

LOHN+GEHALT

L+G plus Update
das + für Sie!

Stand: 27.04.2026

LOHN+GEHALT
Entgeltabrechnung aus erster Hand

Entgelttransparenzrichtlinie



→ Umsetzung bis 07.06.2026 verpflichtend

> Bei einer Entgeltlücke ab 5 % muss der Arbeitgeber handeln und die Ursachen prüfen. Betroffene haben Anspruch auf Schadensersatz, Verstöße können zu Sanktionen und Eingriffen in Entgeltsysteme führen.



Praxis-Hinweis: Lohnstruktur-Analyse jetzt starten, HR- und Datenschutzprozesse verknüpfen, Kommunikation vorbereiten.

Entgelttransparenzrichtlinie

Zum Vergleich von Entgelttransparenzgesetz und EntgTranspRL dient der folgende Überblick über ihre Unterschiede.

Thema	Aktuelle Regelung nach EntgTranspG	Entgelttransparenzrichtlinie (EU)
Anwendungsbereich	Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten	Grundsätzlich alle Unternehmen, auch kleine und mittlere; Ausnahmeregelung möglich für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten
Auskunftsanspruch von Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebsbezogene Auskunft über das Mediangehalt ▪ Gilt erst ab 200 Beschäftigten ▪ Vergleichsgruppe von mind. 6 Arbeitnehmern erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensbezogene Auskunft über das durchschnittliche Entgelt, unabhängig von der Größe ▪ Anspruch auf schriftliche Information über individuelle und durchschnittliche Entgelthöhe, getrennt nach Geschlecht und Tätigkeit ▪ Umfasst Grundvergütung, variable Bestandteile und Sachleistungen ▪ Jährliche Hinweispflicht ▪ Geheimhaltungsklauseln zum Gehalt sind unwirksam
Informationspflicht	Keine ausdrückliche gesetzliche Pflicht zur Offenlegung der Entgeltkriterien	Arbeitgeber müssen Beschäftigten geschlechtsneutrale und objektive Kriterien zur Entgeltfestlegung, Entgelthöhe und -entwicklung mitteilen (Ausnahme: Betriebe < 50 AN)
Bewerber	Geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen gemäß AGG	Angabe der künftigen Gehaltsspanne bereits vor dem Bewerbungsgespräch, z. B. in der Stellenausschreibung
Berichtspflicht / Entgeltbewertung („Joint Assessment“)	Berichtspflicht nur für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (im Lagebericht)	Berichtspflicht für Unternehmen ab 100 Beschäftigten; bei mehr als 5 % Entgeltlücke verpflichtende gemeinsame Lohnbewertung mit Arbeitnehmervertretung

Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus (1)

→ Aufhebung des Anschlussverbots bei Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben (§ 41 Abs. 2 SGB VI)

Regelungsbereich	Beschreibung
Haltelinie	Das Rentenniveau soll gesetzlich auf mindestens 48 % des Durchschnittseinkommens festgeschrieben werden. Dadurch wird verhindert, dass künftige Rentenanpassungen unter diese Grenze fallen.
Kindererziehungszeiten	Für vor 1992 geborene Kinder werden künftig drei Jahre Kindererziehungszeit anerkannt (bisher 2,5 Jahre).
Weiterbeschäftigung von Rentnern	Eine sachgrundlose Befristung ist nur bis zu zwei Jahren möglich und nicht zulässig , wenn zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand (sog. <i>Anschlussverbot</i>).
	Das Anschlussverbot entfällt künftig für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben . Zulässig sind künftig mehrere befristete Arbeitsverträge bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren und höchstens zwölf sachgrundlosen Befristungen .

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (2)



In der Regel besteht eine arbeitsrechtliche Vereinbarung, dass ein Beschäftigungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Vollendung des Alters, ab dem Anspruch auf die Regelaltersrente besteht.

Nach dem dadurch ausgelösten Austritt, also ab dem möglichen Beginn der Regelaltersrente, war eine befristete Beschäftigung gemäß § 14 TzBfG nur mit Sachgrund möglich (sog. Anschlussverbot bis 31.12.2025).

Nach einem früheren Ende des Beschäftigungsverhältnisses (z. B. nach Altersteilzeit) ist eine auf den Beginn der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte befristete Beschäftigung mit Sachgrund möglich. Der Wunsch des Arbeitnehmers auf eine solche Befristung kann ein Sachgrund sein.

