

LOHNSTEUER- MITTEILUNGEN

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis



Bild: CLSTOCK – stock.adobe.com

Abruf der Daten von privat versicherten Beschäftigten

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus der Gesetzgebung

(1-2026) Bundesrat verabschiedet alle steuerlichen Änderungen zum Jahreswechsel Seite 3

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(2-2026) FAQ zur Aktivrente geplant Seite 4

(3-2026) Neue Auslandspauschalen für 2026 bekannt gegeben Seite 5

(4-2026) „Geringe Entfernung“ im Sinne des Reisekostenrechts Seite 10

(5-2026) Rückwirkende Korrektur der Beiträge zur Pflegeversicherung ab dem Jahr 2023 Seite 11

(6-2026) Klarstellung zum Abruf der Daten von privat versicherten Beschäftigten Seite 12

(7-2026) Einführung Arbeitgeber-Identabgleich bei ELStAM Seite 15

Impressum Seite 16



Das Schulungskonzept für die Entgeltabrechnung

Zertifizierung zum/zur Entgeltabrechner/in

Starten Sie jetzt Ihre Experten-Ausbildung!

02.-04.03.2026 | Köln

- über 40 Jahre Erfahrung und mehr als 10.000 Absolventen
- von Experten entwickeltes 10-tägiges Schulungskonzept
- renommierter Kompetenznachweis

Jetzt anmelden: www.datakontext.com/alga-zertifizierung

Aktuelles aus der Gesetzgebung

(1-2026) Bundesrat verabschiedet alle steuerlichen Änderungen zum Jahreswechsel

Hintergrund:

Am 19. Dezember 2025 hat der Bundesrat in seiner letzten Sitzung des vergangenen Jahres noch sämtliche steuerliche Änderungen zum Jahreswechsel beschlossen:

- Steueränderungsgesetz 2025
 - Anhebung Entfernungspauschale für die ersten 20 Kilometer
 - Pauschalversteuerung von Betriebsveranstaltungen nur noch bei Offenstehen
 - Grenze für die Auslandsübernachtungen bei doppelter Haushaltsführung im Ausland auf 2.000 Euro monatlich festgelegt
 - Anhebung der Freibeträge im Ehrenamt auf 3.300 und 960 Euro
- Aktivrentengesetz
 - Einführung eines Freibetrags von 2.000 Euro monatlich für Einnahmen aus einer nicht selbstständigen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit für Beschäftigte, die das Regelrentenalter erreicht haben.
- Betriebsrentenstärkungsgesetz
 - Anhebung der Förderbeträge nach § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) ab 2027
 - Steuerfreistellung der Abfindungen von Kleinstanwartschaften bei Einzahlung in die Deutsche Rentenversicherung
- Mantelverordnung
 - Ab 2027 müssen Nebensysteme der Gehaltsabrechnung mit der Digitalen Lohnsteuerschnittstelle übermittelt werden.

Praxishinweis:

Soweit nichts anderes angegeben, treten die Neuregelungen für alle Löhne und Bezüge, die nach dem 31. Dezember 2025 gezahlt werden, in Kraft.

Wir haben über die ausführlichen Änderungen in der letzten Ausgabe des Jahres 2025 berichtet.





Bild: Corni Seizinger – stock.adobe.com

Aktuelles aus der Lohnsteuer

(2-2026) FAQ zur Aktivrente geplant

Hintergrund:

Die Aktivrente gilt als Steuerfreibetrag von monatlich 2.000 Euro für die Einnahmen aus einer nicht selbstständigen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit für Beschäftigte, die das Regelrentenalter erreicht haben. Sie gilt ab 1. Januar 2026.

Das Bundesfinanzministerium hat bekannt gegeben, dass im Januar dazu eine FAQ-Liste erarbeitet und auf der Homepage bekannt gegeben werden soll.

Es wird um Fragen gehen wie:

- Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb des Monats den Arbeitgeber wechselt und der Freibetrag nicht ausgeschöpft ist?
- Welche Altersgrenze gilt bei Mitarbeitern im Versorgungswerk?
- Werden Minijobber, die freiwillig in die Rentenversicherung einzahlen, mit einbezogen?
- Gelten auch freiwillig oder privat Versicherte im Rentenalter als sozialversicherungspflichtig?
- Wenn ein Arbeitgeber den Freibetrag nicht oder nicht richtig anwendet, kann der Arbeitnehmer die Steuerfreiheit in der Einkommensteuererklärung beantragen und wird die Steuerfreiheit dort gewährt?
- Die Steuerfreiheit führt nicht zur Beitragsfreiheit. Müssen die Beiträge aus dem steuerfreien Arbeitslohn gesondert in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden?
- Wenn ein Arbeitnehmer zwei aktive Dienstverhältnisse hat, aber der Freibetrag nur in einem Dienstverhältnis in Anspruch genommen werden kann, kann dann ggf. eine Differenz zu den 2.000 Euro in der Einkommensteuererklärung angegeben oder berücksichtigt werden?
- Kann bei Zahlung von sonstigen Bezügen (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) die Steuerfreiheit von 24.000 Euro beim Jahresarbeitslohn angewandt werden oder wird der Betrag mit dem laufenden

fenden Arbeitslohn bis max. 2.000 Euro im Monat steuerfrei behandelt?

- Darf der Freibetrag auch nach § 39e Abs. 5a EStG steuerfrei behandelt werden, wenn der Arbeitgeber neben dem Arbeitslohn aus einer aktiven Beschäftigung auch einen Versorgungsbezug zahlt? In welcher Konstellation kommt der § 39e Abs. 5a EStG zur Anwendung?
- Müssen die Beiträge zur Sozialversicherung aus der steuerfrei behandelten Beschäftigung separat ausgewiesen werden und wenn ja wo?

