

# 01 | Lohnabschluss 2025 – worauf Arbeitgeber achten müssen

Februar 2026

Der Jahreswechsel stellt Arbeitgeber beim Lohnabschluss vor viele Pflichten – ob hinsichtlich Steuerklasse, Lohnsteuerjahresausgleich, Sozialversicherung oder Sachbezügen. Wer die wichtigsten Punkte kennt, vermeidet Fehler und Haftungsrisiken. Unser Beitrag fasst alle relevanten Aspekte kompakt und praxisnah zusammen.



Der Jahreswechsel stellt Arbeitgeber beim Lohnabschluss vor zahlreiche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Pflichten. Von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) über den Lohnsteuerjahresausgleich bis hin zu Unfallversicherung, Künstlersozialabgabe und betrieblicher Altersvorsorge: Wer jetzt strukturiert vorgeht und die wichtigsten Fristen kennt, vermeidet Fehler und Haftungsrisiken.

## 1. Beschränkte und unbeschränkte Steuerpflicht: Unterschiede und Herausforderungen im ELStAM-Verfahren

Arbeitnehmer:innen mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Inland sind unbeschränkt steuerpflichtig (§ 1 Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG)) und werden mit ihrem Welteinkommen besteuert. Arbeitnehmer:innen ohne Wohnsitz im Inland, die aber inländische Einkünfte erzielen, sind beschränkt steuerpflichtig (§ 1 Abs. 4 EStG) und werden nur mit diesen Einkünften besteuert.

Mit Einführung des ELStAM-Verfahrens (elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale) erhalten sowohl unbeschränkt als auch beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer:innen – sofern sie ledig sind – die

Steuerklasse 1. Für Arbeitgeber:innen ist damit auf den ersten Blick nicht mehr erkennbar, ob es sich um eine beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht handelt. Die Unterscheidung ist jedoch entscheidend, da sich daraus wichtige Folgethemen ergeben, etwa beim Lohnsteuerjahresausgleich, dem Ausweis von steuerfreiem Arbeitslohn nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (Zeile 16 der Lohnsteuerbescheinigung) oder bei der Anwendung von Freibeträgen.

## 2. Lohnsteuerjahresausgleich – Voraussetzungen und Ausschlüsse

Der Lohnsteuerjahresausgleich (§ 42b EStG) ist ein Verfahren zur Korrektur von Lohnsteuerabzügen. Unternehmen, die am 31. Dezember mindestens zehn steuerpflichtige Arbeitnehmer:innen beschäftigen, müssen einen Lohnsteuerjahresausgleich durchführen. Dieser ist nur möglich, wenn unter anderem eine unbeschränkte Steuerpflicht, ein ganzjähriges Dienstverhältnis und die Steuerklasse 1 durchgehend vorlagen und keine Ausschlussgründe bestehen. Ausschlussgründe für die Durchführung des Lohnsteuerjahresausgleichs sind:

- **Beschränkte Steuerpflicht:** Für beschränkt Steuerpflichtige ist der Lohnsteuerjahresausgleich grundsätzlich ausgeschlossen.
- **Steuerklassenwechsel:** Die Steuerklasse darf nicht unterjährig gewechselt worden sein.
- **Lohnersatzleistungen:** Es dürfen keine Lohnersatzleistungen (zum Beispiel Kurzarbeitergeld, Mutterschaftsgeld) bezogen worden sein, die dem Progressionsvorbehalt unterliegen.
- **Freibeträge/Hinzurechnungsbeträge:** Während des Jahres dürfen keine Freibeträge oder Hinzurechnungsbeträge berücksichtigt worden sein.
- **Faktorverfahren:** Das Faktorverfahren darf nicht angewendet worden sein.
- **Ausländische Einkünfte:** Es dürfen keine ausländischen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bezogen worden sein, die nach einem Doppelbesteuerungsabkommen von der Lohnsteuer freigestellt waren.
- **Großbuchstabe „U“ im Lohnkonto:** Fällt bei einer oder einem Arbeitnehmenden während eines fortbestehenden Dienstverhältnisses der Anspruch auf Arbeitslohn für mindestens fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage im Wesentlichen weg, darf kein Lohnsteuerjahresausgleich durchgeführt werden.
- **Nicht ganzjährig berücksichtigte Vorsorgepauschale**

Die Frist für den Lohnsteuerjahresausgleich ist der 28. Februar 2026.

