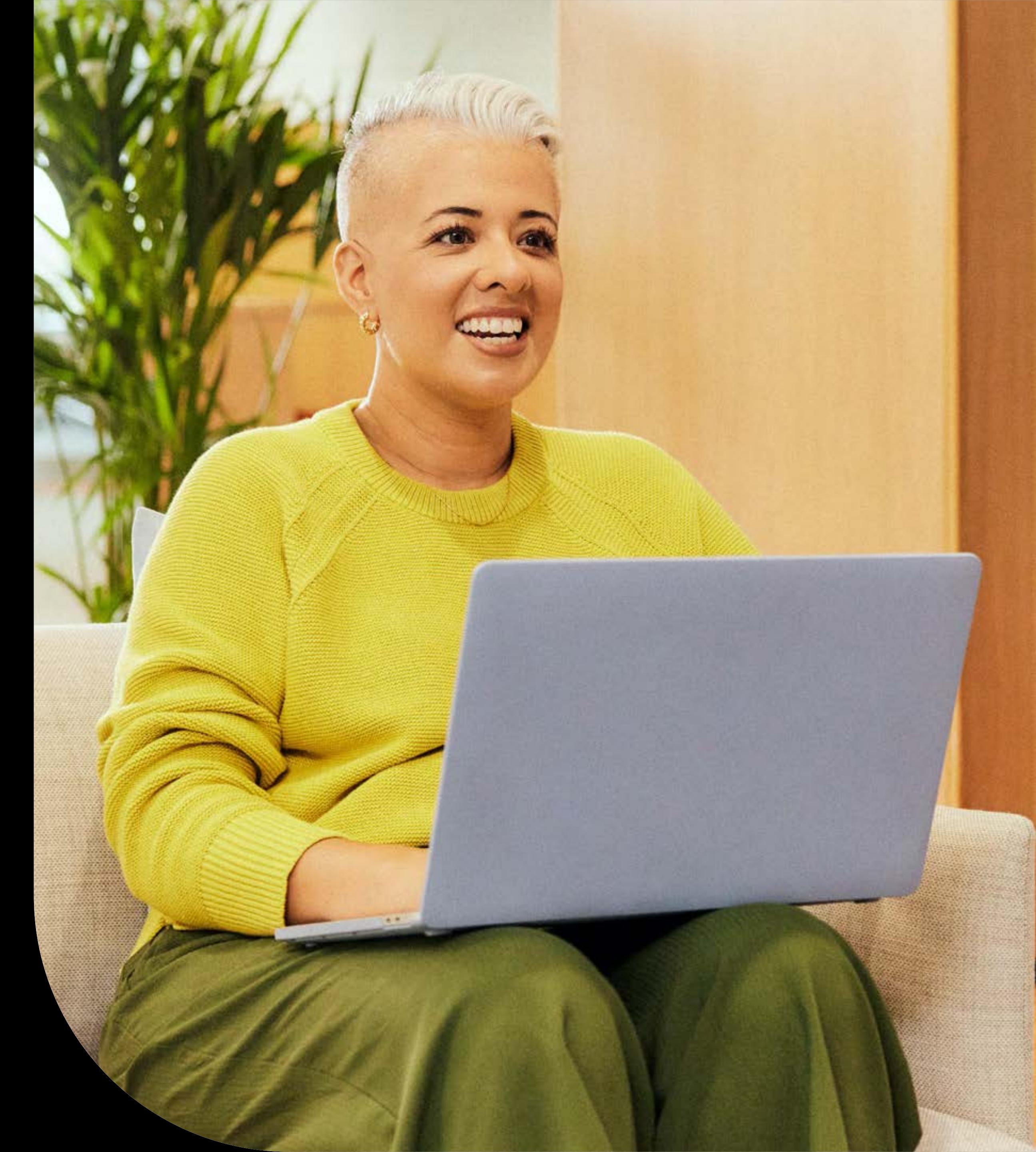


E-Book

Lohn- und Gehaltsabrechnung 2026

Änderungen, Fristen und Checklisten
für Arbeitgeber

Sage



Inhalt

Kapitel 1

Gesetzliche Änderungen 2026

Kapitel 2

Das Bürokratieentlastungsgesetz IV (2025) im Fokus

Kapitel 3

Neue Sachbezugswerte 2026 in der Lohnabrechnung

Kapitel 4

Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen 2026

Kapitel 5

Checklisten und Zahlungstermine 2026

Kapitel 6

Mindestlohn, Mini- und Midijob 2026

Kapitel 7

Homeoffice und mobiles Arbeiten 2026

Kapitel 8

Inflationsausgleichsprämie

Kapitel 9

Entfernungspauschale 2026

Kapitel 10

Investitionssofortprogramm

Kapitel 11

Das Entgelttransparenzgesetz 2026

Kapitel 12

Digitale SV-Meldung

Kapitel 13

ELSTER 2026

Kapitel 14

Fazit

Kapitel 1

Gesetzliche Änderungen

2026

Das müssen Arbeitgeber jetzt wissen

Mit jedem Jahreswechsel kommt eine Vielzahl an gesetzlichen Änderungen und Pflichten, die Unternehmen jedes Jahr intensiv fordern. Insbesondere in der Lohn- und Gehaltsabrechnung, einem der komplexesten Bereiche im Unternehmen, ist auch 2026 wieder eine präzise Anpassung gefragt, um rechtliche Compliance sicherzustellen. Hier gilt es vornehmlich, ein umfassendes Verständnis für aktuelle Arbeitsgesetze, Sozialversicherungsvorgaben und Lohnsteuerregelungen zu besitzen, da diese sich stetig verändern. Die neuen Regelungen umfassen mehr als nur geänderte Sachbezugswerte oder angepasste Pauschbeträge. Wichtige Neuerungen wie das Bürokratieentlastungsgesetz IV, aktualisierte Minijob- und Mindestlohnbestimmungen sowie Änderungen durch das Wachstumschancengesetz erfordern höchste Sorgfalt bei der Umsetzung. Auf den folgenden Seiten erfahren Unternehmen mehr darüber, welche Kernaspekte der neuen Gesetzeslage 2026 zu berücksichtigen sind und wie diese Änderungen optimal in die Abrechnungspraxis integriert werden können. Der Fokus liegt vor allem auf diese rechtlichen Neuerungen:

1. Entlastung durch das Bürokratieentlastungsgesetz IV
2. Änderungen bei Minijob und Mindestlohn 2026
3. Homeoffice & mobiles Arbeiten
4. Neuerungen durch das Wachstumschancengesetz
5. Entgelttransparenzgesetz
6. Steueränderungsgesetz 2025

Kapitel 2

Das Bürokratieentlastungsgesetz IV (2025) im Fokus

Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung 2026

Sage



Am 26. September 2024 wurde das Bürokratieentlastungsgesetz IV im Bundestag verabschiedet. Der Bundesrat hat am 18. Oktober 2024 zugestimmt. Ein Teil der Regelungen trat bereits am Tag nach der Verkündung, weitere am 1. Januar 2025 in Kraft. Die noch verbleibenden Bestimmungen, insbesondere zu digitalen Nachweisen und Aufbewahrungsfristen, gelten ab dem 1. Januar 2026 verbindlich.