Klargestellt hat das Bundesfinanzministerium bereits, dass die Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2026 nicht angepasst wird. Die Angabe des Steuerfreibetrags zur Aktivrente ist für das Kalenderjahr

2026 allerdings durch Nutzung eines bereits vorhandenen Zusatzwertes in den Mitteilungen zur Lohnsteuerbescheinigung möglich. Die Höhe der Steuerfreistellung im Kalenderjahr kann dort unter Verwendung der exakten Bezeichnung „Steuerfreibetrag Aktivrente“ erfasst und an die Finanzverwaltung übermittelt werden.

Praxishinweis:

Es bleibt abzuwarten, welche Fragen die Finanzverwaltung im Nachgang zur Gesetzesverabschiedung noch beantwortet, um die Abrechnung des Steuerfreibetrags praxisgerecht auszugestalten.

(3-2026) Neue Auslandspauschalen für 2026 bekannt gegeben

Hintergrund:

Mit BMF-Schreiben vom 5. Dezember 2025 wurden die ab dem 1. Januar 2026 geltenden steuerfreien Pauschalen für Auslandsreisekosten veröffentlicht.

Mit dem neuen BMF-Schreiben wurden zahlreiche Beträge für einzelne Staaten angehoben. Die Änderungen sind wieder im Fettdruck hervorgehoben.

Das aktuelle BMF-Schreiben finden Sie hier:

www.lohnundgehalt-magazin.de/istm-link-3-2026.



Bild: Gorodenkoff – stockadobe.com

Es bleibt grundsätzlich dabei, dass für eintägige Reisen in das Ausland der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend ist.

Bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten gilt für die Ermittlung der Verpflegungspauschalen am An- und Abreisetag sowie an den Zwischentagen (Tage mit 24 Stunden Abwesenheit) im Hinblick auf § 9 Abs. 4a Satz 5 2. Halbsatz EStG insbesondere Folgendes:

- Bei der Anreise vom Inland in das Ausland oder vom Ausland in das Inland jeweils ohne Tätigwerden ist der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, der vor 24 Uhr Ortszeit erreicht wird.
- Bei der Abreise vom Ausland in das Inland oder vom Inland in das Ausland ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes maßgebend.
- Für die Zwischentage ist in der Regel der entsprechende Pauschbetrag des Ortes maßgebend, den der Arbeitnehmer vor 24 Uhr Ortszeit erreicht.

Schließt sich an den Tag der Rückreise von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit zur Wohnung oder ersten Tätigkeitsstätte eine weitere ein- oder mehrtägige Auswärtstätigkeit an, ist für diesen Tag nur die höhere Verpflegungspauschale zu berücksichtigen.

Im Übrigen, insbesondere bei Flug- und Schiffsreisen, ist R 9.6 Abs. 3 der Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) zu beachten.

In dem Schreiben äußert sich das Bundesfinanzministerium (BMF) ebenfalls u. a. zur Kürzung der Verpflegungspauschale, zur Geltung von Pauschbeträgen für diverse Inselgruppen und für nicht in der Liste erfasste Länder sowie zum Werbungskosten-/ Betriebsausgabenabzug.

Bei der Gestellung von Mahlzeiten durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten ist die Kürzung der Verpflegungspauschale i. S. d. § 9 Abs. 4a Satz 8 ff. EStG tagesbezogen vorzunehmen, d. h. von der für den jeweiligen Reisetag maßgebenden Verpflegungspauschale für eine 24-stündige Abwesenheit (§ 9 Abs. 4a Satz 5 EStG), unabhängig davon, in welchem Land die jeweilige Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

Beispiel:

Der Ingenieur I kehrt am Dienstag von einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit in Straßburg (Frankreich) zu seiner Wohnung zurück. Nachdem er Unterlagen und neue Kleidung eingepackt hat, reist er zu einer weiteren mehrtägigen Auswärtstätigkeit nach Kopenhagen (Dänemark) weiter. I erreicht Kopenhagen um 23 Uhr. Die Übernachtungen – jeweils mit Frühstück – wurden vom Arbeitgeber im Voraus gebucht und bezahlt.

Für Dienstag ist nur die höhere Verpflegungspauschale von 50 Euro (Rückreisetag von Straßburg: 36 Euro, Anreisetag nach Kopenhagen 50 Euro) anzusetzen. Aufgrund der Gestellung des Frühstücks



Bild: metamorworks – stock.adobe.com

im Rahmen der Übernachtung in Straßburg ist die Verpflegungspauschale um 15 Euro (20 Prozent der Verpflegungspauschale Kopenhagen für einen vollen Kalendertag – 75 Euro) auf 35 Euro zu kürzen.

Eine Aufteilung des Pauschbetrags in Prozentsätze für die Tätigkeit in verschiedenen Staaten ist nicht zulässig.

Die festgesetzten Beträge für die Philippinen gelten auch für Mikronesien, die Beträge für Trinidad und Tobago gelten auch für die zu dessen Amtsbezirk gehörenden Staaten Antigua und Barbuda, Dominica, Grenada, Guyana, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und Grenadinen sowie Suriname.

Für die in der Bekanntmachung nicht erfassten Länder ist der für Luxemburg geltende Pauschbetrag maßgebend, für nicht erfasste Übersee- und Außengebiete eines Landes ist der für das Mutterland geltende Pauschbetrag maßgebend.

Die Pauschbeträge für Übernachtungskosten sind ausschließlich in den Fällen der Arbeitgebererstattung anwendbar (R 9.7 Abs. 3 LStR und Rz. 128 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25. November 2020, BStBl I S. 1228).

