

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im September 2025

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

aus Koalitionskreisen ist zu erfahren, dass bereits während der Sommerpause **Steuerentlastungen für Arbeitnehmer** abgestimmt werden sollen. Wir fassen zusammen, welche Erleichterungen die Bundesregierung plant. Darüber hinaus berichten wir über einen Vorschlag der Mindestlohnkommission, der erneut eine Anhebung der **Minijobgrenze** mit sich bringen dürfte. Der **Steuertipp** beleuchtet die Möglichkeiten der Lohnsteuerpauschalierung bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Gesetzgebung

Weitere Steuererleichterungen für Arbeitnehmer ab 01.01.2026 geplant

Medienberichten zufolge plant die schwarz-rote Koalition zum Jahreswechsel weitere **Steuererleichterungen** für Arbeitnehmer. Vorgesehen ist nach aktuellem Stand Folgendes:

- **Zuschläge für Mehrarbeit**, die über eine Vollzeitarbeit hinausgeht, sollen steuerfrei gestellt werden. Dazu muss die Mehrarbeit bei tariflicher Regelung über eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden und ohne tarifliche Regelung über 40 Stunden hinausgehen. Die Steuerfreiheit soll dem Vernehmen nach auf 25 % des Grundlohns je Überstunde begrenzt werden.
- Außerdem ist die Steuerfreistellung einer **Teilzeitaufstockungsprämie** bei Ausweitung

einer bisherigen Teilzeitbeschäftigung geplant. Hierzu muss die Aufstockung der Arbeitszeit einen Zeitraum von mindestens 24 Monaten umfassen. Dann soll ein Betrag von bis zu 225 € für jede Stunde der Aufstockung steuerfrei gezahlt werden können, und zwar bis zu einem Höchstbetrag von 4.500 €. Der steuerfreie Höchstbetrag würde demzufolge voll ausgeschöpft sein, wenn die Arbeitszeit für zwei Jahre um 20 Stunden wöchentlich aufgestockt wird.

- Wer im Rentenalter freiwillig weiterarbeitet, soll bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei dazuverdienen können („**Aktivrente**“). Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Steuerbefreiung soll das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze oder eine besonders langjährige Beschäftigung (45 Jahre) und Bezug einer

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Weitere Steuererleichterungen für Arbeitnehmer ab 01.01.2026 geplant 1
- ☑ **Schweiz:** Wann eine arbeitstägl. Rückkehr eines Grenzgängers unzumutbar ist 2
- ☑ **Werbungskosten:** Kein Abzug der HomeofficePauschale bei Tätigkeiten organisatorischer Natur 2
- ☑ **Vorschlag:** Minijobgrenze soll ab 2026 angehoben werden 3
- ☑ **Fahrpersonal:** Im Autoumschlag eines Hafens gelten keine Reiskostengrundsätze 3
- ☑ **Konsultationsvereinbarung:** Altersbezüge früherer Bediensteter im französischen öffentlichen Dienst 3
- ☑ **Arbeitsrecht:** Wann der Widerruf der Privatnutzung eines Firmenwagens rechtmäßig ist 3
- ☑ **Sozialversicherung:** Ohne Arbeitsleistung gezahlte Zuschläge sind beitragspflichtig 4
- ☑ **Steuertipp:** Pauschalierung bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts 4

Altersversorgung sein. Der steuerfreie Höchstbetrag soll unabhängig von der steuerlichen Einkunftsart für Selbständige und Arbeitnehmer gelten. Eigene Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sollen vom Beschäftigten nicht zu entrichten sein.

- Die **Entfernungspauschale** (derzeit 0,30 € für die ersten 20 und 0,38 € ab dem 21. Entfernungskilometer) für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte soll zum 01.01.2026 auf 0,38 € ab dem ersten Entfernungskilometer erhöht werden. Damit würden auch Nahpendler zusätzlich entlastet.
- Perspektivisch soll zur Vereinfachung des Werbungskostenabzugs die Einführung einer **Arbeitstagepauschale** geprüft werden, in der Entfernungspauschale, Homeoffice-Pauschale und Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers zusammengefasst werden sollen.

