

Minijobs werden für Arbeitgeber teurer

Ab 2027 steigen die Kosten für gewerbliche Minijobs. Neben dem höheren Mindestlohn müssen Arbeitgeber künftig auch höhere Krankenversicherungsbeiträge einplanen. Weitere Mehrbelastungen könnten bei der Pflegeversicherung folgen.

Seite 2

Wann das Arbeitszimmer zur Betriebsstätte wird

Homeoffice ist steuerlich nicht gleich Homeoffice. Während das häusliche Arbeitszimmer eines Arbeitnehmers regelmäßig keine Betriebsstätte begründet, kann dies bei Unternehmern und Geschäftsführern anders aussehen. Besondere Aufmerksamkeit verlangen Tätigkeiten aus dem Ausland.

Seite 4

Bei Firmenfitness schaut die Finanzverwaltung genauer hin

Firmenfitness kann für Arbeitgeber lohnsteuerlich teurer werden als gedacht. Nach neuer Verwaltungsauffassung können auch Einrichtungs- und Verwaltungsgebühren zum Arbeitslohn gehören. Bestehende Verträge und Anrufungsauskünfte sollten deshalb überprüft werden.

Seite 6

Neue Altersvorsorgeförderung öffnet sich für Selbständige

Viele Selbständige und in berufsständischen Versorgungswerken pflichtversicherte Arbeitnehmer erhalten ab 2027 erstmals einen eigenen Zugang zur geförderten privaten Altersvorsorge. Gleichzeitig ändern sich Zulagen, Förderbeträge und die Produktauswahl. Auch für bestehende Riester-Verträge ergeben sich neue Möglichkeiten.

Seite 7



Mehr Beiträge und neue Rentenpläne

Minijobs werden für Arbeitgeber teurer

Ab 2027 ändern sich für viele Unternehmen wichtige Rahmenbedingungen bei Beschäftigung und Vorsorge. Besonders deutlich wird das bei Minijobs. Höhere Krankenversicherungsbeiträge sind bereits beschlossen, in der Pflegeversicherung und bei der Rente stehen weitere Änderungen zur Diskussion. Auch bei besserverdienenden Arbeitnehmern und längerer Krankheit müssen sich Arbeitgeber umstellen.

Höhere Abgaben für Minijobs

Bei gewerblichen Minijobs steigt zum 1. Januar 2027 der vom Arbeitgeber zu tragende Krankenversicherungsbeitrag. Für gesetzlich krankenversicherte Minijobber gilt dann nicht mehr der pauschale Beitrag von 13 Prozent. Stattdessen sind die regulären 14,6 Prozent zuzüglich des für 2027 noch festzulegenden durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (in 2026: 2,9 Prozent) zu zahlen. Die Änderung ist bereits beschlossen und verkündet. Privat krankenversicherte Minijobber sind davon nicht betroffen.

Für den Arbeitnehmer ändert sich durch diesen höheren Krankenversicherungsbeitrag nichts. Die pauschalen Krankenversicherungsbeiträge dürfen nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Sie müssen allein vom Arbeitgeber getragen werden. Für diesen erhöhen sich damit unmittelbar die laufenden Lohnkosten.

Unabhängig davon steigt der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2027 um 0,70 Euro auf 14,60 Euro. Damit verbunden ist eine Erhöhung der monatlichen Minijobgrenze auf 633 Euro.

Als wären dies nicht schon genug Erhöhungen. Weitere Mehrkosten für Minijobs könnten im Bereich der Pflegeversicherung entstehen. Für gewerbliche Minijobs sieht der Referentenentwurf des Pflegeneuordnungsgesetzes erstmals einen Arbeitgeberbeitrag zur Pflegeversicherung in Höhe des allgemeinen Beitragssatzes vor. Dieser beträgt derzeit 3,6 Prozent. Ob die Regelung tatsächlich zum 1. Januar 2027 in Kraft tritt, entscheidet sich erst im weiteren Gesetzgebungsverfahren.

Während die Mindestlohnanpassung und die Erhöhung der Minijobgrenze auch für Minijobs im Privathaushalt gilt, sind sie von den versicherungsrechtlichen Erhöhungen ab 2027 nicht betroffen.

Höhere Grenzen verändern Beiträge und Versicherungsstatus

Mit dem bereits verkündeten GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz wird die Beitragsbemessungsgrenze und die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze zusätzlich zur regulären Fortschreibung um zusätzliche 3.600 Euro angehoben. Die endgültigen Werte für 2027 werden in der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2027 festgelegt.

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze entscheidet über Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit. Die Beitragsbemessungsgrenze bestimmt, bis zu welchem Einkommen Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden. Die Anhebung kann deshalb Beiträge und Versicherungsstatus verändern.

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2026 bereits wegen Überschreitens der bisherigen Grenze versicherungsfrei sind und sich vollständig privat krankenversichert haben, gilt Bestandsschutz. Bei ihnen bleibt die zusätzliche Anhebung um 3.600 Euro unberücksichtigt. Die reguläre Fortschreibung gilt weiter.

Der Referentenentwurf zum Pflegeneuordnungsgesetz sieht daneben eine höhere Beitragsbemessungsgrenze vor. Damit könnten die Pflegeversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer, die aktuell mehr als 69.750 Euro pro Jahr verdienen, und ihre Arbeitgeber höhere Pflegeversicherungsbeiträge fällig werden. Diese Änderung ist noch nicht beschlossen.





Längere Krankheit bringt neue Abläufe im Betrieb

Ab 1. Januar 2028 führt das bereits verkündete GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz die Teilarbeitsunfähigkeit ein. Bei einer voraussichtlich länger als vier Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit kann mit Einwilligung des Arbeitnehmers und Zustimmung des Arbeitgebers eine teilweise Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden. Der Arbeitgeber muss auf die Bereitschaft des Arbeitnehmers innerhalb von sieben Kalendertagen reagieren. Das elektronische Arbeitgeberverfahren soll zum 1. Juli 2028 starten.