Alle Detailinformationen und amtlichen Gesetzestexte finden sich auf der Seite des [Bundesministeriums der Justiz](#). Wesentliche Änderungen im Bereich Lohn- und Gehalt ab 2026:

- **Verkürzte Aufbewahrungsfristen:** Die handels- und steuerrechtlichen Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege, Lohn- und Gehaltslisten, Abrechnungen und Kontoauszüge wurden von zehn auf acht Jahre reduziert. Unternehmen können dadurch Archiv- und Speicher Kosten senken. Die Änderung greift erstmals für Unterlagen, deren zehnjährige Frist im Jahr 2026 enden würde.
- **Nachweisgesetz – Textform statt Schriftform (§ 126b BGB):** Arbeitgeber dürfen ihren Mitarbeitern nun auch in Textform, also per E-Mail, Intranet oder HR-Portal, über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren. Das betrifft etwa Angaben zu Vergütung, Arbeitszeit, Urlaub oder Befristung. Ausnahme: Verlangen Arbeitnehmer ausdrücklich einen schriftlichen Nachweis, muss dieser weiterhin auf Papier erfolgen. Nicht anwendbar ist die Erleichterung in den Branchen des § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG).
- **Elektronische Arbeitszeugnisse (§ 126a BGB, § 109 GewO, § 630 BGB):** Mit Zustimmung des Arbeitnehmers dürfen Arbeitszeugnisse elektronisch übermittelt werden, z. B. mit qualifizierter elektronischer Signatur. Die Änderungen in § 109 Gewerbeordnung und § 630 BGB traten 2025 in Kraft, die praktische Anwendung in der Lohn- und Personalverwaltung erfolgt ab 2026.
- **Altersgrenzenvereinbarungen (§ 41 SGB VI Abs. 2 neu):** Auch Vereinbarungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze können in Textform abgeschlossen werden. Die Schriftform ist nicht mehr erforderlich.
- **Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetz:** Diese Gesetze müssen nicht mehr ausgehängt oder physisch ausgelegt werden. Es reicht aus, wenn sie digital über interne Kommunikationskanäle (z.B. dem Intranet, Mitarbeiterportalen, Cloud-Ordner) zugänglich sind.
- **Gewerbeanzeigen (§ 14 GewO neu):** Bei einer Betriebsverlegung genügt künftig eine einzige Anzeige bei der zuständigen Behörde am neuen Standort. Die doppelte Meldung, „Abmeldung“ am alten und „Anmeldung“ am neuen Ort, entfällt ab 2026 vollständig.



Kapitel 3

Neue Sachbezugs- werte 2026 in der Lohnabrechnung

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen
richtig anwenden



Alle Änderungen treten ab dem 1. Januar 2026 in Kraft. Damit nachträgliche Anpassungen in der Lohn- und Gehaltsabrechnung vermieden werden, sollten Arbeitgeber die nachfolgenden Werte rechtzeitig übernehmen. Diese Größen haben direkten Einfluss auf die Lohnnebenkosten, das Budget und bestehende Arbeitsverträge.

Die Anpassung der Sachbezugswerte erfolgt auf der Basis der Verbraucherpreisentwicklung im Zeitraum Juli 2024 bis Juni 2025. Gemäß der Ermächtigung in § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB IV wird diese Änderung durch eine Verordnung zur SvEV vorgenommen. So setzen sich die Sachbezugswerte ab 1. Januar 2026 voraussichtlich zusammen:

- **Sachbezugswert für Unterkünfte**

Freie Unterkunft:
monatlich 285 € (statt 282 € in 2025)
→ kalendertäglich ca. 9,50 €

Das SvEV regelt für Ausnahmefälle, dass die Unterkunft mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden darf, wenn der Sachbezugswert nicht als angemessen angesehen werden kann. (§ 2 Abs 3 Satz 3 SvEV)

- **Sachbezugswert für Verpflegung**

Freie oder verbilligte Mahlzeiten:
monatlich 345 € (statt 333 € in 2025)
→ beispielhaft Frühstück 2,37 €,
Mittag/Abendessen je 4,57 €,
gesamt ca. 11,50 € pro Kalendertag

Aus den neuen Sachbezugswerten für 2026 ergibt sich **der steuerlich begünstigte Höchstbetrag für Essenzuschüsse**. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten pro Arbeitstag einen Zuschuss von bis zu 7,67 Euro gewähren, wenn die Mahlzeit in Form eines Restaurantschecks, Kantinenessens oder digitalen Essenzuschusses erfolgt.

Der Betrag setzt sich zusammen aus dem amtlichen Sachbezugswert für ein Mittagessen (4,57 Euro) und einem steuerfreien Arbeitgeberzuschuss von 3,10 Euro.

Für maximal 15 Arbeitstage pro Monat ergibt sich somit ein steuerlich begünstigter Gesamtbetrag von 115,05 Euro pro Monat.

Wichtig

Der Essenzuschuss muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, um steuer- und sozialversicherungsfrei zu bleiben.

Sachbezugswerte 2026 für Unterkünfte

monatlich 285 €	Kalendertag 9,50 €
-----------------	--------------------

Sachbezugswerte 2026 für Verpflegung

monatlich 345 €	Kalendertag 11,50 €
-----------------	---------------------



Tipp

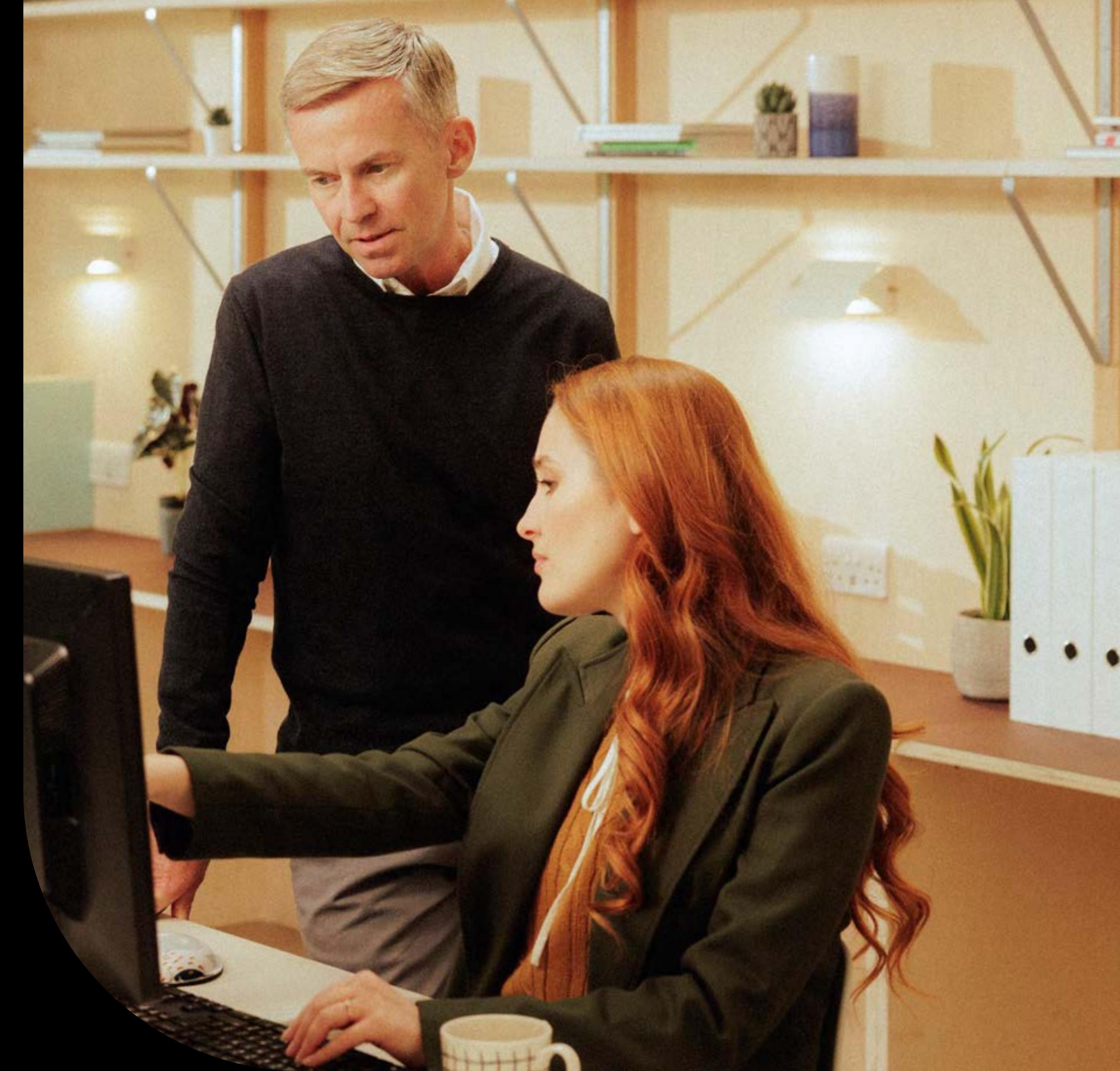
Sie wollen, dass bei der Lohnabrechnung 2026 alles wie am Schnürchen läuft?