Für den Werbungskostenabzug sind nur die tatsächlichen Übernachtungskosten maßgebend (R 9.7

Abs. 2 LStR und Rz. 117 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung der Reisekosten von Arbeitnehmern vom 25. November 2020, BStBl I S. 1228); dies gilt entsprechend für den Betriebsausgabenabzug (R 4.12 Abs. 2 und 3 EStR).

Insgesamt muss auch bei dem Ansatz einer ausländischen Pauschale die Mindestabwesenheitszeit bei eintägigen Reisen von mehr als acht Stunden von der Wohnung oder der ersten Tätigkeitsstätte gegeben sein.

Exkurs Kürzung der Verpflegungspauschalen

Die Berechnung der Verpflegungspauschalen im Zusammenhang mit der Gewährung von Mahlzeiten auf einer Auswärtstätigkeit im In- oder Ausland führt immer wieder zu Rückfragen in der Abrechnungspraxis und zu teilweisen Diskussionen mit den Beschäftigten. Daher hier noch mal ein Überblick.

Wird dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer Tätigkeit außerhalb seiner ersten Tätigkeitsstätte (Auswärtstätigkeit) vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine Mahlzeit zur Verfügung gestellt, sind die Mahlzeiten mit dem Sachbezugswert zu bewerten.

Vom Arbeitgeber veranlasst sind Mahlzeiten nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG, die

- einen Wert von 60 Euro pro Mahlzeit nicht übersteigen,
- mit einer Rechnung auf Namen des Arbeitgebers oder einer Kleinbetragsrechnung nach Umsatzsteuergesetz (UStG) ausgestellt
- und über dienst- oder arbeitsrechtliche Regelungen durch den Arbeitgeber abgerechnet bzw. erstattet werden.

In den Wert von 60 Euro sind Getränke und Umsatzsteuer mit einzubeziehen. 60 Euro gelten pro Arbeitnehmer und je Mahlzeit. Als Mahlzeiten werden

Frühstück, Mittagessen und Abendessen betrachtet. Für eine Vollverpflegung können je Arbeitnehmer daher insg. maximal 180 Euro am Tag aufgewendet werden.

Vom Arbeitgeber veranlasst ist auch eine Mahlzeit, die er einem Dritten (z. B. Caterer oder Seminarveranstalter) in Auftrag gegeben hat. Hier bestimmt der Arbeitgeber dann in der Regel Ort und Tag der Mahlzeitengestellung. Auch hier muss aber die Rechnung auf den Arbeitgeber lauten, wenn es sich nicht um eine Kleinbetragsrechnung handelt.

Bei der steuerlichen Behandlung der Sachbezugswerte kommt es bei Auswärtstätigkeiten darauf an, ob Verpflegungspauschalen gezahlt werden dürfen oder nicht.

Gewährung von Verpflegungspauschalen

Der Arbeitgeber darf ab einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden eintägig 14 Euro als Verpflegungspauschale steuerfrei an den Arbeitnehmer zahlen. Ist der Arbeitnehmer mehrtätig unterwegs, kann er steuerfrei 14 Euro pauschal jeweils für den Anreise- und den Abreisetag erhalten. Zudem dürfen für die Tage mit 24 Stunden Abwesenheit 28 Euro steuerfreie Verpflegungspauschale gezahlt werden. Geregelt ist dies in § 9 Abs. 4a EStG.

Zahlt der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale und stellt gleichzeitig eine Mahlzeit zur Verfügung, so hat der Arbeitgeber die steuerfreie Verpflegungspauschale bei der Auszahlung zu kürzen. Der Sachbezugswert darf hier nicht versteuert werden. Es liegt ein gesetzlich geregelter Versteuerungsverzicht vor.

Die Kürzung beträgt aktuell für ein

- Frühstück 20 Prozent von 28 Euro (Tageshöchstsatz im Inland) = 5,60 Euro,
- Mittag- und Abendessen je 40 Prozent von 28 Euro (Tageshöchstsatz im Inland) = 11,20 Euro.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer A ist auf einer zweitägigen Dienstreise und erhält am Abreisetag ein Frühstück im Hotel. Am Anreisetag nimmt er an einem Abendessen mit einem Kunden für je 55 Euro teil. Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für Hotel, Mahlzeiten und Verpflegungspauschalen.

| | | |
|------------------------|-----------------------|------------|
| Anreisetag | Verpflegungspauschale | 14,00 Euro |
| Kürzung | Abendessen | 11,20 Euro |
| Verbleiben | | 2,80 Euro |
| Abreisetag | Verpflegungspauschale | 14,00 Euro |
| Kürzung | Frühstück | 5,60 Euro |
| Verbleiben | | 8,40 Euro |
| Steuerfreie Erstattung | | 11,20 Euro |

Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, keine Verpflegungspauschalen zu zahlen, dem Arbeitnehmer aber von ihm veranlasste Mahlzeiten unter den o. g. Voraussetzungen zur Verfügung zu stellen, muss der Arbeitgeber keine Kürzung oder keine weitere Versteuerung vornehmen.

Sachbezugswerte kommen in diesem Fall nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG auch nicht zur Anwendung. So regelt es auch das BMF-Schreiben vom 25.11.2020 unter Randziffer 67.

Der Arbeitnehmer kann die Verpflegungspauschalen in diesen Fällen beim Finanzamt im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend machen. Je-



Bild: Tahubulat – stock.adobe.com

doch werden diese nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG gekürzt (für ein Frühstück aktuell um 5,60 Euro und für ein Mittag- und/oder Abendessen um je 11,20 Euro).

Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist auf einer dreitägigen Dienstreise. Der Arbeitgeber hat für den Arbeitnehmer in einem Hotel zwei Übernachtungen mit Frühstück sowie am Zwischentag ein Mittag- und Abendessen gebucht und bezahlt. Der Arbeitgeber zahlt keine Verpflegungspauschalen und hat somit keinen geldwerten Vorteil für die Mahlzeiten zu versteuern. In der Jahreslohnsteuerbescheinigung muss der Buchstabe „M“ eingetragen werden.

Der Arbeitnehmer kann für die Auswärtstätigkeit folgende Verpflegungspauschalen im Rahmen seiner privaten Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend machen:

| | | |
|-------------------------------|-----------------------|------------|
| Anreisetag | Verpflegungspauschale | 14,00 Euro |
| Zwischentag | Verpflegungspauschale | 28,00 Euro |
| Kürzung, da volle Verpflegung | | 28,00 Euro |
| Abreisetag | Verpflegungspauschale | 14,00 Euro |
| Kürzung | Frühstück | 5,60 Euro |
| Verbleiben insg. | | 22,40 Euro |

Insg. kann A somit 22,40 Euro Verpflegungspauschale für diese Reise als Werbungskosten geltend machen.

Das Zurverfügungstellen einer Mahlzeit durch den Arbeitgeber (oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten) nach § 9 Abs. 4a Satz 8 EStG erfordert nicht, dass der Arbeitnehmer die Mahlzeit auch tatsächlich einnimmt. Aus welchen Gründen der Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit nicht einnimmt, ist insoweit ebenfalls unerheblich. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, die angebotene bzw. bereitgestellte Mahlzeit anzunehmen.

Ob der Arbeitnehmer die Mahlzeit tatsächlich auch annimmt (in Besitz nimmt), ist für die Frage, ob die Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde, ohne Bedeutung. Das Annehmen einer Mahlzeit durch den Arbeitnehmer ist nach der Wortbedeutung etwas anderes als das Zurverfügungstellen, Bereitstellen oder Abgeben derselben durch den Arbeitgeber.

Keine Zahlung Verpflegungspauschalen

In der Praxis kommt es auch vor, dass bei auswärtigen Tätigkeiten unter acht bzw. von genau acht Stunden Mahlzeiten vom Arbeitgeber veranlasst werden (z. B. auf Fortbildungsveranstaltungen innerhalb des Ortes).

Da hier mangels ausreichender Abwesenheitszeit keine steuerfreien Verpflegungspauschalen gezahlt werden dürfen, entfällt auch die Kürzung. Für die zur Verfügung gestellte Mahlzeit muss nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG der jeweils gültige Sachbezugswert angesetzt werden.

Dieser kann entweder individuell im Rahmen der Lohnabrechnung oder pauschal nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG mit 25 Prozent Lohnsteuer versteuert werden.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer Schneider nimmt an einer fünf-stündigen auswärtigen Seminarveranstaltung teil. Der Arbeitgeber Paul hat für den Arbeitnehmer das Seminar gebucht. In dem Beitrag ist auch ein Mittagessen enthalten. Der Arbeitnehmer ist unter acht Stunden auswärts tätig. Eine Verpflegungspauschale darf der Arbeitgeber nicht zahlen, da die Mindestabwesenheit nicht erfüllt ist. Der Arbeitgeber kann jetzt den Sachbezugswert von 4,57 Euro für ein Mittagessen individuell über die Lohnabrechnung oder pauschal mit 25 Prozent besteuern.

Die individuelle oder pauschale Besteuerung der Sachbezugswerte muss neben den Dienstreisen unter bzw. bis acht Stunden angewandt werden, wenn der Arbeitgeber die Abwesenheitszeiten seiner Arbeitnehmer auf Dienstreisen nicht aufzeichnet oder Mahlzeiten nach Ablauf der Dreimonatsfrist gestellt werden – also in allen Fällen, in denen keine Verpflegungspauschale gezahlt werden darf, aber Mahlzeiten an den Arbeitnehmer gestellt werden.

Das BMF-Schreiben vom 25.11.2020 lässt es auch zu, dass der Sachbezugswert von anderen zu zahlenden Reisekosten an den Arbeitnehmer (z. B. Fahrtkosten) abgezogen werden kann.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer ist beruflich auswärts unterwegs und bekommt vom Arbeitgeber ein Mittagessen gestellt. Die Abwesenheitszeit beträgt jedoch nur sieben Stunden. Der Arbeitgeber darf keine Verpflegungspauschale von 14 Euro steuerfrei zahlen. Das Mittagessen muss daher mit dem Sachbezugswert von 4,57 Euro bewertet und versteuert werden. Der Arbeitnehmer hat zusätzlich noch Fahrtkosten in Höhe von 15 Euro. Der Sachbezugswert kann von den 15 Euro abgezogen werden.

Hinweis:

Die Grundsätze gelten sowohl für Auswärtstätigkeiten im Inland als auch im Ausland. Im Ausland sind die entsprechenden ausländischen Pauschalen zu zahlen.