Ebenfalls ab 2028 wird für bestimmte gesetzlich Krankenversicherte ein Beitragszuschlag von 2,5 Prozentpunkten erhoben, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner familienversichert ist. Der Zuschlag ist allein vom Mitglied zu tragen. Der Arbeitgeber muss die persönlichen Voraussetzungen und Ausnahmen nicht selbst prüfen. Das Mitglied meldet die erforderlichen Angaben an seine Krankenkasse. Diese entscheidet über die Zuschlagspflicht und übermittelt die Daten elektronisch. Der Arbeitgeber setzt die Rückmeldung in der Entgeltabrechnung um und führt den Zuschlag ab.

Mehr Selbständige erhalten Altersvorsorgeförderung

Auch das Altersvorsorgereformgesetz ist beschlossen und wurde Ende Mai 2026 verkündet. Die neue Förderung startet ab 2027. Für Unternehmer und Selbständige ist vor allem die Erweiterung des Förderkreises interessant. Künftig können insbesondere auch nicht rentenversicherungspflichtige Selbständige mit gewerblichen oder freiberuflichen Einkünften die steuerlich geförderte private Altersvorsorge nutzen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Bestehende Riester-Verträge werden nicht automatisch umgestellt. Die neuen Produkte und Fördermöglichkeiten ab 2027 werden in einem eigenen Beitrag dieser Depesche erläutert.

Rentenkommission stellt Minijobs und Altersgrenzen infrage

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission vom Juni 2026 sind noch nicht in ein Gesetzgebungsverfahren überführt. Daher liegt bislang auch kein Referentenentwurf vor. Mehrere Vorschläge wären für Unternehmen dennoch relevant.

Die Kommission empfiehlt, den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderstatus von Minijobs grundsätzlich abzuschaffen. Ausgenommen bleiben sollen nur Schüler. Für Unternehmen mit vielen Minijobbern wäre die Abschaffung erheblich weitreichender als die bereits beschlossene Erhöhung des Krankenversicherungsbeitrags ab 2027.

Hinzu kommt der Vorschlag für eine gesetzliche Kapitalrente. Dafür sollen schrittweise zusätzliche Beiträge von insgesamt 2 Prozent des Bruttolohns erhoben werden, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte tragen. Auch das ist bislang nur eine Empfehlung.

Daneben nimmt die Kommission Selbständige in den Blick. Neu aufgenommene selbständige Tätigkeiten ohne anderweitige obligatorische Alterssicherung sollen grundsätzlich in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Für bereits Selbständige ist perspektivisch eine Einbeziehung mit Ausstiegsmöglichkeit angedacht.

Deutliche Änderungen schlägt die Kommission auch beim Renteneintritt vor. Die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte soll entfallen und durch eine Schutzrente für gesundheitlich belastete langjährige Beitragszahler ersetzt werden. Zudem soll der frühestmögliche Renteneintritt für langjährig Versicherte zunächst von 63 auf 64 Jahre steigen. Das wäre vor allem für Betriebe mit körperlich belastenden Tätigkeiten relevant.

Hinweis: Bei der gesetzlichen Krankenversicherung und bei Minijobs stehen für 2027 bereits einige konkrete Änderungen fest, während bei Pflege und Rente wichtige Entscheidungen noch ausstehen.

Wann das Arbeitszimmer zur Betriebsstätte wird

Bei Geschäftsführern und Unternehmern muss genau geprüft werden

Arbeiten von zu Hause gehört längst zum Alltag. Während das Homeoffice eines Arbeitnehmers regelmäßig keine Betriebsstätte des Arbeitgebers begründet, kann das häusliche Arbeitszimmer eines Unternehmers steuerlich zur Betriebsstätte werden. Das kann für Unternehmen verschiedene steuerliche Folgen auslösen: Der Ort der Geschäftsleitung kann die Zuständigkeit des Finanzamts beeinflussen, bei Betriebsstätten in verschiedenen Gemeinden kann sich die Verteilung der Gewerbesteuer ändern und bei Tätigkeiten aus dem Ausland kann eine dort begründete Betriebsstätte Besteuerungsrechte auf den anderen Staat verlagern.

Mit Schreiben vom 18. Juni 2026 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) die maßgeblichen Grundsätze zur steuerlichen Behandlung der Betriebsstätte neu gebündelt und dabei auch Homeoffice-Fälle ausdrücklich eingeordnet. Das BMF-Schreiben gilt nicht nur für die Zukunft, sondern in allen offenen Fällen.

Homeoffice der Arbeitnehmer bleibt regelmäßig außen vor

Arbeiten Arbeitnehmer von zu Hause, entsteht dadurch regelmäßig keine Betriebsstätte des Arbeitgebers. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber über die privaten Räume typischerweise nicht ausreichend verfügen kann. Daran ändert sich grundsätzlich auch nichts, wenn er die Kosten für das Homeoffice übernimmt, die Ausstattung bezahlt oder dem Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt.

Selbst ein Mietvertrag über das häusliche Arbeitszimmer führt nach Auffassung des BMF nicht automatisch zu einer Betriebsstätte. Anders kann es sein, wenn der Arbeitgeber die Räume tatsächlich auch anderweitig nutzen darf, etwa andere Arbeitnehmer dorthin entsenden kann oder ein allgemeines Betretungsrecht besitzt, das über Kontrollen zur Arbeitssicherheit hinausgeht.

Homeoffice als Betriebsstätte des Unternehmers

Für Geschäftsführer gilt diese Grundregel allerdings nicht uneingeschränkt. Auch wenn sie Arbeitnehmer der Gesellschaft sind, kann ihr Homeoffice – ebenso wie das Arbeitszimmer des Unternehmers – zur Betriebsstätte des Unternehmens werden. Entscheidend ist dann nicht die Verfügungsmacht über die privaten Räume, sondern wo die laufende Geschäftsleitung tatsächlich ausgeübt wird.