Mit einer modernen Software erledigen Sie Ihre Lohnabrechnung künftig im Handumdrehen. Und können sich entspannt anderen wichtigen Aufgaben widmen.



[**Jetzt Webdemo vereinbaren**](#)

Sage



Kapitel 4

Beitragssätze und Beitragsbemessungs- grenzen 2026

Aktuelle Werte für die Lohn-
und Gehaltsabrechnung

Sage



Die Höhe des Lohnes oder Gehalts, bis zu dem die Beiträge berechnet werden, legt die Beitragsbemessungsgrenze fest. Wer mit seinem Gehalt darüber liegt, zahlt keine höheren Beiträge.

Seit dem Jahr 2025 gibt es für alle Sozialversicherungszweige **nur noch eine einheitliche Bemessungsgrundlage innerhalb Deutschlands**. Die Unterteilung in alte und neue Bundesländern ist damit auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherung entfallen.

Auch die Bezugsgröße wurde ab dem Jahr 2025 bundeseinheitlich geregelt. Sie wirkt sich auf die Belastungsgrenze und somit auf die Befreiung von der Zuzahlung zu Medikamenten aus.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze ist der Einkommensgrenzwert, ab dem der Arbeitnehmer zwischen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der privaten Krankenversicherung (PKV) wählen kann. Für 2026 beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze 77.400 Euro/Jahr.

	Monat	Jahr
Rentenversicherung	8.050 € (2025) 8.450 € (2026)	96.600 € (2025) 101.400 € (2026)
Arbeitslosenversicherung	8.050 € (2025) 8.450 € (2026)	96.600 € (2025) 101.400 € (2026)
Kranken- und Pflegeversicherung	5.512,50 € (2025) 5.812,50 € (2026)	66.150 € (2025) 69.750 € (2026)
Knappschaftliche RV	9.900 € (2025) 10.400 € (2026)	118.800 € (2025) 124.800 € (2026)
Bezugsgröße KV	3.745 € (2025) 3.955 € (2026)	44.940 € (2025) 47.460 € (2026)
Bezugsgröße RV	3.745 € (2025) 3.955 € (2026)	44.940 € (2025) 47.460 € (2026)
Jahresarbeitsentgeltgrenze	6.150 € (2025) 6.450 € (2026)	73.800 € (2025) 77.400 € (2026)



Beitragssätze der Sozialversicherung 2026

Aktuelle Werte für die Lohn- und Gehaltsabrechnung

Wie viel gesetzlich Krankenversicherte von ihrem Einkommen in die Sozialversicherung einzahlen, bestimmen die jeweils geltenden **Beitragssätze**. Wird die **Beitragsbemessungsgrenze** erreicht, steigen die Abgaben nicht weiter.

Der Beitragssatz zur **Krankenversicherung** bleibt bei 14,6 % des Bruttoeinkommens, wird aber durch einen voraussichtlich deutlich höheren Zusatzbeitrag ergänzt. Der genaue Zusatzbeitrag wird von jeder Krankenkasse individuell festgelegt und kann variieren. Beide Anteile werden je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

In der **Pflegeversicherung** liegt der Beitrag 2026 bei 3,6 %. Für kinderlose Beschäftigte über 23 Jahre gilt ein Zuschlag von 0,6 Prozentpunkten, sodass der Gesamtbeitrag 4,2 % beträgt.

Der Beitrag zur **Arbeitslosenversicherung** beträgt 2,6 %, jener zur Rentenversicherung unverändert 18,6 %.

Die Werte gelten ab dem 1. Januar 2026 und sind für die Lohn- und Gehaltsabrechnung verbindlich.

Für die **Familienversicherung** in der gesetzlichen Krankenversicherung spielt die Bezugsgröße eine zentrale Rolle. Ehepartner, eingetragene Lebenspartner und Kinder von gesetzlich Versicherten können beitragsfrei

mitversichert werden, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Kinder bleiben bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres familienversichert, bei nicht erwerbstätigen Jugendlichen bis zum 23. Lebensjahr und während einer Schulausbildung oder eines Studiums bis zum 25. Lebensjahr.

Für alle Familienangehörigen gilt eine Einkommensgrenze, die jährlich angepasst wird. Ab dem 1. Januar 2026 ist eine beitragsfreie Familienversicherung möglich, wenn das regelmäßige monatliche Gesamteinkommen 565 € (1/7 der Bezugsgröße 3.955 €) nicht überschreitet oder wenn lediglich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob bis 603 €) besteht.

Diese Werte basieren auf der neuen Bezugsgröße 2026 von 3.955 € und sind für die Lohn- und Gehaltsabrechnung ebenso relevant wie für die sozialversicherungsrechtliche Prüfung durch Arbeitgeber und Krankenkassen.

BAföG-Leistungen werden bei der Ermittlung des Gesamteinkommens nicht berücksichtigt.

Ist der andere Elternteil allerdings privat krankenversichert und sein monatliches Einkommen übersteigt 6.450 Euro (1/12 von 77.400 Euro), so sind Kinder nicht über einen gesetzlich versicherten Elternteil familienversichert.

