



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

info@ruehlpartner.de
www.ruehlpartner.de

Mandanten-Information für das Personalbüro

Im Mai 2026

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

die geplante Verbesserung der **privaten Altersvorsorge** ist im Finanzausschuss noch in entscheidenden Punkten geändert worden. Wir bringen Sie auf den neuesten Stand. Zudem zeigen wir, dass Arbeitgeber die Kosten für die **Verabschiedung ihrer Mitarbeiter** ohne lohnsteuerliche Konsequenzen übernehmen können, solange die Veranstaltung als **betriebliche Feierlichkeit** ausgestaltet ist. Der **Steuertipp** beleuchtet, ob die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im eigenen **Homeoffice** eine **Betriebsstätte** des Arbeitgebers begründen kann.

Gesetzgebung

Update zur privaten Altersvorsorge

Die geplante Verbesserung der privaten Altersvorsorge (vgl. Ausgabe 04/26 zum Entwurf eines **Altersvorsorgereformgesetzes**) ist in entscheidenden Punkten geändert worden:

- Vorsorgesparen soll künftig auch über einen Staatsfonds möglich sein. Außerdem sollen sowohl die Förderung für Geringverdiener erhöht als auch der Kostendeckel für die Anbieter von Finanzprodukten gesenkt werden. Zudem sollen Selbständige in den Kreis der Begünstigten einbezogen werden.
- Zur besseren Akzeptanz soll ein neues „renditeorientiertes Altersvorsorgedepot“ ohne Garantien eingeführt werden. Angeboten werden sollen aber auch Garantieprodukte, bei denen

Sparer bei der Auszahlung zwischen 80 % oder 100 % Kapitalgarantie wählen können.

- Die bisher geplante feste Zulage in Cent pro Euro Sparleistung soll durch eine prozentuale Förderung ersetzt werden. So soll die Zulage 50 % der im Beitragsjahr bis zu einer Höhe von 360 € geleisteten Altersvorsorgebeiträge und 25 % der im Beitragsjahr in einer Höhe von 360,01 € bis zu einer Höhe von 1.800 € geleisteten Altersvorsorgebeiträge betragen. Damit erhöht sich die maximale Grundzulage auf insgesamt 540 €.
- Eine Änderung soll es auch bei der Zulage für Sparer mit Kindern geben, die bis zu einem Eigenbeitrag von 300 € pro Jahr 100 % beträgt. Davon profitieren insbesondere Eltern mit geringen bis mittleren Eigenbeiträgen.
- Die Bundesregierung soll ermächtigt werden, ohne Zustimmung des Bundesrats eine Rechtsverordnung zur Umsetzung eines durch

In dieser Ausgabe

- Gesetzgebung:** Update zur privaten Altersvorsorge... 1
- Verabschiedung:** Feier des Arbeitgebers löst keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn aus... 2
- Verzinsung:** Wenn eine Pensionszusage auf einer Entgeltumwandlung beruht... 2
- GmbH:** Wann arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusagen anerkannt werden... 3
- Zusatzrenten:** Neue Konsultationsvereinbarung bringt Rentnern Klarheit... 3
- Tarifermäßigung:** Abgegoltene Urlaubsansprüche können außerordentliche Einkünfte sein... 4
- Steuertipp:** Wann ein Homeoffice im internationalen Steuerrecht als Betriebsstätte gilt... 4

einen öffentlichen Träger angebotenen Standarddepotvertrags zu erlassen. Das Angebot des öffentlichen Trägers soll als Alternative zu den privat angebotenen Produkten allen Zulaugberechtigten zur Verfügung stehen.

- Die Begrenzung der Effektivkosten beim Standarddepot soll auf 1 % festgelegt werden. Bisher waren 1,5 % vorgesehen. Dies soll ausweislich der „amtlichen“ Begründung den Verbraucherschutz weiter stärken.

Verabschiedung

Feier des Arbeitgebers löst keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn aus

Trägt der Arbeitgeber die Aufwendungen für einen **Empfang** anlässlich der Verabschiedung eines Arbeitnehmers in den Ruhestand, führt dies laut Bundesfinanzhof (BFH) bei dem Ausscheidenden nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Voraussetzung ist, dass es sich bei der Veranstaltung um ein Fest des Arbeitgebers handelt.