(4-2026) „Geringe Entfernung“ im Sinne des Reisekostenrechts

Hintergrund:

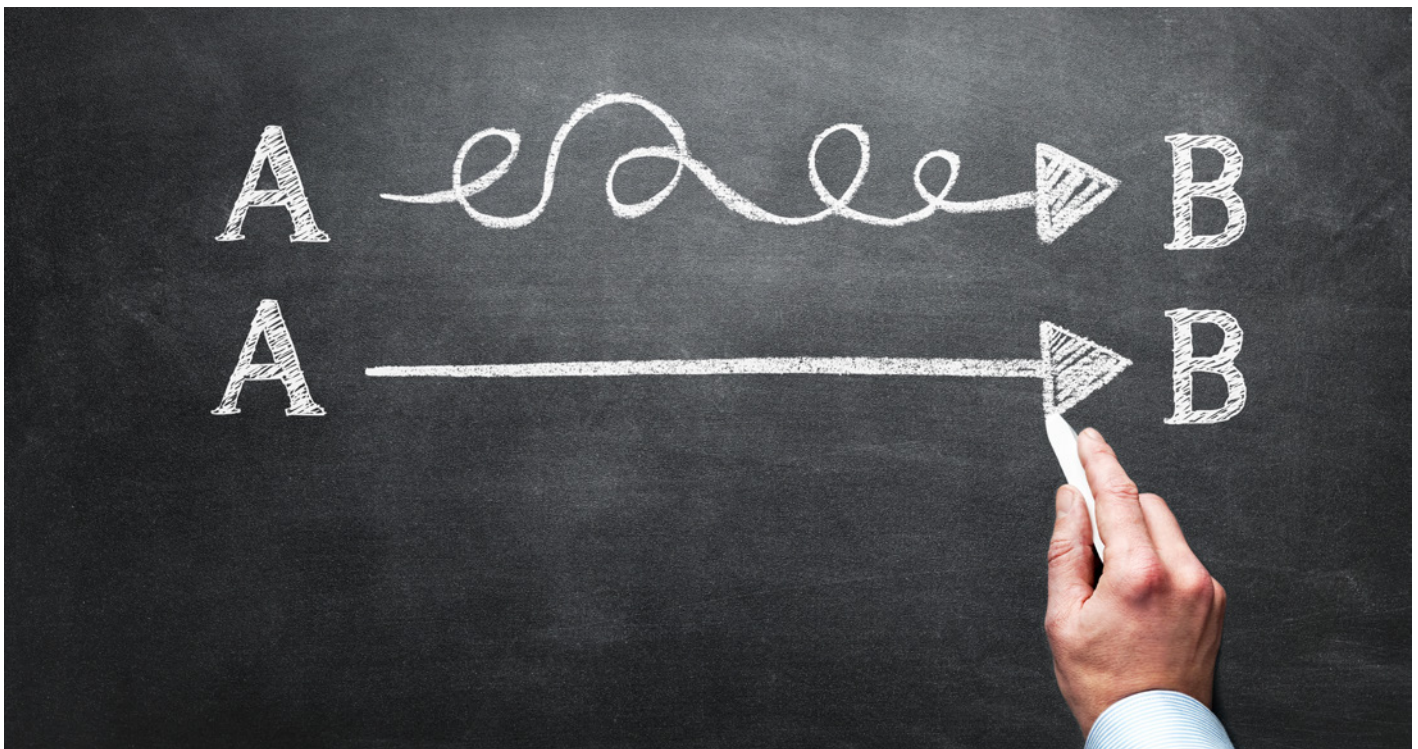
Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat mit Urteil vom 4. Dezember 2025 zum Aktenzeichen 5 C 9.24 entschieden, dass die „geringe Entfernung“ zwischen der Dienststätte oder Wohnung des Dienstreisenden und dem Ort, an dem das Dienstgeschäft erledigt wird, höchstens zwei Kilometer beträgt und nach der Straßenentfernung zu bemessen ist und dann die Gewährung von Tagegeld als Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung aus Anlass einer Dienstreise ausschließen darf.

Im betreffenden Verfahren stritt eine Bundesbeamtin um die Reisekostenabrechnung mit ihrem Dienstherrn. Sie führte Anfang 2020 an ihrem Dienstort 24 Dienstreisen von mehr als acht Stunden Dauer durch. Ihren Antrag auf Gewährung eines Tagesgelds für Verpflegungsmehraufwand i. H. von insgesamt 336 Euro wies der Dienstherr zurück. Tagesgeld könne nicht gewährt werden, wenn zwischen der Dienststätte und der Stelle, an der das Dienstgeschäft erledigt wurde, nur eine „geringe

Entfernung“ bestehe. Der Dienstherr beruft sich auf § 6 Abs. 1 Satz 3 des Bundesreisekostengesetzes, die die zugehörige Verwaltungsvorschrift mit zwei Kilometern festlege. Hier liege die Entfernung nach Luftlinie bei 1,9 Kilometern.

Streitig war, wie die Entfernungsdistanz zu ermitteln ist – nach Luftlinie oder tatsächlichen Wegekilometern. Die kürzeste Entfernung zwischen der Wohnung und dem Dienstort betrug 2,1 km.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte vor dem Verwaltungsgericht Erfolg. Das zusprechende Urteil hat der Verwaltungsgerichtshof auf die Berufung der Beklagten geändert und die Klage abgewiesen. Die pauschale Festlegung der Verwaltungsvorschrift auf zwei Kilometer sei sachgerecht. Diese Entfernung sei nach Luftlinie zu bestimmen. Innerhalb dieses Bereichs gehe das Gesetz davon aus, dass kein Mehraufwand für Verpflegung entstehe, weil sich der Beamte Verpflegung in ihm bekannter Umgebung beschaffen oder von zu Hause oder der Dienststätte mitbringen könne.



Die Revision der Beamtin hatte vor dem BVerwG Erfolg:

Die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs ist nicht zu beanstanden, soweit dieser davon ausgegangen ist, dass der Bedeutungsgehalt des Ausschlusskriteriums der „geringen Entfernung“ im Hinblick auf die vom Gesetzgeber angestrebte Verwaltungsvereinfachung nicht – wie das Verwaltungsgericht angenommen hat – nach den Umständen des Einzelfalles und auch unter Berücksichtigung topografischer Gegebenheiten, sondern typisierend und pauschal zu bestimmen ist und sich die Festlegung auf höchstens zwei Kilometer als noch gesetzeskonform erweist.