Beitragssätze in der Sozialversicherung

	2026 in %	2025 in %
Rentenversicherung	18,6	18,6
Arbeitslosenversicherung	2,6	2,6
Krankenversicherung, allgemeiner Beitragssatz	14,6 + Zusatzbeitrag	14,6 + Zusatzbeitrag
Krankenversicherung, ermäßigter Beitragssatz	14,0 + Zusatzbeitrag	14,0 + Zusatzbeitrag
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung	2,9 ⁽²⁾	2,5
Pflegeversicherung	3,6	3,6
Zuschlag für Kinderlose über 23 Jahre in der Pflegeversicherung	0,6	0,6
Insolvenzgeldumlage	0,015 ⁽¹⁾	0,015
Künstlersozialabgabe	4,9	5,0

(1) Für 2026 noch nicht bekannt (2) laut GKV-Schätzerkreis Okt. 2025

Pflegeversicherungsbeitrag 2026 – nach Kinderzahl gestaffelt

	Beitragssatz in %	Arbeitgeberanteil in %	Arbeitnehmeranteil in %
Kinderlos	4,2	2,4	1,8
Eltern mit 1 Kind sowie lebenslang	Basiswert 3,6	1,8	1,8
Eltern mit 2 Kindern*	3,35	1,55	1,8
Eltern mit 3 Kindern*	3,1	1,3	1,8
Eltern mit ≥ 4 Kindern*	2,85	1,05	1,8

* Kinder unter 25 Jahren

Freibeträge

	2026	2025
Grundfreibetrag	12.348 €	11.940 €
Kinderfreibetrag ⁽¹⁾	6.828 €	6.672 €
Betreuungsfreibetrag ⁽¹⁾	2.928 €	2.928 €

(1) verheiratete Arbeitnehmer

Kinderfreibetrag (inkl.)

	2026	2025
Betreuungsfreibetrag	9.756 €	9.600 €
Kindergeld pro Monat	259 €	255 €

Kapitel 5

Checklisten und Zahlungstermine 2026

Jeder Jahreswechsel bringt für Unternehmen ein exaktes Vorbereiten und eine sorgfältige Planung für das Folgejahr mit sich. Durch klare Strukturen und vorausschauende Organisation lassen sich alle Fristen einhalten und die umfangreichen Anpassungen im Arbeitsrecht, in der Sozialversicherung und der Lohnsteuer nahtlos integrieren. Damit alles reibungslos verläuft, stehen strukturierte Checklisten und Termine zur Verfügung. So kann man alle entscheidenden Neuerungen und Deadlines fest im Blick behalten.



Checkliste zum Jahreswechsel 2024/2025

Aufgaben	Termin	Aufgaben	Termin
Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs	Dezember	Prüfen des Anmeldezeitraums für die Lohnsteuer <i>Kalendermonat: mehr als 5.000 € Jahreslohnsteuer</i> <i>Kalendervierteljahr: mehr als 1.080 € bis höchstens 5.000 € Jahreslohnsteuer</i> <i>Kalenderjahr: nicht mehr als 1.080 € Jahreslohnsteuer</i>	Januar
Überprüfen der Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Krankenversicherung <i>Allgemeine: 73.800 € (2025) / 77.400 € (2026)</i> <i>Besondere: 66.150 € (2025) / 69.750 € (2026)</i>	Dezember	Nachberechnung Vorjahr (Korrekturen)	Januar
Überprüfen der Einhaltung der regelmäßigen Entgeltgrenzen im Monat <i>Minijobber: 556 € (ab 1.1.2026: 603 €)</i> <i>Übergangsbereich Midijob: 556,01 € bis 2.000 € (Untergrenze ab 1.1.2026: 603,01 €)</i>	Dezember	Erstellen und Datenübermittlung Lohnsteuerbescheinigung	Januar
Privat versicherte Arbeitnehmer: Bescheinigungen für 2025 prüfen	Dezember	Prüfen der neuen Rechengrößen und Beitragssätze in der Sozialversicherung	Januar
Betriebsrentenstärkungsgesetz: Mindestbetrag Förderfähigkeit prüfen (240 €)	Dezember	Sachbezugswerte für Verpflegung 2026 prüfen <i>Frühstück: 2,37 €, Mittagessen: 4,57 €, Abendessen: 4,57 €</i>	Januar
Erstellen der Lohnsteuerbescheinigung	Dezember	Einreichen der Lohnsteuer-Anmeldung	10. Januar 2026
Archivieren des Jahreslohnjournals	Dezember	DEÜV-Jahresmeldung <i>Der digitale Lohnnachweis für ein Meldejahr muss immer bis zum 16. Februar des Folgejahres übermittelt werden.</i>	16. Februar 2026
Umlagepflicht prüfen	Dezember	Übermittlung der Daten zur Unfallversicherung an die Berufsgenossenschaft <i>Bis zum 16. Februar 2026 müssen alle Unternehmen die Meldung an die zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse erledigt haben.</i>	16. Februar 2026
Übersicht zur betrieblichen Altersvorsorge an Versorgungseinrichtungen weiterleiten	Dezember	Ermittlung und Meldung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe	31. März 2026
Prüfen der Ansprüche auf Resturlaub	Dezember/Januar	Prüfen und Aktualisieren der Umlagebeitragssätze	monatlich
Abschließen der Lohnkonten	Dezember	Abruf der Änderungsliste der Lohnsteuerabzugsmerkmale ELStAM	monatlich
Ermittlung von Urlaubsrückstellungen	Dezember/Januar		
Datenexport für den digitalen Prüferzugriff	Dezember/Januar		
Datensicherung und -archivierung	Dezember		

Termine und Fristen für Beitragsnachweise und Lohnsteuer 2026



Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge 2026

In jedem Kalendermonat gibt es einen Fälligkeitstag für die Sozialversicherungsbeiträge. Diese Beiträge werden spätestens am drittletzten Bankarbeitstag für den laufenden Monat fällig. Das regelt § 23 Abs. 1 des Vierten Sozialgesetzbuches.

Von diesem Termin aus errechnet sich auch der späteste monatliche Termin für den Beitragsnachweis. Der Nachweis muss spätestens am zweiten Arbeitstag vor Fälligkeit der Beiträge durch Datenübertragung vorliegen, also um 0:00 Uhr des fünftletzten Bankarbeitstages eines Monats. Dieser Abgabetermin ist ein bundeseinheitlicher

Zeitpunkt, der im Vierten Sozialgesetzbuch in § 28f Abs. 3 festgeschrieben wurde. Zu empfehlen ist Arbeitgebern, den Nachweis schon am Tag zuvor zu liefern.

Übermittelt der Arbeitgeber den Beitragsnachweis nicht zu dem geforderten Zeitpunkt, so kann nach dem Sozialgesetzbuch die Einzugsstelle das Arbeitsentgelt schätzen, bis der Nachweis geliefert wurde.

Es gelten folgende Fälligkeitstermine für die Sozialversicherungsbeiträge und späteste Einreichungstermine für den Beitragsnachweis:

Sage

Beitragsmonat 2026	Termine Beitragsnachweis (2 Tage vor Fälligkeit)	Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	26.	28.
Februar	23.	25.
März	25.	27.
April	24.	28
Mai	22.	27.
Juni	24.	26.
Juli	27.	29.
August	25.	27.
September	24.	28.
Oktober	26.	28.
November	24.	26.
Dezember	22.	28.

Quelle: [TK](#)

Fälligkeit der Lohnsteuerbeträge 2026

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Lohnsteuer vom Bruttoeinkommen ihrer Angestellten abzuführen. Dies ist in § 38 des Einkommenssteuergesetzes festgelegt. Wann diese Abführung der Lohnsteuer zu erfolgen hat, regelt § 41a des Gesetzes, nämlich jeweils am 10. eines Monats. Dann ist die im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum einbehaltene und übernommene Lohnsteuer an das zuständige Finanzamt zu übermitteln. Vorgeschrieben ist, dass die Lohnsteueranmeldung durch Datenfernübertragung nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz zu erfolgen hat.

