



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 Juli 2026

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das Bundesfinanzministerium hat den Referentenentwurf eines **Jahressteuergesetzes 2026** veröffentlicht. Wir stellen Ihnen darin vorgesehene Änderungen vor, die für die Arbeitnehmerbesteuerung relevant sind. Zudem beleuchten wir, ob ein Arbeitgeber Sonderleistungen (z.B. Urlaubsgeld), auf die arbeitsrechtlich kein Anspruch bestand, teils als steuerfreie **Corona-Sonderzahlungen** auszahlen konnte. Der **Steuertipp** geht der Frage nach, wie **Handgelder** für die Unterzeichnung von Arbeitsverträgen durch **Fußball-Lizenzspieler** bilanziell zu behandeln sind.

Gesetzgebung

Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2026 vorgelegt

Das Bundesfinanzministerium hat den Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2026 vorgelegt, der eine Fülle für die **Arbeitnehmerbesteuerung** ab 2027 bedeutsamer Rechtsänderungen enthält. Hervorzuheben ist Folgendes:

Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit: Die Verwaltungspraxis zur Ermittlung des maßgebenden Grundlohns für die Berechnung steuerfreier Sonntags-, Feiertags-, und Nachtzuschläge wird gesetzlich festgeschrieben. Die Klarstellung ist eine Reaktion auf die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs, wonach für die Zuschlagsberechnung auf den laufenden Arbeitslohn abzustellen ist, der dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich zusteht. Entsprechend der Verwaltungsauffassung

werden für die Ermittlung des Grundlohns neben dem steuerpflichtigen Arbeitslohn weiterhin nur steuerfreie Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung einbezogen, wenn es sich um laufenden Arbeitslohn handelt. Der Gesetzgeber hält es nicht für sachgerecht, steuerfreien oder sogar nichtsteuerbaren Arbeitslohn bei der Zuschlagsberechnung zu berücksichtigen. Dies gilt auch für pauschal besteuerte Bezüge nach § 40 Einkommensteuergesetz.

Erste Tätigkeitsstätte: Für das Vorliegen einer ersten Tätigkeitsstätte ist eine dauerhafte Zuordnung des Arbeitnehmers zu dieser Tätigkeitsstätte durch entsprechende dienst- oder arbeitsrechtliche Bestimmungen entscheidend. Der maßgebliche Zeitraum, nach dem von einer dauerhaften Zuordnung auszugehen ist und damit eine erste Tätigkeitsstätte vorliegen kann, wird für das Inland von 48 Monaten auf 24 Monate herabgesetzt. Für das Ausland gilt weiterhin ein Zeitraum von 48 Monaten.

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2026 vorgelegt..... 1
- ☑ **Zusätzlichkeitserfordernis:** Wann Sonderleistungen als Corona-Sonderzahlungen steuerfrei sind..... 2
- ☑ **Dienstreisen:** Nutzung des Privatwagens anstelle des Firmenwagens ist problematisch 3
- ☑ **Öffentliche Kassen:** Steuerfreie Mindestbeträge für Aufwandsentschädigungen angehoben 3
- ☑ **NATO-Mitarbeiter:** Auszahlungen nach dem Pensionssystem der NATO sind kein Arbeitslohn 3
- ☑ **Sozialversicherung:** Firmenwagenüberlassung kann Mindestlohnanspruch nicht erfüllen..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Wie Handgeldzahlungen im Profisport bilanziell zu behandeln sind..... 4

Krankenversicherungsunternehmen: Seit dem 01.01.2026 findet zwischen inländischen Unternehmen der privaten Kranken- und der privaten Pflegepflichtversicherung, dem Bundeszentralamt für Steuern und den Arbeitgebern ein elektronischer Datenaustausch statt. Ab 2027 wird der Kreis der mitteilungspflichtigen Stellen um Einrichtungen erweitert, die eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall oder eine der Beihilfe oder freien Heilfürsorge vergleichbare Absicherung gewähren. Bisher wird diesen Einrichtungen verwaltungsseitig eine freiwillige Teilnahme am Verfahren ermöglicht. Das Papierverfahren wird damit künftig in diesen Fällen obsolet.