Wird das Tagesgeschäft dauerhaft aus dem häuslichen Arbeitszimmer gesteuert, kann sich dort eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte befinden. Denn hierfür ist keine feste Geschäftseinrichtung erforderlich, über die das Unternehmen verfügen können muss. Das gilt auch für einen Fremdgeschäftsführer oder einen mit der Geschäftsführung beauftragten gesellschaftsfremden Manager. Eine Beteiligung an der Gesellschaft oder eine beherrschende Stellung ist dafür nicht erforderlich. Gelegentliche Arbeiten im Homeoffice reichen dagegen nicht aus. Entscheidend ist, ob sich dort nach den tatsächlichen Verhältnissen der Mittelpunkt der laufenden geschäftlichen Oberleitung befindet. Damit darf das Arbeitszimmer des Unternehmers oder Geschäftsführers nicht mit dem Homeoffice eines Mitarbeiters gleichgesetzt werden.

Zweite Prüfung bei Auslandsfällen erforderlich

Arbeiten Arbeitnehmer oder Geschäftsführer aus dem Ausland, ist zusätzlich das jeweilige Doppelbesteuerungsabkommen zu beachten. Für Arbeitnehmer gibt das BMF eine Orientierung. Wird das Homeoffice zu weniger als 50 Prozent der gesamten Arbeitszeit für den Arbeitgeber genutzt, entsteht grundsätzlich keine abkommensrechtliche Betriebsstätte allein durch dieses Homeoffice. Die 50-Prozent-Orientierung gilt abkommensrechtlich auch für Arbeitnehmer mit Leitungsfunktionen. Unabhängig davon ist bei Geschäftsleitungsfunktionen zu prüfen, wo die laufenden Unternehmensentscheidungen tatsächlich getroffen werden. Liegt der Ort der Geschäftsleitung im ausländischen Homeoffice, kann dies steuerliche Folgen für das Unternehmen auslösen.



Kurz und knapp berichtet

► Firmenwagen trotz Arbeitspause weiter versteuern

Darf ein Arbeitnehmer seinen Firmenwagen auch während einer längeren Abwesenheit weiterhin privat nutzen, bleibt der geldwerte Vorteil grundsätzlich bestehen. Das gilt etwa bei längerer Krankheit, Elternzeit, Sabbatical oder unbezahltem Urlaub. Entscheidend ist nicht, ob tatsächlich gefahren wird, sondern ob die private Nutzung weiterhin möglich ist. Soll der Vorteil entfallen, muss die Privatnutzung wirksam ausgeschlossen oder das Fahrzeug zurückgegeben werden. Arbeitgeber sollten das eindeutig vereinbaren und dokumentieren. Bei längeren Abwesenheiten kann für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte die Einzelbewertung nach den tatsächlichen Fahrtagen günstiger sein als der pauschale Monatszuschlag. Fehlt während der Abwesenheit Barlohn, kann außerdem der Lohnsteuerabzug praktisch zum Problem werden.



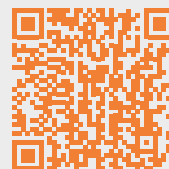
► Kleinunternehmer müssen 100.000 Euro-Grenzen im Blick behalten

Kleinunternehmer, die bereits im Vorjahr tätig waren und dort höchstens 25.000 Euro Gesamtumsatz erzielt haben, müssen im laufenden Jahr insbesondere die 100.000-Euro-Grenze beachten. Seit 2025 führt das Überschreiten der Grenze von 100.000 Euro bereits mit dem Umsatz zur Umsatzsteuerpflicht, mit dem die Grenze überschritten wird. Eine Prognose wie nach früherem Recht reicht nicht mehr aus. Entscheidend ist der tatsächlich erzielte Gesamtumsatz. Für Unternehmer mit Geschäften in anderen EU-Staaten kommt eine zweite Grenze hinzu. Wer die EU-Kleinunternehmerregelung nutzt, darf im gesamten Gemeinschaftsgebiet im Vorjahr und im laufenden Jahr jeweils 100.000 Euro Jahresumsatz nicht überschreiten. Betroffene Unternehmer müssen ihre Umsätze quartalsweise an das BZSt melden. Wird die unionsweite Grenze von 100.000 Euro im laufenden Jahr überschritten, ist dies zusätzlich innerhalb von 15 Werktagen anzuzeigen. Mit dem Überschreiten endet auch die Teilnahme am besonderen Meldeverfahren.

Hinweis: Im Inland kann das Unternehmen trotzdem noch Kleinunternehmer bleiben, wenn die Voraussetzungen dafür weiterhin erfüllt sind.

► Arbeitszimmerkosten zeitnah aufzeichnen

Wer als Selbständiger die tatsächlichen Kosten eines häuslichen Arbeitszimmers als Betriebsausgaben abziehen will, muss mehr tun als Belege sammeln. Der Bundesfinanzhof verlangt mit Urteil vom 24.03.2026 (VIII R 6/24), dass sämtliche Aufwendungen für das Arbeitszimmer und seine Ausstattung einzeln, getrennt von den übrigen Betriebsausgaben und zeitnah aufgezeichnet werden müssen. Möglich ist dies durch die Verbuchung auf separaten Konten in der Finanzbuchhaltung, eine eigene Spalte in den Ausgabenaufzeichnungen oder ein gesondertes schriftliches oder digitales Dokument. Eine Zusammenstellung erst mit der Steuererklärung reicht nicht. Auch bei einer Einnahme-Überschuss-Rechnung gelten diese Anforderungen. Vergleichbare besondere Aufzeichnungspflichten bestehen bereits für Geschenke und Bewirtungskosten. Fehlen ordnungsgemäße Aufzeichnungen, kann der Betriebsausgabenabzug vollständig entfallen.



QR-Code zum ausführlichen ETL.de-Artikel

JETZT ABONNIEREN

Tipps & Wissenswertes für Unternehmer

**ETL-Newsletter
Steuern & Recht**



Bei Firmenfitness schaut die Finanzverwaltung genauer hin

Firmenfitness ist für viele Arbeitgeber ein attraktiver Baustein bei der Mitarbeiterbindung. Steuerlich kann das Modell aber aufwendiger sein als gedacht. Die Finanzverwaltung vertritt inzwischen bei bestimmten Kosten eine sehr strenge Auffassung. Das kann auch Arbeitgeber betreffen, die sich bislang auf eine günstigere Anrufungsauskunft des Finanzamtes verlassen haben.

Auch Verwaltungsgebühren können Arbeitslohn sein

Nehmen Arbeitnehmer an einem Firmenfitness-Programm teil, kann ihnen dadurch ein geldwerter Vorteil zufließen. Bei der Bewertung kommt es zunächst darauf an, ob es für das angebotene Gesamtpaket einen vergleichbaren Preis für Privatkunden gibt. Die Einzelpreise sämtlicher theoretisch nutzbarer Fitnessstudios und Gesundheitsangebote werden dafür aber nicht zusammengerechnet.

Fehlt ein vergleichbarer Privatkundenpreis, können die Arbeitgeberaufwendungen einschließlich Umsatzsteuer und Nebenkosten angesetzt werden. Dazu gehören nach neuer Verwaltungsauffassung auch Einrichtungs- und Verwaltungsgebühren. Solche Kosten wurden bislang teilweise als notwendige Begleiterscheinung betrieblicher Interessen des Arbeitgebers angesehen und nicht als Arbeitslohn behandelt. Diese Sichtweise ist jedoch überholt, sodass eine Neubewertung von Altverträgen erforderlich ist.

Arbeitslohn entsteht allerdings nur bei Arbeitnehmern, die das Angebot auch angenommen haben. Für die Kostenaufteilung können je nach Vertrag aber auch alle grundsätzlich teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer berücksichtigt werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber beschäftigt 100 teilnahmeberechtigte Arbeitnehmer. 65 Arbeitnehmer registrieren sich für das Firmenfitness-Programm. Ein vergleichbares Privatkundenangebot besteht nicht. Der Arbeitgeber trägt für jeden registrierten Arbeitnehmer eine monatliche Teilnahmegebühr, zahlt – unabhängig von der Zahl der registrierten Arbeitnehmer – zusätzlich eine einmalige Einrichtungsgebühr sowie eine jährliche Verwaltungspauschale. Der Vertrag läuft 1 Jahr. Die Teilnahmegebühr ist unmittelbar jedem der 65 registrierten Arbeitnehmer zuzurechnen.

Die Einrichtungskosten und die Verwaltungspauschale werden auf zwölf Monate und die 100 Teilnehmereberechtigten verteilt; der sich ergebende Teilbetrag wird aber nur den registrierten Arbeitnehmern zugerechnet.

Die 50-Euro-Grenze bleibt wichtig

Der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallende Sachbezug kann weiterhin unter die monatliche Freigrenze von 50 Euro fallen. Dabei sind jedoch weitere Sachbezüge zu berücksichtigen, die im selben Monat gewährt werden. Wird die Freigrenze insgesamt überschritten, ist der gesamte in die Freigrenze einzubeziehende Sachbezugswert des Monats steuerpflichtig.

Gesundheitsförderung ist nicht automatisch steuerfrei

Bestimmte Präventionsleistungen können bis zu 600 Euro im Jahr steuerfrei bleiben, wenn sie zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Eine Fitnessstudio-Mitgliedschaft genügt dafür jedoch nicht. Auch eine pauschal ausgewiesene Präventionskomponente reicht nicht aus. Die tatsächliche Teilnahme an förderfähigen, d. h. zertifizierten Präventionskursen muss nachgewiesen und dem einzelnen Arbeitnehmer zuordenbar sein.



Frühere Anrufungsauskünfte können angepasst werden

Für Arbeitgeber mit einer bereits erteilten Anrufungsauskunft hat die Änderung der Verwaltungsauffassung konkrete Folgen. Die Finanzverwaltung will frühere Auskünfte auf die neue strengere Auffassung zur Bewertung des Vorteils eines Firmenfitness-Angebots überprüfen und ggf. mit Wirkung für die Zukunft abändern. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts der Änderung soll dem Arbeitgeber Zeit eingeräumt werden, lohnsteuerliche Dispositionen anzupassen, die im Vertrauen auf die bisherige Auskunft getroffen wurden. Wie viel Zeit hierfür im Einzelfall eingeräumt wird, ist derzeit nicht absehbar.

Für neu beantragte Anrufungsauskünfte soll bereits die strengere Auffassung zugrunde gelegt werden. Gleiches gilt für bisher abweichende Auskünfte zur Steuerbefreiung von Präventionsleistungen.

Arbeitgeber mit Firmenfitness-Angeboten sollten deshalb ihre Verträge, die übernommenen Gebühren und bestehende Anrufungsauskünfte prüfen.

Neue Altersvorsorgeförderung öffnet sich für Selbständige

Viele Selbständige konnten die sogenannte Riester-Förderung bisher nicht unmittelbar nutzen. Wer nicht rentenversicherungspflichtig war, kam häufig nur über den Ehegatten mittelbar in den Genuss einer Zulage. Ab 2027 ändert sich das grundlegend. Mit dem Altersvorsorgereformgesetz wird die steuerlich geförderte private Altersvorsorge auch für große Gruppen von Selbständigen geöffnet.



Selbständige werden unmittelbar zulageberechtigt

Künftig gehören auch Selbständige mit Einkünften aus Gewerbebetrieb oder selbständiger Arbeit zum unmittelbar förderberechtigten Personenkreis, selbst wenn sie nicht gesetzlich rentenversicherungspflichtig sind. Voraussetzung ist unter anderem, dass das 67. Lebensjahr noch nicht vollendet ist und für das betreffende Beitragsjahr eine Einkommensteuererklärung abgegeben wird.

Bisher waren insbesondere rentenversicherungspflichtige Selbständige, z. B. Hebammen und selbständige Lehrer und Pflegepersonen sowie pflichtversicherte Land- und Forstwirte unmittelbar zulageberechtigt.

Auch Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen wie Ärzte, Architekten und Rechtsanwälte werden künftig unmittelbar zulageberechtigt. Das betrifft selbständig Tätige ebenso wie Arbeitnehmer, die wegen ihrer Pflichtmitgliedschaft im Versorgungswerk von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind.

Aus mittelbarer Zulage wird häufig ein eigener Anspruch

Für verheiratete Unternehmer ist die Reform besonders interessant, wenn bislang nur der Ehegatte unmittelbar zulageberechtigt war. Ein nicht rentenversicherungspflichtiger Selbständiger konnte unter bestimmten Voraussetzungen lediglich mittelbar eine Zulage erhalten. Ab 2027 kann daraus ein eigener unmittelbarer Förderanspruch werden.

Für unmittelbar Zulageberechtigte richtet sich die Grundzulage künftig nach den tatsächlich geleisteten Altersvorsorgebeiträgen. Für die ersten 360 Euro Eigenbeitrag beträgt die Förderung 50 Prozent. Für Beiträge von 360,01 Euro bis 1.800 Euro beträgt sie 25 Prozent. Bei einem Eigenbeitrag von 1.800 Euro ergibt sich damit eine Grundzulage von 540 Euro. Der Mindesteigenbeitrag beträgt 120 Euro im Jahr.

Auch die Kinderzulage wird beitragsabhängig. Sie beträgt 100 Prozent der berücksichtigungsfähigen Altersvorsorgebeiträge und höchstens 300 Euro je Kind. Der Höchstbetrag wird damit bereits bei einem eigenen Beitrag von 300 Euro erreicht.

Beispiel: Ein Ehepaar hat zwei Kinder (8 und 12 Jahre). Die Ehefrau ist selbständige Architektin, der Ehemann als Angestellter bei einer Bank beschäftigt. Beide besitzen einen privaten Altersvorsorgevertrag.

Nach neuem Recht steigt die maximale Zulage für die Eheleute von 950 Euro auf 1.680 Euro. Dafür sind allerdings höhere Eigenbeträge erforderlich. Statt bisher insgesamt 1.385 Euro müssen die Eheleute künftig 3.600 Euro einzahlen, um die maximale Grundzulage auszuschöpfen. Wer seinen bisherigen Eigenbeitrag unverändert lässt, erhält daher nicht automatisch die höhere Maximalförderung.

	Grundzulagen	Kinderzulagen	maximale Zulage, gesamt
altes Recht	2 x 175 € = 350 €	2 x 300 € = 600 €	950 €
neues Recht	2 x 540 € = 1.080 €	2 x 300 € = 600 €	1.680 €

Sonderausgabenabzug bleibt Teil der Förderung

Neben den Zulagen bleibt auch der Sonderausgabenabzug erhalten. Ab 2027 können Altersvorsorgebeiträge bis zu 1.800 Euro zuzüglich der gewährten Zulagen als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Bisher war der Sonderausgabenabzug auf 2.100 Euro einschließlich der Zulagen begrenzt. Wie bisher kann der Sonderausgabenabzug im Rahmen der Einkommensteuererklärung zu einer höheren steuerlichen Entlastung führen als die Zulage allein. Zusätzlich wirkt sich dann aber nur der Steuervorteil aus, der über den Zulageanspruch hinausgeht.

Mit der neuen Förderung verlagert sich ein größerer Teil der staatlichen Unterstützung unmittelbar in den Altersvorsorgevertrag. Daher kann bei hohen Zulagen der zusätzliche Steuervorteil aus dem Sonderausgabenabzug geringer ausfallen.

Mehr Auswahl bei den Vorsorgeprodukten

Ab 2027 muss die geförderte Altersvorsorge nicht mehr zwingend mit einer vollständigen Beitragsgarantie verbunden sein. Neu ist ein Altersvorsorgedepot, bei dem auf eine Garantie verzichtet werden kann. Dadurch kann ein größerer Teil der Beiträge und Zulagen am Kapitalmarkt angelegt werden. Gleichzeitig trägt der Sparer ein höheres Anlagerisiko.

Daneben können weiterhin Produkte mit einer Garantie von 80 Prozent oder 100 Prozent der eingezahlten Beiträge angeboten werden. Je höher die Garantie ausfällt, desto geringer ist regelmäßig der Anteil des Kapitals, der stärker renditeorientiert angelegt werden kann.

Als weitere Variante ist ein Standarddepot vorgesehen. Vorgegebene Standardeinstellungen sollen die Produktauswahl vereinfachen. Die Effektivkosten dürfen höchstens 1,0 Prozent betragen. Ein unmittelbar gesetzlich eingerichteter staatlicher Fonds, wie er für die Frühstartrente bei Kindern geplant ist, gehört dagegen nicht zur Reform. Möglich ist lediglich, später durch Rechtsverordnung auch ein Standarddepot in öffentlicher Trägerschaft zu bestimmen.

Bestandsverträge können im alten System bleiben

Wer bereits einen vor dem 1. Januar 2027 abgeschlossenen zertifizierten Altersvorsorgevertrag besitzt, muss nicht automatisch wechseln. Für solche Bestandsverträge gelten die bisherigen Förderregeln grundsätzlich bis zum Beginn der Auszahlungsphase weiter.

Es besteht allerdings ein unwiderrufliches Optionsrecht. Der Zulageberechtigte kann gegenüber seinem Anbieter erklären, dass für seine Bestandsverträge künftig die neue Förderung gelten soll. Dies kann insbesondere für Selbständige mit ruhenden Riester-Verträgen relevant sein, die erst durch die Reform unmittelbar förderberechtigt werden und ihren bisherigen Vertrag ab 2027 wieder gefördert besparen wollen. Die Entscheidung gilt einheitlich für alle Bestandsverträge. Wer nach dem 31. Dezember 2026 einen neuen zertifizierten Altersvorsorgevertrag abschließt, wechselt grundsätzlich in das neue Förderrecht. Das gilt dann auch für bereits bestehende Verträge. Ein einzelner Altvertrag kann daher nicht im alten Recht bleiben, während ein anderer Vertrag derselben Person bereits dem neuen Recht unterliegt.