### 3. Lohnsteuerpauschalierungswahlrecht: Fristen und Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Bei Sachzuwendungen nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG), wie etwa Geschenken oder Incentives, kann der Arbeitgeber die Steuer mit einem Pauschsteuersatz von 30 Prozent erheben. Das Wahlrecht zur Pauschalierung ist für Nichtarbeitnehmende spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres, in dem die Zuwendung erfolgt ist, auszuüben. Bei Sachzuwendungen an Arbeitnehmende kann die Entscheidung zur Pauschalbesteuerung längstens bis zur Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung erfolgen, also längstens bis zum 28. Februar des Folgejahres. Werden pauschalierungsfähige Sachzuwendungen erstmals im Rahmen einer Außenprüfung aufgedeckt, ist es für den Arbeitnehmerbereich auch noch nach Ablauf des maßgeblichen Wahlrechtszeitpunkts zulässig, dass der Arbeitgeber für lohnsteuerpflichtige Sachzuwendungen die Steuer pauschal mit 30 Prozent übernimmt.

Nach § 40 Abs. 1 und 2 EStG können bestimmte Arbeitslohnarten pauschal versteuert werden. Dazu gehören beispielsweise Betriebsveranstaltungen, Vorteile aus der Dienstwagengestellung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder bestimmte Zuschüsse zu öffentlichen Verkehrsmitteln. Das Wahlrecht wird jeweils durch die entsprechende Behandlung in der Lohnsteuer-Anmeldung des betreffenden Lohnzahlungszeitraums ausgeübt und muss spätestens mit der Abgabe dieser Anmeldung erfolgen.



Die Pauschalversteuerung kann unter Umständen sozialversicherungsfrei sein. Aber Achtung: Wenn eine zulässige Pauschalversteuerung nach § 40 EStG erst nach der Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung (spätestens 28. Februar) vorgenommen wird, dann ist der betreffende Bezug in der Sozialversicherung beitragspflichtig. Das bedeutet, dass trotz pauschaler Besteuerung Sozialversicherungsbeiträge anfallen, wenn die Pauschalversteuerung nicht rechtzeitig berücksichtigt wurde.

Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 40a EStG kann der Arbeitgeber einen Pauschsteuersatz von 2 Prozent anwenden, während kurzfristig Beschäftigte je nach Fall mit 20 Prozent oder 25 Prozent pauschal besteuert werden können. Die Entscheidung über die Pauschalierung wird mit der Lohnsteuer-Anmeldung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum getroffen.

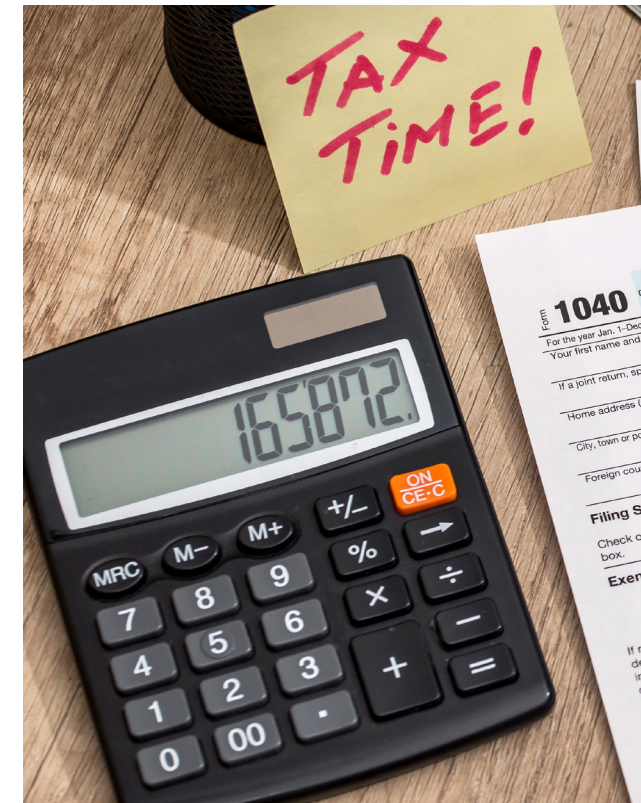
#### 4. Weitere wichtige Punkte beim Lohnabschluss

Daneben gibt es weitere Aspekte, die Arbeitgeber:innen beachten müssen:

- **Lohnsteuerbescheinigung:**  
Die Lohnsteuerbescheinigung ist elektronisch bis zum 28. Februar des Folgejahres (§ 41b EStG) zu übermitteln.
- **Lohnkonto-Abschluss:**  
Stimmen Sie die Lohn- und Gehaltskonten (zum Beispiel Lohnsteuer, Verbindlichkeiten Sozialversicherung, vermögenswirksame Leistungen) ab und schließen Sie diese zum Jahresende oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 41 EStG) ab.

