerpunkt eines Betriebes zum Beispiel im Anbau von Pflanzen, sind Nebenbereiche wie Verarbeitung und Vermarktung unschädlich und es handelt sich dennoch um einen landwirtschaftlichen Betrieb.

Die Regelung zielt nur auf den landwirtschaftlichen Betrieb ab. Sie gilt zum Beispiel nicht für einen daneben bestehenden Beherbergungsbetrieb des gleichen Unternehmens.

Entsendung – SVA-Verfahren



Audi BKK

Entsendung – SVA-Verfahren

Seit 2019 sind Anträge auf Ausstellung von A1-Bescheinigungen innerhalb des Antrags- und Bescheinigungsverfahrens A1 ausschließlich elektronisch zu stellen. Seit 2025 muss die Antragstellung in jedem Basismodul der zertifizierten Lohnprogramme enthalten sein. Ist festgestellt, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, erfolgt die Übermittlung der entsprechenden Bescheinigung ebenfalls elektronisch an den Arbeitgeber.

Mit dem ausgestellten Vordruck A1 weisen Beschäftigte dann im Ausland nach, dass die deutschen Rechtsvorschriften weitergelten.

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Nutzung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens auch bei Entsendungen in Abkommensstaaten (SVA-Verfahren) verpflichtend.

Abweichend zur verpflichtenden Umsetzung des A1-Verfahrens in den einzelnen Abrechnungsprogrammen wurde inzwischen fest-

gelegt, dass die Praxisrelevanz von Entsendungen in Abkommensstaaten insgesamt betrachtet nicht so hoch sei, dass ebenfalls eine Aufnahme in die Basismodule der Abrechnungsprogramme angemessen und sachgerecht wäre. Aufwand und Nutzen stünden in keinem angemessenen Verhältnis.

Vor diesem Hintergrund wird das elektronische Verfahren bei Entsendungen in Abkommensstaaten zum 1. Januar 2026 lediglich als Zusatzmodul aufgenommen (analog der elektr. Unbedenklichkeitsbescheinigung).

Aufgrund der Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung sind Arbeitgeber gezwungen, entsprechende Anträge notfalls über das kostenpflichtige SV-Meldeportal an die jeweilige Einzugsstelle zu übermitteln. Die Rückmeldung erfolgt ebenfalls auf digitalem Weg.

Ebenfalls abweichend zum A1-Verfahren ist, dass im SVA-Verfahren Anträge für privat versicherte Beschäftigte an die Krankenkasse zu übermitteln sind, welche auch die Beiträge zur Rentenversicherung erhält.

Aktivrente ab 2026



- › Steuerfreibetrag von monatlich 2.000 Euro auf Arbeitslohn
 - › für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze
 - › Freibetrag unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt
 - › Berücksichtigung direkt über Lohnsteuerabzugsverfahren
 - › weiterhin Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung

➔ Ziel: Erwerbsquote von beschäftigten Rentnern erhöhen #fachkräftemangel

› berechnete Fragen:

- › *Steuergeschenk für die richtige Zielgruppe? Mehr als Minijob nach RAG?*
- › *Werden Steuermindereinnahmen durch höhere Erwerbsquote gedeckt?*
- › *Ungleichbehandlung gegenüber jungen Erwerbstätigen mit voller Steuerlast?*

Audi BKK

Aktivrente

Auf Grund des demographischen Wandels der Bevölkerung herrscht in einigen Branchen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.

Zum 1. Januar 2026 wird daher als Impuls für eine höhere Erwerbsquote die „Aktivrente“ eingeführt, die das Arbeiten im Alter attraktiver machen und somit dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken soll.

Demnach erhalten beschäftigte Rentner, die ihre individuelle Regelaltersgrenze (RAG) bereits erreicht haben (aktuell ca. 230.000), einen jährlichen Steuerfreibetrag von 24.000 Euro – somit monatlich bis zu 2.000 Euro steuerfreien Arbeitslohn.

Die Berücksichtigung der Steuerbefreiung erfolgt bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber. Die Steuerfreiheit ist nicht abhängig vom tatsächlichen Bezug einer Regelaltersrente, daher muss auch keine Prüfung des Bezugs von Alterseinkünften vorgenommen werden.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist weiterhin, dass der Arbeitgeber für diesen

Arbeitslohn einen Beitragsanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung abzuführen hat (§ 172 Abs. 1 SGB VI bzw. § 172a SGB VI). Somit sind z. B. über die RAG hinaus aktive Beamte und Minijobs von dieser Steuerbefreiung ausgeschlossen.

Der Freibetrag in Höhe von 24.000 Euro ist im Rahmen einer „Zwölftelung“ aufzuteilen. Da der Steuerfreibetrag monatlich zu berücksichtigen ist, sind maximal 2.000 Euro steuerbefreit, auch bei einem höheren Arbeitslohn.

Zudem unterliegt der Freibetrag nicht dem Progressionsvorbehalt, daher werden auch übrige Einkünfte durch den Hinzuverdienst nicht mit einem höheren Steuersatz belastet. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fallen zwar unabhängig des Steuerfreibetrages weiterhin an, dennoch erhöht ein Arbeitslohn von 2.000 Euro nach Abzug der Beiträge direkt das Nettoeinkommen.

Die Wirkungen der Aktivrente sind nach einem Zeitraum von zwei Jahren hinsichtlich der gesetzten Ziele zu überprüfen. **Bis Ende 2029 soll festgestellt werden, ob die Regelung tatsächlich zu einer höheren Erwerbsquote von Personen nach Erreichen der RAG geführt hat.**

Kinderkrankengeld

Anspruch	gesetzliche Regelung	Erweiterung 2024 + 2025
<i>je Elternteil pro Kind</i>	10 Arbeitstage	15 Arbeitstage
maximal	25 Arbeitstage	35 Arbeitstage
<i>Alleinerziehende</i>		
pro Kind	20 Arbeitstage	30 Arbeitstage
maximal	50 Arbeitstage	70 Arbeitstage



Verlängerung bis 31.12.2026 ?