Fällt der 10. eines Monats jedoch auf ein Wochenende, verschiebt sich der Termin um höchstens zwei Tage nach hinten. Zahlen Arbeitgeber unbar per Scheck, Überweisung oder Lastschrift gewährt, das Finanzamt ihnen zudem eine Schonfrist von drei Werktagen. Diese drei Arbeitstage werden dann auf den eigentlichen Abgabetermin hinzugerechnet. Dabei gilt, dass Wochenenden und Feiertage nicht zur Schonfrist zählen.

Das sind die Abgabefristen in 2026:

	Meldung	Letzter Zahlungstermin
Januar	12.	15.
Februar	10.	13.
März	10.	13.
April	10.	13.
Mai	11.	15.
Juni	10.	15.
Juli	10.	13.
August	10.	13.
September	10.	14.
Oktober	12.	15.
November	10.	13.
Dezember	10.	14.

Praxistipp

Informieren Sie sich auf unserem Sage Advice Blog über aktuelle gesetzliche Änderungen zum Jahreswechsel und profitieren Sie von wertvollen Expertentipps.

[Besuchen Sie unseren Blog](#)



Kapitel 6

Mindestlohn, Mini- und Midijob

2026

Neue Entgeltgrenzen, Übergangsregelungen
und Mindestlohn im Überblick.

Mit dem 1. Januar 2026 wird der **gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 Euro angehoben** (2025: 12,82 Euro). Die regelmäßige Anpassung des Mindestlohns soll die steigenden Lebenshaltungskosten abfedern. Alle zwei Jahre entscheidet daher die Mindestlohnkommission über die Höhe des Mindestlohns. Alle gesetzlichen Regelungen finden sich im [Mindestlohngesetz](#).

Dieser gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer ab 18 Jahren. Die Arbeitszeit oder der Umfang der Beschäftigung spielen dabei keine Rolle. Es gibt jedoch einige wenige Personengruppen, die von der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns ausgenommen sind.

Dazu zählen:

- ehrenamtlich Tätige
- Menschen, die einen freiwilligen Dienst leisten
- Absolventen eines freiwilligen Praktikums mit einer Zeitdauer von bis zu drei Monaten
- Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz
- Pflichtpraktikanten aufgrund einer Schul-, Hochschulausbildung oder eines Freiwilligendienstes

Darüber hinaus gibt es Branchen mit besonderen Regelungen, die über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehen. Für sie gelten die tariflichen Mindestlöhne. Beispiele sind die Bau- und Pflegebranche. Damit soll den spezifischen Anforderungen der Branche entsprochen werden.

Wichtig

Arbeitgeber sollten rechtzeitig prüfen, ob Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen und Minijob-Grenzen angepasst werden müssen, um Nachzahlungen und Verstöße gegen das Mindestlohngesetz zu vermeiden.

Mindestlohn 2026

Um nicht gegen die Mindestlohnvorschriften zu verstößen, sollten Arbeitgeber die Arbeitszeiten dokumentieren. So werden rechtliche Konsequenzen und Bußgelder vermieden. Dafür kann der Mindestlohnrechner genutzt werden. So können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen prüfen, ob der gezahlte Verdienst den gesetzlichen Regelungen entspricht.

Diese Checkliste hilft, den Mindestlohn zu überprüfen

- Lohnabrechnung regelmäßig kontrollieren
- Arbeitszeiten dokumentieren
- Mindestlohnrechner nutzen



Verdienstgrenzen 2026: Was sich bei Minijob und Midijob ändert

Ab dem 1. Januar 2026 steigt die **monatliche Verdienstgrenze für Minijobs** von 556 € auf 603 €. Damit ergibt sich eine **Jahresverdienstgrenze** von 7.236 €. Nur wenn diese Grenze eingehalten wird, bleibt die Beschäftigung als geringfügig entlohnter Minijob versicherungsfrei. Wird sie überschritten, liegt keine Minijobbeschäftigung mehr vor.

Die Verdienstgrenze ist weiterhin **direkt an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt**, der 2026 auf 13,90 € pro Stunde steigt. Steigt der Mindestlohn, erhöht sich automatisch auch die zulässige monatliche Entgeltgrenze.

Wichtig

Die Erhöhung der Verdienstgrenze kann eine Anpassung der Arbeitsverträge notwendig machen. Wurde im Arbeitsvertrag nicht generell die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns oder ein höherer Stundenlohn vereinbart, so muss der Stundenlohn des Minijobbers angepasst werden.

Aufpassen müssen Arbeitnehmer, die im Jahr 2025 zwischen 556 und 603 Euro verdient haben. Wird ihr Verdienst in 2026 nicht angepasst, so sind sie nicht mehr sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Sie haben dann einen Minijob. Die maximale Anzahl der Arbeitsstunden für Minijobber bleibt aber gleich.

Durch die monatliche Verdienstgrenze von 603 Euro ergibt sich eine maximale Arbeitszeit von 43 Stunden im Monat. Erhält der Arbeitnehmer mehr als den gesetzlichen Mindestlohn, so verringert sich die maximal mögliche Arbeitszeit als Minijobber.

Allerdings zählt nicht jede Zahlung an den Arbeitnehmer zum Mindestlohn. Anrechenbar sind:

- Zulagen für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, die zum Grundlohn gezahlt werden
- Einmalzahlungen wie etwa Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, wenn sie für eine direkt erbrachte Arbeitsleistung ausgezahlt werden

Nicht anrechenbar sind Sachzuwendungen für Unterkunft und Verpflegung.

Auch die **Midijob-Grenze** wird damit zum 1. Januar 2026 angehoben. Der Übergangsreich steigt ab diesem Zeitpunkt auf 603,01 Euro und endet bei 2.000 Euro monatlich. Für 2025 war der Übergangsbereich zwischen 556,01 und 2.000 Euro.

Kapitel 7

Homeoffice und mobiles Arbeiten

2026

Steuerliche Behandlung im Überblick



Wie Arbeitnehmer die Homeoffice-Pauschale richtig nutzen und wann sich ein häusliches Arbeitszimmer lohnt

Seit einigen Jahren hat sich das Arbeiten von zu Hause aus etabliert. Ob festes Homeoffice oder flexibles mobiles Arbeiten, auch im Jahr 2026 bleibt das steuerlich relevant. Der Gesetzgeber hat die steuerliche Behandlung in den letzten Jahren vereinfacht und dauerhaft geregelt. Arbeitnehmer können nun 6 Euro pro Tag für das Arbeiten von zu Hause ansetzen, aber maximal 1.260 Euro pro Jahr.

Doch Vorsicht: Wer ein richtiges Arbeitszimmer nutzt, muss anderen Regeln folgen. Der folgende Überblick erläutert, welche Kosten steuerlich absetzbar sind, wann sich die Pauschale lohnt und welche Besonderheiten bei der Lohnabrechnung 2026 zu beachten sind.

Die Homeoffice-Pauschale 2026

Wie bereits gesagt, können Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2026 in Deutschland weiterhin die Homeoffice-Pauschale von 6 Euro pro Tag steuerlich geltend machen. Diese gilt für bis zu 210 Tage pro Kalenderjahr, was einem Maximalbetrag von 1.260 Euro entspricht. Wichtige Eckpunkte:

- Gilt auch für mobiles Arbeiten, wenn der Arbeitnehmer an dem betreffenden Tag überwiegend von zu Hause gearbeitet hat.
- Es ist kein separates Arbeitszimmer erforderlich, auch das Arbeiten am Küchentisch reicht aus.

