

**Lohndirekt.**

---

## **Zweiter Newsletter Jahreswechsel 2025/2026**

Gesicherte Qualität



Wie bereits im Newsletter vom 07.11.2025 mitgeteilt, waren einige der Änderungen noch nicht beschlossen. Es sind noch weitere Änderungen hinzugekommen. Wir wollen Sie hierzu entsprechend erneut informieren und Ihnen mitteilen, dass noch weitere Änderungen möglich sind.

## Änderungen in den Sofortmeldungen

### Erweiterter Branchenkatalog ab 2026

Ab 01. Januar 2026 gelten Sofortmeldungen in zusätzlichen Wirtschaftszweigen. Neu hinzu kommen das Friseur- und Kosmetikgewerbe sowie plattformbasierte Lieferdienste (z.B. Kurier- und Essenslieferdienste). Entfallen wird die Pflicht hingegen für die Forstwirtschaft und für das Fleischerhandwerk, also insbesondere kleine Metzgereibetriebe. Unverändert gilt die Sofortmeldepflicht weiterhin für alle bereits zuvor erfassten Branchen – dazu zählen etwa das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderung (z.B. Taxi), Spedition und Logistik, das Schaustellergewerbe, die Gebäudereinigung, Messe- und Ausstellungsbau, die größere Fleischwirtschaft (ohne Handwerksmetzgereien), das Prostitutionsgewerbe sowie das Wach- und Sicherheitsgewerbe. In diesen Branchen sind Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung erfahrungsgemäß besonders verbreitet, daher unterliegen sie der besonderen Meldepflicht.

Mit der Aufnahme neuer Branchen gehen für dortige Arbeitgeber dieselben Pflichten einher wie in den bisherigen sofortmeldpflichtigen Branchen. Insbesondere müssen neu eingestellte Arbeitnehmer vor Arbeitsantritt durch eine Sofortmeldung gemeldet werden. Außerdem gilt in allen betroffenen Branchen eine Mitführungs- und Ausweispflicht: Arbeitnehmer müssen bei der Arbeit ein gültiges Ausweisdokument (Personalausweis oder Pass) mitführen und Behörden bei Kontrollen vorzeigen können. Neu ab 2026 ist hierbei eine Hinweispflicht: Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter schriftlich über die Ausweispflicht informieren und den Nachweis dieser Unterweisung zu den Entgeltunterlagen nehmen. Auch die bereits bestehende Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation gilt dann für die neuen Branchen – das heißt, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Beschäftigten müssen spätestens innerhalb von 7 Tagen erfasst und zwei Jahre lang aufbewahrt werden (§ 17 MiLoG).

### Wir benötigen hier Ihre Mitarbeit

Ist Ihr Unternehmen von der Sofortmeldepflicht betroffen, kann Lohndirekt für Sie die Sofortmeldungen übernehmen. Gerne erstellen wir dazu ein Angebot für Sie. Wenden Sie sich dazu direkt an Ihren persönlichen Lohnsachbearbeiter / Ihre persönliche Lohnsachbearbeiterin.

Sollten wir bisher für Sie die Sofortmeldungen erstellt haben, Ihr Unternehmen nun aber durch die o.g. Änderungen nicht mehr in die Sofortmeldepflicht fallen, informieren Sie uns bitte ebenfalls.

Sollten Sie unsicher sein, ob Ihr Unternehmen einem sofortmeldepflichtigen Wirtschaftszweig zugeordnet ist, dann kontaktieren Sie eine Krankenkasse, bei welcher Sie aktive Mitarbeiter/innen beschäftigt haben.

## Neue pauschale Erstattungen für dienstliche E-Autos ab 2026

### Aktuelle Regelungen zur Kostenerstattung (bis Ende 2025)

**Erstattung von Stromkosten beim Laden zuhause:** Wird der Dienstwagen (betriebliches Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug) allerdings zuhause aufgeladen und bezahlt der Arbeitnehmer zunächst die Stromkosten selbst, kann der Arbeitgeber diese Kosten steuer- und sozialabgabenfrei ersetzen – dies gilt als Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG. Bis Ende 2025 durfte der Arbeitgeber hierfür monatliche Pauschalbeträge ansetzen, ohne dass ein technischer Nachweis des Verbrauchs erforderlich war. Diese Pauschalen vereinfachten die Abrechnung erheblich: Der Mitarbeiter erhielt einen fixen Betrag pro Monat steuerfrei zurückerstattet, unabhängig von den tatsächlich geladenen kWh. Die Höhe der Pauschale richtete sich nach Fahrzeugtyp und der Frage, ob der Arbeitgeber im Betrieb eine Lademöglichkeit bereitstellt:

- **Mit Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:** Elektrofahrzeug 30 € monatlich, Plugin-Hybride 15 € monatlich. (Eine **zusätzliche Lademöglichkeit** liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer die betrieblichen Ladeeinrichtungen auch nutzen darf.)
- **Ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:** Elektrofahrzeug 70 € monatlich, Plugin-Hybride 35 € monatlich.