Audi BKK

Kinderkrankengeld

Ist ein Kind krank und muss betreut werden, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Zusätzlich besteht für gesetzlich Versicherte ein Anspruch auf Kinderkrankengeld, welcher jedoch zeitlich befristet ist. Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht auch, wenn Arbeitnehmer nicht gesetzlich versichert sind oder keinen Anspruch auf Krankengeld haben.

Voraussetzungen:

- ärztliches Attest
- keine andere im Haushalt lebende Person
- Kind unter 12 Jahren oder behindert

Im Kalenderjahr hat jeder Elternteil für jedes Kind maximal 10 Arbeitstage, insgesamt höchstens 25 Arbeitstage Anspruch auf Kinderkrankengeld - Alleinerziehende bis zu 20 Arbeitstage je Kind, insgesamt höchstens 50 Arbeitstage. Tage mit bezahlter Freistellung werden hierauf angerechnet.

Durch das Pflegestudiumstärkungsgesetz erhöhte sich die Anspruchsdauer für die Jahre 2024 und 2025. Die Regelung knüpfte an die vorherigen Besonderheiten während der Corona-Pandemie an.

Elternteile können 15 Arbeitstage pro Kind, maximal 35 Arbeitstage und Alleinerziehende 30 Arbeitstage je Kind, insgesamt höchstens 70 Arbeitstage Kinderkrankengeld beziehen.

Diese Regelung soll weitergeführt werden. Der „Geszentwurf zur Befugnisenerweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege“ beinhaltet eine Verlängerung der Anspruchstage bis zum 31. Dezember 2026.

Ursprünglich wurde das Pflegekompetenzgesetz am 18. Dezember 2024 im Kabinett verabschiedet. Eine Befassung im Bundestag erfolgte durch den Bruch der damaligen Koalition nicht. Mit dem vorliegenden Entwurf wird das Gesetz in aktualisierter Form erneut auf den Weg gebracht.

Mit einer Verabschiedung des Gesetzes ist frühestens Ende Dezember 2025 zu rechnen.

Unbedenklichkeitsbescheinigung



- › Erweiterung im eUB-Verfahren um weitere Ablehnungsgründe
- › **aber:** bestehende Verpflichtung zur elektronischen Anforderung seit 1. Januar 2024 kollidiert mit „optionaler Umsetzung“ für Abrechnungsprogramme

eUB - elektronische Anforderung für einfache oder qualifizierte Bescheinigung

Lohnprogramm? ansonsten SV-Meldeportal

Ablehnungsgründe:

- 1 = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand)
- 2 = kein laufendes Arbeitgeberkonto
- 3 = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt
- 4 = fehlende Vollmacht

Audi BKK

Unbedenklichkeitsbescheinigung

Arbeitgeber, insbesondere Nachunternehmer oder die beauftragten Verleiher nach § 28e Abs. 3f Satz 1 SGB IV, haben seit dem Jahr 2024 die Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch bei den Einzugsstellen mit einem einheitlichen Datensatz aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe zu beantragen. Die Einzugsstellen melden daraufhin die Bescheinigungen unverzüglich elektronisch im PDF-Format zurück (§ 108b Satz 1 und 2 SGB IV).

Mit dieser Unbedenklichkeitsbescheinigung der Einzugsstelle erbringt der Arbeitgeber den Nachweis seiner Zuverlässigkeit und Leistungsfähigkeit hinsichtlich der ihm obliegenden Beitragszahlungspflichten.

Soweit die Theorie.

Leider wurde die Umsetzung des Verfahrens für die Entgeltabrechnungsprogramme als optional definiert, sodass dieses Verfahren über ein Zusatzmodul von den Softwareherstellern angeboten werden kann – aber eben nicht muss.

Dies führt bis heute dazu, dass selbst namhafte Anbieter von Entgeltabrechnungsprogrammen ein solches Zusatzmodul nicht anbieten, obwohl gemäß § 108b SGB IV eine Anforderung bei den Einzugsstellen ausschließlich elektronisch zu erfolgen hat.

Betroffenen Unternehmen bleibt in diesem Fall nur die Möglichkeit das kostenpflichtige SV-Meldeportal zur Anforderung zu nutzen, oder Angebote einzelner Krankenkassen über deren Homepage. Beides stellt jedoch nur eine Lösung außerhalb des eigentlichen Lohnprogrammes dar.

Zum 1. Juli 2026 werden nun zwei weitere Ablehnungsgründe im Verfahren integriert, damit die Einzugsstellen noch gezielter eine Rückmeldung abgeben können.

Abgeltung Arbeitszeitguthaben



> Klarstellung in § 23d SGB IV zur zeitlichen Zuordnung



Audi BKK

Abgeltung Arbeitszeitguthaben

Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen, die nicht durch Freistellung von der Arbeitsleistung ausgeglichen, sondern kumuliert in Arbeitsentgelt abgegolten werden, stellen grundsätzlich weiterhin laufendes Arbeitsentgelt dar.

Um diesem bei der Verbeitragung gerecht zu werden, sind solche Abgeltungen seit dem Jahr 2023 nach § 23d SGB IV abzurechnen.

Hierbei findet § 23a SGB IV mit der Maßgabe Anwendung, dass nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlte Entgeltguthaben auch dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen sind, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.

Im Ergebnis wird die Abgeltung wie laufendes Arbeitsentgelt verbeitragt, sodass auch Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) zu zahlen sind.