Hinweis: Das Gesetzgebungsverfahren wird dem Vernehmen nach erst nach der parlamentarischen Sommerpause beginnen. Weitere Einzelheiten zu konkreten Inhalten und zum zeitlichen Ablauf des Gesetzgebungsverfahrens sind daher noch nicht bekannt.

Schweiz

Wann eine arbeitstägliche Rückkehr eines Grenzgängers unzumutbar ist

Besonderheiten gelten nach den **Doppelbesteuerungsabkommen** (DBA) mit Frankreich, Österreich und der Schweiz für Grenzgänger. Das sind Arbeitnehmer, die im Grenzbereich eines Staats wohnen, aber im Grenzgebiet des angrenzenden Staats tätig sind und sich regelmäßig morgens über die Grenze zur Arbeitsstätte begeben und abends wieder zum Wohnsitz zurückkehren. Nach den DBA mit den genannten Staaten steht das Besteuerungsrecht für Grenzgänger grundsätzlich dem Wohnsitzstaat zu.

Nach der Grenzgängerregelung mit der Schweiz kann der Arbeitslohn in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem der Grenzgänger **ansässig** ist. Zum Ausgleich kann der Vertragsstaat, in dem die Arbeit ausgeübt wird, vom Arbeitslohn eine Steuer im Abzugsweg erheben, die 4,5 % des Bruttolohns nicht übersteigen darf.

Grenzgänger im Sinne des DBA-Schweiz ist die in einem Vertragsstaat ansässige Person, die in dem anderen Vertragsstaat ihren Arbeitsort hat und von dort regelmäßig an ihren Wohnsitz zurückkehrt. Kehrt sie nicht jeweils nach Arbeitsende an ihren Wohnsitz zurück, entfällt die Grenzgängereigenschaft nur dann, wenn die Person bei einer

Beschäftigung während des gesamten Jahres an **mehr als 60 Arbeitstagen** aufgrund ihrer Arbeitsausübung nicht an ihren Wohnsitz zurückkehrt. Eine Nichtrückkehr aufgrund der Arbeitsausübung liegt vor, wenn die Rückkehr an den Wohnsitz aus beruflichen Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar ist.

Bei Benutzung eines Kfz ist eine Rückkehr des Beschäftigten nach Arbeitsende an seinen Wohnsitz insbesondere dann nicht zumutbar, wenn die kürzeste Straßenentfernung für die einfache Wegstrecke **über 100 km** beträgt. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist eine Rückkehr an den Wohnsitz nach Arbeitsende vor allem dann nicht zumutbar, wenn für die schnellste Verbindung zu den allgemein üblichen Pendelzeiten für die einfache Wegstrecke **mehr als 1,5 Stunden** benötigt werden. Von einem Nichtrückkehrtag ist bei vorliegender Unzumutbarkeit der Rückkehr aber nur dann auszugehen, wenn die betroffene Person glaubhaft macht, dass sie tatsächlich nicht an ihren Wohnsitz zurückgekehrt ist.

In einem vom Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) entschiedenen Fall lag die Wegstrecke geringfügig unter 100 km. Das FG hat das Besteuerungsrecht auf Antrag des Arbeitnehmers gleichwohl der Schweiz als Tätigkeitsstaat zugewiesen. Unter Berücksichtigung der Arbeitszeit und der notwendigen Fahrzeiten sei eine Ruhezeit von elf Stunden nicht möglich gewesen. Eine solche Ruhezeit schreibe jedoch das deutsche und das schweizerische Arbeitsrecht vor.

Hinweis: Das Finanzamt hat gegen diese Entscheidung Revision eingelegt.

