



RÜHL & PARTNER
Stadtberger Str. 99
86157 Augsburg
T: 0821/3 46 74-0
F: 0821/3 46 74-20

info@ruehlpertner.de
www.ruehlpertner.de

Mandanten-Information für das Personalbüro

Im Dezember 2025

**Sehr geehrte Mandatin,
sehr geehrter Mandant,**

der Streit um die Kompensation der Steuermindereinnahmen, die Länder und Kommunen durch das **Steueränderungsgesetz 2025** befürchten, ist noch nicht beigelegt. Demgegenüber steht die Bundesregierung zwei **Vorschlägen des Bundesrats**, die wir Ihnen vorstellen, positiv gegenüber. Des Weiteren geht es um einen neuen steuerfreien **Zuschuss zu den Führerscheinkosten**, der einen Anreiz zum freiwilligen Wehrdienst schaffen soll. Der **Steuertipp** befasst sich mit den Aufwendungen von Arbeitgebern für **Firmenfitnessmitgliedschaften** ihrer Arbeitnehmer.

Vorschläge

Bundesrat ergänzt den Entwurf eines Steueränderungsgesetzes 2025

Die Bundesregierung plant im Rahmen des Steueränderungsgesetzes 2025 eine Reihe von **Steuerentlastungen** für Arbeitnehmer (vgl. bereits Ausgabe 09/25). In seiner Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf hat der Bundesrat zwei weitere Änderungen vorgeschlagen:

Der erste Vorschlag betrifft die **doppelte Haushaltsführung im Ausland**. Notwendige Mehraufwendungen, die einem Arbeitnehmer wegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung entstehen, sind Werbungskosten. Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Orts seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hauptsitz unterhält und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte

wohnt. Bei einer doppelten Haushaltsführung im Inland werden die tatsächlichen Aufwendungen, höchstens jedoch 1.000 € im Monat, berücksichtigt. Angesichts des eindeutigen Wortlauts („im Inland“) scheidet eine Anwendung der Regelung nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) auf einen im Ausland belegenen Zweithaushalt aus. Insoweit bleibt es nach geltendem Recht bei der gesetzlichen Regelung, wonach nur notwendige Unterkunftskosten als Werbungskosten abzugsfähig sind.

Der Bundesrat schlägt vor, ab 2026 für Unterkunftskosten bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland einen Höchstbetrag von **2.000 € monatlich** für den steuerfreien Arbeitgeberersatz bzw. für den Werbungskostenabzug beim Arbeitnehmer einzuführen. Die Begrenzung auf 2.000 € monatlich soll allerdings nicht gelten, wenn eine

In dieser Ausgabe

- Vorschläge:** Bundesrat ergänzt den Entwurf eines Steueränderungsgesetzes 2025 1
- Anreiz:** Bei freiwilligem Wehrdienst winkt ein Zuschuss zu den Führerscheinkosten 2
- Anpassung:** Minijobgrenze steigt ab 2026 2
- Steuerfreier Höchstbetrag:** Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2026) 2
- GmbH:** Übertragung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds birgt Risiken 3
- Gesellschafter-Geschäftsführer:** Wenn eine Privatnutzung des Firmen-Pkw nicht vereinbart ist.... 3
- Werbungskosten:** Beamter kann Unterkunftskosten im Ausland in tatsächlicher Höhe abziehen 3
- Arbeitsrecht:** Wann streitige Ansprüche und Verzugszinsen bei Abfindungen fällig sind 3
- Steuertipp:** Wie Arbeitgeberleistungen für Firmenfitnessmitgliedschaften aufzuteilen sind 4

Dienst- oder Werkswohnung verpflichtend und zweckgebunden genutzt werden muss.

Die zweite Änderung betrifft die **Pauschalierung von Betriebsveranstaltungen**: Früher hatte der BFH unter den Begriff der Betriebsveranstaltung nur Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter subsumiert, bei denen die Teilnahme grundsätzlich allen Betriebsangehörigen offenstand. Seit 2015 gilt diese Voraussetzung ausweislich des Gesetzeswortlauts jedoch nur noch für die Gewährung des Freibetrags von 110 € je teilnehmender Person. Hiervon ausgehend ist eine Veranstaltung, an der ausschließlich Beschäftigte des Betriebs und deren Begleitpersonen teilnehmen können, seit 2015 nach Auffassung des BFH auch dann eine Betriebsveranstaltung, wenn sie nicht allen Angehörigen des Betriebs offensteht. Mit dieser Sichtweise widerspricht das Gericht ausdrücklich der von der Finanzverwaltung zur geltenden Rechtslage bisher vertretenen Auffassung.