Aus der Praxis ergab sich weiterer Konkretisierungsbedarf für solche Fälle, in denen der Beendigung einer Beschäftigung eine längerfristige Unterbrechung aufgrund

einer Entgeltersatzleistung (z. B. Bezug von Krankengeld) vorausging.

Mit Ende des Krankengeldbezugs aufgrund einer Aussteuerung oder der Zubilligung einer Erwerbsminderungsrente erfolgt anschließend direkt eine Abrechnung. Wegen der vorangegangenen Beitragsfreiheit und dem fehlenden laufenden Arbeitsentgelt würde dann die anteilige Beitragsbemessungsgrenze (BBG) im Kalenderjahr 0 Euro betragen.

Erfolgt zeitversetzt später eine Abgeltung vorhandener Entgeltguthaben und die Zuordnung in diesen letzten Abrechnungsmonat, wäre die Abgeltung beitragsfrei und die Neuregelung läuft ins Leere.

Um hier der beitragsrechtlichen Behandlung gerecht zu werden, hat zukünftig die Zuordnung in den letzten Abrechnungszeitraum mit laufendem Arbeitsentgelt zu erfolgen, sodass Beitragsfreiheit lediglich dann eintreten kann, wenn die jeweilige anteilige BBG bereits überschritten wurde.

Durch den Verweis auf § 23a SGB IV (einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) gilt das Zuflussprinzip bei Abgeltung des Guthabens, sodass keine Verjährung eintreten kann.

Abgeltung Arbeitszeitguthaben



> Beispiel - versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis:

Entgeltfortzahlung bis	30.11.2023
-> Krankengeldbezug bis	15.10.2024
-> Arbeitslosengeldbezug ab	<u>16.10.2024</u>
-> somit Ende der Beschäftigung (Grund 30)	15.10.2024

zeitversetzte Abgeltung eines Arbeitszeitguthabens

April 2026

Zuordnung zum letzten Abrechnungszeitraum	Oktober 2024
-> anteilige BBG in 2024 beträgt 0 Euro	beitragsfrei

neue Zuordnung ab 2026:

zum letzten Zeitraum mit laufendem Arbeitsentgelt	November 2023
-> anteilige BBG in 2023 mit vorhandener SV-Luft	beitragspflichtig

Audi BKK

Abgeltung Arbeitszeitguthaben

Im oben skizzierten Beispiel wird deutlich, dass die bisherige Regelung im § 23d SGB IV nicht in allen Fällen zur Verbeitragung von abgolonem laufenden Arbeitsentgelt führt.

Im dargestellten Sachverhalt besteht die Arbeitsunfähigkeit über das Ende des Krankengeldbezugs fort. In solchen Fällen meldet sich der Arbeitnehmer arbeitslos und dokumentiert damit, dass er das Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht mehr anerkennt. Es kommt dann zur Zahlung von Arbeitslosengeld für die verbleibende Zeit der Arbeitsunfähigkeit (§ 145 Abs. 1 SGB III).

Der Fortbestand des entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV ist beim Bezug von Arbeitslosengeld ausgeschlossen, sodass eine Abmeldung wegen Ende einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zum Ende des Krankengeldbezugs zu erfolgen hat. Somit ergeben sich auch keine SV-Tage zum Ende der Beschäftigung, wie sie sich z. B. bei Anwendung des § 7 Abs. 3 SGB IV bei Zubilligung einer Erwerbsminderungsrente ergeben würden.

Die anschließend später zeitversetzte Abgeltung eines vorhandenen Arbeitszeitguthabens, z. B. weil inzwischen das Beschäftigungsverhältnis auch arbeitsrechtlich beendet wurde, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen, auch wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.

In diesem Fall wäre dies der Monat Oktober 2024. Die Abgeltung unterläge somit nicht der Beitragspflicht, da aufgrund der Beitragsfreiheit durch den Krankengeldbezug im Kalenderjahr der Zuordnung (2024), keine SV-Tage vorhanden sind und damit die anteilige Beitragsbemessungsgrenze mit 0 EUR anzu-setzen wäre.

Durch die Neuregelung ist zukünftig auf den letzten Monat mit laufendem Arbeitsentgelt abzustellen. Dies wäre hier der Monat der Entgeltfortzahlung, November 2023.

Dadurch unterliegt die Abgeltung des Arbeitszeitguthabens der Beitragspflicht, sofern die anteilige BBG nicht bereits überschritten wird.

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz



- Erweiterung des Sozialpartnermodells
- Bezug einer Betriebsrente bei Teilrente
- Förderung der betrieblichen Altersversorgung



- Förderbetrag im Kalenderjahr 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags – höchstens 360 Euro
- Mindestbetrag 240 Euro
- laufendes Arbeitsentgelt nicht höher als 3 % der BBG RV
- steuerfrei bis 1.200 Euro pro Kalenderjahr

➔ Inkrafttreten voraussichtlich **1. Januar 2027**

Audi BKK

2. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Gesetzgebungsverfahren konnte in der letzten Legislaturperiode nicht mehr abgeschlossen werden, jetzt wurde das Vorhaben erneut eingebracht.

Ziel dieses Gesetzes ist der weitere Ausbau der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung (BAV) – insbesondere für Geringverdiener und Beschäftigte kleiner Unternehmen.

Das seit 2018 auf Tarifverträgen basierte Sozialpartnermodell ist eine weitere Möglichkeit zur Organisation von Betriebsrenten. Dieses Modell wird weiterentwickelt, indem auch nichttarifgebundene Unternehmen, die in den Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaften fallen, teilnehmen können.

Arbeitnehmer sollen vorzeitig Betriebsrenten ggf. mit entsprechenden Abschlägen beziehen können, wenn sie bereits eine Teilrente der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

Außerdem wird klargestellt, dass Sonderzahlungen an Pensionskassen zur Vermeidung von Betriebsrentenkürzungen nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind.