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (3)



In der Regel besteht eine arbeitsrechtliche Vereinbarung, dass ein Beschäftigungsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Vollendung des Alters, ab dem Anspruch auf die Regelaltersrente besteht.

Nur vor dem Austritt möglich!

Anstelle der Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung nach dem Austritt wegen Rentenbeginn gemäß § 14 TzBfG kann vor dem Austritt wegen Rentenbeginn eine (mehrfache) Verlängerung der laufenden Beschäftigung nach § 41 Abs. 1 SGB VI vereinbart werden.

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (3a)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337)

§ 41 Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses

(1) Der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters ist nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, gilt dem Arbeitnehmer gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist. **Sieht eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, gegebenenfalls auch mehrfach, hinausschieben.**

§ 41 Abs. 1 SGB VI

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (4)



Hinausschieben des
Beendigungszeitpunkts nach
§ 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI

Es ist dafür kein neuer Sachgrund für die Befristung notwendig. Lt. EuGH-Rechtsprechung ist auch ein mehrfaches Hinausschieben zulässig.

Im Vertrag reicht dazu ein einfacher Passus, dass der Beendigungszeitpunkt auf Datum X verschoben wird.



Deshalb enthalten Einzelverträge, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen oft Beendigungsklauseln.

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (4a)



Urteile die das
Hinausschieben bestätigen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in mehreren Urteilen (u. a. 7 AZR 70/17) bestätigt, dass die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 41 Satz 3 SGB VI zur Weiterbeschäftigung über die Regelaltersgrenze hinaus wirksam ist. Diese Vereinbarung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform, benötigt jedoch keinen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 TzBfG.

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (5)



Lockerung des
Vorbeschäftigungsverbots
nach § 41 Abs. 2 SGB VI

Seit 2026 gilt das Anschlussverbot für Arbeitnehmer nicht mehr, die die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Arbeitgeber können somit ehemalige Arbeitnehmer nun sachgrundlos befristet wieder einstellen.

Die Regelung gilt für die Gesamtdauer von maximal 8 Jahren und die maximale Anzahl von 12 befristeten Verträgen.

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (5a)

Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche Rentenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337)

§ 41 Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses

(2) § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, wenn mit befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bei demselben Arbeitgeber

1. die Voraussetzungen des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eingehalten werden und
2. keine der folgenden Grenzen überschritten wird:
 - a) eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren und
 - b) die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen.

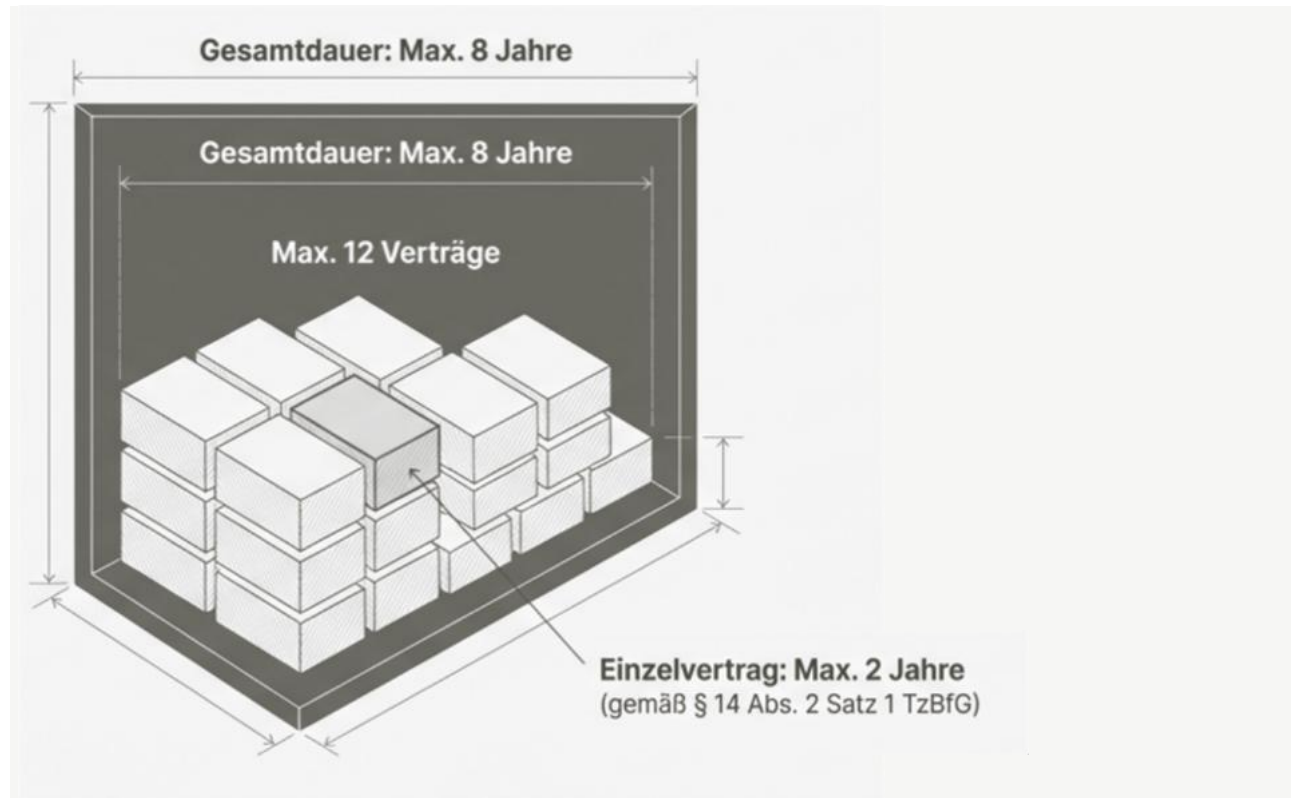
§ 14 Absatz 2 Satz 3 und 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 41 Abs. 2 SGB VI - neu