Bei Ehegatten entscheidet der eigene Förderstatus

Viele Unternehmer und Selbständige, die bisher nur mittelbar über ihren Ehegatten zulageberechtigt waren, werden ab 2027 selbst unmittelbar förderberechtigt. Damit kann jeder Ehegatte grundsätzlich gesondert entscheiden, ob für seinen Vertrag die alte oder die neue Förderung gelten soll. Nur wenn ein Ehegatte weiterhin ausschließlich mittelbar zulageberechtigt ist, z. B. bei nicht erwerbstätigen Ehegatten, folgt seine Förderung dem System des unmittelbar berechtigten Ehegatten. Eine freie Kombination beider Systeme ist dann nicht möglich.

Bestandsverträge vor einer Option genau ansehen

Für bisher nicht unmittelbar zulageberechtigte Selbständige eröffnet die Reform erstmals einen eigenen Zugang zur geförderten privaten Altersvorsorge. Wer bereits über einen Altersvorsorgevertrag verfügt, sollte vor einem Wechsel in das neue Förderrecht die bisherigen Garantien, Vertragskosten sowie die künftig erreichbaren Zulagen und Steuervorteile vergleichen. Denn die Entscheidung für das neue Förderrecht ist unwiderruflich und erfasst grundsätzlich den gesamten Vertragsbestand einer Person. Dies sollte auch bei Abschluss eines neuen Altersvorsorgevertrags bedacht werden.

Wann der Kundenbesuch zum Arbeitsweg wird

Kundenbetrieb kann Betriebsstätte von Unternehmern sein



Viele Selbständige und Freiberufler arbeiten regelmäßig beim selben Auftraggeber. Wird dessen Betrieb zur eigenen Betriebsstätte, ist für den Weg von der Wohnung dorthin nur die Entfernungspauschale und keine Kilometerpauschale abziehbar. Die Einordnung kann erhebliche Folgen haben. Damit können die abziehbaren Fahrtkosten um mehr als ein Drittel sinken. Außerdem kann die regelmäßige Tätigkeit beim selben Auftraggeber Auswirkungen auf den Abzug von Verpflegungsmehraufwendungen haben.

Vier Tage pro Woche beim einzigen Kunden

In einem aktuell beim Bundesfinanzhof (BFH) anhängigen Verfahren (VIII R 15/24) geht es um einen selbständigen IT-Berater. Dieser war drei Jahre lang jeweils an vier Tagen pro Woche am Sitz seines einzigen Kunden tätig. Für Hin- und Rückfahrt setzte er 0,30 Euro je gefahrenen Kilometer als Betriebsausgaben an. Das Finanzamt berücksichtigte nur die Entfernungspauschale.

Das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz bestätigte im Ergebnis die Auffassung des Finanzamts, allerdings mit einer anderen Begründung. Der Kundenbetrieb sei keine erste Tätigkeitsstätte nach den Regeln für Arbeitnehmer, wohl aber eine Betriebsstätte des Selbständigen. Die Entscheidung des BFH im Revisionsverfahren steht noch aus.

Erste Betriebsstätte für Unternehmer nicht gesetzlich geregelt

Seit der Reform des Reisekostenrechts gibt es für Arbeitnehmer die gesetzlich definierte erste Tätigkeitsstätte. Eine entsprechende gesetzliche Regelung für Unternehmer mit Gewinneinkünften wurde jedoch nicht geschaffen. Für diese gibt es deshalb keine gesetzlich definierte erste Betriebsstätte. Dabei können die Arbeitnehmerregeln nicht ohne Weiteres übertragen werden.

Vielmehr kommt es für die Frage des Fahrtkostenabzugs auf den eigenständigen Betriebsstättenbegriff an. Danach ist eine Betriebsstätte eine ortsfeste dauerhafte betriebliche Einrichtung, die fortdauernd und immer wieder aufgesucht wird. Eine eigene Verfügungsmacht über die Räume ist nicht in jedem Fall erforderlich. Damit kann grundsätzlich auch eine Einrichtung des Auftraggebers zur Betriebsstätte werden.

BFH bestätigt den eigenständigen Betriebsstättenbegriff

Der BFH bestätigte bereits in einem Urteil vom 05.02.2026 (III R 18/25) diese Linie und hält am Begriff der ortsfesten dauerhaften betrieblichen Einrichtung fest. Im Urteilsfall ging es um das eigene Büro eines selbständigen Vermittlers, der überwiegend im Außendienst tätig war. Obwohl er das Büro nur während eines Teils seiner Arbeitszeit aufsuchte, behandelte der BFH es als Betriebsstätte. Zugleich stellte das Gericht klar, dass der Betriebsstättenbegriff durch die Reisekostenreform nicht geändert wurde. Das Urteil beantwortet jedoch noch nicht abschließend die Frage, unter welchen Voraussetzungen auch die Einrichtung eines Auftraggebers als Betriebsstätte des Selbständigen anzusehen ist. Genau darum geht es im anhängigen BFH-Verfahren VIII R 15/24.

Nicht jeder Kundenbesuch wird zum Arbeitsweg

Wer vom eigenen Büro zu einem Kunden fährt oder wechselnde Kunden besucht, hat grundsätzlich betrieblich veranlasste Fahrten. Schwieriger wird es, wenn die Fahrt unmittelbar von der Wohnung zu einer dauerhaft und wiederholt aufgesuchten Einrichtung desselben Auftraggebers führt.

Das FG Rheinland-Pfalz sah den Betrieb des einzigen Kunden, der an vier Tagen pro Woche aufgesucht wurde, als Betriebsstätte an. Damit war für die Fahrten von der Wohnung dorthin und zurück nur die Entfernungspauschale abziehbar. Ob der BFH diese Beurteilung bestätigt und welche Kriterien für fremde Einrichtungen künftig maßgeblich sind, ist noch offen.

Dauerhafte Kundeneinsätze jetzt prüfen

Unternehmer und Selbständige, die über längere Zeit regelmäßig beim selben Auftraggeber arbeiten, sollten die steuerliche Behandlung ihrer Fahrtkosten überprüfen. Hat das Finanzamt für solche Fahrten nur die Entfernungspauschale berücksichtigt, kann es bei noch offenen Steuerbescheiden sinnvoll sein, sich auf das anhängige BFH-Verfahren zu berufen und so den Steuerbescheid offenzuhalten. Zugleich sollten Einsatzdauer, Arbeitstage und Tätigkeitsorte dokumentiert werden.