Als Anreiz für den Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten BAV können Betriebe einen Förderbetrag von 30 Prozent in Anspruch nehmen, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Beträge in Höhe von mindestens 240 Euro im Kalenderjahr zahlen.

Weitere Voraussetzung ist, dass der monatliche Arbeitslohn anstelle einer festen Grenze künftig nicht mehr als 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt. Bis einschließlich 2026 gelten 2.575 Euro.

Die maximale Summe der Arbeitgeber für die Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags soll von 960 Euro auf 1.200 Euro jährlich steigen. Zahlungen bis zu diesem Betrag sind steuer- und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Die höchstmögliche Förderung würde sich somit von 288 Euro auf 360 Euro jährlich erhöhen.

Das Inkrafttreten dieser Änderungen ist ab dem **1. Januar 2027** geplant.

Wertguthaben – Übergang Rente

> zeitlicher Anwendungsbereich in § 7c SGB IV ungenau

- > Unklarheiten in der Praxis bei Rentenbezug während laufender Freistellung
- > Auslöser war Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen

➔ nur bis Beginn einer vorgezogenen Voll- oder Teilrente, ansonsten



Konsequenz Sozialversicherung
Störfall, beitragsrechtliche
Abwicklung des Wertguthabens

Konsequenz Arbeitsrecht
Ende der Freistellung und
Weiterbeschäftigung?

> Änderung § 7c und § 23b SGB IV

- > Inanspruchnahme Wertguthaben „längstens“ bis zum Erreichen der RAG
- > somit parallele Einkünfte möglich

Audi BKK

Wertguthaben - Übergang Rente

Seit der Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei beschäftigten Rentnern vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze ab 1. Januar 2023, war es in der Praxis fraglich, ob auch Freistellungen aufgrund vorhandener Wertguthabenvereinbarungen während eines Rentenbezuges oder sogar nach Erreichen der Regelaltersgrenze (RAG) zulässig sind.

§ 7c SGB IV (a. F.) regelt die Verwendung von Wertguthaben für Freistellungszwecke, enthält jedoch im zeitlichen Anwendungsbereich keine eindeutige gesetzliche Aussage.

Folglich ergaben sich in der Praxis Fragen, ob der vorzeitige Bezug einer Altersrente einen Störfall nach § 23b SGB IV auslöst und zum sozialversicherungsrechtlichen Ende des Beschäftigungsverhältnisses führt, bzw. welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sich aus der vorzeitig beendeten Freistellung ergeben.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung sowie das BMAS vertraten bislang weiterhin die Auffassung, wonach Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum

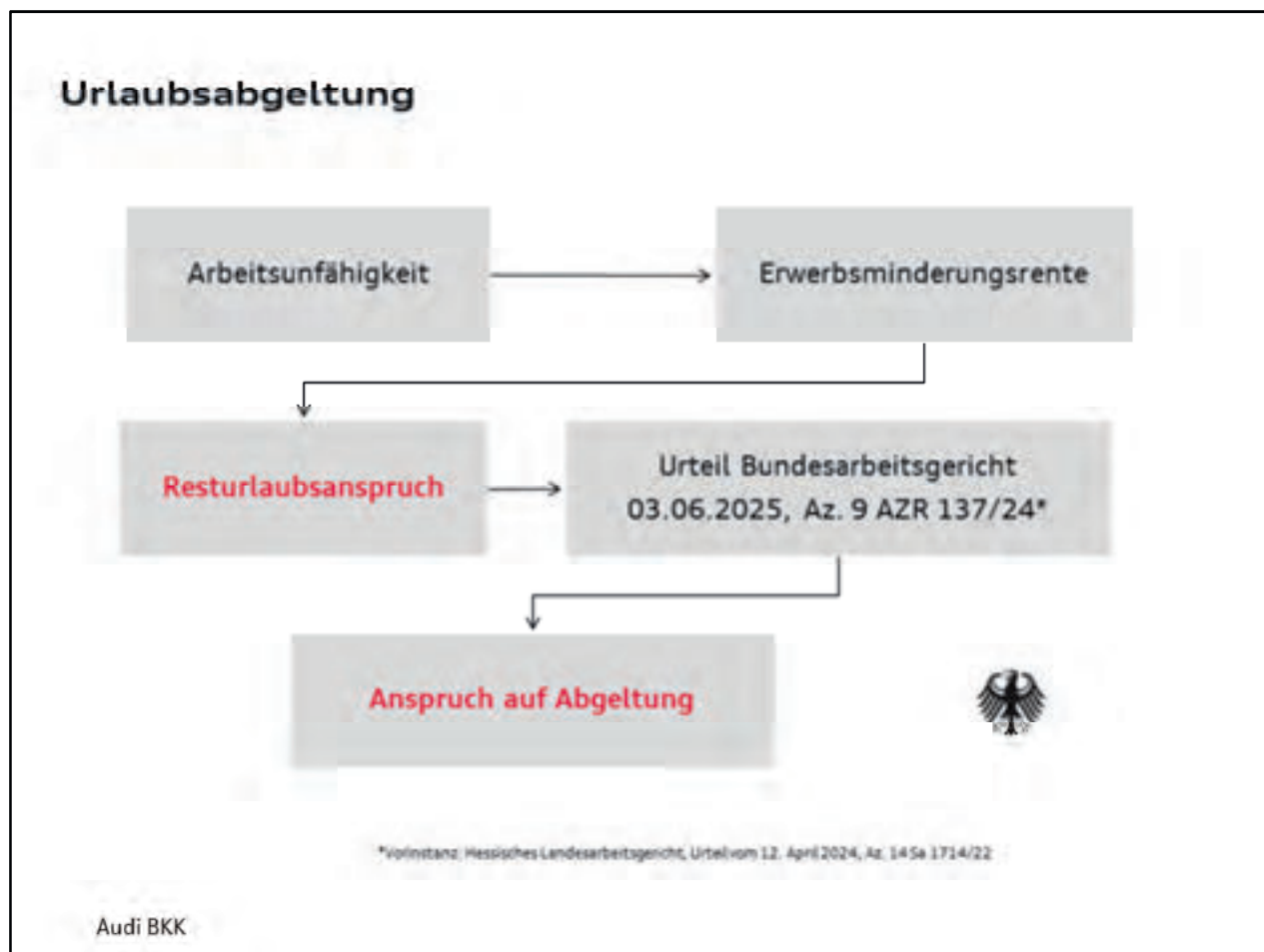
Beginn einer Altersrente (sowohl Voll- als auch Teilrente), längstens bis zum Erreichen der RAG verwendet werden können.