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (6)



Lockerung des
Vorbeschäftigungsverbots
nach § 41 Abs. 2 SGB VI



Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (7)



Textform bei der Befristung
bis zur Regelaltersgrenze

Ab 2026 ist die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze nach § 41 Abs. 3 SGB VI in Textform möglich.

Es wird darin ausdrücklich dargestellt, dass § 14 Abs. 4 TzBfG nicht gilt (Schriftform).

Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn (7a)

**Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) - Gesetzliche
Rentenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes v. 18. Dezember 1989, BGBl. I
S. 2261, 1990 I S. 1337)**

§ 41 Altersrente und Ende des Arbeitsverhältnisses

(3) Eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht, bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Textform. § 14 Absatz 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt nicht.

§ 41 Abs. 3 SGB VI

seit 01.01.2026

Gesetz zur Aktivrente (1)



Aktivrente und ihre
Voraussetzungen

Die sogenannte Aktivrente ist als steuerfreie Leistung nach **§ 3 Nr. 21 EStG (neu)** ausgestaltet. Sie richtet sich ausschließlich an Personen mit sozialversicherungspflichtigen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG.

Nicht erfasst werden Einkünfte aus

- freiberuflicher oder
- selbständiger Tätigkeit
- sowie aus Land- und Forstwirtschaft
- ebenso sind Einkünfte aus einem Beamtenverhältnis nicht begünstigt, da SV-frei.

Gesetz zur Aktivrente (2)



Erreichen der
Regelaltersgrenze

alga
competence center

Die Steuerfreiheit gilt ab dem Folgemonat, **ab dem das gesetzliche Regelrentenalter überschritten ist.**

Der Freibetrag beträgt 24.000 Euro im Jahr, allerdings wird Klargestellt: **2.000 Euro pro Monat.**

Damit profitieren ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze nach § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 SGB VI erreicht beziehungsweise überschritten haben. Diese Grenze liegt grundsätzlich bei der Vollendung des 67. Lebensjahres, unter Berücksichtigung der geltenden Übergangsregelungen.

Gesetz zur Aktivrente (2a)



Aktivrente und Steuerfreiheit

alga
competence center

Steuerfrei bis zu 24.000 Euro im Jahr sind steuerfrei und unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt.

Monatliche Betrachtung (sog. 1/12-Regelung) sind 2.000 Euro pro Monat maximal.