Werbungskosten

Kein Abzug der Homeoffice-Pauschale bei Tätigkeiten organisatorischer Natur

Die Berücksichtigung der Homeoffice-Pauschale von **6 € täglich** als Werbungskosten für maximal 210 Tage im Kalenderjahr setzt voraus, dass

- die berufliche Tätigkeit zeitlich überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und keine erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird oder
- für die in der häuslichen Wohnung ausgeübte berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Manche Tätigkeiten hängen zwar mit der beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers zusammen, sind aber für den jeweils ausgeübten Beruf nicht charakteristisch, sondern vorwiegend organisatorischer Natur. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist ein Abzug der Homeoffice-Pauschale bei

Tätigkeiten, die nicht zum **typischen Berufsbild** gehören und zeitlich nur von untergeordneter Bedeutung sind, nicht möglich. Das gilt etwa für die Fertigung von Stundenaufzeichnungen, den Abruf von Dienstplänen vor Schichtbeginn oder aber die „reine“ Rufbereitschaft.

Vorschlag

Minijobgrenze soll ab 2026 angehoben werden

Arbeitgeber können die Lohnsteuer aus geringfügigen Beschäftigungen (Minijobs) unter Verzicht auf den Abruf von elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen mit einem **Pauschsteuersatz** von insgesamt 2 % erheben. Derzeit liegt die Minijobgrenze bei 556 € monatlich.

Die **Mindestlohnkommission** hat vorgeschlagen, den geltenden Mindestlohn von 12,82 € je Arbeitsstunde in zwei Stufen zum 01.01.2026 auf 13,90 € und zum 01.01.2027 auf 14,60 € anzuheben. Bei Umsetzung dieses Vorschlags würde die Minijobgrenze im Jahr 2026 auf 603 € und ab 2027 auf 633 € monatlich steigen.

Hinweis: Voraussetzung für die 2%ige Pauschalversteuerung ist das Vorliegen von Arbeitsentgelt aus geringfügigen sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungen. Für einen Geschäftsführer, der zugleich alleiniger Gesellschafter ist, kommt die Pauschalversteuerung mit 2 % auch bei Einhaltung der monatlichen Lohngrenze nicht in Betracht.

Fahrpersonal

Im Autoumschlag eines Hafens gelten keine Reiskostengrundsätze

Ein Hafenarbeiter, der laut Arbeitsvertrag grundsätzlich auf dem im Hafen gelegenen Betriebsgelände seines Arbeitgebers tätig werden soll, hat dort seine (großräumige) **erste Tätigkeitsstätte**. Das geht aus einer Entscheidung des Finanzgerichts Bremen (FG) hervor.

Die dauerhafte Zuordnung zu dieser Tätigkeitsstätte wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass der Arbeitnehmer jeweils erst durch tägliche Anweisungen erfährt, in welchem Bereich des Betriebsgeländes er am folgenden Arbeitstag tätig werden soll.

Darüber hinaus hat das FG klargestellt: Der Hafenarbeiter erbringt auch dann in ausreichendem Maße Leistungen am Ort der ersten Tätigkeitsstätte, wenn er auf dem Betriebsgelände seines Arbeitgebers nicht in einem Gebäude tätig wird,

sondern eine Fahrtätigkeit ausübt. Die Konsequenz hieraus: Fahrtkosten können nur in Höhe der **Entfernungspauschale** und nicht nach Reisekostengrundsätzen abgezogen werden. Eine Berücksichtigung von Verpflegungsmehraufwendungen scheidet aus.

Hinweis: Die Entscheidung ist rechtskräftig.

Konsultationsvereinbarung

Altersbezüge früherer Bediensteter im französischen öffentlichen Dienst

Bei beitragsfinanzierten Altersbezügen, die an ehemalige Bedienstete des **französischen öffentlichen Dienstes** gezahlt werden, ist das Kassenstaatsprinzip anzuwenden. Die zuständigen Behörden von Deutschland und Frankreich haben in Bezug auf die Anwendung dieses Prinzips eine Konsultationsvereinbarung unterzeichnet.

Zahlungen der folgenden Kassen und Altersversorgungssysteme an ehemalige Bedienstete des französischen öffentlichen Dienstes können **ausschließlich in Frankreich besteuert** werden, wenn die Voraussetzungen des mit Frankreich abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommens einschließlich des administrativen oder militärischen Charakters der Tätigkeit erfüllt sind:

- „Régime des pensions civiles et militaires“ - basierend auf dem „Code des pensions civiles et militaires de retraite“ (CPCMR), Auszahlungen durch den „Service des retraites de l'État“ (SRE) - für Staatsbeamte (Zivilbeamte, Angehörige der Streitkräfte, Richter);
- „Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales“ (CNRACL) für Beamte der Gebietskörperschaften und des Gesundheitswesens;
- „Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique“ (RAFP);
- „Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques“ (IRCANTEC).