Durch das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz und Änderungen in § 7c und § 23b SGB IV wird nun geregelt, dass Wertguthaben „längstens“ bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der RAG in Anspruch genommen werden können.

Somit besteht erstmals die Möglichkeit, ein Wertguthaben durch eine bezahlte Freistellung auch über die Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters (Voll- oder Teilrente) bis zum Erreichen der RAG zu entsparen und somit parallele Einkünfte zu erzielen.

Ein Anspruch auf das Entsparen über diesen Zeitpunkt (RAG) hinaus besteht jedoch nicht.

Die Neuregelung gilt nicht für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung, da der mit dem Rentenbezug erfolgte Eintritt in den Ruhestand nicht dem Sinn und Zweck einer Altersteilzeit entspricht (steuerfreie Aufstockung, zusätzliche RV-Beiträge usw.).



Urlaubsabgeltung

Die korrekte Berechnung von Urlaubsabgeltungen ist nicht immer einfach. Hierfür gelten dieselben Regeln wie für die Berechnung des Urlaubsentgelts nach § 11 Abs. 1 BurlG (Bundesurlaubsgesetz).

In diesem Fall war die Arbeitnehmerin von Dezember 2012 bis Ende Mai 2022 mit einer Arbeitszeit von sechs Stunden an fünf Tagen pro Woche beschäftigt. Ihr jährlicher Urlaubsanspruch betrug 26 Tage.

In der Zeit vom 8. Dezember 2018 bis zum 30. September 2019 war sie arbeitsunfähig krank. Für das Jahr 2018 wies der Arbeitgeber ihr einen Resturlaubsanspruch von 16 Tagen aus. Seit Oktober 2019 bezieht sie eine volle Erwerbsminderungsrente.

Zum Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte die Arbeitnehmerin die Abgeltung der restlichen Urlaubstage aus dem Jahr 2018 in Höhe von rund 943 Euro. Sie war der Ansicht, dass der Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses 2022 noch bestanden habe. Für die Berechnung der Urlaubsabgeltung müsse der Arbeitgeber den damals geltenden Mindestlohn heranziehen.

Der Arbeitgeber war dagegen der Ansicht, dass der Urlaubsanspruch 2022 bereits verfallen war. Falls Urlaub abzugelten sei, ist nicht der damalige Mindestlohn entscheidend, sondern der durchschnittliche Verdienst in den 13 Wochen, in denen die Arbeitnehmerin zuletzt eine Arbeitsvergütung erzielte.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen sprach der Arbeitnehmerin einen Anspruch auf Abgeltung in Höhe von 942,72 Euro zu. Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Die Richter bestätigten die Berechnung des LAG.

Zutreffend wurde bei der Ermittlung des Geldfaktors auf die gewöhnliche – im Fall der Arbeitnehmerin hypothetische – Vergütung in den 13 Wochen vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unter Berücksichtigung des zu diesem Zeitpunkt geltenden Mindestlohns, abgestellt.

Auch war der Anspruch nicht zu kürzen, denn die Arbeitnehmerin habe ihre Arbeit durch den Bezug der vollen Erwerbsminderungsrente unverschuldet versäumt. Daher müsse für die Berechnung der gewöhnliche Lohn für die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete regelmäßige Arbeitszeit zugrunde gelegt werden.

Solidaritätszuschlag

- › Berechnungsgrundlage = Einkommensteuer



Freigrenze	2024	2025	2026
Single	18.130 €	19.950 €	20.350 €
Paare	36.260 €	39.900 €	40.700 €

- › Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 26. März 2025 - 2 BvR 1505/20

➔ auch ab dem Jahr 2020 verfassungsgemäß

Audi BKK

Solidaritätszuschlag

Der Solidaritätszuschlag ist eine Ergänzungsabgabe zur Einkommensteuer von Arbeitnehmern bzw. zur Körperschaftsteuer von Unternehmen. Die Einnahmen stehen allein dem Bund zu. Der Zuschlagssatz beträgt 5,5 Prozent seit 1998.

Mit dem Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags wurde für das Jahr 2020 der Zuschlag unverändert weitererhoben sowie ab dem Jahr 2021 die Freigrenzen deutlich erhöht. Dadurch sind rund 90 Prozent der bisherigen Zahlerinnen und Zahler nicht mehr mit dem Solidaritätszuschlag belastet.

Die Freigrenze wird regelmäßig angepasst und zuletzt im Steuerfortentwicklungsgesetz vom 30. Dezember 2024 für die Jahre 2025 und 2026 festgelegt.