Nach der Systematik und insbesondere dem Sinn und Zweck des Gesetzes ist die Entfernung als „gering“ anzusehen und daher ein Tagegeld nicht zu gewähren, wenn eine Dienstreise typischerweise keine Mehrkosten für Verpflegung veranlasst. Das ist der Fall, wenn der Beamte in zumutbarer Weise

zu seiner Dienststätte oder Wohnung zurückkehren und sich dort oder in der Umgebung wie an Tagen ohne Dienstreise verpflegen kann.

Mit diesem Gesetzeszweck, nach dem es auf die Möglichkeit der tatsächlichen Erreichbarkeit von Dienststätte oder Wohnung ankommt, steht die Annahme der Zwei-Kilometer-Höchstgrenze in der Verwaltungsvorschrift, die mangels eines Beurteilungsspielraums der Verwaltung gerichtlich voll überprüfbar ist, noch in Einklang.

Die Entfernung ist aber entgegen der Ansicht der Vorinstanz nicht nach der Luftlinie, sondern nach der kürzesten mit einem Kraftfahrzeug zurücklegbaren Straßenentfernung zu bestimmen. Danach kann die Klägerin das Tagegeld beanspruchen, weil diese Entfernung zwischen ihrer Dienststätte und dem Ort, an dem sie die Dienstgeschäfte erledigt hat, nach den das BVerwG bindenden Feststellungen des Verwaltungsgerichtshofs 2,1 Kilometer betrug.

(5-2026) Rückwirkende Korrektur der Beiträge zur Pflegeversicherung ab dem Jahr 2023

Hintergrund:

Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) vom 8. Juni 2023 wurde § 55 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) XI neu gefasst. Seit dem 1. Juli 2023 erfolgt eine Beitragsdifferenzierung nach der Zahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Eltern erhalten ab dem zweiten Kind einen Abschlag von 0,25 Prozentpunkten je Kind auf den Beitragsatz zur sozialen Pflegeversicherung, höchstens 1,0 Prozentpunkte.

Mit dem ersten digitalen Abruf ab Mitte des Jahres 2025 kam es zu Korrekturen der Kinderanzahl und somit zu nachfolgenden Änderungen bei den Zu- oder Abschlägen der Beschäftigten zur Pflegeversicherung. Bis zum digitalen Abruf konnten die Ar-

beitgeber auf einen Nachweis verzichten und den Angaben der Beschäftigten vertrauen.

In der Praxis stellte sich nun die Frage, wie damit umzugehen ist, wenn die Zuschläge oder Abschläge korrigiert wurden und somit Pflegeversicherungsbeiträge entweder zu wenig oder zu viel gezahlt wurden bzw. vom Arbeitgeber einbehalten wurden. Die Frage ist vor dem Hintergrund relevant, dass die Beiträge des Beschäftigten zu einem höheren oder zu niedrigeren Sonderausgabenabzug führten und damit die tatsächliche Einkommensteuerfestsetzung nicht korrekt ist.

Das BMF hat am 28. November 2025 ein Schreiben zur Anwendung der Vorsorgepauschale gem. § 39b Abs. 2 Satz 5 EStG nach dem PUEG sowie zur rück-



wirkenden Korrektur der Beiträge zur Pflegeversicherung für die Jahre 2023 bis 2025 im Lohnsteuerabzugsverfahren veröffentlicht.

Das Schreiben finden Sie hier:

www.lohnundgehalt-magazin.de/lstm-link-5-2026.



Zur lohnsteuerlichen Umsetzung wurde § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchst. c EStG ab dem 01.01.2024 angepasst, um bei der Ermittlung der Vorsorgepauschale den verminderten Beitragssatz zu berücksichtigen. Für die lohnsteuerliche Behandlung rückwirkender Beitragskorrekturen in der sozialen Pflegeversicherung gilt nach dem PUEG Folgendes:

Seit dem 1. Juli 2025 steht nach § 55 Abs. 3c SGB XI ein digitales Datenaustauschverfahren (DaBPV) zur Verfügung, das die automatische Ermittlung der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder und

die Anwendung der zutreffenden Beitragssätze in der Pflegeversicherung sicherstellt.

Arbeitgeber mussten den Initialabruf über das DaBPV für Beschäftigte, die schon vor dem 1. Juli 2025 bei ihnen beschäftigt waren, spätestens bis zum 31. Dezember 2025 vornehmen. Hat der Arbeitgeber bislang eine unzutreffende Anzahl der Kinder bei der Ermittlung des Beitrags zur sozialen Pflegeversicherung berücksichtigt, wird er vom Sozialversicherungsträger gegebenenfalls zu einer rückwirkenden Korrektur des Pflegeversicherungsbeitrags nach dem PUEG ab dem Jahr 2023 verpflichtet.

In diesen Fällen sind für die Jahre 2023 und 2024 keine Änderungen im Lohnsteuerabzugsverfahren vorzunehmen.

Eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers nach § 41c Abs. 4 EStG besteht insoweit nicht. Entsprechendes gilt für das Jahr 2025, wenn eine Änderung des Lohnsteuerabzugs aufgrund der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung nicht mehr zulässig ist.

Die im Rahmen einer rückwirkenden Korrektur verrechneten bzw. erstatteten Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung sind im Kalenderjahr der Verrechnung bzw. Erstattung von den in Zeile 26 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung bzw. Besonderen Lohnsteuerbescheinigung einzutragenden Beiträgen zur sozialen Pflegeversicherung ab-zuziehen.