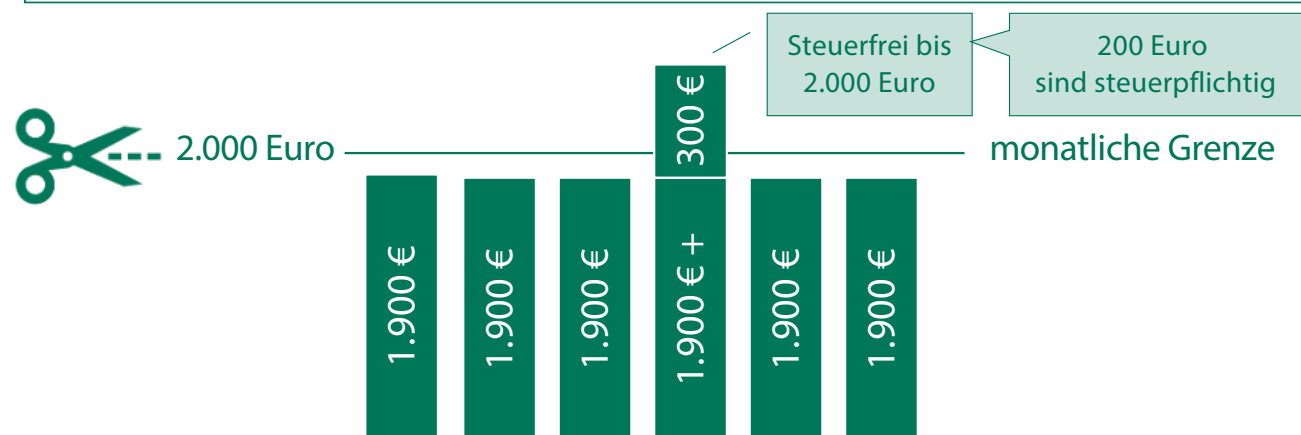
Gesetz zur Aktivrente (2b)



Aktivrente und Steuerfreiheit

Die Aktivrente ist monatsbezogen.

Nicht ausgeschöpfte Beträge können nicht vor- oder zurückgetragen werden. Dies gilt auch nicht für sonstige Bezüge.

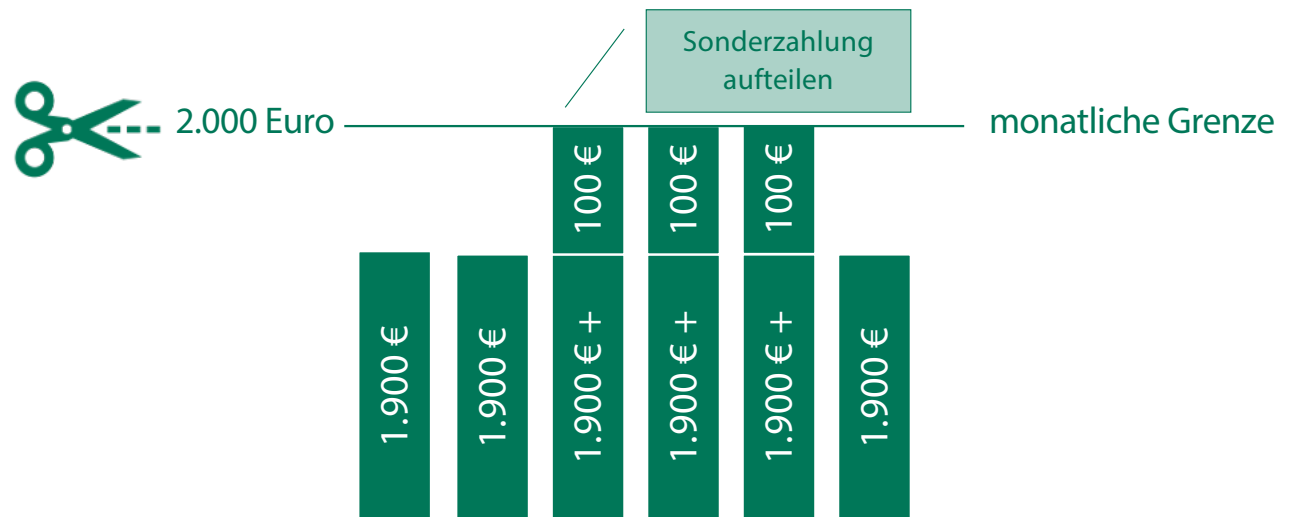


Gesetz zur Aktivrente (2c)



Aktivrente und Steuerfreiheit

Das vorherige Beispiel mit der Sonderzahlung auf mehrere Monate verteilt, macht dann mehr Sinn.