- Die Pauschale wird als Werbungskosten im Formular N der Steuererklärung angegeben.
- Sie mindert das zu versteuernde Einkommen, auch wenn keine weiteren Werbungskosten geltend gemacht werden.

Beispiel: Wer 180 Tage im Jahr im Homeoffice arbeitet, kann $180 \times 6 \text{ €} = 1.080 \text{ €}$ als Werbungskosten absetzen. Das Finanzamt berücksichtigt diese Summe zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 € automatisch.

Häusliches Arbeitszimmer bei steuerlicher Anerkennung

Alternativ zur Pauschale können die tatsächlichen Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer abgesetzt werden, allerdings nur, wenn die strengen Voraussetzungen erfüllt sind.

Voraussetzungen

- Es muss sich um ein separates, abgeschlossenes Zimmer handeln,
- das nahezu ausschließlich beruflich genutzt wird.
- Eine Arbeitsecke im Wohnzimmer oder Schlafzimmer genügt nicht.

Abzugsfähige Kosten

- Miete oder anteilige Abschreibung bei Eigentum
- Nebenkosten (Strom, Heizung, Reinigung, Grundsteuer)
- Ausstattung wie Möbel, Regale, Lampen

Höhe des Abzugs

- 1.250 Euro jährlich, wenn das Arbeitszimmer nicht Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit ist.
- Unbegrenzt, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit bildet (z. B. bei Lehrern, Autoren, Übersetzern).

Beispiel: Eine Autorin, die ihre gesamte Arbeit von zu Hause aus erledigt, kann die vollständigen Raumkosten geltend machen. Ein Arbeitnehmer, der gelegentlich zu Hause arbeitet, darf dagegen nur die Pauschale nutzen.

Weitere steuerlich relevante Aspekte

Neben der Pauschale und dem Arbeitszimmer gibt es weitere steuerliche Möglichkeiten, die im Zusammenhang mit Homeoffice und mobilem Arbeiten stehen:

Arbeitsmittel

- Anschaffungen wie Schreibtisch, Bürostuhl, Monitor, Laptop oder Beleuchtung können als Werbungskosten abgesetzt werden.
- Beträgt der Preis mehr als 800 € netto (952 € brutto bei 19 % USt), muss die Abschreibung über die Nutzungsdauer erfolgen (§ 6 Abs. 2 Satz 1 EStG).

Telefon- und Internetkosten

- Arbeitgeber dürfen steuerfrei Zuschüsse zahlen oder pauschal versteuern (§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG).
- Ohne Arbeitgeberzuschuss können anteilige Kosten (z. B. 20 %) als Werbungskosten abgesetzt werden, bei beruflicher Nutzung eines privaten Anschlusses.

Pendlerpauschale

- Wer an einzelnen Tagen ins Büro fährt, kann statt der Homeoffice-Pauschale die Entfernungspauschale von 0,30 € pro Kilometer (ab dem 21. km: 0,38 €) nutzen. Ab 2026 soll laut dem geplanten Steueränderungsgesetz 2025 die Entfernungspauschale bereits ab dem ersten Kilometer 0,38 € betragen.
- Eine Doppelbegünstigung (Homeoffice und Pendlerpauschale am selben Tag) ist ausgeschlossen.

Quelle: [BMF-Schreiben vom 15.8.2023 \(Az. IV C 6 – S 2145/19/10006:027, BStBl I 2023, 1551\)](#): Die Homeoffice-Tagespauschale (6 €; max. 1.260 €/Jahr) ist nur zulässig, wenn die Tätigkeit an diesem Kalendertag überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt wurde. Wird die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht, ist diese Voraussetzung regelmäßig nicht erfüllt. Dann keine Homeoffice-Pauschale für diesen Tag (stattdessen ggf. Entfernungspauschale).

Vergleich Homeoffice-Pauschale oder Arbeitszimmer?

	Homeoffice-Pauschale	Häusliches Arbeitszimmer
Nachweis	Kein Nachweis nötig	Strenge Nachweispflicht
Maximalbetrag	1.260 € / 210 Tage	1.250 € (oder unbegrenzt bei Mittelpunkt)
Nutzung	Auch ohne separates Zimmer	Nur bei nahezu ausschließlicher beruflicher Nutzung
Eintragung Steuererklärung	Anlage N	Anlage N + Anlage Außergewöhnliche Belastungen bei Eigentum
Geeignet für	Arbeitnehmer, die teilweise im Homeoffice sind	Selbstständige, Lehrkräfte, Telearbeiter mit eigenem Raum

Sage



Kapitel 8

Inflationsausgleichsprämie

Die steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie endete endgültig zum 31. Dezember 2024. Seit 2025, und somit auch im Lohnjahr 2026, dürfen keine neuen Zahlungen mehr unter dieser Regelung geleistet werden.

Arbeitgeber, die die Prämie noch genutzt haben, müssen sie im Lohnkonto dokumentieren, damit spätere Prüfungen nachvollziehbar bleiben.

Für 2026 sind keine vergleichbaren steuerfreien Sonderzahlungen geplant; Bonusmodelle müssen daher nach den geltenden Pauschalierungsregelungen (§ 40 EStG) oder über tarifvertragliche Zulagen gestaltet werden.



Praxistipp

Für mehr Tipps, die Ihre Lohnbuchhaltung betreffen, abonnieren Sie am besten unseren Sage Advice Newsletter. Erhalten Sie monatlich neben wertvollen Experten-Insights, E-Books und Checklisten, aktuelle gesetzliche Änderungen in Ihr Postfach – exklusiv und kostenfrei!

[**Newsletter abonnieren**](#)



Kapitel 9

Entfernungspauschale

2026

Mit dem Steueränderungsgesetz 2025 wird die Entfernungs pauschale ab dem 1. Januar 2026 vereinheitlicht. Arbeitnehmer können künftig für jeden Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 0,38 Euro geltend machen, ab dem ersten Kilometer. Damit entfällt die bisherige Staffelung von 0,30 Euro für die ersten 20 Kilometer und 0,38 Euro ab dem 21. Kilometer. Ziel der Neuregelung ist eine gerechtere steuerliche Entlastung für alle Pendler, unabhängig von der Länge des Arbeitsweges.

Die Entfernungs pauschale gilt für jeden Arbeitstag, an dem die Arbeitsstätte tatsächlich aufgesucht wird. Sie wird nur für die einfache Strecke berechnet, also nicht für Hin- und Rückfahrt und kann als Werbungskosten in der Anlage N der Einkommensteuererklärung angesetzt werden. Wer mit öffentlichen Verkehrsmitteln pendelt, kann alternativ die tatsächlichen Aufwendungen absetzen, sofern sie höher sind als die Pauschale (§ 9 Abs. 2 EStG).

Wird an einem Tag überwiegend im Homeoffice gearbeitet, entfällt die Entfernungs pauschale. Eine Doppelbegünstigung, also Homeoffice- und Entfernungs pauschale für denselben Tag, ist laut BMF-Schreiben vom 15.08.2023 (IV C 6 – S 2145/19/10006 :027, BStBl I 2023, 1551) ausgeschlossen.



Kapitel 10

Investitionssofort- programm

Anhebung der Bruttolistenpreisgrenze bei der Dienstwagenbesteuerung von Elektrofahrzeugen

Bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs ohne CO₂-Emissionen (reine Elektrofahrzeuge einschließlich Brennstoffzellenfahrzeuge) wird nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage, also des Bruttolistenpreises, angesetzt (1 %-Regelung, § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Nr. 3 EStG).

