

Der Infoservice zu Sozialversicherung und Recht
Für das Personal- und Lohnbüro

personal wissen

4•2026



Sozialversicherung 2027

Die Reformen im Blick

Pflege, Rente, Krankenversicherung:
In der SV stehen Reformen an,
die sich auf die Entgeltabrechnung
auswirken. Wie es derzeit um
beschlossene und geplante
Maßnahmen steht.

Beiträge bei Minijobs

Der pauschale Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung für geringfügig entlohnt Beschäftigte (aktuell 13 Prozent) steigt. Er wird ab 2027 nach dem allgemeinen Beitragssatz (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes bemessen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wirkt sich künftig auf den Faktor F im Übergangsbereich aus. Er wird regulär bis zum 1. November für das Folgejahr festgelegt.

Noch offen: Der Entwurf zum Pflegeeneuordnungsgesetz (PNOG) sieht einen pauschalen PV-Arbeitgeberbeitragssatz von 3,6 Prozent für gewerbliche Minijobs vor (1,5 Prozent bei Minijobs in Privathaushalten). Ebenfalls noch keine Gesetzeskraft hat der Vorschlag der Rentenkommission, die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Minijobben abzuschaffen.



DATEN UND FAKTEN

58

Die Rentenkommission empfiehlt, die Altersgrenze für Altersteilzeit von 55 auf 58 Jahre anzuheben und künftig an die Regelaltersgrenze zu koppeln. Altersteilzeit im Blockmodell soll künftig nicht mehr möglich sein.

Änderungen im höheren Entgeltbereich

Bereits beschlossen ist die einmalige Erhöhung der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der KV um 3.600 Euro, die zum Jahreswechsel zusätzlich zur regulären Anpassung erfolgt. Auch die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) wird 2027 zusätzlich um 3.600 Euro erhöht. Zudem haben Arbeitgeber noch eine dritte JAEG zu beachten (Bestandschutzregel). Arbeitgeber prüfen daher zu Jahresbeginn den Krankenversicherungsstatus ihrer Beschäftigten.

Nach dem PNOG-Entwurf soll sich die Beitragsbemessungsgrenze der Pflegeversicherung künftig an der allgemeinen JAEG der Krankenversicherung orientieren. Derzeit entspricht sie betragsmäßig der niedrigeren besonderen JAEG. In der Praxis würde das einen Sprung von aktuell 5.812,50 Euro auf voraussichtlich über 7.000 Euro monatlich bedeuten. Die endgültigen Rechengrößen für 2027 legt die Bundesregierung im Herbst fest. Sie finden Sie dann aktuell auf aok.de/fk/sv-werte

Weitere Anpassungen

Beschlossene Sache ist der KV-Zuschlag für familienversicherte Ehepartnerinnen und -partner von 2,5 Prozent, der ab 2028 unter bestimmten Bedingungen fällig wird. Laut PNOG-Entwurf soll für diese Personengruppe zudem ein Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung von 0,52 Prozent kommen. Geplant ist außerdem, dass der PV-Beitragszuschlag für Kinderlose ab 2027 von derzeit 0,6 auf 0,7 Prozentpunkte steigt.



So unterstützt die AOK

Sobald die genannten Punkte Gesetzeskraft erlangen, informiert Ihre AOK Sie. Entweder im AOK-Fachportal für Arbeitgeber auf aok.de/fk oder mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber.

→ aok.de/fk/newsletter



Pläne und Neuerungen

Entgeltfortzahlung und eAU

Der eine Teil der neuen Regelungen und Verfahren zur Arbeitsunfähigkeit (AU) ist bereits fest terminiert, der andere Teil noch politischer Plan.

Bereits umgesetzt: verbessertes eAU-Verfahren ab dem 1. Januar 2027

Der Meldegrund „6“ wird zum „Sonderfall“ und deckt neben teilstationären Krankenhausbehandlungen auch ambulante Reha-Maßnahmen und ähnliche Behandlungen ab, für die es bisher keine elektronische Rückmeldung gab.

Bei Verlängerung einer Reha- oder Vorsorge-maßnahme erfolgt eine automatische Mitteilung an den Arbeitgeber über das voraussichtliche Ende, ohne erneute Anfrage bei der Krankenkasse.