- **Jahresmeldung an die Sozialversicherung:**  
Arbeitgeber sind verpflichtet, Jahresmeldungen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu erstellen. Diese sind über das SV-Meldeportal oder über eine DEÜV-Schnittstelle in der Lohnsoftware an die Annahmestellen der Krankenkassen zu übermitteln.
- **Künstlersozialabgabe:**  
Haben Sie selbstständige Künstler:innen und Publizist:innen beauftragt, melden Sie die gezahlten Entgelte bis zum 31. März an die Künstlersozialkasse.
- **Betriebliche Altersvorsorge:**  
Gibt es in Ihrem Unternehmen Direktversicherungen, Pensionsfonds oder Pensionskassen, müssen Sie nach dem Jahreswechsel bis zum 28. Februar die Beiträge an die Versorgungseinrichtung melden (§ 5 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV)).
- **Unfallversicherung:**  
Für die Unfallversicherung (UV) Ihrer Mitarbeitenden sind zwei Jahresmeldungen erforderlich: die UV-Jahresmeldung an die Rentenversicherung und der Lohnnachweis an die zuständige Berufsgenossenschaft.
- **Schwerbehindertenmeldung:**  
Arbeitgeber:innen mit einer Größe über 20 Arbeitsplätzen haben jährlich die Erfüllung der Beschäftigungsquote bis zum 31. März zu melden und gegebenenfalls die Ausgleichsabgabe zu entrichten.

- **Datenschutz und Softwareprüfung:**  
Bei der elektronischen Übermittlung von Daten ist sicherzustellen, dass eine Verschlüsselung erfolgt und ausschließlich systemgeprüfte Software zum Einsatz kommt.
- **Pflicht zur Einkommensteuerveranlagung:**  
Im Lohnkonto ist bei einer Hochrechnung des Jahresarbeitslohns der Großbuchstabe „S“ zu verwenden.



## Fazit

Der Lohnabschluss ist weit mehr als die reine Lohnsteuerberechnung. Arbeitgeber müssen zahlreiche steuerliche, sozialversicherungsrechtliche und organisatorische Vorgaben beachten. Die Unterscheidung zwischen beschränkt und unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer:innen ist durch das ELStAM-Verfahren und die einheitliche Steuerklasse 1 für Ledige schwieriger geworden – mit direkten Auswirkungen auf den Lohnsteuerjahresausgleich und andere Prozesse. Die Einhaltung der Fristen, die korrekte elektronische Übermittlung und die Berücksichtigung von Sonderfällen wie Sachbezügen sind essenziell, um Haftungsrisiken und Nachforderungen zu vermeiden.

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### [Marco Strootmann](#)

Partner, Tax,  
Lohnsteuer Services

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



**German Tax Facts App**  
Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*

# 02 | Auszahlungen aus US-401(k)-Plänen sind in Deutschland steuerpflichtig

Februar 2026

**Das BFH-Urteil (Az X R 23/22) klärt die steuerliche Behandlung von Auszahlungen aus US-amerikanischen 401(k)-Plänen. Welche steuerlichen Regelungen gelten und welche Auswirkungen hat dies auf Steuerpflichtige in Deutschland?**

Mitarbeitende, die beruflich einige Jahre in den Vereinigten Staaten von Amerika (USA) verbracht haben, haben dort gegebenenfalls in einen 401(k)-Plan eingezahlt – ein US-amerikanisches Pendant zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland. Doch was geschieht, wenn nach der Rückkehr nach Deutschland eine Auszahlung aus diesem Plan erfolgt? Das aktuelle Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) X R 23/22 bringt hierzu nun Klarheit.

## Sachverhalt und Entscheidungsinhalt

Im entschiedenen Fall hatte ein Mitarbeitender während seiner Tätigkeit in den USA Beiträge in einen 401(k)-Plan eingezahlt. Nach seiner Rückkehr nach Deutschland erhielt er eine Auszahlung aus diesem Plan, die in den USA nicht besteuert wurde. Der Bundesfinanzhof (BFH) entschied, dass solche Auszahlungen in Deutschland als „sonstige Ein-

künfte“ (§ 22 Nr. 5 Satz 1, Satz 2 Buchst. b Einkommensteuergesetz (EStG)) zu versteuern sind.

Begründet wird dies damit, dass der 401(k)-Plan in seiner Struktur und Funktion mit deutschen Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherun-

gen vergleichbar ist. Daher ist die Auszahlung in der deutschen Steuererklärung anzugeben und unterliegt der deutschen Einkommensteuer – unabhängig davon, ob sie in den USA bereits besteuert wurde oder nicht.



## Fazit

Wer nach einer Tätigkeit in den USA eine Auszahlung aus einem 401(k)-Plan erhält und nun in Deutschland lebt, muss diese in Deutschland versteuern. Es empfiehlt sich, die Auszahlung unter Berücksichtigung der steuerlichen Folgen frühzeitig zu planen und in der Steuererklärung korrekt anzugeben. Tipp: Lassen Sie sich im Zweifel steuerlich beraten, um Überraschungen und eine mögliche Doppelbesteuerung zu vermeiden. Falls in den USA bereits Steuern auf die Auszahlung gezahlt wurden, könnte eine Anrechnung auf die deutsche Einkommensteuer aufgrund des Doppelbesteuerungsabkommens Deutschland-USA geprüft werden.

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### [Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,  
Head of Global Mobility Services

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*

# 03 | Elektronischer Datenaustausch bei Privatversicherten: Neue Pflichten für Arbeitgeber ab 2026

Februar 2026

Ab 2026 wird der Datenaustausch zu privaten Kranken- und Pflegeversicherungen für Arbeitgeber digitalisiert. Welche neuen Pflichten, Abläufe und Übergangsregelungen auf Unternehmen zukommen und wie das Widerspruchsrecht der Beschäftigten wirkt, erfahren Sie hier.



## Elektronischer Datenaustausch bei Privatversicherten: Neue Pflichten für Arbeitgeber ab 2026

Zum 1. Januar 2026 wurde der Datenaustausch zwischen Arbeitgebern, dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) sowie privaten Kranken- und Pflegeversicherungen umfassend digitalisiert. Ziel ist es, Unternehmen zu entlasten und die Prozesse im Lohnsteuerabzug effizienter zu gestalten. Rechtliche Grundlagen finden sich unter anderem in § 39 Abs. 4 Nr. 4 und Abs. 4a Einkommensteuergesetz (EStG).

### Neue Abläufe für Arbeitgeber

Ab sofort übermitteln die privaten Versicherungsunternehmen die relevanten Beitragsdaten elektronisch an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Dieses stellt den Arbeitgebern diese Informationen als elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) bereit. Dazu zählen monatliche Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, Daten zur steuerfreien Arbeitgeberzuschussberechnung sowie Angaben zur Vorsorgepauschale.

Für große Datenvolumina wird eine spezielle Massendaten-Schnittstelle eingerichtet. Arbeitgeber sollten daher sicherstellen, dass ihre Lohnabrechnungssysteme rechtzeitig angepasst werden.

## Lohnsteuerabzug: Pflichten bei Korrekturen und Stornierungen

Versicherungsunternehmen müssen fehlerhafte Angaben unverzüglich, spätestens bis zum 15. Januar des Folgejahres, korrigieren oder stornieren. Die aktualisierten ELStAM werden dem Arbeitgeber automatisch bereitgestellt.

Werden dem Arbeitgeber über die ELStAM Korrekturen oder Stornierungen der Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung übermittelt, ist der Lohnsteuerabzug zu prüfen und in der Regel zu korrigieren. Eine Korrektur ist vorzunehmen, sofern sie wirtschaftlich zumutbar ist, dabei gelten strenge Maßstäbe. Zusätzlicher Aufwand oder entstehende Kosten allein entbinden den Arbeitgeber nicht von der Korrekturpflicht. Kann eine nachträglich festgesetzte Lohnsteuer nicht mehr einbehalten werden, ist dies unverzüglich dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen.

### Widerspruchsrecht und seine Folgen

Arbeitnehmende können der Datenübermittlung widersprechen – bezogen auf Beitragshöhen, Beitragsarten, einzelne versicherte Personen, Vertragsbestandteile oder vollständige Verträge. Ein dokumentierter Widerspruch wirkt ausschließlich für die Zukunft.

Da ausgeschlossene Beiträge, Vertragsbestandteile oder Verträge nicht bei der Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale berücksichtigt werden, hat ein Widerspruch unmittelbare Auswirkungen. Die entsprechenden Daten werden dem Arbeitgeber mithin nicht als ELStAM bereitgestellt.

Zu beachten ist außerdem, dass Papierbescheinigungen oder andere Nachweise vom Arbeitgeber nicht ersatzweise verwendet werden dürfen und diese Beiträge im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren grundsätzlich nicht berücksichtigt werden dürfen.



### **Sonderregelungen für ausländische Versicherungen**

Ausländische Versicherungsunternehmen und Sozialversicherungsträger sind nicht in den elektronischen Datenaustausch eingebunden. Ist eine oder ein Arbeitnehmender dort versichert, kann ein Freibetrag beim Finanzamt beantragt werden. Nach erfolgreicher Prüfung wird dieser Freibetrag als ELStAM bereitgestellt. Nachweise sind ausschließlich beim Finanzamt einzureichen, nicht beim Arbeitgeber.