Kurz und knapp berichtet

► Mindesthebesatz bei der Gewerbesteuer steigt

Einige Gemeinden werben gern mit geringen Gewerbesteuerhebesätzen. Ab 2027 steigt jedoch der gesetzliche Mindesthebesatz bei der Gewerbesteuer von 200 auf 280 Prozent. Betroffen sind allerdings nur sehr wenige Unternehmen in den betroffenen Gemeinden, deren Gewerbesteuer im Jahr 2026 noch ganz oder teilweise mit einem Hebesatz unter 280 Prozent berechnet wird.

Liegt der kommunale Hebesatz bereits heute bei 280 Prozent oder darüber, führt die neue Anhebung zu keiner unmittelbaren Mehrbelastung. Bei Betriebsstätten in mehreren Gemeinden wirkt sich die Änderung nur auf den jeweiligen Zerlegungsanteil aus.

Für Einzelunternehmen und Mitunternehmerschaften kann außerdem die Einkommensteuerermäßigung für Gewerbesteuer die zusätzliche Belastung teilweise oder vollständig ausgleichen. Die Neuregelung gilt erstmals für den Erhebungszeitraum 2027.

► E-Rechnung jetzt vorbereiten

Der Countdown läuft: Die erste Übergangsfrist für die Ausstellung von E-Rechnungen endet am 31. Dezember 2026. Bis dahin dürfen Unternehmen bei inländischen Umsätzen zwischen Unternehmern vielfach noch eine sonstige Rechnung ausstellen. Nur für Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von höchstens 800.000 Euro im Jahr 2026 verlängert sich die Übergangsfrist bis Ende 2027.

Bei Gesamtumsätzen von mehr als 800.000 Euro müssen Unternehmer bereits ab dem 1. Januar 2027 im B2B-Bereich E-Rechnungen ausstellen. Wer Prozesse, Software und Rechnungswege noch nicht angepasst hat, sollte jetzt handeln.

Alle wichtigen Informationen zur E-Rechnung finden Sie über den QR-Code auf der ETL-Landingpage.

► Frühstartrente mit staatlicher Förderung von 10 Euro im Monat geplant

Nach dem vom Bundeskabinett beschlossenen Regierungsentwurf zur Frühstartrente will der Staat Kinder frühzeitig beim Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge unterstützen. Vorgesehen sind vom sechsten Lebensjahr bis vor Vollendung des 18. Lebensjahres monatlich 10 Euro staatliche Förderung. Den Anfang macht der Geburtsjahrgang 2020. Für ihn sollen die Zahlungen für 2026 rückwirkend nachgeholt werden. Die Förderung fließt grundsätzlich in einen zertifizierten Standarddepot-Vertrag. Schließen die Eltern keinen Vertrag ab, ist eine kollektive Anlage durch den Bund vorgesehen. Private Einzahlungen von bis zu 6.840 Euro im Jahr sollen zusätzlich möglich sein. Noch befindet sich die Frühstartrente im Gesetzgebungsverfahren. Bis zur endgültigen Verabschiedung können sich daher Einzelheiten ändern.

► Weniger Risiko doppelter Grunderwerbsteuer bei Anteilskäufen

Der Kauf von Anteilen an einer Gesellschaft mit Grundbesitz kann auch ohne direkten Grundstückskauf Grunderwerbsteuer auslösen. Fallen der Abschluss des Kaufvertrags (Signing) und der Übergang der Anteile (Closing) zeitlich auseinander, konnte dies bislang zu einer doppelten steuerlichen Erfassung führen.

Seit dem 3. Juli 2026 gilt eine neue Reihenfolge. Wird der Anteilserwerb bereits beim Signing steuerlich erfasst, wird der spätere Anteilsübergang beim Closing grundsätzlich nicht nochmals besteuert. Das reduziert das Risiko einer doppelten Grunderwerbsteuerbelastung. Steuerlich relevant kann das Closing dennoch sein, etwa wenn zwischen Signing und Closing weitere Grundstücke hinzukommen.

Zugleich wurde die Anzeigefrist für Beteiligte von zwei Wochen auf einen Monat verlängert. Bei Anteilskäufen an grundbesitzenden Gesellschaften sollten die grunderwerbsteuerlichen Folgen weiterhin frühzeitig geprüft werden.

Alle Informationen zur E-Rechnung

www.etl.de/e-rechnung



Kindergeld bleibt trotz Vollzeittätigkeit möglich

Nicht jede Ausbildung beendet die erstmalige Berufsausbildung

Eltern können auch für volljährige Kinder bis zur Vollen-
dung des 25. Lebensjahres unter bestimmten Vorausset-
zungen Kindergeld erhalten. Dass eine Vollzeittätigkeit
des Kindes nicht automatisch das vorzeitige Ende des
Kindergeldanspruchs bedeutet, zeigt ein aktuelles Urteil
des Bundesfinanzhofes (BFH) zu einer jungen Rettungs-
sanitäterin. Entscheidend war, dass sie mit ihrer nur we-
nige Monate dauernden Qualifizierung noch keine erst-
malige Berufsausbildung im kindergeldrechtlichen Sinne
abgeschlossen hatte. Der BFH verlangt dafür grundsätz-
lich eine Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr.



Nach dem Lehrgang direkt in Vollzeit

Im Urteilsfall absolvierte die Tochter einen 520 Stunden
bzw. 3 Monate umfassenden Lehrgang zur Rettungs-
sanitäterin und arbeitete anschließend in Vollzeit. In dieser
Zeit wartete sie auf den Beginn eines bereits zugesagten
dualen Studiums.

Grundsätzlich kann nach einer abgeschlossenen Erstausbildung eine Erwerbstätigkeit von regelmäßig mehr als 20 Wochenstunden den Kindergeldanspruch ausschließen. Daher strich die Familienkasse das Kindergeld. Sie ging davon aus, dass mit dem Lehrgang bereits eine erstmalige Berufsausbildung abgeschlossen war.