Im Streitfall ging es um eine Weihnachtsfeier im Jahr 2015, an der ausschließlich Führungskräfte des Betriebs und zugehöriger Konzernunternehmen samt Begleitpersonen teilnehmen konnten. Der BFH sah in dieser Feier eine Betriebsveranstaltung, auch wenn sie nicht sämtlichen Betriebsangehörigen offenstand. Den Freibetrag von 110 € berücksichtigte das Gericht nicht. Es ließ aber die von der Firma gewählte Pauschalierung mit einem Pauschsteuersatz von 25 % zu.

Der Bundesrat schlägt nun vor, die Pauschalierung mit 25 % abweichend von der Entscheidung des BFH nur dann zuzulassen, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht. Letztlich beinhaltet dieser Vorschlag ein **Nichtanwendungsgesetz** zur gegenteiligen BFH-Rechtsprechung.

Hinweis: Beiden Vorschlägen hat die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrats zugestimmt.

Anreiz

Bei freiwilligem Wehrdienst winkt ein Zuschuss zu den Führerscheinkosten

Wer freiwillig einen durchgehenden Wehrdienst von mindestens zwölf Monaten geleistet hat, soll auf Antrag einen einmaligen Zuschuss für den erstmaligen Erwerb einer Fahrerlaubnis der **Klasse B** erhalten. Diese Änderung sieht der Entwurf eines Wehrdienst-Modernisierungsgesetzes vor. Die Gewährung des Zuschusses setzt voraus, dass eine Fahrschulausbildung innerhalb von zwölf Monaten vor Antritt und zwölf Monaten nach

Beendigung des Wehrdienstes mit dem Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse B abgeschlossen wurde. Der Antrag auf Gewährung des Zuschusses ist innerhalb von zwölf Monaten nach Vorliegen der Voraussetzungen zu stellen. Der Zuschuss wird **bis zu einer Höhe von 3.500 €** gewährt, soweit die nachgewiesenen Kosten

- auf den Besuch einer Fahrschule sowie auf die Gebühren der Fahrerlaubnisprüfung entfallen sind,
- für den Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse B aufgewendet wurden,
- der verpflichteten Person tatsächlich entstanden sind und nicht anderweitig erstattet oder bezuschusst wurden.

Hinweis: Der Zuschuss wird durch eine entsprechende Änderung des Einkommensteuergesetzes steuerfrei gestellt.

Anpassung

Minijobgrenze steigt ab 2026

Das Bundeskabinett hat die Fünfte Mindestlohn-anpassungsverordnung beschlossen. Damit steigt der aktuell geltende **Mindestlohn** von 12,82 € je Arbeitsstunde in zwei Stufen, und zwar zum 01.01.2026 auf 13,90 € und zum 01.01.2027 auf 14,60 €. Hierdurch wiederum steigt die Minijobgrenze ab 2026 auf 603 € und ab 2027 auf 633 € monatlich steigen (vgl. Ausgabe 09/25).

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. 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.

Steuerfreier Höchstbetrag

Beiträge für Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds (2026)

Beiträge für eine Direktversicherung sowie Zuwendungen an Pensionskassen und -fonds sind **bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich steuerfrei. Das gilt unabhängig davon, ob die Bei-

träge arbeitgeberfinanziert sind oder der Arbeitnehmer sie über eine Gehaltsumwandlung wirtschaftlich selbst trägt. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt 2026 auf 101.400 €. Damit beträgt der steuerfreie Höchstbetrag im kommenden Jahr 8.112 € (8 % von 101.400 €).

Hinweis: Bei der Sozialversicherung beträgt der nicht zu verbeitragende Höchstbetrag nur 4.056 € (4 % von 101.400 €) für 2026.

GmbH

Übertragung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds birgt Risiken

Die Übertragung einer dem Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH erteilten Pensionszusage auf einen Pensionsfonds gegen Zahlung eines Einmalbetrags führt nicht zu einer **verdeckten Gewinnausschüttung** (vGA). Das gilt laut Finanzgericht Baden-Württemberg (FG) zumindest dann, wenn die Bildung der Rückstellung rechtmäßig und eine außerbilanzielle Korrektur nicht geboten war. Im Streitfall sah die Pensionszusage ein Mindestpensionsalter von 60 Jahren vor, obwohl für die gesetzliche Rente zum Zusagezeitpunkt ein Eintrittsalter von 65 Jahren galt. Offenbleiben konnte, ob dies bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer bereits eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung der Pensionszusage indiziert.

Nach Ansicht des FG führte die Auslagerung der Pensionsverpflichtung gegen Zahlung eines Einmalbetrags nur zum Austausch der Zahlstelle der künftigen Altersbezüge. Anders als bei der Lohnsteuer kann dieser Vorgang nicht den **Zufluss eines Vermögensvorteils** im Sinne einer vGA beim Gesellschafter-Geschäftsführer auslösen. Hilfsweise würde laut FG in diesem Fall die für die Übertragung von Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften auf einen Pensionsfonds in Fällen der Direktzusage oder Unterstützungsresse geltende Steuerbefreiung greifen.

Hinweis: Das letzte Wort in der Sache hat nun der Bundesfinanzhof, denn das Finanzamt hat Revision eingelebt.

Gesellschafter-Geschäftsführer

Wenn eine Privatnutzung des Firmen-Pkw nicht vereinbart ist

Lässt sich bei einer nicht ausdrücklich gestatteten Privatnutzung eines betrieblichen Pkw eine „nachhaltige“ Privatnutzung durch den Alleingesellschafter-Geschäftsführer nicht feststellen, scheidet die Annahme von Arbeitslohn von vorn-

herein aus. So lässt sich eine Entscheidung des Finanzgerichts Düsseldorf zusammenfassen.

Diese Entscheidung erscheint ohne weiteres einsichtig, da es in der vorliegenden Konstellation an einer vorherigen klaren und eindeutigen Gestaltung der Privatnutzung des Firmenwagens fehlt. Eine dennoch stattfindende Privatnutzung durch den Alleingesellschafter-Geschäftsführer wäre daher vorrangig durch das Beteiligungsverhältnis veranlasst und somit als **verdeckte Gewinnausschüttung** zu erfassen.

Für die Erfassung des Nutzungsvorteils als Arbeitslohn im Wege eines **Lohnsteuer-Haftungsbescheids** - wie im Streitfall geschehen - spricht jedenfalls wenig.

Werbungskosten

Beamter kann Unterkunftskosten im Ausland in tatsächlicher Höhe abziehen

Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) sind notwendige Unterkunftskosten im Rahmen einer **doppelten Haushaltsführung** bei einem im Ausland belegenen Zweithaushalt als Werbungskosten abzugsfähig. Der Abzug ist nur auf das nach objektiven Maßstäben zur Zweckverfolgung Erforderliche begrenzt. Für den Fall einer beamtenrechtlich zugewiesenen Dienstwohnung hatte der BFH bereits 2023 entschieden, dass die tatsächlichen Unterkunftskosten als Werbungskosten abziehbar sind.

In einer aktuellen Entscheidung wurde dem Arbeitnehmer **keine Dienstwohnung zugewiesen**. In diesem Fall stellt der BFH - unabhängig von der Größe der Wohnung - für den Werbungskostenabzug auf die Unterkunftskosten des Arbeitnehmers ab, die der Dienstherr für Zwecke des Mietzuschusses nach dem Bundesbesoldungsgesetz als notwendig anerkennt. Damit sind diese Kosten - vermindernd um den vom Arbeitgeber gezahlten Mietzuschuss - in tatsächlicher Höhe als Werbungskosten abzugsfähig.

Hinweis: Im Rahmen des Steueränderungsgesetzes 2025 könnte ein Höchstbetrag von 2.000 € monatlich für Unterkunftskosten bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland eingeführt werden (siehe oben).

Arbeitsrecht

Wann streitige Ansprüche und Verzugszinsen bei Abfindungen fällig sind

Das Bundesarbeitsgericht hat zu Abfindungsansprüchen aus einem durch Spruch einer Eini-

gungsstelle beschlossenen **Sozialplan**, der erfolglos gerichtlich angefochten wurde, wie folgt entschieden: Solche Ansprüche werden zu dem im Sozialplan bestimmten Zeitpunkt wirksam und nicht erst mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung. Damit haben die betroffenen Arbeitnehmer bereits ab der im Sozialplan geregelten Fälligkeit Anspruch auf Verzugszinsen.

Diese Verzugszinsen sind jedoch kein Arbeitslohn, vielmehr führen sie zu **Einkünften aus Kapitalvermögen**. Da der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Einbehaltung und Abführung von Kapitalertragsteuer verpflichtet ist, werden diese Zinsen erst im Rahmen der Veranlagung des Arbeitnehmers zur Einkommensteuer erfasst. Dabei greift grundsätzlich die 25%ige Abgeltungsteuer, falls der persönliche Einkommensteuersatz nicht niedriger ist.

Steuertipp

Wie Arbeitgeberleistungen für Firmenfitnessmitgliedschaften aufzuteilen sind

Die Aufteilung und Zurechnung der Aufwendungen des Arbeitgebers für Firmenfitnessmitgliedschaften ist komplex (vgl. Ausgabe 05/25). Der folgende Sachverhalt zeigt, wie laufende und einmalige Kosten auf die Arbeitnehmer aufzuteilen sind und welchen Arbeitnehmern ein **geldwerter Vorteil** zuzurechnen ist:

Der Arbeitgeber bietet seinen 1.000 Arbeitnehmern ein **ausschließlich arbeitgeberbezogenes** Firmenfitnessprogramm an. Privaten Endverbrauchern wird es nicht zu vergleichbaren Bedingungen am Markt angeboten. Den Arbeitnehmern wird über ein Onlineportal ermöglicht, diverse Sport- und Gesundheitsangebote über Drittanbieter wahrzunehmen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu folgenden Zahlungen:

- eine einmalige Gebühr für die Einrichtung des Portals in seinem Unternehmen (1.900 € zuzüglich 19 % Umsatzsteuer = 361 €) sowie
- eine laufende Verwaltungspauschale für den gesicherten Zugang und die regelmäßigen Auswertungen in Form einer Jahresgebühr (6.600 € zuzüglich 19 % Umsatzsteuer = 1.254 €), die allein von den teilnahmeberechtigten und nicht etwa von den teilnehmenden Arbeitnehmern abhängig ist.

Tatsächlich nehmen 650 Arbeitnehmer die Möglichkeit wahr, Sport- und Gesundheitsangebote über diverse Partnerunternehmen zu nutzen. Abhängig vom gewählten Vertragspaket zahlen sie hierfür einen eigenen Mitgliedsbeitrag.

Da das Firmenfitnessangebot ausschließlich arbeitgeberbezogen ist („Firmenkunden“), kann der **Sachbezug** in Höhe sämtlicher Kosten (inklusive Nebenkosten und Umsatzsteuer) des Arbeitgebers angesetzt werden. Dies gilt auch für Aufwendungen, die im Fall einer Einzelbewertung wegen des ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesses des Arbeitgebers außer Betracht bleiben würden. Die Aufteilung und Zurechnung der vom Arbeitgeber getragenen laufenden und einmaligen Kosten ist daher wie folgt vorzunehmen:

Bei der Einrichtungsgebühr handelt es sich um einmalige Kosten, die ohne Bezug zu einem bestimmten Zeitraum und unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer entstehen. Die Aufteilung ist auf die Mindestvertragslaufzeit oder den Zeitraum bis zur frühestmöglichen Kündigung vorzunehmen (dieser Zeitraum muss im Einzelfall ermittelt werden). Der sich danach ergebende Betrag, der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfällt, ist den Arbeitnehmern zuzurechnen, die das **Angebot angenommen** haben (registrierte Arbeitnehmer). Arbeitnehmern, die das Angebot hätten annehmen können, es aber nicht getan haben, wird kein geldwerter Vorteil zugerechnet.

Der Bruttoaufwand des Arbeitgebers beträgt: $2.261 \text{ €} : 1.000 \text{ Arbeitnehmer} = 2,26 \text{ €}$. Diese 2,26 € stellen einen geldwerten Vorteil bei den 650 Arbeitnehmern dar, die das Angebot angenommen haben.

Die Verwaltungspauschale beinhaltet laufende Kosten, die nach der Zahl der Arbeitnehmer bemessen sind, die maximal teilnehmen können (1.000 Arbeitnehmer). Diese Kosten sind auf die Arbeitnehmer aufzuteilen, die maximal teilnehmen könnten, und denjenigen Arbeitnehmern zuzurechnen, die das Angebot durch Registrierung tatsächlich angenommen haben.

Der Bruttoaufwand des Arbeitgebers beträgt: $7.854 \text{ €} : 1.000 \text{ Arbeitnehmer} = 7,85 \text{ €}$. Diese 7,85 € stellen einen geldwerten Vorteil bei den 650 Arbeitnehmern dar, die das Angebot angenommen haben. Da es sich bei dem Ausgangsbetrag von 7.854 € um eine Jahresgebühr handelt, ist der geldwerte Vorteil von 7,85 € auf zwölf Monate zu verteilen.

Hinweis: Nutzen Sie unser Beratungsangebot, bevor Sie Ihren Mitarbeitern vergleichbare Angebote machen!

Mit freundlichen Grüßen