### **Vorsorgepauschale**

Seit Januar 2026 werden bei privat versicherten Arbeitnehmenden für die Vorsorgepauschale grundsätzlich die über ELStAM bereitgestellten Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung berücksichtigt. Maßgeblich sind dabei die gemeldeten Beiträge abzüglich der vom Arbeitgeber steuerfrei gezahlten Zuschüsse. Werden über ELStAM keine Beiträge übermittelt, ist es dem Arbeitgeber grundsätzlich nicht gestattet, andere Beträge anzusetzen (Ausnahme: Ersatzverfahren im Übergangszeitraum, siehe nächster Abschnitt). Eine Mindestvorsorgepauschale kann seit Januar 2026 nicht mehr berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Lohnsteuerabzugs zu prüfen, in welcher Höhe die Beiträge anzusetzen sind: ohne Arbeitgeberzuschuss in voller Höhe, bei Zuschussberechtigung entsprechend gekürzt um die steuerfreien Zuschüsse.

### **Ersatzverfahren im Zeitraum 1. Januar 2026 – 31. Dezember 2027**

Seit dem Start des neuen Verfahrens im Jahr 2026 gilt für zwei Jahre ein Übergangszeitraum. In dieser Zeit wird es nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber bei technischen Problemen auf eine vom Versicherungsunternehmen in Papierform ausgestellte Ersatzbescheinigung zurückgreift, sofern Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung nicht oder fehlerhaft als ELStAM vorliegen. Dieses Ersatzverfahren ist jedoch ausgeschlossen, wenn die oder der Versicherungsnehmende widersprochen hat. Sobald nach einer erneuten Datenübermittlung wieder korrekte Beitragswerte in den ELStAM verfügbar sind, verliert die Ersatzbescheinigung ihre Gültigkeit.

### **Auswirkungen auf die Praxis**

Für Arbeitgeber entfällt die Pflicht zur Einholung und Verwaltung von Bescheinigungen zur privaten Krankenversicherung (PKV) weitgehend. Gleichzeitig steigen die technischen Anforderungen an die Lohnabrechnungssysteme. Unternehmen sollten daher rechtzeitig:

- Softwareanpassungen vornehmen,
- interne Abläufe aktualisieren,
- die Dokumentation von Widersprüchen sicherstellen und
- datenschutzrechtliche Vorgaben beachten.

## Fazit

Die umfassende Digitalisierung des Datenaustauschs ab 2026 stellt einen bedeutenden Schritt zur Effizienzsteigerung im Lohnsteuerabzugsverfahren dar. Arbeitgeber müssen sich auf neue Abläufe einstellen und ihre Systeme entsprechend anpassen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die Einführung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) bietet eine klare Struktur und reduziert den Verwaltungsaufwand, erfordert jedoch auch eine sorgfältige Umsetzung und Einhaltung der neuen Pflichten. Das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmenden und die Sonderregelungen für ausländische Versicherungen sind wichtige Aspekte, die in der Praxis berücksichtigt werden müssen. Insgesamt bietet die Digitalisierung Chancen zur Optimierung, erfordert jedoch eine proaktive Anpassung und kontinuierliche Überprüfung der Prozesse.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### [Matthias Henne](#)

Senior Manager, Tax,  
Global Mobility Services

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

# 04 | Aktivrente beschlossen: Neue steuerliche Anreize für Beschäftigte im Rentenalter und Auswirkungen auf Unternehmen

Februar 2026

Seit dem 1. Januar 2026 gilt die Aktivrente: Wer nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeitet, kann jährlich bis zu 24.000 Euro steuerfrei hinzuverdienen. Die neue Regelung setzt gezielte Anreize für längeres Arbeiten und soll Unternehmen helfen, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Was gilt, wer profitiert und was ist zu beachten?



## Aktivrente beschlossen: Steuerfreier Zuverdienst im Rentenalter seit 1. Januar 2026

Mit dem Inkrafttreten der Aktivrente zum 1. Januar 2026 ist ein zentrales Vorhaben der Bundesregierung umgesetzt worden: Arbeitnehmende, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten, können nun bis zu 2.000 Euro monatlich beziehungsweise 24.000 Euro jährlich steuerfrei hinzuverdienen. Ziel ist es, die Weiterarbeit nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze attraktiver zu machen und dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Der Gesetzgeber reagiert mit der Aktivrente auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Immer mehr Beschäftigte erreichen die Regelaltersgrenze, während Unternehmen verstärkt auf erfahrene Arbeitskräfte angewiesen sind. Durch gezielte steuerliche Anreize soll das Erwerbspotenzial älterer Menschen besser genutzt und die Arbeitsmarktstabilität gefördert werden.

## Steuerfreibetrag für Beschäftigte im Rentenalter

Kernstück der Neuregelung ist der neue Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 21 Einkommensteuergesetz (EStG). Dieser begünstigt ausschließlich Einnahmen aus nicht selbständiger Arbeit ohne Anwendung des Progressionsvorbehalts.

Der jährliche Freibetrag von 24.000 Euro wird auf die Monate verteilt, in denen die Voraussetzungen erfüllt sind („Zwölfteilung“), sodass monatlich maximal 2.000 Euro steuerfrei bleiben.