Wird die Fahrtenbuchmethode angewendet, sind ebenfalls nur ein Viertel der Anschaffungskosten oder vergleichbarer Aufwendungen zu berücksichtigen (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 3 Nr. 3 EStG).

Diese Regelung gilt bisher nur für Fahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis von höchstens 70.000 EUR. Für Fahrzeuge, die nach dem 30. Juni 2025 angeschafft werden, wird dieser Höchstbetrag auf 100.000 EUR angehoben.

Bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer findet die Regelung entsprechend Anwendung (§ 8 Abs. 2 Satz 2, 3 und 5 EStG).

Kapitel 11

Das Entgelttransparenzgesetz 2026

Die Entgelttransparenzrichtlinie (EU) 2023/970 der Europäischen Union muss spätestens bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Das hat erhebliche Folgen für das bestehende Entgelttransparenzgesetz und damit für Arbeitgeber und die Lohn- und Gehaltsabrechnung.



Wichtige Neuerungen ab 2026: Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie werden deutlich erweiterte Pflichten wirksam:

- Arbeitgeber müssen künftig Gehalts-Spannen oder Einstiegsgehälter bereits in Stellenausschreibungen oder vor dem Arbeitsvertrag offenlegen.
- Der Auskunftsanspruch der Beschäftigten wird erweitert: Sie haben Anspruch auf Informationen über die Durchschnittsvergütung vergleichbarer Tätigkeiten, geschlechterbezogen aufbereitet.
- Neue Berichtspflichten: Unternehmen ab einer bestimmten Größe (z. B. ab 100 oder 250 Mitarbeitenden) müssen regelmäßig Geschlechter-Entgeltberichte veröffentlichen.
- Arbeitgeber tragen künftig die Beweislast, wenn Gehaltsunterschiede nicht durch objektive Faktoren erklärt werden können.

Was bedeutet das konkret für Arbeitgeber und die Lohnabrechnung?

- *Frühzeitige Analyse*: Unternehmen sollten ihre Entgeltstrukturen, Stellenprofile und Gehaltsbänder bis spätestens 2026 systematisch prüfen und ggf. anpassen.
- *Stellenanzeigen überarbeiten*: Angaben zur Gehaltsspanne oder Einstiegsvergütung müssen künftig transparent gemacht werden.
- *Lohn- und Gehaltsabrechnung vorbereiten*: Auch die betrieblichen Datenbanken zur Vergütung, Zulagen, Bonus- und Sachleistungen müssen vorbereitet werden, da diese künftig Teil der Berichterstattung werden könnten.
- *Verstöße vermeiden*: Wer die neuen Transparenzpflichten missachtet, riskiert Bußgelder oder nachträgliche Forderungen, insbesondere wenn eine unrechtmäßige Entgeltgleichheit festgestellt wird.

Das Entgelttransparenzgesetz wird zu einem zentralen Faktor der Personalarbeit und Lohnabrechnung. Arbeitgeber müssen spätestens jetzt handeln, um Prozesse, Verträge und Systeme anzupassen, denn Transparenz wird Pflicht.



Kapitel 12

Digitale SV-Meldung

Zum 1. Januar 2026 treten in der Sozialversicherung mehrere Neuerungen in Kraft, die Abgabefristen, Meldewege und Datenformate betreffen. Für Lohnbüros heißt das: Prozesse prüfen, Software updaten und Fristen im Blick behalten.



1. UV-Jahresmeldung

Frist: 16. Februar (für 2025)

Die gesonderte UV-Jahresmeldung ist jährlich bis zum 16. Februar elektronisch für das Vorjahr abzugeben, für das Meldejahr 2025 also bis 16. 02. 2026. In der Praxis wird hierfür der Abgabegrund „92“ verwendet (UV-Jahresmeldung). Geprüft werden muss, ob die Lohnsoftware den korrekten Abgabegrund und UV-Grund setzt.

Hinweis: Die UV-Jahresmeldung läuft separat zur SV-Jahresmeldung. Beide Fristen laufen parallel, aber in eigenen Verfahren.

2. Digitale Entsendebescheinigungen (außerhalb EU/EWR)

Ab 2026 verpflichtend

Für Entsendungen in bilaterale Abkommensstaaten außerhalb der EU/EWR ist ab 01. 01. 2026 die elektronische Antragstellung verpflichtend. Die Anträge werden über das SV-Meldeportal gestellt. Alle Genehmigungen und Rückfragen laufen ebenfalls digital. Das gilt für abhängig Beschäftigte, deren RV-Beiträge über eine gesetzliche Krankenkasse geführt werden. Prozesse müssen frühzeitig umgestellt werden.

Hinweis: Das SV-Meldeportal hat sv.net bereits abgelöst. Es bündelt Meldungen, Beitragsnachweise, Bescheinigungen und Anträge.

3. Stammdatenabgleich (Bestandsabfrage)

jährlich, digital

Der jährliche Stammdatenabgleich mit den SV-Trägern bleibt Pflicht. Termine und technische Details geben die Träger (GKV/DRV/DGU) bekannt. Maßgeblich ist die Kommunikation über DGUV/DRV sowie die Rundschreiben der Krankenkassen. Der Abgleich sollte spätestens zur Jahreswechsel-Abrechnung eingeplant werden.

4. Märzklausel & Sondermeldung

(Abgabegrund 54)

Einmalzahlungen in den Monaten Januar bis März können per Märzklausel dem Vorjahr zugeordnet werden. In diesen Fällen ist zusätzlich eine Sondermeldung mit dem Abgabegrund „54“ abzugeben (Meldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt). In der Abrechnung Q1/2026 muss die automatische Auslösung der Sondermeldung geprüft werden.

5. Neuer Beitragsnachweis

West/Ost wird 2026 zusammengeführt

Zum 1. Januar 2026 entfällt die Rechtskreis-Trennung bei den Beitragsnachweisen. Arbeitgeber, die Beiträge für Beschäftigte in den alten und neuen Bundesländern melden, übermitteln alles in einem Datensatz, ohne Rechtskreiskennzeichen. Grundlage sind die gemeinsamen Grundsätze (Version ab 1.1.2026). Geprüft werden müssen die Datenfelder/Prüfroutinen in der Lohnsoftware.



Kapitel 13

ELSTER 2026

Elektronische Lohnsteuer-Übermittlung,
Fristen und Neuerungen



1. ELStAM: Rolle, Datenfluss und Grundpflichten

ELStAM (Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale) liefert Arbeitgebern die für den Lohnsteuerabzug maßgeblichen Merkmale (z. B. Steuerklasse, Freibeträge, Kirchensteuer-Merkmal). Das BZSt betreibt die Datenhaltung. Arbeitgeber rufen ELStAM über ihre Lohnsoftware/ELSTER ab, sobald ein Beschäftigungsverhältnis beginnt, sich ändert oder endet.

Neuer Kontext 2025/2026: Die Finanzverwaltung hat das ELStAM-Schreiben überarbeitet. Ab Mitte 2025 und in der Folge 2026 werden ELStAM-Informationen u. a. für Kinderzahl-Nachweise in der Pflegeversicherung sowie für privat Versicherte stärker genutzt. Lohnbüros müssen Stammdaten- und ELStAM-Abrufe konsequent in die Monatsprozesse integrieren.