(6-2026) Klarstellung zum Abruf der Daten von privat versicherten Beschäftigten

Hintergrund:

Beiträge von Angestellten und Beamten für eine private Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung werden ab dem 1. Januar 2026 elektronisch übermittelt und beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.

Das BMF hat mit Schreiben vom 8. Dezember 2025 erneut eine Zusammenfassung der wesentlichen Grundlagen für den Abruf der Daten bereitgestellt.

Das Schreiben finden Sie hier:

www.lohnundgehalt-magazin.de/lstm-link-6-2026.



Im Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) werden dem Arbeitgeber die für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs benötigten Lohnsteuerabzugsmerkmale (z. B. Steuerklasse und Freibeträge) zum automatisierten Datenabruf bereitgestellt. Die ELStAM sind in einer Datenbank der Steuerverwaltung hinterlegt und stehen dem berechtigten Arbeitgeber zum elektronischen Abruf bereit.

Das bisherige Papierbescheinigungsverfahren wird durch das elektronische Übermittlungsverfahren ersetzt.

Um den bürokratischen Aufwand bei der lohnsteuerlichen Behandlung der Beiträge für eine private Kranken- und Pflegeversicherung zu mindern, werden den Arbeitgebern künftig auch die Beiträge für eine private Kranken- und Pflegeversicherung zum automatisierten Abruf bereitgestellt. Hierfür wird ein elektronischer Datenaustausch zwischen den Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung, dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und den Arbeitgebern umgesetzt.

Im neuen Verfahren übermittelt das Versicherungsunternehmen die Art und Höhe der Beiträge für das

Folgejahr bis zum 20. November an das BZSt. Das BZSt bildet aus den übermittelten Daten die entsprechenden Lohnsteuerabzugsmerkmale und stellt diese dem Arbeitgeber im Rahmen der ELStAM zur Verfügung. Der Abruf durch den Arbeitgeber erfolgt im etablierten ELStAM-Verfahren, nicht in einem gesonderten Verfahren.

Hinweis:

Die Finanzämter vor Ort können keine Änderungen an den elektronisch übermittelten Daten in diesem Verfahren vornehmen.

Um die bisherigen Papierbescheinigungen zu ersetzen, beinhaltet die elektronische Datenübermittlung folgende Werte:

- die Höhe der monatlichen Beiträge für eine private Kranken- und Pflegeversicherung, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung eines steuerfreien Zuschusses für diese Beiträge vorliegen, und
- die Höhe der monatlichen Beiträge für eine private Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung.



Die monatlichen Beiträge für die private Kranken- und Pflegeversicherung sind in der Regel höher als die Beiträge für die private Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung und die Grundlage für die Steuerfreiheit des Arbeitgeberzuschusses.

Die Beiträge für die private Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung, sog. Vorsorgebeiträge, fließen in die Berechnung der Vorsorgepauschale ein und werden damit beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt.

Für den Versicherungsnehmer oder die Versicherungsnehmerin bzw. die versicherten Personen ist für steuerliche Zwecke grundsätzlich keine Vorlage von Papierbescheinigungen der Versicherungsunternehmen beim Arbeitgeber mehr notwendig. Denn die entsprechenden Daten gelangen nunmehr über die ELStAM zum Arbeitgeber.

Die Zuordnung der Beiträge zum Versicherungsnehmer oder zur Versicherungsnehmerin bzw. zu versicherten Personen im Rahmen der automatisierten Bildung der ELStAM durch das BZSt kann von der bisherigen Berücksichtigung über die Abgabe der Papierbescheinigung an den Arbeitgeber abweichen. Dies kann ab dem 1. Januar 2026 Auswirkungen auf die Höhe des monatlichen Nettoeinkommens haben.

Hinweis:

Der Versicherungsnehmer oder die Versicherungsnehmerin kann der Datenübermittlung gegenüber dem Versicherungsunternehmen widersprechen. Die infolge des Widerspruchs von der Datenübermittlung ausgeschlossenen Beiträge werden dem Arbeitgeber nicht zum Abruf bereitgestellt und können folglich bei der Bildung der ELStAM und beim Lohnsteuerabzug nicht berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber ist unverändert für die Prüfung und Ermittlung der Höhe des Zuschusses nach § 257 SGB

V sowie § 61 SGB XI zuständig. Der Arbeitgeber muss also dennoch prüfen, ob er einen Zuschuss zu den Beiträgen der privaten Kranken- oder Pflegeversicherung zahlen muss. Diese Prüfung ist unabhängig von der elektronischen Übermittlung. Die Pflicht besteht bereits dann, wenn der Arbeitgeber die Mitgliedsbescheinigung der privaten Kranken- und Pflegeversicherung vorliegen hat.

Eine Ersatzbescheinigung darf das Versicherungsunternehmen wegen eines Widerspruchs grundsätzlich nicht ausstellen. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber zwar verpflichtet ist, einen Zuschuss zu zahlen, aber dieser darf nicht steuerfrei oder sozialversicherungsfrei gezahlt werden.

Ausnahmen zur elektronischen Übermittlung

Ausländische Versicherungsunternehmen sind nicht zur elektronischen Übermittlung verpflichtet. Selbsthilfeeinrichtungen und Solidargemeinschaften mit einer Bestätigung nach § 176 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) des Bundesministeriums für Gesundheit, die eine sogenannte substitutive Kranken- bzw. Pflegeversicherung anbieten, sowie der Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) und der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) ist es freigestellt, am Verfahren des Datenaustauschs teilzunehmen.

In diesen Ausnahmefällen können die Versicherten über den „Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung



Bild: CL STOCK – stockadobe.com

und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen“ mit der Anlage „Sonderausgaben/außergewöhnliche Belastungen“ einen Freibetrag im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt beantragen.