Geklagt hatte ein Geldinstitut, das einen Empfang in seinen Geschäftsräumen veranstaltet hatte, um den scheidenden Vorstandsvorsitzenden zu verabschieden und gleichzeitig seinen Nachfolger vorzustellen. Die Personalabteilung hatte die Veranstaltung organisiert. Die Gästeliste war nach geschäftsbezogenen Gesichtspunkten festgelegt worden. Unter den 300 geladenen Gästen befanden sich Vorstandsmitglieder des Geldinstituts, der Verwaltungsrat, ausgewählte Mitarbeiter, Angehörige des öffentlichen Lebens, Vertreter von Banken, Verbänden, Kammern und kulturellen Einrichtungen sowie Pressevertreter. Außerdem waren acht **Familienangehörige** des scheidenden Vorstandsvorsitzenden eingeladen. Die Kosten des Empfangs trug das Geldinstitut.

Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass die gesamten Kosten des Empfangs dem ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden als Arbeitslohn zuzurechnen seien. Es nahm das Geldinstitut daher für die hierauf entfallende Lohnsteuer in Haftung. Das Finanzamt argumentierte, dass übliche Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass der Verabschiedung eines Arbeitnehmers steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers **110 € pro Gast überschreiten**. Das Finanzgericht (FG) sah dies jedoch anders: Es gab der Klage teilweise statt und nahm steuerpflichtigen Arbeitslohn nur an, soweit die Kosten der Feier auf den ausscheidenden Vorstandsvorsitzenden selbst sowie seine eingeladenen Familienangehörigen entfielen.

Der BFH hat die Revision des Finanzamts nun zurückgewiesen und die Entscheidung des FG im

Wesentlichen bestätigt: Finanziert der Arbeitgeber eine Feierlichkeit, liegt nur dann Arbeitslohn vor, wenn es sich um eine **private Feier des Arbeitnehmers** handelt - nicht aber, wenn die Gäste anlässlich eines Fests des Arbeitgebers bewirtet werden. Ob es sich um ein Fest des Arbeitgebers oder ein solches des Arbeitnehmers handelt, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden. Dabei ist neben dem Anlass der Feierlichkeit auch von Bedeutung, wer als Gastgeber auftritt, wer die Gästeliste bestimmt, wer eingeladen ist, wo gefeiert wird und welchen Charakter das Fest hat.

Im Urteilsfall hatte die Verabschiedung ganz überwiegend **beruflichen Charakter** - sie stellte den letzten Akt im aktiven Dienst des Arbeitnehmers dar. Mit der Verabschiedung ging zudem die Amtseinführung des Nachfolgers einher. Das Geldinstitut selbst war als Gastgeber des Empfangs aufgetreten und hatte die Gästeliste bestimmt. Der Empfang fand zudem in den Räumlichkeiten des Instituts statt.

Hinweis: Der BFH hat außerdem klargestellt, dass auch die auf den Vorstandsvorsitzenden selbst und seine Familienangehörigen entfallenden Kosten kein Arbeitslohn sind, weil die Teilnahme von Familienangehörigen gesellschaftlich üblich ist. Das Urteil zeigt, dass Unternehmen die Kosten für die Verabschiedung ihrer scheidenden Mitarbeiter ohne lohnsteuerliche Nachteile übernehmen können, solange die Veranstaltung als betriebliche Feierlichkeit ausgestaltet ist.

Verzinsung

Wenn eine Pensionszusage auf einer Entgeltumwandlung beruht

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat die steuerliche Anerkennung von Pensionszusagen zugunsten zweier bei einer GmbH angestellter Gesellschafter auf den Prüfstand gestellt. Fraglich war, ob ein vereinbarter Zinssatz von 6 % bei durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungszusagen als **verdeckte Gewinnausschüttung** (vGA) qualifiziert werden kann.

Die zugesagten Betriebsrenten sollten im Streitfall so finanziert werden, dass die Gesellschafter zugunsten der Renten auf einen Teil ihrer Arbeitslöhne (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) verzichten (Entgeltumwandlung). Die GmbH verpflichtete sich, den so aufzubauenden Kapitalstock **mit 6 % pro Jahr zu verzinsen**. Demgegenüber wurden die arbeitgeberfinanzierten Pensionszusagen gesellschaftsfremder Arbeitnehmer nur mit 3 % pro Jahr verzinst. Das Finanzamt sah

daher den Zinssatz, der den angestellten Gesellschaftern zugebilligt worden war, als überhöht an. Es behandelte die von der GmbH für die künftigen Renten gebildeten Rückstellungen als vGA, soweit die Verzinsung mehr als 3 % pro Jahr betragen hatte.

Der BFH ist dieser Rechtsauffassung jedoch nicht gefolgt. Eine auf einer Entgeltumwandlung beruhende Pensionszusage, bei der der Kapitalstock vom Arbeitgeber mit einem den risikoarmen Marktzins übersteigenden Satz zu verzinsen ist, wird zwar nicht mehr ausschließlich vom Arbeitnehmer finanziert. Grundsätzlich sind aber auch auf diese Weise mischfinanzierte Versorgungszusagen steuerlich anzuerkennen, wenn die **Gesamtausstattung** der Arbeitnehmer **angemessen** ist. Zur Gesamtausstattung gehören neben den Rentenanwartschaften insbesondere der monatliche Arbeitslohn sowie sonstige arbeitgeberseitige Zuwendungen (z.B. die Zurverfügungstellung eines Pkw für Privatfahrten).