Ändert sich bei Krankenhausaufenthalten das geplante Entlassungsdatum oder liegt das tatsächliche Enddatum vor, wird der alte Datensatz künftig automatisch storniert und durch die aktuelle Meldung ersetzt.

Beschlossene Sache: Teil-AU ab 2028

Ab dem 1. Januar 2028 können Beschäftigte mit ärztlichem Attest 25, 50 oder 75 Prozent der bisherigen Arbeitszeit leisten, während sie für den anderen Teil der Zeit weiterhin krankgeschrieben sind. Stimmt der Arbeitgeber der Teil-AU zu, zahlt er das Entgelt für die geleisteten Stunden. Für den verbleibenden Anteil erhalten die Beschäftigten Krankengeld von der Krankenkasse. Das technische Abrufverfahren für Arbeitgeber soll bis zum 1. Juli 2028 vom GKV-Spitzenverband bereitgestellt werden.

Politisch diskutiert: Attest ab Tag 1, Ende der Telefon-AU

Die Regierungskoalition plant die verpflichtende Vorlage einer AU-Bescheinigung ab dem ersten Krankheitstag. Arbeits- und Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen können eine spätere Vorlage vorsehen. Außerdem ist geplant, die telefonische Krankschreibung abzuschaffen. Das Gesetzgebungsverfahren für beide Maßnahmen soll bis Jahresende abgeschlossen sein. Konkrete Termine zur Umsetzung gibt es noch nicht.

Kurzfristige Beschäftigung

Landwirtschaft oder Mischbetrieb

Bei kurzfristigen Beschäftigungen in der Landwirtschaft gilt die Zeitgrenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen im Kalenderjahr (statt drei Monaten oder 70 Arbeitstagen in anderen Branchen). Ist ein Betrieb sowohl in der Landwirtschaft als auch in Nebenbereichen tätig, richtet sich die Zeitgrenze nach dem Schwerpunkt: Arbeiten die meisten Beschäftigten (egal ob Voll- oder Teilzeit) im landwirtschaftlichen Bereich, gelten die längeren Zeitgrenzen. Alternativ wird dies nach den Arbeitsstunden beurteilt. Dafür gibt der



Betrieb eine Prognose zu Jahresbeginn ab, die für das Kalenderjahr gilt.

Arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten nicht im landwirtschaftlichen Bereich, handelt es sich nicht um einen landwirtschaftlichen Betrieb im Sinne dieser Regelung. Das gilt auch, wenn die Mehrzahl der Arbeitsstunden nicht im landwirtschaftlichen Bereich liegt. Dann sind für alle kurzfristig Beschäftigten die kürzeren Zeitgrenzen maßgeblich, auch für die, die im landwirtschaftlichen Teil arbeiten.

KURZMELDUNGEN

Mindestlohn und Minijobgrenze 2027

Der Mindestlohn steigt ab dem 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro brutto je Stunde. Die Verdienstgrenze für Minijobs (Geringfügigkeitsgrenze) erhöht sich 2027 auf 633 Euro monatlich (7.596 Euro pro Jahr), da sie an den Mindestlohn gekoppelt ist. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) liegt ab 2027 bei einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 633,01 bis 2.000 Euro vor. Die Bundesregierung hat die Erhöhung 2025 mit der Fünften Mindestlohnanpassungsverordnung beschlossen. Eine weitere Reform ist geplant. Diese und mehr aktuelle Infos gibt die AOK im Rahmen von Trends & Tipps zum Jahreswechsel.

Aktuelle Fragen zur Aktivrente

Im Fragenkatalog zur Aktivrente hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) zwei Punkte klargestellt: Beschäftigte im Übergangsbereich erhalten den Steuervorteil auf ihr gesamtes Arbeitsentgelt und nicht nur auf den für die SV-Beitragsberechnung relevanten, fiktiven Betrag. Zudem mindern vorrangige Steuerbefreiungen die Höhe der Aktivrente nicht. Mit der 2026 eingeführten Aktivrente ist das Arbeitsentgelt von Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze bis 2.000 Euro monatlich steuerfrei.