Gesetz zur Aktivrente (2d)



Aktivrente und
Sonderzahlungen

Bei **Sonderzahlungen** ist zu beachten, dass nur der Teil steuerfrei ist, der auf Zeiträume entfällt, für die die **Voraussetzungen der Aktivrente vorlagen**.

Gerade im Kalenderjahr des Erreichens der Regelaltersgrenze könnte die z. B. bei Zahlung eines Weihnachtsgeldes im November eine wichtige Rolle spielen.

Gesetz zur Aktivrente (2e)



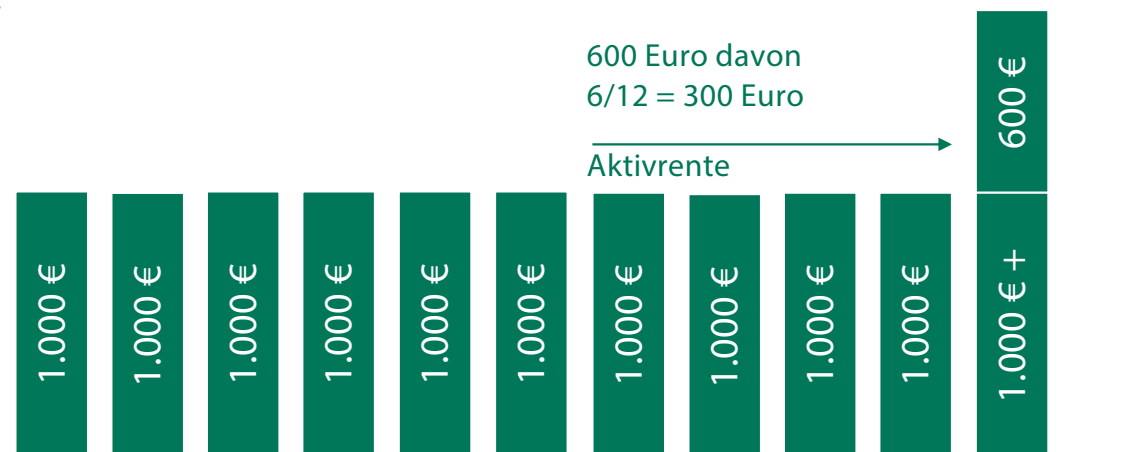
Beispiel für einen sonstigen Bezug im Jahr des Erreichens der Regelaltersgrenze

Der Arbeitnehmer arbeitet nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Juli 2026 beim Arbeitgeber weiter und erhält im November ein Weihnachtsgeld.



2.000 Euro

monatliche Grenze



Gesetz zur Aktivrente (2f)



Beispiel für einen sonstigen Bezug im Jahr des Erreichens der Regelaltersgrenze

Für die Abrechnung bedeutet dies im November:



2.000 Euro

monatliche Grenze



Gesetz zur Aktivrente (2g)



Aktivrente und
Nachzahlungen

Nachzahlungen sind in der Regel steuerfrei, soweit sie laufenden Arbeitslohn oder sonstige Bezüge darstellen und für Zeiträume gezahlt werden, in denen die Voraussetzungen der Aktivrente vorlagen. Auch hierbei ist die **2.000 Euro-Monatsgrenze zu beachten**.

Abfindungen sind im Rahmen der Aktivrente in der Regel nicht steuerfrei, da sie nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung sind.

Gesetz zur Aktivrente (3)



Aktivrente im Teilmonat

Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats oder erfolgt ein Arbeitgeberwechsel, wird die Aktivrente anteilig gewährt.