Vorsorgepauschale: Im Lohnsteuerabzugsverfahren werden bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern über die Vorsorgepauschale bisher pauschale Beiträge zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung berücksichtigt. Allerdings gibt es regelmäßig Abweichungen zwischen den pauschal angesetzten und den Sozialversicherungsbeiträgen, wie sie der Arbeitgeber tatsächlich vom Arbeitslohn einbehalten und abgeführt hat. Künftig werden statt pauschaler die tatsächlich vom Arbeitgeber vom Arbeitslohn einzubehaltenden Sozialversicherungsbeiträge bei der Vorsorgepauschale berücksichtigt.

Hinweis: Aufgrund der erforderlichen einmaligen strukturellen Anpassungen der Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug und der Programme zur Lohnsteuerberechnung ist ein großzügiger zeitlicher Umsetzungsrahmen bis zum 01.01.2030 geplant.

Lohnsteuer-Nachschau: Die für die Durchführung einer Lohnsteuer-Nachschau relevanten Unterlagen werden zunehmend in elektronischer Form vorgehalten. Künftig wird sichergestellt, dass im Rahmen einer Lohnsteuer-Nachschau auf Verlangen des Amtsträgers auch elektronisch gespeicherte Lohn- und Gehaltsunterlagen, Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere Urkunden eingesehen werden können.

Steuerfreie Reisekostenerstattung: Ab 2028 sollen Reisekosten, die Arbeitnehmern für eine berufliche Auswärtstätigkeit steuerfrei erstattet worden sind, getrennt nach Kostenarten und Kalenderjahren per Datensatz übermittelt werden. Das betrifft Fahrtkosten, Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen, Übernachtungskosten und sonstige beruflich veranlasste Reisenebenkosten. Kürzungen der Pauschalen aufgrund der Gestellung von Mahlzeiten sind auch als Erstattungen der Pauschalen zu bescheinigen.

Doppelte Haushaltsführung: Ab 2028 sollen die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber steuerfrei erstatteten Aufwendungen einer doppelten Haushaltsführung getrennt nach Kostenarten und Ka-

lenderjahren der steuerfreien Erstattung übermittelt werden: Fahrtkosten für Familienheimfahrten und die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen oder Verpflegungszuschüsse. Kürzungen der Pauschalen aufgrund der Gestellung von Mahlzeiten sind auch als Erstattungen der Pauschalen zu bescheinigen.

Steuerfreie Kindergartenzuschüsse: Steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen sind ab 2028 ohne den Verpflegungsanteil und getrennt nach Kalenderjahren und Kindern an das Finanzamt zu übermitteln.

Firmenwagen: Wird dem Arbeitnehmer für beruflich veranlasste Fahrten, die keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Familienheimfahrten sind, ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt, fehlt es an einer wirtschaftlichen Belastung. Dem Arbeitnehmer steht insoweit kein Werbungskostenabzug zu. Zur Plausibilitätsprüfung des Werbungskostenabzugs hat daher der Arbeitgeber für das dem Arbeitnehmer überlassene betriebliche Kfz ab 2028 den Großbuchstaben D zu bescheinigen.

Abschluss des Lohnkontos: Arbeitgebern wird ermöglicht, das Lohnkonto mit Ablauf des letzten Tages des Monats Februar des Folgejahres abzuschließen und bis zu diesem Zeitpunkt geänderte Lohnsteuerbescheinigungen zu übermitteln. Sie können korrigierte und geänderte Lohnsteuerbescheinigungen ab 2028 ohne Angabe von Gründen bis Ende Februar des Folgejahres abgeben.

Zusätzlichkeitserfordernis

Wann Sonderleistungen als Corona-Sonderzahlungen steuerfrei sind

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Corona-Sonderzahlungen auch bei Anrechnung auf **andere freiwillige Arbeitgeberleistungen** steuerfrei sind. Voraussetzung ist, dass die Zahlungen vom Arbeitgeber zweckbestimmt zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise gewährt wurden.

Im Streitfall hatte der Arbeitgeber im Jahr 2020 wie auch in den Vorjahren - auf freiwilliger Basis - Urlaubsgeld und zum Jahresende einen Bonus an seine Arbeitnehmer ausgekehrt. Das Urlaubsgeld und die Bonuszahlung hatte er in diesem Jahr um die Hälfte gekürzt. Allerdings glich er die Kürzungen insoweit aus, als er seinen Arbeitnehmern zusätzlich zwei gesondert ausgewiesene Corona-Sonderzahlungen steuerfrei gewährte. Im Ergebnis erhielten die Arbeitnehmer höhere Nettobeträge als in den Vorjahren ausgezahlt.

Nach Ansicht des Finanzamts hat der Arbeitgeber die Corona-Sonderzahlungen zu Unrecht steuerfrei ausgezahlt. Es sei nicht ersichtlich, dass die Sonderzahlungen für die besondere Arbeitssituation in der Corona-Zeit erfolgt seien. Der Arbeitgeber habe einen Teil des versprochenen steuerpflichtigen Urlaubsgeldes sowie der steuerpflichtigen Bonuszahlung nur deshalb in eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung umgewandelt, um eine höhere Nettoauszahlung zu erreichen. Die als Corona-Sonderzahlung ausgewiesenen Zahlungen seien daher nachzuversteuern.

Dem ist der BFH entgegengetreten. Die aufgrund der Corona-Krise in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.03.2022 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Beihilfen und Unterstützungen in Form von Zuschüssen und Sachbezügen sind bis zu 1.500 € steuerfrei. Für die Steuerfreiheit genügt es, wenn der Arbeitgeber die Corona-Sonderzahlungen zweckbestimmt zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise gewährt hat. Eine **konkrete (individuelle) Belastung** des begünstigten Arbeitnehmers verlangt das Gesetz nicht. Die Corona-Sonderzahlungen sind auch zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht worden. Denn freiwillige Arbeitgeberleistungen - wie Urlaubsgeld und Bonuszahlung - gehören nicht zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Daher ist es unschädlich, wenn der Arbeitgeber eine freiwillige Zusatzleistung auf eine andere freiwillige Zusatzleistung anrechnet bzw. letztere durch Umwandlung einer anderen Zweckbestimmung zuführt.

Dienstreisen

Nutzung des Privatwagens anstelle des Firmenwagens ist problematisch

Aufwendungen für Dienstreisen mit dem Privatwagen sind in voller Höhe **nicht als Werbungskosten abziehbar**, wenn der Arbeitnehmer über einen Firmenwagen verfügt und ihm bei dessen Nutzung keine Fahrtkosten entstanden wären. So lässt sich ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) zusammenfassen.

Im Streitfall durfte der Firmenwagen (ein Van) vom Arbeitnehmer und daneben auch von dessen Ehefrau genutzt werden, wenn dem keine dienstlichen Belange entgegenstanden. Soweit der Firmenwagen für beruflich veranlasste Fahrten (Dienstreisen) eingesetzt wurde, erstattete der Arbeitgeber die entstandenen Tankkosten. Bei genehmigter Nutzung eines Privatfahrzeugs für Dienstreisen erstattete er lediglich eine Kilometerpauschale von 0,30 €. Im Streitjahr führte der Arbeitnehmer drei Dienstreisen mit seinem Privatfahrzeug, einem Sportwagen der Mittelklasse,

durch. Den Firmenwagen nutzte in dieser Zeit seine Ehefrau. In seiner Steuererklärung machte der Arbeitnehmer für diese Dienstreisen Fahrtkosten in Höhe von (1.648 km x 2,28 € =) 3.758 € als Werbungskosten geltend.

Der BFH hat das abgelehnt. Die Aufwendungen könnten nicht als Werbungskosten abgezogen werden, da sie die Lebensführung des Arbeitnehmers berührten und nach allgemeiner Verkehrsauffassung als **unangemessen** anzusehen seien. Entscheidend war für den BFH, dass die „Über-Kreuz-Nutzung“ der Fahrzeuge nicht auf beruflichen, sondern auf privaten Gründen beruhte. Der Arbeitnehmer hatte die Dienstreisen mit seinem Privatwagen durchgeführt, um seiner Ehefrau die Nutzung des Firmenwagens auch während seiner beruflichen Abwesenheit zu ermöglichen. Ein beruflicher Grund für die Nutzung seines Privatwagens auf den drei Dienstreisen war für den BFH nicht ersichtlich.

Öffentliche Kassen

Steuerfreie Mindestbeträge für Aufwandsentschädigungen angehoben

Die steuerfreien Mindestbeträge für Aufwandsentschädigungen aus öffentlichen Kassen sollen durch eine Änderung der **Lohnsteuer-Richtlinien** (LStR) rückwirkend zum 01.01.2026 von 250 € monatlich auf 275 € monatlich angehoben werden. Die steuerfreien Mindestbeträge für gelegentliche ehrenamtliche Tätigkeiten sollen von 8 € auf 9 € pro Tag angehoben werden.

Die Finanzverwaltung hat keine Bedenken, die erhöhten steuerfreien Mindestbeträge im Vorgriff auf die Änderung der LStR bereits **rückwirkend ab dem 01.01.2026** anzuwenden. So lässt sich die Anzahl möglicher Korrekturen bereits durchgeführter Lohnabrechnungen verringern.

Hinweis: Sozialversicherungsrechtlich ist eine Berücksichtigung des erhöhten steuerfreien Mindestbetrags allerdings erst ab dem Kalendermonat möglich, in dem die LStR durch den Beschluss des Bundesrats tatsächlich geändert wurden (frühestens im Juli 2026 oder aber erst im September 2026).

NATO-Mitarbeiter

Auszahlungen nach dem Pensionsystem der NATO sind kein Arbeitslohn

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte im Jahr 2006 entschieden, dass Ruhegehaltszahlungen an ehemalige NATO-Bedienstete als Versorgungsbezüge grundsätzlich den Einkünften aus nichtselbst-

ständiger Arbeit zuzurechnen sind. Dieses Urteil bezog sich allerdings auf das alte Pensionssystem der NATO (NATO Pension Scheme).

Zum neuen Pensionssystem der NATO (Defined Contribution Pension Scheme - DCPS) hat der BFH anders entschieden. Die Auszahlung eines Guthabens aus diesem Pensionssystem führt nicht zu Arbeitslohn, da insoweit lediglich eine (nicht-steuerbare) **Vermögensumschichtung** vorliegt. Ausschlaggebend hierfür ist, dass bereits die (früheren) Gutschriften auf dem DCPS-Anlagekonto zu einem steuerlichen Zufluss führten, da die NATO hierdurch die Ansprüche des Mitarbeiters auf Versorgung und soziale Absicherung erfüllte und das Guthaben auf dem Anlagekonto dem Mitarbeiter wirtschaftlich zuzurechnen war. Unerheblich ist, dass die (früheren) Gutschriften aufgrund des besonderen Status der NATO und ihrer Mitarbeiter in Deutschland regelmäßig steuerbefreit waren.

Sozialversicherung

Firmenwagenüberlassung kann Mindestlohnanspruch nicht erfüllen

Der Arbeitgeber schuldet seinen Arbeitnehmern den Mindestlohn **in Form von Geld**. Dieser Anspruch kann nicht durch Sachleistungen ersetzt werden. Lediglich bei Saisonarbeitskräften ist eine Anrechnung von Kost und Logis in engen Grenzen möglich.

In zwei vom Bundessozialgericht (BSG) entschiedenen Streitfällen hatten Arbeitgeber ihren teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern als einzige Vergütung jeweils einen Firmenwagen zur Verfügung gestellt. Für den sich ergebenden geldwerten Vorteil führten sie **Sozialversicherungsbeiträge** ab. Nach Betriebsprüfungen forderte die Deutsche Rentenversicherung Bund Sozialversicherungsbeiträge nach, weil der gesetzliche Mindestlohnanspruch durch die Überlassung eines Firmenwagens nicht erfüllt sei.

Das BSG hat die Rechtsauffassung der Rentenversicherung bestätigt. Die Arbeitgeber müssen zusätzlich zu den wegen Überlassung eines Firmenwagens bereits entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen auch Beiträge auf den gesetzlichen Mindestlohn zahlen. Durch die Überlassung eines Firmenwagens wird der Mindestlohnanspruch laut BSG nicht erfüllt. Mit der gesetzlich angeordneten **Entstehung des Mindestlohnanspruchs** werden hierauf Sozialversicherungsbeiträge fällig. Diese sind auch nicht durch die wegen der Überlassung des Firmenwagens bereits gezahlten Beiträge abgegolten.

Steuertipp

Wie Handgeldzahlungen im Profisport bilanziell zu behandeln sind

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat eine Entscheidung zur bilanziellen Qualifikation von Handgeldzahlungen im Profifußball getroffen, deren Reichweite über den Profisport hinausgeht.

Im Streitfall hatte ein Profifußballclub mit seinen Spielern beim Abschluss von deren Arbeitsverträgen Vereinbarungen über die Zahlung eines Handgeldes getroffen. Eine Rückzahlungspflicht im Fall vorzeitiger Vertragsbeendigung bestand nicht. Der Club zog die gezahlten Handgelder als sofortige Betriebsausgaben ab. Das Finanzamt verteilte die Ausgaben dagegen auf die Vertragslaufzeit und bildete hierzu in der Bilanz **aktive Rechnungsabgrenzungsposten**. Das Finanzgericht (FG) gab dem Verein recht. Die Spieler hätten das Handgeld nur für die Unterzeichnung der Arbeitsverträge erhalten („signing fee“). An einer für die Aktivierung eines Rechnungsabgrenzungspostens erforderlichen zeitraumbezogenen Gegenleistung habe es daher gefehlt.

Der BFH hat das Urteil aufgehoben und die Sache an das FG zurückverwiesen. Ein Handgeld, das an einen ablösepflichtig wechselnden Fußballspieler gezahlt wird, kann zu den **aktivierungspflichtigen Anschaffungskosten** des immateriellen Wirtschaftsguts „Spielerlaubnis“ zählen. Zahlt der Club für den Wechsel des Spielers eine Ablöse an den bisherigen Verein, um an dessen Stelle von der Deutschen Fußball Liga e.V. (DFL) die Berechtigung zu erhalten, den Spieler im Lizenzspielbetrieb einzusetzen, liegt hierin ein Entgelt für den Erwerb dieses Wirtschaftsguts. Ein Spielerhandgeld gehört dann zu dessen Anschaffungsnebenkosten, sofern nach den verbandsrechtlichen Statuten der DFL der Abschluss eines Arbeitsvertrags, für den das Handgeld gezahlt wird, Voraussetzung für die Erteilung der Spielerlaubnis ist. Wechselt der Spieler hingegen ablösefrei oder wird sein Arbeitsvertrag verlängert, darf ein an ihn gezahltes Handgeld nicht aktiviert werden, da für die Erteilung der Spielerlaubnis kein Entgelt gezahlt wird. In einem solchen Fall kann für das Handgeld auch kein aktiver Rechnungsabgrenzungsposten bilanziert werden, sofern sich die Gegenleistung des Spielers für den Erhalt des Handgeldes in der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags erschöpft.

Mit freundlichen Grüßen