Diese Pauschalbeträge waren **steuerfrei** und mussten nicht individuell nachgewiesen werden. Voraussetzung war allerdings, dass es sich um einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstwagen handelte. **Kein steuerfreier Auslagenersatz** war möglich, wenn es sich um das **private E-Fahrzeug des Arbeitnehmers** handelte – übernimmt der Arbeitgeber Stromkosten für ein reines Privatfahrzeug, gilt dies als normaler Arbeitslohn und wäre steuer- bzw. beitragspflichtig. Die genannten Pauschalen nach dem vereinfachten Verfahren gelten nur noch bis **31. Dezember 2025**. Für Lohnzahlungszeiträume ab 2026 dürfen sie nicht mehr angewendet werden.

### Änderungen ab 2026 - Ende der Pauschalen und neue Nachweispflichten

**Erstattung zum offiziellen Durchschnittspreis (neue Pauschale):** Alternativ kann zur Vereinfachung ein amtlicher Durchschnittsstrompreis verwendet werden. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht halbjährlich den Durchschnittspreis für Haushaltsstrom (inkl. Steuern und Abgaben) für verschiedene Verbrauchsgruppen. Für das erste Halbjahr 2025 wurde dieser Referenzpreis mit 34 Cent pro kWh angegeben. Diese sogenannte Strompreispauschale (0,34 €/kWh) wird mit der nachgewiesenen geladenen Strommenge multipliziert. Sie deckt sämtliche Kosten der häuslichen Ladevorrichtung ab – das heißt, darin sind pauschal auch eventuelle Grundgebühren und Nebenkosten abgegolten. Wichtig: Der Arbeitnehmer muss dazu die tatsächlich für den Dienstwagen genutzten Verbrauch nachweisen.

Durch dieses System kann der Erstattungsbetrag deutlich variabler ausfallen als bisher.

Beispiel: Lädt ein Mitarbeiter im Jahr 2026 insgesamt 3.000 kWh für seinen Dienstwagen zuhause, so erhielte er bei Ansatz der Strompreispauschale 0,34 €/kWh einen Ersatz von 1.020 € für das Jahr. Zum Vergleich: Nach altem Recht wäre der Pauschalersatz bei 70 €/Monat auf 840 € jährlich begrenzt gewesen. Viel-Lader können also mehr zurückbekommen als bisher, während Wenig-Lader künftig nur noch ihre tatsächlich angefallenen ge-

ringeren Kosten erstattet bekommen (die früher eventuell pauschal überkompensiert wurden). Unterm Strich erhöht sich die Kostengerechtigkeit, da der Ersatz exakt am Verbrauch ausgerichtet ist.

## **Erhöhung der Pendlerpauschale gilt nicht für Fahrtkostenerstattungen**

Im letzten Newsletter hatten wir informiert, dass die Pendlerpauschale ab 2026 auf 0,38 € je Entfernungskilometer erhöht wird. Das gilt für Arbeitgeber-Zuschüsse zu den Fahrten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte. Bis Ende 2025 gelten hier 0,30 € je Entfernungskilometer und 0,38 € erst ab den 21. Entfernungskilometer.

Wir möchten hier noch einmal hinweisen, dass diese Erhöhung nicht für Fahrtkostenerstattungen gilt. Erstatten Sie also Fahrtkosten für dienstliche Fahrten mit dem privaten PKW durch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, dann bleibt es hier bei 0,30 €. Allerdings gelten diese je tatsächlich gefahrenen Kilometer. Jeder Betrag, welcher darüber hinaus geht, stellt einen steuerpflichtigen Arbeitslohn da.