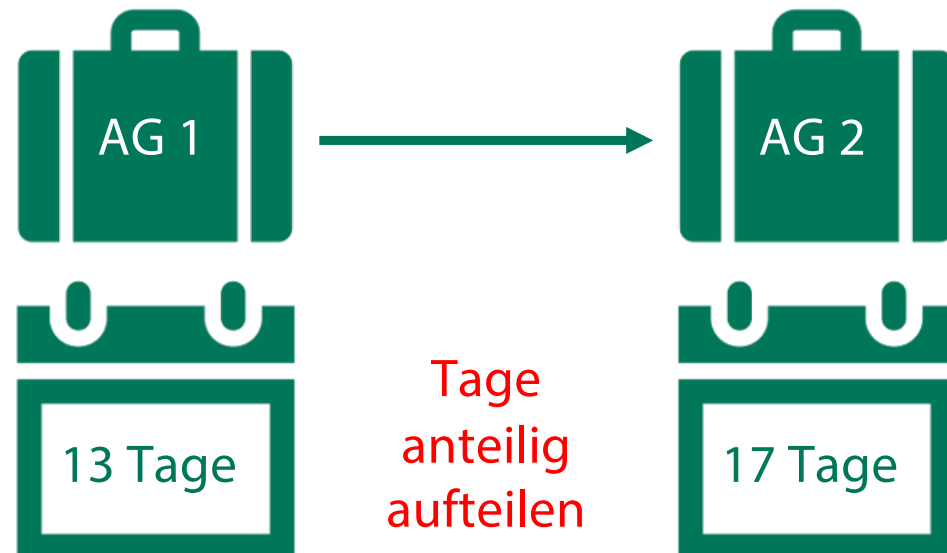
Grundlage ist ein Monat mit 30 Kalendertagen. Der Freibetrag wird entsprechend der tatsächlich gearbeiteten Kalendertage aufgeteilt.

Gesetz zur Aktivrente (3a)



Aktivrente im Teilmonat

Bei einem Arbeitgeberwechsel am 13. April 2026 bedeutet das:



Gesetz zur Aktivrente (3b)



Aktivrente im Teilmonat

Bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung im laufenden Monat kann der volle Freibetrag von bis zu 2.000 Euro berücksichtigt werden. Voraussetzung ist eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, dass im betreffenden Monat noch keine Aktivrente bezogen wurde.

Nachweis:

Aktivrente im
selben Monat
nicht genutzt:



Der Arbeitgeber nimmt diese Erklärung zum Lohnkonto und stellt den Arbeitslohn bis zu einem Betrag von 2.000 Euro steuerfrei.



Gesetz zur Aktivrente (3c)



Aktivrente im Teilmonat

Liegt keine entsprechende Erklärung vor, erfolgt lediglich eine anteilige Berücksichtigung, vergleichbar mit einem Arbeitgeberwechsel.



Wird der Freibetrag von 2.000 Euro aufgrund der tageweisen Aufteilung innerhalb eines Monats nicht vollständig ausgeschöpft, kann der verbleibende Betrag im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung geltend gemacht werden.

Gesetz zur Aktivrente (4)



Erreichen der
Regelaltersgrenze

Der tatsächliche Rentenbezug ist für die steuerliche Begünstigung **ohne Bedeutung**. Die Steuerfreiheit kann somit auch dann beansprucht werden, wenn der Rentenbezug aufgeschoben wird.

Die **bestehende Sozialversicherungspflicht bleibt** auch nach Einführung der Aktivrente unberührt. Damit wird sichergestellt, dass die Maßnahme nicht nur einen wirtschaftspolitischen Impuls setzt und die Weiterarbeit im Alter fördert, sondern auch die Finanzierungsbasis der Sozialkassen stärkt.

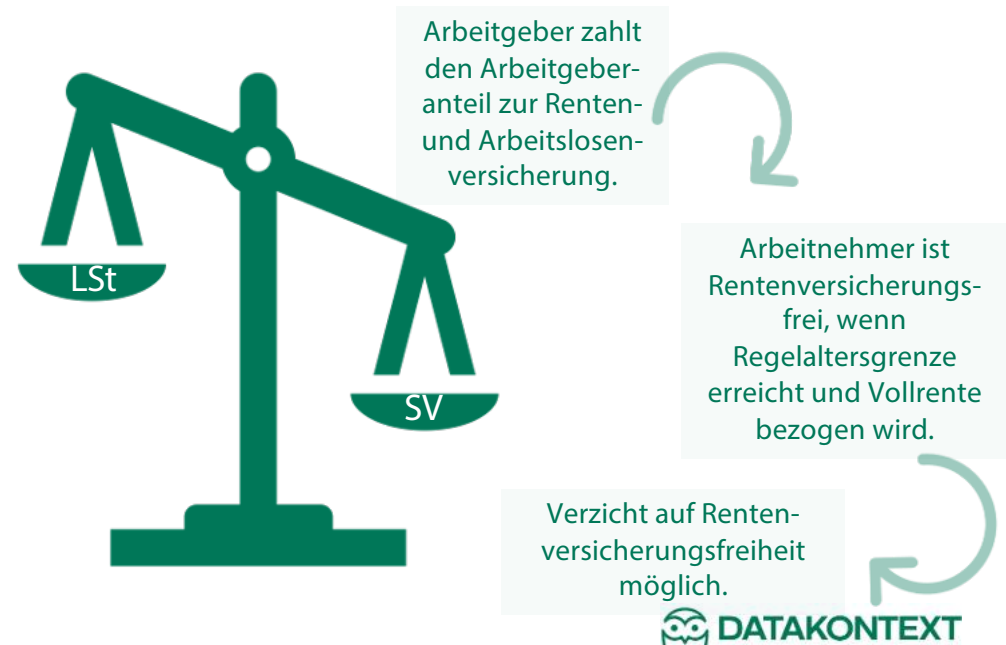
Gesetz zur Aktivrente (4a)



Aktivrente und Beitragspflicht

alga
competence center

Die Steuerfreiheit **führt nicht zur Beitragsfreiheit**. Die Einnahmen sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV.



Gesetz zur Aktivrente (4b)



Aktivrente und Beitragspflicht

Fall	Grundlage	PGS	RV-BGS
Altersvollrentner, versicherungsfrei (Standardfall)	§ 28a SGB VI	119	3 (nur AG)
Verzicht auf Renten- versicherungsfreiheit (Option-in-Modell)	§ 28e SGB VI	120	1 (AG+AN)
Mitglied im berufsständischen Versorgungswerk	§ 172 Abs. 1 SGB VI und § 249 SGB V	119	3

Gesetz zur Aktivrente (5)



Aktivrente

Der steuerliche Freibetrag kann nur für ein **einziges Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen werden**. Eine gleichzeitige Anwendung in mehreren Dienstverhältnissen ist ausgeschlossen.

Der Steuerfreibetrag in Höhe von 2.000 Euro monatlich kann nicht auf verschiedene Dienstverhältnisse aufgeteilt werden. Er darf nur in einem Dienstverhältnis angewandt werden, es muss sich dabei allerdings nicht um den Hauptarbeitgeber handeln.

Gesetz zur Aktivrente (6)



Aktivrente

Hat der Arbeitnehmer zwei Arbeitgeber und schöpft den Betrag von 2.000 Euro im Monat nicht aus, kann der verbleibenden Steuerfreibetrag aus der Aktivrente für das zweite Dienstverhältnis nachträglich mit der Einkommensteuererklärung beantragt werden.

Hierfür müssen in beiden Dienstverhältnissen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Aktivrente vorliegen.

Thema	Inhalt / Regelung
Gesetzliche Grundlage	§ 3 Nr. 21 EStG – Einführung eines monatlichen Steuerfreibetrags
Freibetrag	Bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei ab dem Folgemonat mit Erreichen der Regelaltersgrenze; gilt pro Monat und pro Arbeitnehmer
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitnehmer hat die Regelaltersgrenze erreicht▪ Es besteht ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis▪ Arbeitgeber führt Rentenversicherungsbeiträge ab
Nicht erforderlich	Rentenbezug muss nicht vorliegen; Arbeitgeber muss dies nicht prüfen
Nicht begünstigt	<ul style="list-style-type: none">▪ Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)▪ Beamte mit Pension▪ Ruhegelder, Wartegelder, Witwen-/Waisengelder (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG)▪ Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (§ 19 Abs. 1 Nr. 3 EStG)
Mehrere Dienstverhältnisse	Freibetrag darf nur bei einem Arbeitgeber berücksichtigt werden; Aufteilung ist unzulässig
Dokumentationspflicht	Arbeitnehmer muss bestätigen (Textform möglich), dass kein weiteres Dienstverhältnis besteht, in dem der Freibetrag genutzt wird; Arbeitgeber muss die Erklärung zum Lohnkonto nehmen
Verpflichtung Arbeitgeber	Freibetrag muss direkt im Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden

Gesetz zur Aktivrente (7)



Sozialversicherung:

Beiträge bleiben bestehen (KV ermäßigt., PV und RV sowie AV mit dem AG-Anteil). Keine Ersparnis für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer



Sonderausgabenabzug:

SV-Beiträge aus steuerfreien Einnahmen nicht abziehbar (§§ 3c, 10 Abs. 2 EStG); SV-Beiträge aus steuerpflichtigem Lohn abziehbar



Bescheinigungspflichten:

Steuerfreier Teil ist in der Jahreslohnsteuerbescheinigung nach § 41b Abs. 1 EStG auszuweisen



SV-Beiträge: In der LStB dürfen keine SV-Beiträge ausgewiesen werden, die mit steuerfreiem Arbeitslohn in Zusammenhang stehen (nicht in Zeilen 22–27)

Sonderfall 2026:



Der Steuerfreibetrag ist über einen Zusatzwert mit der Bezeichnung **SteuerfreibetragAktivrente** elektronisch an die Finanzverwaltung zu übermitteln



Verpflichtung Arbeitgeber:

Freibetrag muss direkt im Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden; keine Option auf nachträgliche Anwendung

Gesetz zur Aktivrente (8)



Aktivrente und
Vorsorgeaufwendungen

Vorsorgeaufwendungen, die in unmittelbarem wirtschaftlichem **Zusammenhang mit der Aktivrente stehen, sind nicht als Sonderausgaben abziehbar** (§ 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 EStG).
Stehen Vorsorgeaufwendungen sowohl mit steuerpflichtigen als auch mit steuerfreien Lohnbestandteilen im Zusammenhang, sind sie entsprechend dem Verhältnis der Einnahmen in einen abziehbaren und einen nicht abziehbaren Teil aufzuteilen.

Gesetz zur Aktivrente (9)



Aktivrente und
Werbungskosten

Werbungskosten, die im Zusammenhang mit der Aktivrente stehen, sind nicht abziehbar

(§ 3c EStG). Stehen Werbungskosten sowohl mit steuerpflichtigen als auch mit steuerfreien Lohnbestandteilen im Zusammenhang, sind sie entsprechend dem Verhältnis der Einnahmen in einen abziehbaren und einen nicht abziehbaren Teil aufzuteilen.

Arbeitslohn aus der Aktivrente ist steuerfrei, somit dürfen keine steuerfreien Reisekosten erstattet werden.

Gesetz zur Aktivrente (9a)



Aktivrente und
Werbungskosten

Steuerfrei sind nach § 3 Nr. 16 EStG Vergütungen, die Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes von ihrem Arbeitgeber zur Erstattung von Reisekosten, Umzugskosten oder Mehraufwendungen bei doppelter Haushaltsführung erhalten, soweit sie die nach § 9 EStG als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen nicht übersteigen.

Gleiches gilt für pauschal versteuerte Fahrkostenzuschüsse nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Buchstabe b EStG, da nur die geltend zu machen Werbungskosten berücksichtigt werden können.

Entlastungsprämie (1)

Entlastungsprämie in Höhe
von 1.000 Euro

Mit dem Beschluss des Bundestages vom 24.04.2026 ist die Entlastungsprämie endgültig im Gesetz angekommen. Was zuvor noch politische Diskussion war, ist nun verbindliche Grundlage für die Praxis.

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten eine Prämie von bis zu 1.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Die Regelung ist befristet und gilt bis zum 30.06.2027.

Entlastungsprämie (2)

Entlastungsprämie in Höhe
von 1.000 Euro

Die Steuerfreiheit ist daran gebunden, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt.

Eine Finanzierung über Entgeltumwandlung ist ausgeschlossen.

HR & Payroll Tools Days am 07. und 08. Juli 2026 in Köln

Liebe Abonentinnen und Abonnenten,

weil Sie Teil unser Abonnent sind, möchten wir etwas zurückgeben.

Wir laden Sie **exklusiv und kostenfrei** zu den HR & Payroll Tools Days von DATAKONTEXT ein.

Freuen Sie sich auf frische Impulse, praxiserprobte Tools und aktuelle Trends rund um HR und Payroll. Kompakt aufbereitet, direkt anwendbar und mit viel Raum für echten Austausch. Kein Marketingnebel, sondern Lösungen, die im Alltag funktionieren.

Wir freuen uns sehr, Sie persönlich bei der Veranstaltung zu begrüßen.

Herzliche Grüße
Ihr DATAKONTEXT Team

Alle Details finden Sie unter:
HR & Payroll Tools Days 2026 oder ganz bequem über den QR-Code.
→ **Die Anmeldung ist für Sie kostenfrei.**

Einfach per E-Mail an tagungen@datakontext.com

oder über unsere Website mit dem Code: **L+GToolsDays26**



LOHN+GEHALT

Mit uns sind Sie bestens informiert!

Empfehlen Sie uns weiter.

LOHN+GEHALT
Entgeltabrechnung aus erster Hand