2. Neu ab 2026: Digitale Vorsorgeaufwendungen (PKV/PV) im Lohnsteuerabzug

Kernänderung 2026: Das bisherige Papierbescheinigungs-Verfahren für Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung entfällt. Stattdessen übermitteln PKV-Unternehmen die Daten elektronisch an die Finanzverwaltung. Dafür holen Arbeitgeber die relevanten Beträge digital ab und berücksichtigen sie im Lohnsteuerabzug. Ziel ist weniger Bürokratie, weniger Fehler bei der Vorsorgepauschale und ein schlankerer ELStAM-Prozess.

Auswirkungen in der Praxis (Beispiele):

- **Vorsorgepauschale:** Die elektronisch gelieferten PKV/PV-Daten korrigieren bzw. ergänzen die Pauschalen im Abzug. Manuelle Papierwerte entfallen.
- **An- & Ummeldungen:** Wechsel in PKV-Tarifen, Zusatzversicherungen oder Beitragsfamilienverträgen müssen zeitnah digital nachfließen. Lohnbüros sollten regelmäßige Abrufe einplanen.
- **Kommunikation:** Rückfragen laufen verstärkt digital (Arbeitgeber/Versicherer/Finanzverwaltung), Prozessdetails werden in einem BMF-Anwendungsschreiben erläutert. Bundesministerium der Finanzen (BMF) – Schreiben vom 3. Juni 2025, Az. IV C 5 – S 2363/00047/004/136, „Datenaustausch zwischen den Unternehmen der privaten Krankenversicherung und der privaten Pflege-Pflichtversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens ab 2026“

3. ELSTER/ELStAM-Pflichten 2026: Was Arbeitgeber konkret tun müssen

1. **Technik & Rechte prüfen:** ELSTER-Zertifikate, Schnittstellen der Lohnsoftware und Rollen/Berechtigungen aktualisieren. Sicherstellen, dass PKV/PV-Datensätze eingespielt werden können.

2. ELStAM-Abrufe einplanen:

- Erstabruf bei Beschäftigungsbeginn,
- Korrektur-/Folgeabruf bei Statuswechsel (z. B. Heirat, Kirchenein-/austritt, Steuerklassenwechsel, Wechsel GKV-PKV),
- Regelmäßiger Kontrollabruf (Monatsprozess) zur Übernahme neuer Merkmale/PKV-Daten.

3. Vorsorgeaufwendungen digital berücksichtigen:

Ab 2026 keine Papiernachweise privat Versicherter in die Lohnsteuerberechnung übernehmen, sondern nur elektronische Daten heranziehen. Prüfen, ob die Vorsorgepauschale automatisch angepasst wird.

4. Dokumentation & Datenschutz:

ELStAM-Protokolle, Änderungslisten und PKV/PV-Übernahmen revisionssicher archivieren (GoBD-konform).

4. Wechselwirkung mit Sozialversicherung und Pflegeversicherung

Die ab 2025/2026 erweiterten ELStAM-Prozesse unterstützen u. a. die Ermittlung der Kinderzahl für die familienbezogene Pflegeversicherungs-Beitragslast. Die Konsequenz: Stammdatenfehler (z. B. fehlende/alte Kinderangaben) führen schneller zu falschen PV-Beiträgen. Ein sauberer ELStAM-Abruf ist damit auch SV-relevant.

5. Häufige Fehlerquellen 2026 und wie sie vermieden werden können

- **Papier statt digital:** Ab 2026 sind PKV/PV-Papierbescheinigungen im Lohnsteuerabzug obsolet. Bleibt die Software auf „manuell“, drohen falsche Vorsorgepauschalen.
- **Verspätete Abrufe:** ELStAM-Änderungen (z. B. bezüglich Steuerklasse, Kinderfreibeträge) werden nicht zeitnah eingespielt → Fehlabzüge.
- **Unklare Zuständigkeiten:** Ohne klaren Monatsprozess (Wer ruft ab? Wer prüft? Wer bucht?) gehen ELStAM-Updates im Alltagsgeschäft unter. Empfehlung: Vier-Augen-Prinzip + Monatscheckliste.

6. Implementierungs-Roadmap für Lohnbüros (Q4/2025 → Q1/2026)

- **Q4/2025:** Update-Plan mit dem Softwareanbieter klären, Testabrufe durchführen und Rechte/Vertreterregelung in ELSTER prüfen.
- **Januar 2026:** Erste PKV/PV-Datenabrufe in den Produktivlauf übernehmen, Probeabrechnung mit Vergleich zu 2025 und Abweichungen protokollieren.
- **Q1/2026:** Regelbetrieb etablieren (monatliche Abrufe, Protokoll-Review, Korrekturläufe). Change-Log führen, um Betriebsprüfungen/Fragen der Finanzverwaltung sauber bedienen zu können.

Kapitel 14

Fazit

Der Jahreswechsel ist in der Lohn- und Gehaltsabrechnung immer eine herausfordernde Zeit. Neben den üblichen Aufgaben müssen gesetzliche Vorgaben umgesetzt, neue Regelungen berücksichtigt und Fristen eingehalten werden. Das sorgt für zusätzlichen Druck und erfordert eine gute Organisation. Um die Arbeit zu erleichtern, bietet der [Sage Advice Blog](#) gemeinsam mit dem E-Book alle wichtigen Informationen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer brauchen.

Hier erhalten Unternehmen wertvolle Expertentipps, praktische Schritt-für-Schritt-Anleitungen und umfassende Informationen zu den aktuellen Änderungen in der Lohnbuchhaltung. Ob es um neue Gesetze, aktualisierte Sozialversicherungs- und Entgeltgrenzen oder die Anpassung in der Lohnbuchhaltung geht, mit diesen Ressourcen behält jeder den Überblick.

Wer diese Unterstützung nutzt, wird seine Aufgaben rechtzeitig und stressfrei erledigen können. So wird sichergestellt, dass alle Vorgaben erfüllt werden und der Jahreswechsel reibungslos gelingt.





Rechtshinweis: Die in diesem Dokument enthaltenen Informationen dienen nur zur allgemeinen Orientierung. Es stellt keine Rechtsberatung dar und kann auch keine Beratung durch einen Rechtsanwalt ersetzen. Obwohl wir alle Anstrengungen unternommen haben, um sicherzustellen, dass die hier enthaltenen Informationen korrekt und auf dem neuesten Stand sind, gibt Sage keine Garantien für Vollständigkeit oder Richtigkeit der Informationen. Sage übernimmt keine Haftung für Fehler oder Auslassungen und haftet nicht für Schäden, die sich aus einem Vertrag, einer unerlaubten Handlung oder anderweitig aus der Nutzung oder dem Vertrauen auf diese Informationen ergeben oder von Handlungen oder Entscheidungen, die als Ergebnis der Verwendung dieser Informationen getroffen werden.

© 2025 Sage GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Sage, das Sage Logo sowie hier genannte Sage Produktnamen sind eingetragene Markennamen der Sage Global Services Limited bzw. ihrer Lizenzgeber. Alle anderen Markennamen sind Eigentum der jeweiligen Rechteinhaber. Technische, formale und druckgrafische Änderungen vorbehalten.

Sage

Sage GmbH
Franklinstraße 61 – 63
60486 Frankfurt am Main
+49 69 50007-6111
info@sage.de

www.sage.com