## **Überstundenzuschläge und Teilzeitaufstockungsprämie kommen nicht**

Des Weiteren hatten wir berichtet, dass der Gesetzgeber ab 2026 die Möglichkeit schaffen wollte, unter gewissen Voraussetzungen Überstundenzuschläge steuerfrei ausbezahlen zu können. Zudem war geplant, die Möglichkeit zu schaffen, dass für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Teilzeit bei einer Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit eine steuerfreie Prämie ausgezahlt werden kann.

Diese beiden Punkte wurden Anfang Dezember aus dem Gesetzesentwurf gestrichen. Eine Einführung ist also zumindest für Anfang 2026 nicht wahrscheinlich. Wir halten Sie natürlich über die weitere Entwicklung auf dem Laufenden.

## **Die Aktivrente kommt**

Den Weg durch den Bundestag hat die Aktivrente dagegen geschafft und wird aller Voraussicht nach für 2026 kommen. Es fehlt noch die Zustimmung durch den Bundesrat und vor allem ein Leitfaden für die Umsetzung in der Praxis. Trotzdem wollen wir diese hier schon einmal vorstellen.

Ab 01.01.2026 erhalten alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab dem ersten Monat, welcher auf das Überschreiten der Regelaltersgrenze folgt, einen zusätzlichen steuerlichen Freibetrag von 2.000,00 € je Monat. Wichtige Voraussetzung dafür ist, dass es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt.

Dieser zusätzliche Freibetrag gilt bei mehreren Beschäftigungen nur für die Hauptbeschäftigung und kann nicht aufgeteilt werden, sofern mehrere Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

Des Weiteren gelten die 2.000,00 € monatlich. Ein nicht verbrauchter Freibetrag kann nicht auf einen anderen Abrechnungsmonat übertragen werden.

Die 2.000,00 € unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt, wohl aber der Sozialversicherungspflicht.

Da zur Verkündung des Gesetzes noch die Zustimmung des Bundesrates fehlt, rechnen wir damit, dass die Umsetzung erst im Frühjahr 2026 folgt, wodurch entsprechend Korrekturen anfallen werden. Aber vielleicht überrascht uns hier noch der Gesetzgeber. Wir werden Sie hier entsprechend weiter informieren.

## **Hinweis zu korrigierten Preisangaben im Bestellbogen zum Jahreswechsel 2025/26**

Bitte beachten Sie, dass uns im aktuellen Bestellbogen ein Fehler bei zwei Preisangaben unterlaufen ist. Für die Datengrundlage zur Auswertung Ihrer Finanzbuchhaltung wurde statt 37,50 Euro versehentlich 35 Euro genannt. Zudem wurde die Personalliste nicht korrekt mit 15 Euro, sondern mit 10 Euro ausgewiesen. Es gelten die Preise, die wir mit unserer Preisanpassung per 01.03.2025 mitgeteilt und die von Ihnen akzeptiert wurden. Alle anderen Preise im Bestellbogen sind richtig ausgewiesen. Wir möchten Sie lediglich darüber informieren, eine Bestätigung ist nicht erforderlich. Fehler passieren, und wir entschuldigen uns aufrichtig für die entstandene Verwirrung.

## **Disclaimer**

Die vorgenannten Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Anwendbarkeit sowie Aktualität und ersetzen somit keine steuer-, wirtschafts- oder fachrechtliche Beurteilung. Zielsetzung dieser Ausführungen ist lediglich die erste Information über neue/geänderte Sachverhalte sowie deren Interpretation auf Basis vorliegender Informationen. Für etwaige fehlerhafte und/oder unvollständige und/oder zwischenzeitlich geänderte Darstellung/Anwendbarkeit von Sachverhalten wird keine Haftung übernommen. Daher sind alle Angaben ohne Gewähr.