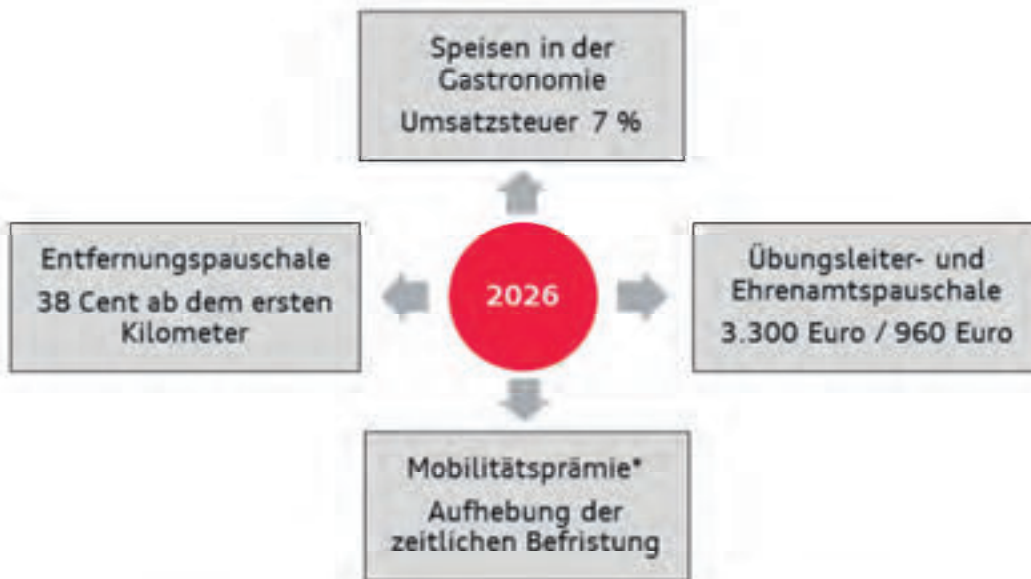
Die Rechtmäßigkeit der Erhebung war schon in den letzten Jahren Gegenstand zahlreicher Klagen. Der Bundesfinanzhof entschied bereits, dass der Solidaritätszuschlag für die Jahre 1999 bis 2002 verfassungsgemäß war (Urteil vom 20. Februar 2024, Az. IX R 27/23).

Mit Urteil vom 26. März 2025 wies das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde einiger Abgeordneter des Deutschen Bundestags aus dem Jahr 2020 gegen das Solidaritätszuschlaggesetz zurück (Az. 2 BvR 1505/20). Die Erhebung des Solidaritätszuschlags ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Die Position der Bundesregierung wurde bestätigt.

Inhaltlich ging es vor allem um die Frage, ob mit Auslaufen des Solidarpakts II und der Neuordnung des bundesstaatlichen Finanzausgleichs zum 1. Januar 2020 die Grundlage für die Erhebung entfallen war bzw. ob es sich um eine nach wie vor zulässige „Ergänzungsabgabe“ im Sinne von Art. 106 Abs. 1 Nr. 6 Grundgesetz handelt.

In der Sache wurde darüber gestritten, ob es 35 Jahre nach der Deutschen Einheit tatsächlich noch einen wiedervereinigungsbedingten Mehrbedarf gibt. Außerdem sahen die Beschwerdeführer eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung, weil seit dem Jahr 2021 nur noch Steuerzahler mit höheren Einkommen den Solidaritätszuschlag zahlen.

Steueränderungsgesetz 2025



* Die Mobilitätsprämie ist eine zusätzliche steuerliche Förderung zur Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer für Geringverdiener.

Audi BKK

Steueränderungsgesetz 2025

Im September hat die Bundesregierung das Gesetz beschlossen – die Abstimmung von Bundestag und Bundesrat steht noch aus. Vermutlich wird es erst im Dezember 2025 verabschiedet.

Das Gesetzespaket umfasst zahlreiche Einzelmaßnahmen mit denen die Bundesregierung die Bürgerinnen und Bürger steuerlich entlasten möchte.

Der Umsatzsteuersatz für Restaurant- und Verpflegungsdienstleistungen, mit Ausnahme der Abgabe von Getränken, soll dauerhaft ab dem 1. Januar 2026 von 19 auf 7 Prozent gesenkt werden.

Damit will man die Gastronomiebranche stärken, zudem soll sich die Steuersenkung auch auf niedrigere Preise auswirken.

Die Entfernungspauschale soll zum 1. Januar 2026 einheitlich auf 38 Cent ab dem ersten gefahrenen Kilometer erhöht werden. Bisher gilt dieser Satz erst ab dem 21. Kilometer.

Mit der Aufhebung der zeitlichen Befristung der Mobilitätsprämie sollen Steuerpflichtige mit geringeren Einkünften auch nach 2026 weiterhin die Prämie erhalten.

Der Gesetzentwurf sieht außerdem vor, die Haftungsprivilegien im Vereinsrecht für ehrenamtlich Tätige zu erweitern. Ziel ist es, das Ehrenamt rechtlich abzusichern, die gesellschaftliche Anerkennung zu stärken und mehr Menschen für ein Engagement in Vereinen zu gewinnen.

Hierzu soll auch der Übungsleiterfreibetrag von 3.000 auf 3.300 Euro und die Ehrenamtspauschale von 840 auf 960 Euro angehoben werden.

Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm



Audi BKK

Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm

Aus lohnsteuerlicher Sicht erfolgt mit diesem Gesetz vor allem eine Änderung bei Elektro-Dienstwagen.

Im Rahmen der sogenannten 1-Prozent-Regelung ist bei der privaten Nutzung reiner Elektrofahrzeuge ein Viertel der Bemessungsgrundlage anzusetzen. Dies galt jedoch nur bis zu einem Bruttolistenpreis von 70.000 Euro. Mit Inkrafttreten des Gesetzes liegt der Höchstbetrag nun bei 100.000 Euro.

Die Neuregelung ist für Kraftfahrzeuge anzuwenden, die seit dem 1. Juli 2025 angeschafft werden.

Bei Elektrofahrzeugen, die vom 1. Juli 2025 bis 31. Dezember 2027 erworben werden, können als Absetzung für Abnutzung die folgenden Beträge abgezogen werden: im Jahr der Anschaffung 75 Prozent, im ersten darauf folgenden Jahr zehn Prozent, im zweiten und dritten Jahr jeweils fünf Prozent, im vierten Jahr drei Prozent und im fünften Jahr zwei Prozent.

Im Koalitionsvertrag ist unter anderem vereinbart, die Elektromobilität im Verkehr zu stärken. Dies wird durch eine Verlängerung der zehnjährigen Steuerbefreiung umgesetzt. Die Regelung gilt für reine Elektrofahrzeuge, die bis zum 31. Dezember 2030 erstmalig zugelassen werden (bisher 31. Dezember 2025) und endet mit Ablauf des Jahres 2035 anstatt 2030.

Rechengrößen 2026

Beitragsbemessungsgrenzen	monatlich	jährlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.450 €	101.400 €
Kranken- und Pflegeversicherung	5.812,50 €	69.750 €
Versicherungspflichtgrenzen in der GKV		
allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	6.450 €	77.400 €
besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	5.812,50 €	69.750 €
sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)		4.056 €
steuerfreie Entgeltumwandlung zur bAV		8.112 €

Audi BKK

Rechengrößen 2026

Für die Fortschreibung der Rechengrößen der Sozialversicherung wird zum Zeitpunkt der Festlegung auf die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer des Vorjahres (2024) zurückgegriffen.

Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr (Lohnzuwachsrate) betrug 2024 bundesweit einheitlich aufgrund anhaltender Inflation 5,16 Prozent und führt so zu einem deutlichen Anstieg der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG).

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung erhöht sich die BBG auf monatlich 8.450 Euro – ein satter Anstieg von 400 Euro gegenüber dem bisherigen Wert.

Die BBG in der GKV steigt zudem um 300 Euro auf 5.812,50 Euro, sowie ebenfalls die Versicherungspflichtgrenze auf 6.450 Euro.

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren, gilt nach wie vor die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze in Höhe der bundesweit einheitlichen BBG.

Zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind Beiträge unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei. Soweit die Beträge im Kalenderjahr 4 Prozent der jährlichen BBG der Rentenversicherung West (101.400 Euro) nicht übersteigen besteht SV-Freiheit. Der steuerfreie Betrag liegt bei 8 Prozent der jährlichen BBG der Rentenversicherung.

Bemerkenswert: Die Beitragsbemessungsgrenze der GKV ist im Zeitraum 2014 bis 2025 um ca. 33,5 Prozent angestiegen. Aufgrund der zusätzlich stark gestiegenen durchschnittlichen Zusatzbeiträge im Bereich der Krankenversicherung, entspricht dies einer Beitragssteigerung beim Höchstbeitrag von satten 47,5 Prozent!

Rechengrößen 2026

Höchstbeiträge in der GKV	monatlich
Krankenversicherung <u>inklusive</u> Zusatzbeitrag*	1.017,19 €
Pflegeversicherung ohne Abschlag **	209,25 €
Pflegeversicherung mit Zuschlag für Kinderlose	244,13 €
Höchstzuschuss Krankenversicherung des Arbeitgebers *	
freiwillig gesetzlich Versicherte + PKV-Versicherte	508,59 €
<i>BBG 5.812,50 € x (7,3 % allg. Beitragssatz + 1,45 % Zusatzbeitrag)</i>	424,31 + 84,28 €

* unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes der GKV von 2,9 %

** Beitragssatz von 3,6 % mindert sich ab dem 2. bis zum 5. Kind um jeweils 0,25 % pro Kind

Audi BKK

Rechengrößen 2026

Für zuschussberechtigte freiwillig gesetzlich bzw. privat krankenversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Betrages zu zahlen, der sich aus dem allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung errechnet (14,6 Prozent).

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers schließt den halben kassenindividuellen Zusatzbeitrag der jeweiligen gesetzlichen Krankenkasse mit ein. Bei privat versicherten Arbeitnehmern wird der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag (2026 = 1,45 Prozent) bei der Berechnung berücksichtigt.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten jedoch als Beitragszuschuss höchstens die Hälfte des Betrags, den sie für ihre private Krankenversicherung aufwenden. Mit Urteil vom 20. März 2013 entschied das BSG, dass privat krankenversicherte Arbeitnehmer für ihre gesetzlich versicherten Angehörigen keinen Beitragszuschuss verlangen können. Dieser erstreckt sich ausschließlich auf private Versicherungsverträge.

Als Bemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss ist das Arbeitsentgelt bis zur BBG zu berücksichtigen. Sofern das Arbeitsentgelt die BBG nicht erreicht, fällt der Höchstzuschuss geringer aus (z. B. bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern während einer Altersteilzeit).

In Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (z. B. unbezahlter Urlaub), besteht kein Anspruch auf Beitragszuschuss. Es kann jedoch für längstens einen Monat das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 3 SGB IV fortbestehen und weiterhin der Höchstbeitrag anfallen. Dieser ist dann vom Arbeitnehmer allein zu tragen.

Hinweis:

Besteht kein Anspruch auf Krankengeld, ist der ermäßigte Beitragssatz anzuwenden.

Der Höchstbeitrag zur Pflegeversicherung berechnet sich bei Eltern in Abhängigkeit der Kinderanzahl. Der Beitragssatz reduziert sich ab dem zweiten bis zum fünften Kind bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres um einen Abschlag von 0,25 Prozent pro Kind.