In bestimmten Fällen können Versicherungen die Daten noch nicht übermitteln (z. B. für einen Ehegatten mit einem eigenen Versicherungsvertrag entsprechend § 257 SGB V und § 61 SGB XI). Hier erfolgen also systembedingt keine Übermittlungen und es gibt weiterhin Ersatzbescheinigungen. Auch für diese Zahlungen kommt eine Steuerfreistellung in Betracht, sofern die Voraussetzungen von § 3 Nr. 62 EStG erfüllt sind. Der Arbeitgeber hat die Nachweise zum Lohnkonto zu nehmen.

Neben dieser Datenübermittlung zwischen den Unternehmen der privaten Kranken- und Pflege-

versicherung, der Steuerverwaltung (BZSt) und den Arbeitgebern erfolgt auch weiterhin der Datenaustausch der mitteilungspflichtigen Stellen gemäß § 10 Abs. 2b EStG. Dieser Datenaustausch zur Mitteilung von Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG (Beiträge zur Basis-Krankenversicherung/gesetzlichen Pflegeversicherung) dient grundsätzlich der Veranlagung durch die Finanzämter.

Beide Datenübermittlungen bestehen unabhängig voneinander gegenüber der Steuerverwaltung (hier der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen – ZfA – bzw. dem BZSt) und sind nebeneinander durchzuführen. Die Datenübermittlung der privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gemäß § 39 Abs. 4a EStG an das BZSt löst nicht das bestehende Meldeverfahren der Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherungsbeiträge ab.

(7-2026) Einführung Arbeitgeber-Identabgleich bei ELStAM

Hintergrund:

Das Verfahren ELStAM des BZSt führt die Bildung und Bereitstellung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (§ 39e EStG) durch. Zur Durchführung der Lohnbesteuerung erlaubt das Verfahren ELStAM dem Arbeitgeber, die ELStAM (z. B. Steuerklasse, Kinderfreibetrag, Kirchensteuermerkmal) der Arbeitnehmer elektronisch abzurufen. Für den Abruf werden insbesondere nachfolgende Angaben benötigt (§ 39e Abs. 4 EStG):

- Steuer-Identifikationsnummer (IdNr),
- Geburtsdatum.

Wenn diese Daten nicht korrekt sind, weist das Verfahren ELStAM bislang den Abruf der ELStAM mit dem Verfahrenshinweis „IdNr kann nicht verifiziert werden“ durch den Arbeitgeber ab.

Das BZSt hat bekannt gegeben: Ab dem Release 2026/05 des Verfahrens ELStAM (ab Mai 2026) sollen technische Verbesserungen eingeführt werden, um unberechtigte Abweisungen der Abrufe der ELStAM zu vermeiden.

Konkret bedeutet das:

- Das BZSt wird künftig die vom Arbeitgeber empfangenen Daten zum Abruf der ELStAM (IdNr und Geburtsdatum) vollständig abgleichen.
- Ist die IdNr ungültig oder das Geburtsdatum passt nicht zur IdNr, gilt das etablierte Verfahren → Abweisung mit dem bekannten Hinweis „IdNr kann nicht verifiziert werden“.
- Sind die IdNr und das Geburtsdatum gültig und übereinstimmend, wird der Abruf der ELStAM des Arbeitgebers vollständig verarbeitet.

Folge ist, dass unberechtigte Fehlermeldungen reduziert und das Verfahren zuverlässiger durchgeführt werden kann.

Durch Etablierung der vollständigen Validierung der IdNr kann es in Einzelfällen dazu kommen, dass das bisherige Antwortverhalten nicht erreicht wird. Insbesondere im Kontext technischer Wartungen ist es in Einzelfällen möglich, dass die Beantwortung des Abrufes der ELStAM um bis zu drei Tage verzögert erfolgt.

Das BZSt gibt folgende Empfehlungen für Arbeitgeber bei einer verzögerten Antwort auf den Abruf der ELStAM:

1. Beachten Sie, dass die Antworten auf Abrufe der ELStAM ggf. verzögert erfolgen.
2. Bitte warten Sie bis zu drei Tage auf die Antwort.

Empfehlungen für Arbeitgeber bei einer Abweisung des Abrufs der ELStAM im Zuge des Verfahrenshinweises „IdNr kann nicht verifiziert werden“:

1. IdNr und Geburtsdatum prüfen, die der Arbeitnehmer für den ELStAM-Abruf mitgeteilt hat (§ 39e Abs. 4 EStG).



Bild: LaCatrina – stockadobe.com

2. Wenn der Abruf der ELStAM technisch nicht möglich ist, gelten die Ersatzregelungen unverändert:
 - § 39c EStG (Steuerabzug ohne ELStAM anhand bestimmter Merkmale) und
 - § 39e Abs. 8 EStG (Übergangsregelungen).
 - Beachten Sie die Ausführungen des geltenden BMF-Schreibens vom 13. Dezember 2024.

Impressum:

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Der Beratungsbrief
für die Personalpraxis
41. Jahrgang 2026

Chefredaktion: Daniela Karbe-Geßler
(verantwortlich für den Inhalt)
redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH
www.datakontext.com
Augustinusstraße 11 A | 50226 Frechen
Telefon: +49 2234 98949-0
Telefax: +49 2234 98949-32

Bezugspreis:
66,00 Euro Jahresabonnement
Erscheinungsweise:
12 Ausgaben im Jahr
ISSN: 0931-5802

**Service für Zeitschriften-
abonnements, Reklamationen,
Adressänderungen:**
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm
GmbH

Abonnentenservice

Hultschiner Straße 8 | 81677 München
Telefon: +49 89 2183-7110
Telefax: +49 89 2183-7620
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraums gekündigt wird.