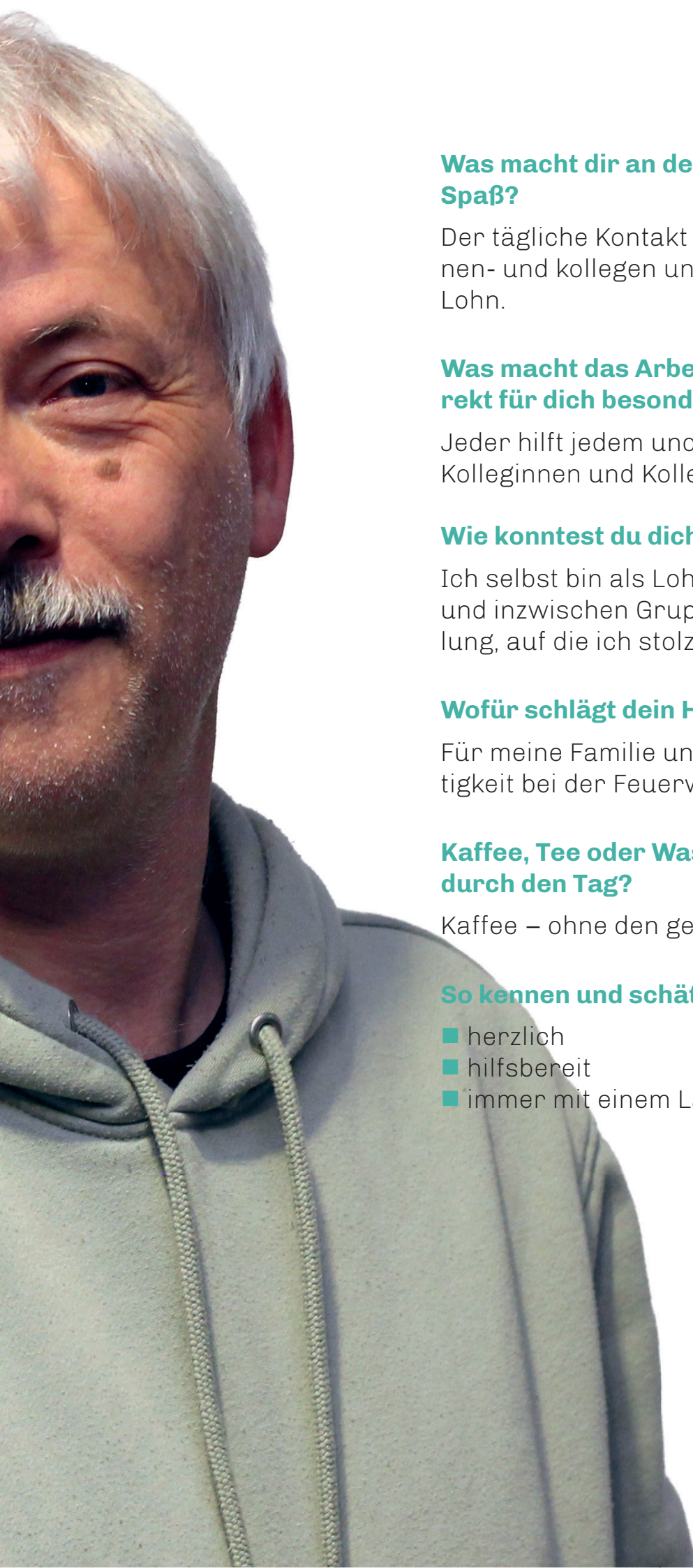
# LERNEN SIE UNSERE EXPERTEN KENNEN

**Michael Matthiesen**

Position: Gruppenleiter

Im Unternehmen seit: 01.04.2014





### **Was macht dir an deiner Arbeit am meisten Spaß?**

Der tägliche Kontakt mit meinen Teamkolleginnen- und kollegen und die komplexe Materie Lohn.

### **Was macht das Arbeiten im Team bei Lohndirekt für dich besonders?**

Jeder hilft jedem und nimmt sich Zeit für seine Kolleginnen und Kollegen.

### **Wie konntest du dich bisher entwickeln?**

Ich selbst bin als Lohnsachbearbeiter gestartet und inzwischen Gruppenleiter – eine Entwicklung, auf die ich stolz bin.

### **Wofür schlägt dein Herz außerhalb der Arbeit?**

Für meine Familie und meine ehrenamtliche Tätigkeit bei der Feuerwehr.

### **Kaffee, Tee oder Wasser – was bringt dich durch den Tag?**

Kaffee – ohne den geht gar nichts!

### **So kennen und schätzen ihn seine Kolleg:innen**

- herzlich
- hilfsbereit
- immer mit einem Lächeln im Gesicht

Vertrauen, das sich auszahlt.

**[www.lohndirekt.de](http://www.lohndirekt.de)**

**Lohndirekt GmbH (einfach effizient)**

Lise-Meitner-Straße 14a

24941 Flensburg

Telefon: 0461 – 7071 – 555

Fax: 0461 – 7071 – 111

E-Mail: [info@lohndirekt.de](mailto:info@lohndirekt.de)