Rechengrößen 2026

Höchstzuschuss Pflegeversicherung des Arbeitgebers	
Pflegeversicherung <i>(BBG x 1,8 % halber PV-Beitragsatz)</i>	104,63 €
Pflegeversicherung Sachsen <i>(BBG x 1,3 % des PV-Beitragsatz)</i>	75,56 €
sonstige Werte der Sozialversicherung	
Bezugsgröße bundeseinheitlich	3.955 €
Einkommengrenze Familienversicherung	565 €
Geringfügigkeitsgrenze	603 €
gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2026	13,90 €

Audi BKK

Rechengrößen 2026

Als Beitragszuschuss ist auch in der sozialen Pflegeversicherung die Hälfte des Beitrags zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht als Beitragsanteil zu zahlen hat. Die Höhe des Beitragszuschusses richtet sich nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Beitragsatz.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten als Beitragszuschuss jedoch höchstens die Hälfte des Betrags, den sie für ihre private Pflegeversicherung aufwenden.

Arbeitnehmer, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben und bei einem privaten Versicherungsunternehmen pflegeversichert sind, erhalten keinen Beitragszuschuss.

Ausnahme Bundesland Sachsen:

In Sachsen wurde 1995 der Feiertag Buß- und Betttag nicht gestrichen. Dafür trägt jedoch der Arbeitnehmer immer 1 Prozent des Beitragsatzes allein. Der Teil des Beitragsatzes, der über einem Prozentpunkt liegt, wird paritätisch je zur Hälfte aufgeteilt.

Die Bezugsgröße stellt die Basis für viele Grenzwerte in der Sozialversicherung dar. In der Krankenversicherung sind dies zum Beispiel die Einkommengrenze für die Familienversicherung oder die Bemessungsgrundlage für den Mindestbeitrag freiwillig Versicherter.

Eine kostenfreie Familienversicherung ist grundsätzlich möglich, sofern das regelmäßige monatliche Gesamteinkommen nicht die Einkommengrenze von 565 Euro überschreitet.

Bei Ausübung eines Minijobs gilt weiterhin die höhere dynamische Geringfügigkeitsgrenze. Diese steigt zum 1. Januar 2026 aufgrund der Mindestlohnerhöhung auf nun 603 Euro an.

Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	kalendertäglich	monatlich
Verpflegung	11,50 €	345,00 €
Frühstück	2,37 €	71,00 €
Mittagessen	4,57 €	137,00 €
Abendessen	4,57 €	137,00 €
Unterkunft / Miete	9,50 €	285,00 €
gemieteter Wohnraum pro qm		5,01 €
gemieteter einfacher Wohnraum pro qm		4,10 €

Audi BKK

Sachbezugswerte 2026

Durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) werden die Sachbezugswerte geringfügig angehoben.

Der Verbraucherpreisindex für Verpflegung im maßgeblichen Zeitraum von Juni 2024 bis Juni 2025 stieg um 3,5 Prozent an, so dass die Sachbezugswerte für Verpflegung ab dem 1. Januar 2026 von 333 Euro auf 345 Euro angehoben werden.

Für Unterkunft oder Mieten hat sich der Verbraucherpreisindex um 1,2 Prozent erhöht, die entsprechenden Sachbezugswerte werden somit von 282 Euro auf 285 Euro angepasst.

Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis angesetzt werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 der SvEV).

Der Gesamtsachbezugswert 2026 aus Verpflegung / Unterkunft / Miete beträgt 630 Euro.

Fälligkeit der Beiträge 2026

2026	Abgabe Beitragsnachweis		Fälligkeit der Beiträge	
Januar	26.01.	Montag	28.01.	Mittwoch
Februar	23.02.	Montag	25.02.	Mittwoch
März	25.03.	Mittwoch	27.03.	Freitag
April	24.04.	Freitag	28.04.	Dienstag
Mai	22.05.	Freitag	27.05.	Mittwoch
Juni	24.06.	Mittwoch	26.06.	Freitag
Juli	27.07.	Montag	29.07.	Mittwoch
August	25.08.	Dienstag	27.08.	Donnerstag
September	24.09.	Donnerstag	28.09.	Montag
Oktober	26.10.	Montag	28.10.	Mittwoch
November	24.11.	Dienstag	26.11.	Donnerstag
Dezember	22.12.	Dienstag	28.12.	Montag

Audi BKK

Abgabetermin und Fälligkeit

Der Beitragsnachweis ist rechtzeitig zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages einzureichen und hat somit um 00:00 Uhr vorzuliegen, damit die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt.

Sofern das Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Beitragsübermittlung am fünftletzten Bankarbeitstag bereits abgerechnet ist, bemessen sich die Beiträge aus den tatsächlichen Entgelten. Bei Erstellung der Entgeltabrechnung nach diesem Stichtag sind bei Anwendung der seit 1. Januar 2017 möglichen Vereinfachungsregelung als voraussichtliche Beitragsschuld die tatsächlichen Beiträge des Vormonats abzuführen.

Die Differenz gegenüber der späteren Entgeltabrechnung ist mit der nächsten Beitragsfälligkeit im Folgemonat auszugleichen. Die bisherige Schätzung der Werte entfällt in diesem Fall.

Bei der Berechnung der Fälligkeitstermine ist die Feiertagsregelung des Bundeslandes zu beachten, in welchem die Krankenkasse ihren Sitz hat. Die Audi BKK hat ihren Kassensitz in Bayern.

Für Sie da:

Martina Grallert

Audi BKK
Ferdinand-Braun-Straße 6
85053 Ingolstadt
Tel. 0841 887-187
martina.grallert@audibkk.de

Danny Wolff

Audi BKK
Porschestr. 1
38440 Wolfsburg
Tel. 05361 8482-313
danny.wolff@audibkk.de

Dennis Dreger

Audi BKK
Karlsfelder Str. 209 e-f
80995 München
Tel. 089 15880-203
dennis.dreger@audibkk.de

Stand: 01.11.2025



Druckprodukt mit finanziellem

Klimabeitrag

ClimatePartner.com/53093-2510-1007