Hinweis: Diese Konsultationsvereinbarung findet auf alle offenen Fälle Anwendung.

Arbeitsrecht

Wann der Widerruf der Privatnutzung eines Firmenwagens rechtens ist

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall ging es um die folgende **Widerrufsklausel** zur privaten Nutzung eines Firmen-

wagens: „Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter das Dienstfahrzeug vertragswidrig benutzt, wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat, und wenn der Mitarbeiter wegen Krankheit oder aus einem anderen persönlichen Grund für mehr als sechs Wochen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. [...] Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.“

Das BAG hat wie folgt entschieden: Der Widerruf der Privatnutzung eines Firmenwagens im Zusammenhang mit einer wirksamen Freistellung des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist ist zumutbar. Schließlich muss der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung mehr erbringen. Insbesondere entfallen Dienstfahrten mit dem Pkw. Ein Widerruf der Privatnutzung ist aber nur dann zulässig, wenn er zum Monatsende erfolgt. Ansonsten hätte der Arbeitnehmer die **Steuerlast** für den ganzen Monat zu tragen und damit auch für die Zeit, in der er das Fahrzeug nicht mehr nutzen kann. Der Anspruch auf eine Nutzungsausfallentschädigung wegen des Widerrufs der Privatnutzung ist als Bruttobetrag zu leisten, da er steuerlich wie der Naturallohnanspruch in Form der Firmenwagenstellung zu behandeln ist.

Hinweis: Die Nutzungsausfallentschädigung ist steuerpflichtiger Arbeitslohn. Wird sie als Teil einer Entlassungsentschädigung gezahlt, kann sie im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung gegebenenfalls tarifermäßig besteuert werden (Fünftelregelung).

Sozialversicherung

Ohne Arbeitsleistung gezahlte Zuschläge sind beitragspflichtig

Unterliegen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge), die während der **Entgeltfortzahlung** ohne tatsächliche Arbeitsleistung gezahlt werden bzw. zu zahlen sind, der Beitragspflicht in der Sozialversicherung? Diese Frage hat das Bundessozialgericht beantwortet und Folgendes klargestellt:

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen sowie das **Urlaubsentgelt** sind als laufendes Arbeitsentgelt zu verbeitragen. Bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung sowie des Urlaubsentgelts sind SFN-Zuschläge für regelmäßig geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit zu berücksichtigen. Diese Zuschläge sind jedoch

als reine Berechnungselemente für den Entgeltfortzahlungsanspruch oder das Urlaubsentgelt weder steuer- noch beitragsfrei.

Steuertipp

Pauschalierung bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts

Die **geldwerten Vorteile** aus der Teilnahme an Belohnungessen, Incentivereisen sowie der Besuch von VIP-Logen und Ähnliches können bekanntlich mit 30 % pauschaliert werden.

Dabei erweist es sich als vorteilhaft, dass juristische Personen des öffentlichen Rechts (jPöR)

- sowohl mit ihrem hoheitlichen Bereich und dem Bereich der Vermögensverwaltung
- als auch mit ihren einzelnen Betrieben gewerblicher Art

jeweils **eigenständige Zuwendende** im Sinne der 30%igen Pauschalierungsvorschrift sind. Die erfreuliche Konsequenz: Sie können das Pauschalierungswahlrecht gesondert ausüben.

Beispiel: Eine Gemeinde verfügt über zwei gemeindeeigene gesonderte Betriebe gewerblicher Art: ein Freizeitbad und einen Wasserversorgungsbetrieb. Sie wendet den Arbeitnehmern dieser Betriebe jeweils zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine Sachzuwendung in Höhe von 500 € zu. Außerdem wendet sie Eheleuten, die in der Gemeinde wohnen und ihre goldene Hochzeit feiern, jeweils eine Sachzuwendung im Wert von 250 € zu.