Hinweis: Das Finanzgericht (FG) hatte nicht ausreichend geprüft, ob die Gesamtausstattungen der Arbeitnehmer angemessen waren. Daher hat der BFH die Sache an das FG zurückverwiesen.

GmbH

Wann arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusagen anerkannt werden

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat die steuerliche Anerkennung arbeitnehmerfinanzierter Pensionszusagen für angestellte GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer in einigen Punkten erleichtert. Wird eine solche Pension ausschließlich durch **Umwandlung** des für die Geschäftsführertätigkeit vereinbarten Entgelts finanziert, soll die Zusage grundsätzlich steuerlich anzuerkennen sein. Das gilt auch, wenn sie ohne Einhaltung einer Probezeit und/oder unmittelbar oder kurze Zeit nach Neugründung der Gesellschaft erteilt worden ist. Voraussetzung für diese Erleichterungen ist aber stets, dass für den Arbeitgeber kein signifikantes Risiko besteht, die künftigen Versorgungsansprüche des Geschäftsführers mitfinanzieren zu müssen (z.B. aufgrund der Gewährung einer Garantieverzinsung, die über dem risikoarmen Marktzins liegt).

Die Klägerin ist eine Unternehmergesellschaft (Sonderform der GmbH), die ihrem alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer, einem Arzt, eine Pensionszusage in Form einer Direktzusage erteilt hatte. Die Versorgungsbeiträge hatte ausschließlich der Arzt im Wege einer monatlichen Gehaltsumwandlung geleistet. Die Klägerin bildete hierfür gewinnmindernde Pensionsrückstel-

lungen. Das Finanzamt erkannte diese jedoch nicht an. Die Pensionszusage sei dem Arzt erst nach seinem 60. Geburtstag gewährt worden und er habe sie sich deshalb nicht verdienen können. Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen behandelte das Finanzamt als **verdeckte Gewinnausschüttungen** (vGA). Das Finanzgericht (FG) gab der dagegen gerichteten Klage statt.

Der BFH hat das Urteil aufgehoben und die Sache an das FG zurückverwiesen. Eine vGA ist zwar für Versorgungszusagen, die durch Umwandlung eines Teils des (angemessenen) Gehalts ausschließlich der Arbeitnehmer finanziert und das Unternehmen nicht mit Risiko- und Kostensteigerungen belasten, grundsätzlich auszuschließen. Unter diesen Voraussetzungen kommt es auch nicht auf die Einhaltung einer **Probezeit**, den Zeitpunkt der Gründung der Gesellschaft oder die altersabhängige Erdienbarkeit der Pension an. Allerdings reichten die Feststellungen des FG im Streitfall unter mehreren Gesichtspunkten nicht für eine abschließende Beurteilung des BFH aus. Unter anderem wird das FG zu prüfen haben, ob tatsächlich eine ausschließlich vom Arbeitnehmer finanzierte oder eine vom Arbeitgeber (mit-)finanzierte Zusage vorlag.

Zusatzrenten

Neue Konsultationsvereinbarung bringt Rentnern Klarheit

Wer eine Zusatzrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) oder einer kommunalen bzw. kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtung bezieht und in Österreich lebt, muss darauf ausschließlich **in Österreich Steuern zahlen**. Das haben die Finanzbehörden beider Länder vor kurzem in einer neuen Konsultationsvereinbarung festgelegt.

Im Kern geht es um die Einordnung dieser Renten im Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Österreich. Die Behörden stellen klar: Bei VBL- und vergleichbaren Zusatzrenten handelt es sich weder um Leistungen aus der gesetzlichen Sozialversicherung noch um Beamtenpensionen. Vielmehr sind sie eine Form der **betrieblichen Altersversorgung**. Die Beiträge werden in der Regel gemeinsam von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Zudem können Beschäftigte freiwillig zusätzliche Beiträge einzahlen. Damit unterscheiden sich diese Renten grundlegend von gesetzlichen Renten oder Ruhegehältern von Beamten.

Bezieht eine in Österreich ansässige Person eine solche Zusatzrente aus Deutschland, darf folglich **ausschließlich Österreich** diese Einkünfte besteuern. Deutschland hat in diesen Fällen kein

Besteuerungsrecht. Diese Vereinbarung gilt seit dem 18.02.2026 und erfasst zudem alle zu diesem Zeitpunkt noch offenen Fälle.

Tarifiermäßigung

Abgegoltene Urlaubsansprüche können außerordentliche Einkünfte sein

Wird ein Beschäftigungsverhältnis beendet, wird vielfach die Abgeltung von Urlaubsansprüchen vereinbart. Solche Abgeltungszahlungen sind als außerordentliche Einkünfte nach der **Fünftelregelung** zu besteuern, wenn sie eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit darstellen. Für die Qualifikation als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit ist die wirtschaftliche Zweckbestimmung der Zahlung entscheidend. Die Urlaubsabgeltung muss Entgelt für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten darstellen und mindestens zwei Veranlagungszeiträume betreffen. Eine Freistellungsphase im Arbeitsverhältnis steht der Tarifbegünstigung laut Finanzgericht Münster nicht entgegen, wenn der Urlaubsanspruch während dieser Zeit entsteht und abgegolten wird.

Hinweis: Da die Frage der Zusammenballung unterjährig oft nur schwer zu beurteilen ist, wurden die Regelungen zur Berechnung der Lohnsteuer im Zusammenhang mit tarifermäßigt zu besteuern dem Arbeitslohn zum 01.01.2025 aufgehoben. Damit werden Arbeitgeber von Prüfungs- und Berechnungsaufwand entlastet. Für Arbeitnehmer ergeben sich keine Nachteile, denn sie können die Tarifermäßigung weiterhin im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer geltend machen. Zudem wurde beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern mit tarifermäßigt zu besteuern dem Arbeitslohn zum 01.01.2025 eine Antragsveranlagung zur Anwendung der Tarifermäßigung ermöglicht.

Das Finanzamt hat gegen die Entscheidung Revision eingelegt.

Steuertipp

Wann ein Homeoffice im internationalen Steuerrecht als Betriebsstätte gilt

Die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im eigenen Homeoffice begründet in der Regel keine Betriebsstätte des Arbeitgebers im Sinne des internationalen Steuerrechts. Denn der Arbeitgeber verfügt typischerweise nicht über eine ausreichende **Verfügungsmacht** über die häuslichen Räumlichkeiten des Arbeitnehmers. Dies gilt

grundsätzlich auch bei Übernahme der Kosten für das Homeoffice und dessen Ausstattung durch den Arbeitgeber. Selbst der Abschluss eines Mietvertrags über häusliche Räume des Arbeitnehmers zwischen diesem und dem Arbeitgeber begründet regelmäßig keine ausreichende Verfügungsmacht des Arbeitgebers.

Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall tatsächlich befugt ist, die Räumlichkeiten anderweitig zu nutzen, etwa durch ein Recht zum Entsenden anderer Arbeitnehmer in die angemieteten Räume oder durch ein generelles Recht zum Betreten der Räume außerhalb von Prüfungen zur Arbeitssicherheit.

Die Ausübung von Leitungsfunktionen im Homeoffice kann jedoch eine **Geschäftsleitungsbetriebsstätte** begründen, da der Ort der Geschäftsleitung sich auch in den Privaträumen des Geschäftsführers befinden kann. Auch abkommensrechtlich kann eine Betriebsstätte vorliegen, wenn geschäftsleitende Handlungen des Tagesgeschäfts aus dem Homeoffice heraus ausgeübt werden. Allerdings führt die Nutzung eines häuslichen Homeoffice durch einen Arbeitnehmer zu weniger als 50 % seiner gesamten Arbeitszeit für den Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur Begründung einer diesem Arbeitgeber zuzurechnenden abkommensrechtlichen Betriebsstätte.

Bezogen auf Deutschland bedeutet dies für etwaige an Betriebsstätten des Arbeitgebers anknüpfende Besteuerungsrechte einschließlich der Verpflichtung zum **Lohnsteuerabzug** in Bezug auf die Tätigkeiten von Arbeitnehmern in deren häuslichem Homeoffice:

- Erzielt ein Steuerausländer Einkünfte aus Deutschland („Inbound-Fall“), besteht ein deutsches Besteuerungsrecht nur dann, wenn nach den dargestellten Voraussetzungen eine Homeoffice-Betriebsstätte nach innerstaatlichem Recht vorliegt.
- Erzielt ein Steuerinländer Einkünfte aus dem Ausland („Outbound-Fall“), können die nach dem Welteinkommensprinzip bestehenden deutschen Besteuerungsrechte beschränkt sein, wenn im anderen Vertragsstaat aufgrund der dortigen Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Homeoffice eine dessen Arbeitgeber zuzurechnende abkommensrechtliche Betriebsstätte begründet wird.

Mit freundlichen Grüßen