Sie fragen, Experten antworten

WEITERBESCHÄFTIGUNG AB DER REGELALTERSGRENZE

Eine Arbeitnehmerin hat die Regelaltersgrenze erreicht, arbeitet jedoch weiter und beantragt zunächst keine Altersrente. Welche Auswirkungen hat das auf die Sozialversicherung? Muss ich die Beitragsgruppe ändern? Und entfällt der Beitragsanteil der Arbeitnehmerin zur Rentenversicherung, obwohl sie noch keine Altersrente bezieht?

Auch ohne Rentenbezug wirkt sich das Erreichen der Regelaltersgrenze auf die SV aus: In der Arbeitslosenversicherung endet die Beitragspflicht mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Deshalb gelten ab diesem Zeitpunkt der Beitragsgruppenschlüssel „1121“ und der Personengruppenschlüssel „101“.

Auf die Rentenversicherung hat das Erreichen der Regelaltersgrenze allein keine Auswirkung. Solange keine Altersvollrente bezogen wird, bleiben Beschäftigte und Arbeitgeber grundsätzlich rentenversicherungspflichtig und tragen ihre jeweiligen Beitragsanteile. Erst mit dem Bezug einer Altersvollrente entfällt der Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



40,3 Prozent der Mütter und Väter haben 2025 das ElterngeldPlus in Anspruch genommen. Das ist der höchste Wert seit der Einführung im Jahr 2016.

Quelle: Statistisches Bundesamt Destatis, 2026.

Teilzeit und ElterngeldPlus

Beruf und Familie vereinbaren

Immer häufiger nutzen Beschäftigte mit Kindern das ElterngeldPlus, wenn sie nach der Geburt in Teilzeit arbeiten wollen. Wer als Arbeitgeber die wichtigsten Regelungen kennt, kann seine Beschäftigten optimal bei der Planung des Wiedereinstiegs unterstützen.

Beim ElterngeldPlus erhalten Eltern nur die Hälfte des Basiselterngeldes, aber sie können es doppelt so lange beziehen. Aktuell liegt die Höchstbezugsdauer bei 28 Monaten. Beschäftigte, die Elterngeld beziehen, dürfen maximal 32 Stunden pro Woche arbeiten.

Arbeitgeber sind weder für die Bearbeitung des Antrages noch für die Auszahlung zuständig. Beschäftigte beantragen ElterngeldPlus selbst bei der zuständigen

Elterngeldstelle. Zum Antrag gehört eine Arbeitgeberbescheinigung. Diese erhalten Arbeitgeber von ihren Beschäftigten und tragen dort unter anderem die geplante Arbeitszeit und das voraussichtliche Entgelt während des Elterngeldbezuges ein.

Möchten Beschäftigte in Teilzeit arbeiten, während sie Elterngeld beziehen, müssen sie das bis sieben Wochen vor dem geplanten Beginn beim Arbeitgeber anmelden, etwa per E-Mail. Ist das Kind zwischen drei und acht Jahre alt, gilt eine Frist von 13 Wochen.

Die Bundesregierung erarbeitet derzeit Vorschläge, um das Basiselterngeld und das ElterngeldPlus zu reformieren. Welche Änderungen 2027 kommen, erfahren Sie bei AOK Trends & Tipps auf:

→ aok.de/fk/jahreswechsel



So unterstützt die AOK

Von der Meldung über SV-Beiträge bis zum Kündigungsschutz: Mit der Elternzeit-Checkliste der AOK haben Arbeitgeber alle relevanten Punkte im Blick, wenn Beschäftigte in Elternzeit gehen.

→ aok.de/fk/elternzeit

AKTUELL

Wiederholte AU: Schritt für Schritt erklärt

Wenn Beschäftigte häufig arbeitsunfähig erkrankt sind, ist oft unklar, wie lange der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen muss und wann die Krankenkasse mit Krankengeld einspringt. Im neuen AOK-Video erläutern wir die einzelnen Schritte in den digitalen Verfahren anhand eines konkreten Beispiels.

→ aok.de/fk/video-efz

Einmal im Monat: AOK-Newsletter

Aktuelle Änderungen in der Sozialversicherung, praktische Tipps zur Gesundheit im Betrieb oder Seminarangebote der AOK: Mit unserem Newsletter gesundes unternehmen bleiben Sie auf dem Laufenden. Gleich anmelden:

→ aok.de/fk/newsletter