Maßgeblich ist das Überschreiten des gesetzlichen Regelrentenalters nach § 35 Satz 2 oder § 235 Abs. 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) (in der Regel Vollendung des 67. Lebensjahres, inklusive Übergangsregelungen). Entscheidend ist hierbei der Zeitpunkt der Tätigkeit, nicht der Zahlungszufluss. Die Begünstigung gilt unabhängig davon, ob bereits eine Rente bezogen wird oder der Rentenbezug aufgeschoben wird.

Weitere Voraussetzungen sind, dass eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung vorliegt und der Freibetrag nur in einem Arbeitsverhältnis pro Jahr genutzt wird.

Die Befreiung gilt nicht für die Sozialversicherung. Das heißt, dass die Regelungen zur Sozialversicherungspflicht unverändert bleiben.

#### **Abgrenzung: Nicht begünstigte Einkünfte**

Nicht unter die Steuerbefreiung fallen Einkünfte aus freiberuflicher und selbstständiger Tätigkeit sowie Land- und Forstwirtschaft, laufende Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, Ruhegelder, Abfindungen sowie Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen. Ebenfalls nicht erfasst werden Einkünfte aus einem Beamtenverhältnis und aus geringfügigen Beschäftigungen (Minijobs).

#### **Praktische Umsetzung für Unternehmen**

Die Steuerbefreiung wird direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber berücksichtigt.

Der Bruttoarbeitslohn wird für steuerliche Zwecke monatlich um 2.000 Euro gekürzt, nur der danach verbleibende Arbeitslohn ist zu versteuern.

Die Aktivrente eröffnet die Möglichkeit, erfahrene Mitarbeitende länger zu beschäftigen, was den Wissenstransfer fördert und dem Fachkräftemangel entgegenwirkt. Gleichzeitig sind Unternehmen gefordert, altersgerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Einhaltung der sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben sicherzustellen. Die neue Regelung verlangt zudem eine sorgfältige

Dokumentation, insbesondere bei Personen mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen.

#### **Auswirkungen auf Beschäftigte**

Für Beschäftigte im Rentenalter stellt die Aktivrente einen spürbaren finanziellen Anreiz dar, über die Regelaltersgrenze hinaus im Erwerbsleben zu bleiben. Der Steuerfreibetrag erhöht das Nettoeinkommen deutlich, ohne dass die Sozialversicherungspflicht entfällt. Für die Beschäftigten entsteht dabei kein zusätzlicher administrativer Aufwand.



## Aussicht

Nach zwei Jahren ist eine Evaluation vorgesehen, um die Aktivrente zu überprüfen. Bis Ende 2029 soll ein Bericht vorliegen, der Auskunft darüber gibt, ob die Regelung zu einer höheren Erwerbsquote von Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze geführt hat. Außerdem wird geprüft, ob eine Ausweitung auf selbstständig Tätige künftig sinnvoll ist.

## Fazit

Mit der Aktivrente setzt die Bundesregierung einen Impuls, um den Verbleib erfahrener Fachkräfte im Arbeitsleben attraktiver zu gestalten und dem Fachkräftemangel aktiv zu begegnen. Der neue Steuerfreibetrag von bis zu 24.000 Euro jährlich bietet Beschäftigten im Rentenalter einen spürbaren finanziellen Vorteil, während Unternehmen von zusätzlicher Expertise profitieren. Die praktische Umsetzung ist unkompliziert, erfordert jedoch eine sorgfältige Dokumentation. Die Wirkung der Aktivrente wird in den kommenden Jahren evaluiert – sie könnte damit ein zukunftsweisendes Modell für flexiblere Übergänge in den Ruhestand werden.

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### [Matthias Henne](#)

Senior Manager, Tax,  
Global Mobility Services

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*

# 05 | US-Außenministerium verschärft Visabeschränkungen für zahlreiche Staatsangehörigkeiten

Februar 2026

Seit seinem Amtsantritt hat Präsident Trump weitreichende Änderungen der US-Einwanderungspolitik eingeführt, die weltweit für Aufsehen sorgten. Strenge Visabeschränkungen für zahlreiche Länder haben die internationale Mobilität erheblich eingeschränkt und diplomatische Spannungen verschärft. Erfahren Sie mehr über die Auswirkungen dieser Maßnahmen und ihre Bedeutung für die globalen Beziehungen.



## Einleitung

In seinem ersten Jahr im Amt leitete Präsident Trump eine umfassende Neuausrichtung der Einwanderungspolitik ein. Die Änderungen betreffen unterschiedliche Visakategorien und verfolgen das Ziel, nationale Sicherheitsanforderungen zu verschärfen und Einwanderungsprozesse stärker zu regulieren. Besonders für Staatsangehörige bestimmter Länder haben diese Regelungen weitreichende Folgen und beeinflussen sowohl internationale Mobilität als auch bilaterale Beziehungen. Der Artikel gibt einen detaillierten Überblick über die wichtigsten politischen Anpassungen.

## Präsident Trump „Travel Ban“ 2.0

Im Juni 2025 erließ Präsident Trump eine Proklamation, die die Erteilung von Visa für Staatsangehörige aus 12 Ländern vollständig und für 7 weitere Länder teilweise einschränkte. Die vollständige Einschränkung umfasst das Verbot der Erteilung aller US-Visumkategorien. Die teilweisen Beschränkungen umfassen das Verbot der Erteilung von US-Visa der Kategorien B-1 und B-2 (Privat- und Geschäftsreisen), F (Studierende), M (Medizinstudierende) und J (Trainees/Praktikant:innen). Diese Proklamation wurde im Januar 2026 durch eine neue Proklamation modifiziert und erweitert.

## Darzeit gilt für Staatsangehörige der folgenden 19 Länder ein vollständiges Verbot der Visumvergabe und der Einreise in die USA:

Afghanistan, Burkina Faso, Burma, Tschad, Republik Kongo, Äquatorialguinea, Eritrea, Haiti, Iran, Laos, Libyen, Mali, Niger, Sierra Leone, Somalia, Südsudan, Sudan, Syrien und Jemen

## Darüber hinaus gelten für Staatsangehörige der folgenden 19 Länder teilweise Beschränkungen hinsichtlich der Erteilung von Visa und Reisen in die USA:

Angola, Antigua und Barbuda, Benin, Burundi, Elfenbeinküste, Kuba, Dominica, Gabun, Gambia, Malawi, Mauretanien, Nigeria, Senegal, Tansania, Togo, Tonga, Venezuela, Sambia und Simbabwe

Diese Verbote sehen nur wenige Ausnahmen vor, beispielsweise für Antragstellende,

1. die bereits einen dauerhaften Wohnsitz in den USA haben,
2. Doppelstaatsangehörige, die mit einem Reisepass eines nicht eingeschränkten Landes reisen,
3. Sportler:innen, ihre Teams und Familien, die zu internationalen Sportereignissen wie der

- Weltmeisterschaft oder zu den Olympischen Spielen reisen,
4. Inhaber:innen diplomatischer oder spezieller Einwanderungsvisa oder
  5. Angehörige ethnischer und religiöser Minderheiten, die im Iran verfolgt werden.

Trotz der eindeutigen Formulierung der Proklamation, die sich auf Personen bezieht, die sich derzeit außerhalb der USA befinden und ein neues Einreisevisum beantragen, hat die US-Einwanderungsbehörde (U.S. Citizenship and Immigration Service) das Verbot auch auf Antragsteller aus den aufgeführten Ländern angewendet, die neue und fortgesetzte Einwanderungsvisa in den USA beantragen.

#### **Zusätzliche Aussetzung der Bearbeitung von Einwanderungsvisa für Bürger:innen aus 75 Ländern**

Zusätzlich zu den oben genannten Einschränkungen wurde die Bearbeitung von Einwanderungsvisa (dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung) für Bürger:innen aus den folgenden 75 Ländern mit Wirkung zum 21. Januar 2026 bis auf Weiteres ausgesetzt, bis die bestehenden Richtlinien und Vorschriften aktualisiert worden sind:

Afghanistan, Albanien, Algerien, Antigua und Barbuda, Armenien, Aserbaidschan, Bahamas, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belize, Bhutan, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Burma, Kambodscha, Kamerun, Kap Verde, Kolumbien, Elfenbeinküste, Kuba, Demokratische Republik Kongo, Dominica,

Ägypten, Eritrea, Äthiopien, Fidschi, Gambia, Georgien, Ghana, Grenada, Guatemala, Guinea, Haiti, Iran, Irak, Jamaika, Jordanien, Kasachstan, Kosovo, Kuwait, Kirgisische Republik, Laos, Libanon, Liberia, Libyen, Moldawien, Mongolei, Montenegro, Marokko, Nepal, Nicaragua, Nigeria, Nordmazedonien, Pakistan, Republik Kongo, Russland, Ruanda, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Senegal, Sierra Leone, Somalia, Südsudan, Sudan, Syrien, Tansania, Thailand, Togo, Tunesien, Uganda, Uruguay, Usbekistan und Jemen

Die einzige Ausnahme gilt für Personen mit doppelter Staatsangehörigkeit, die mit einem Pass eines nicht aufgelisteten Landes reisen.

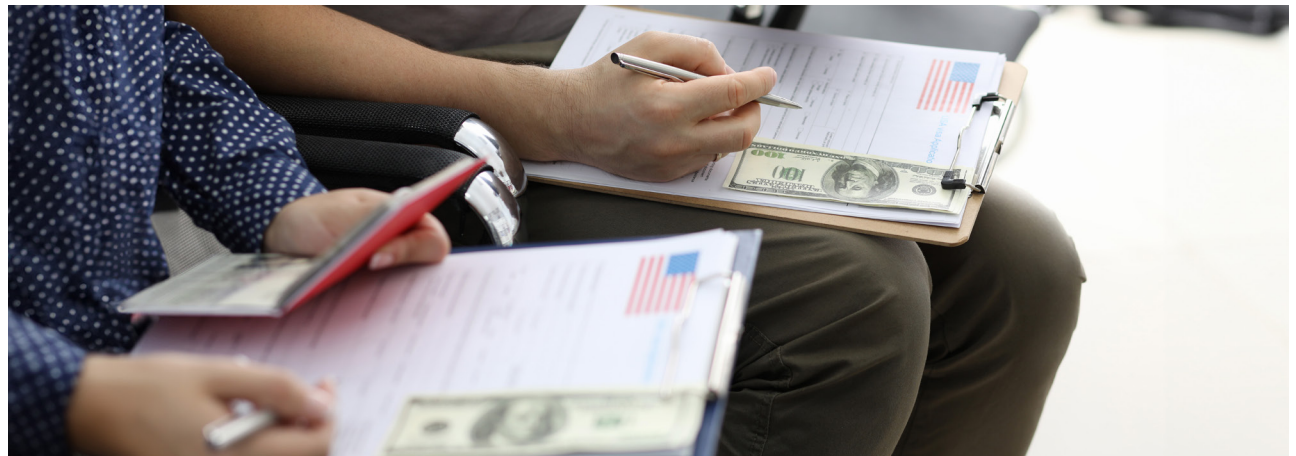
Weder Präsident Trump noch das US-Außenministerium haben einen Zeitplan dafür vorgelegt, wann sie mit der Wiederaufnahme der Bearbeitung rechnen.

#### **Visa Bonds**

Unabhängig von den oben genannten Beschränkungen hat das US-Außenministerium sogenannte „Visakautionen“ eingeführt, die von Staatsangehörigen der folgenden 38 Länder als Sicherheit für die Einhaltung der Einwanderungsgesetze im Rahmen ihrer B-1/B-2-Visumanträge gezahlt und hinterlegt werden müssen:

Algerien, Angola, Antigua und Barbuda, Bangladesch, Benin, Bhutan, Botswana, Burundi, Cabo Verde, Zentralafrikanische Republik, Elfenbeinküste, Kuba, Dschibuti, Dominica, Fidschi, Gabun, Gambia, Guinea, Guinea-Bissau, Kirgisistan, Malawi, Mauretanien, Namibia, Nepal, Nigeria, São Tomé und Príncipe, Senegal, Tadschikistan, Tansania, Togo, Tonga, Turkmenistan, Tuvalu, Uganda, Vanuatu, Venezuela, Sambia und Simbabwe

(Stand: 19. Januar 2026)



Die Höhe der Kaution beträgt 5.000, 10.000 oder 15.000 US-Dollar und wird beim Visainterview im US-Konsulat festgelegt. Die Kaution ist online über den vom Konsularbeamten bereitgestellten Direktlink zu zahlen. Nach der Zahlung und der Ausstellung des Visums müssen Reisende über einen der folgenden Flughäfen in die USA einreisen: BOS, JFK, IAD, EWR, ATL, ORD, LAX, YYZ oder YUL.

Die Visakaution wird Visuminhabenden zurückerstattet, wenn

1. die USA spätestens bis zum Ablauf des erlaubten Aufenthalts verlassen wird,
2. vor Ablauf des Visums keine Einreise in die USA erfolgt oder
3. die Einreise an der Grenze verweigert wird.

## Fazit

Die von Präsident Trump eingeführten oben genannten Beschränkungen haben die US-Einwanderungspolitik grundlegend verändert und stellen Staatsangehörige aus den betroffenen Ländern vor erhebliche Herausforderungen. Während die Maßnahmen darauf abzielen, die nationale Sicherheit zu gewährleisten, haben sie auch zu erheblichen diplomatischen Spannungen und Unsicherheiten geführt. Die Einführung von Visakautionen als zusätzliche Maßnahme verdeutlicht die Komplexität und die weitreichenden Auswirkungen dieser Politik. Es bleibt abzuwarten, wie sich diese Regelungen weiterentwickeln und welche langfristigen Folgen sie für die internationale Mobilität und die Beziehungen zwischen den USA und den betroffenen Ländern haben werden.

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### Sabine Paul

Partnerin, Tax,  
Global Immigration Services

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://www.kpmg.de/socialmedia)



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

*Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.*