Der BFH sah das anders. Mit Urteil vom 22.04.2026 (III R 7/24) bestätigte er den Kindergeldanspruch.

Ein berufsqualifizierender Abschluss allein reicht nicht

Die Rettungssanitäterausbildung ist öffentlich-rechtlich geregelt. Sie endet mit einer Prüfung und befähigt zur Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit. Trotzdem war damit nach Auffassung des BFH noch keine erstmalige Berufsausbildung abgeschlossen.

Für das Kindergeld verlangt der BFH grundsätzlich eine Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr. Eine kürzere Qualifizierung beendet die Erstausbildung daher noch nicht, selbst wenn sie mit einem berufsqualifizierenden Abschluss endet. Die 520 Stunden umfassende Ausbildung unterschritt diese Minstdauer deutlich. Die anschließende Vollzeittätigkeit war deshalb im Streitfall unschädlich.

Hinweis: Für das Kindergeld sind zwei Ausbildungsbegriffe zu unterscheiden. Während eines Lehrgangs kann bereits eine Berufsausbildung vorliegen, wenn sich das Kind ernsthaft und nachhaltig auf ein Berufsziel vorbereitet. Für die Frage, ob die erstmalige Berufsausbildung bereits abgeschlossen ist und deshalb eine umfangreiche Erwerbstätigkeit schädlich werden kann, gelten strengere Voraussetzungen. Eine Maßnahme kann daher als Ausbildung für den Kindergeldanspruch zählen, ohne zugleich die erstmalige Berufsausbildung zu beenden.

Ein weiterer Berücksichtigungstatbestand muss vorliegen

Das Urteil bedeutet nicht, dass nach jeder kurzen Ausbildung und bei jeder Vollzeittätigkeit automatisch weiter Kindergeld gezahlt wird. Zusätzlich muss für den betreffenden Zeitraum ein gesetzlicher Berücksichtigungstatbestand erfüllt sein.

Im Streitfall war das der Fall. Der Tochter war das duale Studium bereits zugesagt, sie konnte es aber noch nicht beginnen. Daher kam es auf die für Übergangszeiten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten geltende Viermonatsgrenze nicht an. Sie blieb auch während der Wartezeit trotz Vollzeittätigkeit kindergeldrechtlich berücksichtigungsfähig.

Kurze Qualifikationen noch einmal prüfen

Das Urteil kann auch außerhalb des Rettungsdienstes Bedeutung haben. Wurde Kindergeld allein deshalb gestrichen, weil eine Qualifizierung von weniger als einem Jahr als abgeschlossene Erstausbildung gewertet und anschließend mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet wurde, sollte der Fall noch einmal geprüft werden. Voraussetzung bleibt, dass für den betreffenden Zeitraum zusätzlich ein gesetzlicher Berücksichtigungstatbestand erfüllt ist.

Steuertermine 2026

Monat	September	Oktober	November
Einkommensteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt) Körperschaftsteuer (mit SolZ)			
vierteljährliche Vorauszahlungen	10./14.		
Gewerbesteuer			
vierteljährliche Vorauszahlungen			16./19.
Umsatzsteuer¹, Lohnsteuer (mit SolZ u. ggf. KiSt)			
(Vor)Anmeldungen und Zahlungen			
a) monatlich	10./14.	12./15.	10./13.
b) vierteljährlich		12./15.	
c) jährlich			
Grundsteuer			
Vorauszahlungen			
a) vierteljährlich			16./19.
b) halbjährlich			
c) jährlich			

Der Ablauf der Schonfrist für Zahlungen ist neben dem Steuertermin fett gedruckt. Keine Schonfristen gibt es bei Voraus-/Abschlusszahlungen, die bar oder mit Scheck gezahlt werden. Säumniszuschläge werden nicht erhoben, wenn innerhalb der Schonfrist von drei Tagen per Überweisung gezahlt wird oder eine Einzugsermächtigung vorliegt. Weitere Steuertermine finden Sie unter www.etl.de.

¹⁾ Besteht eine Registrierung für das europäische Kleinunternehmer-Verfahren (EU-KU-Regelung), müssen zusätzlich elektronisch Steuererklärungen vierteljährlich (31. Januar, 30. April, 31. Juli, 31. Oktober) an das BZSt übermittelt werden. Zu erklären sind alle Umsätze, die im Gemeinschaftsgebiet ausgeführt wurden (einschließlich Deutschland). Diese Umsatzmeldungen dienen lediglich der Überwachung der Kleinunternehmergrenze. Zahlungen sind insoweit nicht erforderlich. Die Erklärungsfrist verlängert sich nicht, wenn diese auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt.

ETL – ein starkes Beraternetzwerk

Unsere Kanzlei berät und unterstützt Sie in allen steuerrechtlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten, um Ihre wirtschaftliche Stabilität nachhaltig zu sichern und auszubauen. Dabei nutzen wir unsere Fachexpertise und langjährige Berufserfahrung. Darüber hinaus können wir auf das Know-how des Experten-Netzwerkes der ETL zurückgreifen. Wir sind Mitglied dieser deutschlandweit führenden Beratergruppe, in der das Expertenwissen von mehr als 1.500 Steuerberatern, Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Unternehmensberatern, Finanzberatern, IT-Spezialisten und deren Mitarbeitern gebündelt ist. Ein fachübergreifender Beratungsansatz und vielfältige Branchenspezialisierungen machen ETL zu einem idealen Partner für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen. Mit dem Zugang zu diesem Wissenspool finden wir auf alle Ihre Fragen eine Antwort.

Herausgeber: ETL Service GmbH | Mauerstraße 86–88
10117 Berlin | (030) 22 64 02 00 | etl-berlin@etl.de | www.etl.de

Redaktion: StBin Claudia Jaensch, StBin Dr. Kerstin Thiele
Redaktionsschluss: 27. August 2026 | Die Erarbeitung unserer ETL-Depesche erfolgt mit großer Sorgfalt. Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.