Sachzuwendungen, die eine jPöR aufgrund ihrer hoheitlichen Stellung an Personen leistet (z.B. Geschenke von Gemeinden anlässlich von Alters- oder Ehejubiläen), sind nicht in die Pauschalierungsvorschrift einzubeziehen, da sie bei den Empfängern nicht zu steuerpflichtigen Einkünften führen. Für die Zuwendung der Sachbezüge an die eigenen Arbeitnehmer, die in den unterschiedlichen Betrieben gewerblicher Art beschäftigt sind (Freizeitbad und Wasserversorgungsbetrieb), kann das Pauschalierungswahlrecht gesondert je Betrieb ausgeübt werden.

Höherer Mindestlohn zum 01.01.2026

Der Mindestlohn steigt: Lag der entsprechende Satz bislang bei 12,82 Euro je Arbeitsstunde, so hat der Gesetzgeber diesen nunmehr auf einen Wert von 13,90 je Arbeitsstunde angehoben. Diese neue Regelung greift ab dem 01.01.2026.

Das bringt für viele Betriebe Konsequenzen mit sich. Denn sie müssen möglicherweise bereits jetzt jene Arbeitsverträge anpassen, bei denen die Mindestlohnregelung zum Tragen kommt. Ein weiterer Punkt: Die Grenze für Minijobber liegt ab dem nächsten Jahr bei 603,00 Euro.

Es gibt also einiges zu beachten, das wir nachstehend darlegen. Vorab der Hinweis: Bezieht ein Mitarbeiter Entgelt, welches sich nach einem Tarifvertrag richtet, so geht in der Regel dieser höhere tarifliche Mindestlohn dem gesetzlichen Mindestlohn vor.

Die rechtlichen Regelungen zum Mindestlohn fallen ganz eindeutig aus: Er gilt flächendeckend, und er ist branchenübergreifend in sämtlichen Regionen anzuwenden und dies für alle Arbeitnehmer. Es bestehen nur wenige Ausnahmen, nach welchen der Mindestlohn nicht zu leisten ist.

Als Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch dient ein Kalendermonat.

Im Sozialversicherungsrecht gilt das Entstehungsprinzip. Daher werden die Sozialversicherungsbeiträge aus dem laufenden Entgelt bereits fällig, wenn der Anspruch des Mitarbeiters entstanden ist. Dies hat Folgen: Zahlt ein Unternehmen einen Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns, hat es dennoch die Beiträge aus dem Wert des gesetzlichen Mindestlohns zu berechnen und zu zahlen. Bei einem Verstoß gegen diese Regelung drohen Bußgelder.

Ebenfalls sollte das Augenmerk bei einer unregelmäßigen Arbeitszeit darauf liegen, diese innerhalb von zwölf Kalendermonaten zwingend auszugleichen.

Wichtig zudem auch: Ausschlussfristen in arbeitsvertraglichen Gestaltungen gelten nicht für den Mindestlohn. Dieser ist zwingend zu leisten, da er gesetzlich verankert ist. Er lässt sich individualrechtlich nicht einer Verfallfrist unterwerfen.

Fraglich ist immer wieder, welche Entgeltbestandteile auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Es bietet sich immer an, Einmalzahlungen wie beispielsweise das Urlaub- und Weihnachtsgeld in laufende Zahlungen umzuwandeln. So lassen sich diese auf den Mindestlohn anrechnen. Dazu bedarf es allerdings der Zustimmung des

entsprechenden Mitarbeiters.

Unwiderrufliche Einmalzahlungen als Gegenleistung für Arbeit sind zwar auf den Mindestlohn anrechenbar. Wegen der Fälligkeit des Mindestlohns gilt das allerdings nur für den Monat, in dem der Mitarbeiter diese Leistung erhält. Solche Einmalzahlungen darf der Arbeitgeber nicht über das ganze Jahr hinweg anrechnen.

Für Fragen stehen wir gerne beratend zur Seite.



Marion Wenning

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht