



Jahreswechsel- Information 2025/2026

Lohnsteuer

Jahreswechsel- Information 2025/2026



Lohnsteuer

Die Regierungsbildung nach der Bundestagswahl 2025 hat zu einer politischen Neuausrichtung geführt, die auch verschiedene Reformen in der Lohnsteuer nach sich ziehen soll.

Seite 8

Vorwort

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Willkommen zu unseren Jahreswechsel-Veranstaltungen 2025/2026! Der Jahresanfang bringt wie gewohnt nicht nur gute Vorsätze und frischen Schwung, sondern auch zahlreiche Neuerungen in der Lohnsteuer – und genau dafür sind wir heute gemeinsam hier.

Wir wissen: Gesetzestexte lesen sich oft nicht wie ein spannender Roman. Aber keine Sorge – unser Ziel ist es, Ihnen die wichtigsten Änderungen so zu vermitteln, dass sie in Ihrer Personalarbeit nicht nur verständlich, sondern auch wirklich nutzbar sind. Wer sagt schließlich, dass Praxiswissen nicht auch angenehm und unterhaltsam vermittelt werden kann?

Mit den folgenden Unterlagen möchten wir Ihnen eine verlässliche Grundlage an die Hand geben: kompakt, praxisnah und so aufbereitet, dass Sie direkt im Arbeitsalltag davon profitieren. Ergänzend steht Ihnen wie gewohnt unser eMagazin zur Verfügung – Ihr steter Begleiter, wenn es darum geht, jederzeit den Überblick im „Paragrafendschungel“ zu behalten.

Ein herzliches Dankeschön, dass Sie sich die Zeit für diese Veranstaltung nehmen. Ihre Rolle im Personalwesen ist entscheidend dafür, dass Unternehmen sicher, souverän und gut vorbereitet in das neue Jahr starten können. Mit Ihrem Engagement sorgen Sie dafür, dass gesetzliche Änderungen nicht als Hürde, sondern als Chance begriffen werden.

Wir freuen uns, Sie durch diese Jahreswechselsaison zu begleiten – informativ, praxisorientiert und gerne auch mit einem Augenzwinkern. Viel Freude bei unserer Veranstaltung und einen gelungenen Start in ein erfolgreiches Jahr 2026!

Herzliche Grüße,

Armin Michehl

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Team Service, Beratung und Projekte. Inhalt: Roggenkamp GbR, Münster

© **Techniker Krankenkasse**. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Einwilligung der TK. Die enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert. Für eventuelle Änderungen oder Irrtümer können wir keine Gewähr übernehmen. Stand: November 2025

Inhaltsverzeichnis

Gesetzgebungsverfahren	8
1.1 Steuerfortentwicklungsgesetz – SteFeG	8
1.1.1 Änderungen beim Einkommensteuertarif	8
1.1.2 Nullzone und Milderungsregelung beim Solidaritätszuschlag	9
1.1.3 Kinderfreibetrag und Kindergeld	10
1.2 JStG 2024 – Elektronische haftungsbefreiende Anzeige.....	10
1.3 Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland - Wachstumsbooster	12
1.3.1 Anhebung Bruttolistenpreisgrenze bei Elektrofahrzeugen.....	13
1.4 zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (2. BRSG)	14
1.4.1 Änderung des bAV-Förderbetrags nach § 100 EStG	15
1.4.2 Abfindung Kleinanwartschaften bAV	18
1.5 Steueränderungsgesetz 2025.....	19
1.5.1 Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtspauschale	19
1.5.2 Entfernungspauschale	20
1.5.3 Mobilitätsprämie	23
1.5.4 Pauschalierung bei Betriebsveranstaltungen.....	24
1.5.5 DHF im Ausland.....	26
1.6 Aktivrentengesetz	28
1.6.1 Ausgangslage	28
1.6.2 Gesetzliche Regelung	28
1.6.3 Maßgebende Altersgrenze	29
1.6.4 Begünstigte Einnahmen	30
1.6.5 Begünstigtenkreis.....	31
1.6.6 Vorrang anderer Steuerbefreiungsvorschriften	32

1.6.7	Steuerfreies Volumen / Monatsprinzip	32
1.6.8	Steuerbefreiung bei Steuerklasse VI.....	32
1.6.9	Anwendung im Lohnsteuerabzugsverfahren bzw. im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung.....	33
1.6.10	Aufzeichnungspflicht, Lohnsteuerbescheinigung und Lohnsteuerjahresausgleich	33
1.6.11	Progressionsvorbehalt	33
1.7	Teilzeitaufstockungsprämie und steuerfreie Überstundenzuschläge	33
Weitere aktuelle Themen		35
2.1	Steuerfreie Einnahmen	35
2.1.1	Auslagenersatz Stromkosten	35
2.1.2	Gesundheitsleistungen.....	39
2.1.3	Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland – Niederlande: Neue Homeoffice-Regelung für Grenzpendler	40
2.2	Aktuelles zu den Sachbezügen	42
2.2.1	Firmenfitness-Programme	42
2.2.2	Erwerb von Gold oder Edelmetallen – Geld- oder Sachleistung.....	45
2.2.3	virtuelle Währungen – Geld- oder Sachleistung	47
2.2.4	Vertragsmodell Sixt-Unlimited - Firmenwagengestellung	48
2.3	ELStAM – Übermittlung privater Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für die Lohnberechnung	49
2.3.1	Welche Auswirkungen ergeben sich für Arbeitnehmer?	50
2.3.2	Welche Auswirkungen ergeben sich für Arbeitgeber?	51
2.3.3	Ersatzverfahren für einen Übergangszeitraum von zwei Jahren	51
2.3.4	Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug.....	52
2.3.5	Unzutreffende Höhe der KV/PV-Merkmale	52
2.3.6	Ausnahmen vom elektronischen Verfahren	53

2.3.7	ELStAM – Änderungen der Vorsorgepauschale.....	55
2.4	Reisekosten und Umzugskosten.....	56
2.4.1	Umzugskosten wegen Einrichtung eines Arbeitszimmers	56
2.4.2	Übernahme von Kosten anlässlich Privatfahrten.....	58
2.4.3	Erste Tätigkeitsstätte im Rahmen eines unbefristeten Leiharbeitsverhältnisses	59
2.5	sonstige Themen	61
2.5.1	Bundesverfassungsgericht zum Solidaritätszuschlag	61
2.5.2	Geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).....	62
2.5.3	Werte Sozialversicherung 2026	63
	Firmenkundenservice	70
	Zahlen, Daten, Termine.....	72

Gesetzgebungsverfahren

1.1 Steuerfortentwicklungsgesetz – SteFeG

Mit dem Gesetz zur Fortentwicklung des Steuerrechts und zur Anpassung des Einkommensteuertarifs (Steuerfortentwicklungsgesetz – SteFeG) wurde zur Milderung des Effektes der sog. „kalten Progression“ der steuerliche Grundfreibetrag erhöht und die Eckwerte des Einkommensteuertarifs – mit Ausnahme des Eckwerts der sog. „Reichensteuer“ nach rechts verschoben (BGBl I 2024, Nr. 449, S. 1-5). Dadurch wird die Freistellung des Existenzminimums sichergestellt und trotz steigender Inflation eine lediglich progressionsbedingt höhere Einkommensbesteuerung verhindert. Zudem wurden der Kinderfreibetrag und das Kindergeld angehoben.

1.1.1 Änderungen beim Einkommensteuertarif

Der Einkommensteuertarif beginnt mit einer Nullzone, dem sog. Grundfreibetrag. Das bedeutet: Vom Einkommen bleiben z. B. 2025 die ersten 12.084 € steuerfrei. Ab einem Einkommen von 12.336 € steigt 2026 der Grenzsteuersatz dann stetig von 14 % bis auf zunächst 42 %.

Durch das SteFeG wurden die Freibeträge für die Jahre 2025 und 2026 angehoben.

Übersicht zur Entwicklung des Grundfreibetrags:

Kalenderjahr	Höhe des Grundfreibetrags	Höhe des Grundfreibetrags (für zusammenveranlagte Steuerzahler) ¹
2024	11.784 €	23.568 €
2025	12.084 €	24.168 €
2026	12.336 €	24.672 €

¹ Bei einem zu versteuernden Einkommen bis zum Grundfreibetrag fällt keine Steuer an.

Neben dem Grundfreibetrag wurden zur Vermeidung der sog. kalten Progression auch die übrigen Eckwerte des Einkommensteuertarifs für die Jahre 2025 und 2026 nach rechts verschoben. Lediglich der Tarifeckwert für die sog. Reichensteuer von 45 %, die ab einem zu versteuernden Einkommen von 277.826 € im Jahr anfällt, wurde nicht verschoben.

Die Anpassungen am Tarif und den Grundfreibeträgen wirken sich über den sog. Programmablaufplan unmittelbar auf die Höhe der abzuführenden Lohnsteuer der Arbeitnehmer aus.

1.1.2 Nullzone und Milderungsregelung beim Solidaritätszuschlag

Zum 01.01.2021 ist für ca. 90 % der zuvor mit dem Solidaritätszuschlag belasteten Steuerpflichtigen die Ergänzungsabgabe weggefallen. Hierzu wurde die bestehende Freigrenze (sog. Nullzone) deutlich angehoben. Zur Vermeidung zusätzlicher Belastungen wurde die Freigrenze ab 2025 und 2026 weiter angehoben:

Nullzone	2024	2025	2026
Einzelveranlagung Jahreslohnsteuer bis	18.130 €	19.450 €	20.350 €
Zusammenveranlagung Jahreslohnsteuer bis	36.260 €	39.900 €	40.700 €

1.1.3 Kinderfreibetrag und Kindergeld

Mit dem SteFeG wurde das Kindergeld und die Kinderfreibeträge für 2025 und 2026 wie folgt erhöht:

	2024	2025	2026
Kinderfreibetrag (je Elternteil)	3.306 €	3.336 €	3.414 €
Kindergeld	250 €	255 €	259 €

- **Hinweis:**

Ab 2026 wird gesetzlich verankert, dass Kindergeld und Kinderfreibeträge immer gemeinsam angepasst werden. Das Existenzminimum von Kindern wird entweder durch Freibeträge oder Kindergeld steuerfrei gestellt (§ 31 EStG). Alle zwei Jahre legt die Bundesregierung einen Bericht vor, um das Existenzminimum festzulegen. Zwar ist eine gleichzeitige Erhöhung von Kindergeld und Freibeträgen verfassungsrechtlich nicht notwendig, doch auf Basis einer Bundestagsentschließung von 1995 wird dies nun gesetzlich geregelt. Dies sorgt für eine bessere Planbarkeit und eine einheitliche Anpassung beider Beträge.

1.2 JStG 2024 – Elektronische haftungsbefreiende Anzeige

Mit dem Jahressteuergesetz 2024 (BGBl. I, Nr. 387) wurde fachlich gebotener Gesetzgebungsbedarf in verschiedenen Bereichen des deutschen Steuerrechts behoben.

Aus lohnsteuerlicher Sicht setzt das Jahressteuergesetz 2024 mit Wirkung ab dem 01.01.2026 die verpflichtende Übermittlung der sog. haftungsbefreienden Anzeige um.

- **Hintergrund**

Bei Beendigung eines Dienstverhältnisses im laufenden Jahr oder am Ende des Kalenderjahres hat der ArbG das Lohnkonto des ArbN abzuschließen. Auf Grund der

Eintragungen im Lohnkonto hat der ArbG spätestens bis zum letzten Tag des Monats Februar des auf den Abschluss des Lohnkontos folgenden Kalenderjahres die LSt-Bescheinigung nach amtlich vorgeschriebenem Datensatz auf elektronischem Weg an die Finanzverwaltung zu übermitteln.

Sollten sich nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung noch Änderungen für den durchgeführten Lohnsteuerabzug ergeben, schließt § 41c Abs. 3 EStG eine nachträgliche Änderung aus.

Da der Arbeitgeber die Lohnsteuer nachträglich nicht einbehalten kann, ist er nach § 41c Abs. 4 EStG verpflichtet, dies dem Betriebsstättenfinanzamt unverzüglich anzuzeigen, um einer möglichen Haftungsanspruchnahme nach § 42d EStG zu entgehen.

Aktuell erfolgen die Anzeigen nach § 41c Abs. 4 EStG schriftlich. R 41c.2 Abs. 2 der LStR regelt den notwendigen Inhalt der Anzeigen. Die Anzeigen können formlos oder mit dem seitens der Verwaltung zur Verfügung gestellten Vordruck erfolgen.

- **Verpflichtende elektronische Übermittlung**

Mit der Änderung des § 41c Abs. 4 Satz 1 EStG ist ab dem Jahr 2026 eine Anzeige zwingend elektronisch an die Finanzverwaltung zu übersenden. Durch elektronische Übermittlung soll eine einfachere automationsunterstützte Weiterverarbeitung möglich sein.

Eine Elektronische Übermittlung ist nur über die bestehende Möglichkeit der "sonstigen Nachricht" in ELSTER möglich. An dieser "sonstigen Nachricht" soll ein PDF der haftungsbefreienden Anzeige angefügt werden. Die Finanzverwaltung hat auf ihrem Formularmanagementserver ein Bundesmuster für eine haftungsbefreiende Anzeige zur Verfügung gestellt. Dies kann über folgenden Pfad aufgerufen werden:

Bundesfinanzministerium.de/Themen/Formulare/Formular-Management-System/Steuerformulare/Lohnsteuer (Arbeitgeber)/85 - Anzeige über nicht durchgeführten Lohnsteuerabzug

1.3 Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland - Wachstumsbooster

Mit dem vorliegenden Gesetz werden prioritäre Maßnahmen zur Standortstärkung und Investitionsförderung umgesetzt, von denen unmittelbar ein starkes Signal für die kurzfristige und langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland ausgeht. Die Maßnahmen dienen dem schnellen Anschub wachstumswirksamer Investitionen verbunden mit langfristigen und flächenwirksamen Entlastungswirkungen, die gemeinsam für ein nachhaltiges, wachstumsförderndes Umfeld und Planungssicherheit für Unternehmen sorgen.

Aus lohnsteuerlicher Sicht enthält dieses Gesetz die Anhebung der Bruttolistenpreisgrenze bei der sog. Dienstwagenbesteuerung für reine Elektrofahrzeuge.

1.3.1 Anhebung Bruttolistenpreisgrenze bei Elektrofahrzeugen

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Nr. 3 EStG (1 Prozent-Regelung) ist bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das keine CO²-Emissionen je gefahrenem Kilometer hat (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) nur **ein Viertel** der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) und nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 3 Nr. 3 EStG (Fahrtenbuchregelung) nur **ein Viertel** der Anschaffungskosten oder vergleichbarer Aufwendungen anzusetzen. Dies gilt bislang jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 70.000 € beträgt.

Um die Förderung nachhaltiger Mobilität und die Nachfrage nach emissionsfreien Kraftfahrzeugen weiter zu steigern, wird der bestehende Höchstbetrag von 70.000 € **auf 100.000 € angehoben**. Bei der Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeuges an einen Arbeitnehmer findet diese Regelung entsprechend Anwendung (§ 8 Abs. 2 Satz 2, 3 und 5 EStG).

Die Änderungen des § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG sind erstmals für Kraftfahrzeuge **anzuwenden**, die **nach dem 30.06.2025 angeschafft** werden (§ 52 Abs. 15 Satz 4 EStG).

In Fällen, in denen ein Firmenwagen an einen ArbN überlassen wird, kommt es bei der Anwendung der Minderungsregelung für Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge, nicht auf den Zeitpunkt der Anschaffung, Herstellung oder dem Leasingzeitpunkt, sondern auf den Zeitpunkt der erstmaligen Überlassung an einen ArbN im Unternehmen des Arbeitgebers (BMF-Schreiben vom 05.11.2021, BStBl I S. 2205, Rz. 22).

Beispiel:

Der Arbeitgeber schafft am 15.06.2025 für seine fünf Außendienstmitarbeiter jeweils fünf neue Porsche Macan 4S mit einem Bruttolistenpreis von jeweils 98.254 € an. Die fünf Außendienstmitarbeiter bekommen ihren neuen Firmenwagen erstmalig:

- a) am 15.06.2025
- b) am 01.07.2025

auch zur privaten Nutzung überlassen.

Lösung:

- a) Anschaffungszeitpunkt und die erstmalige Überlassung eines Firmenwagens an einen ArbN liegen vor dem 01.07.2025. Die erstmalige Überlassung des Firmenwagens am 15.06.2025 führt dazu, dass der Bruttolistenpreis mit $\frac{1}{2}$ anzusetzen ist, da zu diesem Zeitpunkt der Grenzwert noch bei 70.000 € Bruttolistenpreis lag ($98.200 \text{ €} \times \frac{1}{2} = 49.100 \text{ €} \times 1 \% = 491 \text{ €}$)
- b) Anschaffungszeitpunkt und die erstmalige Überlassung eines Firmenwagens an einen ArbN weichen entscheidend voneinander ab. Die erstmalige Überlassung des Firmenwagens am 01.07.2025 führt dazu, dass der Bruttolistenpreis mit $\frac{1}{4}$ anzusetzen ist, da zu diesem Zeitpunkt der Grenzwert nunmehr auf 100.000 € Bruttolistenpreis angestiegen ist ($98.200 \text{ €} \times \frac{1}{4} = 24.550 \text{ €} \times 1 \% = 245,50 \text{ €}$).

1.4 zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (2. BRSG)

Das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz (2. BRSG) zielt darauf ab, die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu fördern und zu verbessern. Das Gesetz umfasst u. a. folgende steuerliche und außersteuerliche Änderungen:

- Erhöhung der steuerlichen Förderung: Die steuerlichen Freibeträge für Beiträge zur bAV werden angehoben.
- Erleichterte Zugangsmöglichkeiten: Kleinere Unternehmen sollen einfacher Zugang zu bAV-Modellen erhalten.
- Verbesserung des Arbeitgeberzuschusses: Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer bei der bAV unterstützen, profitieren von höheren Zuschüssen.
- Standardisierte Verträge: Einführung von Musterverträgen, um die bAV attraktiver und verständlicher zu gestalten.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Verbreitung der bAV zu erhöhen und eine bessere Altersvorsorge für Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Hinweis: Das Gesetz war zunächst von der Ampelkoalition beschlossen worden, konnte aufgrund der Neuwahlen jedoch nicht mehr zum Abschluss gebracht werden.

Im Jahr 2025 hat die aktuelle Bundesregierung den Gesetzgebungsprozess nun erneut angestoßen.

1.4.1 Änderung des bAV-Förderbetrags nach § 100 EStG

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ab 2018 speziell für Beschäftigte mit geringem Einkommen eine neue steuerliche Förderung in Form eines Zuschussmodells eingeführt, der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV-Förderbetrag).

Die Grundvoraussetzungen für den bAV-Förderbetrag entsprechen im Wesentlichen den Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG. Es muss sich somit zum einen um eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung in Form eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung handeln und zum anderen müssen die Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans erfolgen (wobei die Möglichkeit eine Einmalkapitalauszahlung zu wählen, nicht von vornherein schädlich ist). Eine umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung ist nicht begünstigt.

Die Inanspruchnahme des Förderbetrags setzt außerdem voraus, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrags über die betriebliche Altersversorgung nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden (sog. „Zillmerung“). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

Hinzu kommt, dass nur Beiträge für Arbeitnehmer mit einem ersten Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber gefördert werden. Begünstigt sind somit Arbeitnehmer, die nach den Steuerklassen I bis V abgerechnet werden oder pauschal besteuerten Arbeitslohn im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses beziehen.

Ein erstes Arbeitsverhältnis kann auch ein weiterbestehendes Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn sein (z. B. während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit, der Pflegezeit, des Bezugs von Krankengeld).

Liegen die Voraussetzungen vor, kann der Arbeitgeber bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung den bAV-Förderbetrag im Rahmen einer Verrechnung mit seiner Lohnsteuerzahllast geltend machen.

1.4.1.1 Änderung der „Kleinverdiener“-Grenze ab 2027

Vom bAV-Förderbetrag sollen Kleinverdiener profitieren, die keine ausreichenden eigenen Mittel zur Verfügung haben bzw. für die sich eine auf einer Entgeltumwandlung basierende betriebliche Altersversorgung (aufgrund der niedrigen bzw. nicht vorhandenen Lohnsteuerentlastung) steuerlich nicht rechnet.

Als Kleinverdiener i. S. d. § 100 EStG gelten Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2.575 € monatlich (85,84 € bei täglicher Lohnzahlung, 600,84 € bei wöchentlicher Lohnzahlung und 30.900 € bei jährlicher Lohnzahlung) beträgt.

Durch das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz wird die monatliche Einkommensgrenze **dynamisch auf 3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** festgelegt. Damit wird sichergestellt, dass Arbeitnehmer nicht aufgrund regelmäßiger Lohn- und Gehaltssteigerung von der Begünstigung ausgeschlossen werden. Da die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres 2027 noch nicht bekannt ist, ist auch die Einkommensgrenze für den bAV-Förderbetrag für 2027 noch nicht bekannt. Für das Jahr 2026 würde diese bei 3.042€ (101.400 € x 3 %) liegen. Im Ergebnis wird die Kleinverdiener-Grenze somit deutlich angehoben werden.

- **Geplant ist eine Erhöhung der Kleinverdiener-Grenze ab dem 01.01.2027.**

1.4.1.2 Änderung der Höhe des bAV-Förderbetrags ab 2027

Der bAV-Förderbetrag betrug unter den weiteren Voraussetzungen des § 100 EStG im Kalenderjahr mindestens 72 Euro (30 % von 240 €) und höchstens 288 € (30 % von 960 €).

Als Anreiz für den Aufbau einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung soll der bAV-Förderbetrag mit Wirkung ab 2027 von maximal 288 € auf maximal 360 € angehoben werden. Damit werden zusätzliche Arbeitgeberbeiträge bis zu maximal 1.200 € gefördert.

Damit soll ab 01.01.2027 gelten:

begünstigte Beiträge		bAV-Förderbetrag	
Mindestens	Maximal	Mindestens	Maximal
240 €	1.200 €	72 €	360 €

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt vierteljährlich jeweils am 15. Januar, 15. April, 15. Juli und 15. Oktober einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 320 €.

Am 15. Januar, 15. April und 15. Juli beträgt der bAV-Förderbetrag jeweils 96 € (30 % von 320 €). Am 15. Oktober beträgt der bAV-Förderbetrag nur noch 72 €, denn bis dahin wurde der Höchstbetrag bereits mit 288 € ausgeschöpft.

$96 \text{ €} + 96 \text{ €} + 96 \text{ €} + 72 \text{ €} = 360 \text{ €}$ (Höchstbetrag)

Zahlt der Arbeitgeber am 01.01.2018 bereits zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Beiträge in eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) ein, ist anhand des Referenzjahres 2016 zu bestimmen, in welcher Höhe dem Arbeitgeber der bAV-Förderbetrag zusteht. Der Arbeitgeber muss im Vergleich zur Höhe der Beiträge des Jahres 2016 weitere zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Beiträge leisten, um den bAV-Förderbetrag zu erhalten.

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlte im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 200 €. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab 2018 um 40 € auf 240 €, um den Mindestbetrag zu erreichen.

Der bAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30 % von 240 € (= 72 €). Wegen der Begrenzung nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG (die Arbeitgeberförderung ist auf den zusätzlich geleisteten Betrag des Arbeitgebers begrenzt = hier 40 €) kann der Arbeitgeber jedoch lediglich 40 € als bAV-Förderbetrag geltend machen. Im Ergebnis wird jedoch trotz der Begrenzung der gesamte Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den bAV-Förderbetrag finanziert.

- Geplant ist eine Erhöhung des bAV-Förderbetrags ab dem 01.01.2027.

1.4.2 Abfindung Kleinanwartschaften bAV

Eine Abfindung und die damit verbundene vorzeitige Verwertung einer Betriebsrente widersprechen grundsätzlich deren Versorgungszweck. Andererseits sollen Arbeitgeber mit der Verwaltung von Betriebsrenten möglichst wenig belastet werden, da ansonsten die Gefahr besteht, dass Betriebsrentenzusagen erst gar nicht erteilt werden. Der neue § 3 Abs. 2a BetrAVG führt diese beiden Aspekte insofern zusammen, als die bisherige Abfindungsmöglichkeit für Kleinanwartschaften unter den Bedingungen erweitert wird, dass die Arbeitsvertragsparteien eine Abfindung übereinstimmend wollen und die angesparten Mittel zweckgebunden zum Aufbau einer zusätzlichen Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung genutzt werden (siehe auch §§ 187b neu, § 76a Abs. 2 SGB VI).

In diesem Fall sollen Abfindungen von Kleinanwartschaften der betrieblichen Altersversorgung steuerfrei bleiben (§ 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe b EStG). Erst die (späteren) Auszahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem im Jahr der Auszahlung maßgebenden Besteuerungsanteil sollen dann als sonstige Einkünfte versteuert werden.

- Wann liegt eine Kleinanwartschaft vor?

Von einer sog. Kleinanwartschaft spricht man, wenn die Anwartschaft eine bestimmte gesetzliche Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Für laufende Rentenleistungen gilt:

- Eine Kleinanwartschaft liegt vor, wenn der monatliche Rentenbetrag höchstens 2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV beträgt.
- Für Kapitalleistungen (also einmalige Zahlungen) gilt eine höhere Grenze: Hier darf der Wert höchstens 24/10 der monatlichen Bezugsgröße betragen.

Für das Jahr 2026 mit einer Bezugsgröße von 3.955 € pro Monat ergeben sich damit folgende Schwellenwerte:

- 2 % von 3.955 € = 79,10 € (laufende Rente)
- 24/10 von 3.955 € = 9.492 € (Kapitalleistung)

1.5 Steueränderungsgesetz 2025

Mit dem Gesetz sollen weitere steuerliche Rechtsänderungen aus dem am 28.05.2025 vom Koalitionsausschuss beschlossenen Sofortprogramm für Deutschland und zudem notwendiger weiterer kurzfristiger Änderungsbedarf umgesetzt werden. Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht abgeschlossen. Lohnsteuerlich betrifft das Gesetz die folgenden Regelungen:

1.5.1 Übungsleiterfreibetrag und Ehrenamtspauschale

Zur Stärkung des Ehrenamts werden der Übungsleiterfreibetrag und die Ehrenamtspauschale (§ 3 Nummer 26, 26a EStG) **ab 2026** auf 3.300 € (bisher 3.000 €) bzw. 960 € (bisher 840 €) angehoben. Eine Anhebung der Freibeträge geschah letztmalig im Jahr 2021.

Zudem wurde der **Gesetzestext** in beiden Normen angeglichen und **klarstellend formuliert**. Es verbleibt aber dabei, dass anders als § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG ("Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten"), § 3 Nr. 26a Satz 1 EStG nach wie vor keinen Katalog begünstigter Tätigkeiten enthält. Anlass der klarstellenden Formulierung war das nicht im BStBl II veröffentlichte Urteil des BFH vom 08.05.2024 (VIII R 9/21). Der BFH urteilte in Bezug auf die ausgeübte Tätigkeit im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, dass diese keinen weiteren Voraussetzungen unterliegt; sie muss insbesondere nicht gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern. Dies widerspricht aus Sicht der Bundesregierung aber dem Sinn und Zweck der Norm. Für eine Auslegung, wonach ausschließlich Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke erfasst sind, sprechen auch Ausführungen in den Gesetzesmaterialien zu § 3 Nr. 26 und 26a EStG (Drs. 8/3688, Seite 16; Drs. 16/5926, Seite 2 i. V. m. Drs. 16/5200 Seiten 2, 15 und 26).

Mit der Neufassung des Gesetzestextes wird klargestellt, dass die Voraussetzung der Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) sowohl für juristische Person des öffentlichen Rechts als auch für Körperschaften, die unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG fallen, gelten. Entgegen den Ausführungen des BFH im Urteil vom 08.05.2024 bezieht sich die Voraussetzung zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke auch auf die Tätigkeiten, die im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts ausgeführt werden. Nur

sofern die jeweilige Tätigkeit selbst auch steuerbegünstigte Zwecke verfolgt, kann die Befreiungsvorschrift Anwendung finden.

Neuer Gesetzestext § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG:

„Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker Menschen oder Menschen mit Behinderungen im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, oder in der Schweiz belegen ist, oder einer unter § 5 Abs. 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung bis zur Höhe von insgesamt 3.300 Euro im Jahr.“

Neuer Gesetzestext § 3 Nr. 26a Satz 1 EStG:

„Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung) im Dienst oder Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, in einem Staat, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, oder in der Schweiz belegen ist, oder einer unter § 5 Abs. 1 Nummer 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallenden Einrichtung bis zur Höhe von insgesamt 960 Euro im Jahr.“

1.5.2 Entfernungspauschale

Die Bundesregierung setzt mit der Erhöhung der Entfernungspauschale ein Versprechen aus dem Koalitionsvertrag um.

Durch die Anhebung der Entfernungspauschale auf 38 Cent bereits ab dem ersten Entfernungskilometer wird die mit dem Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms 2030 vom 21. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2886) eingeführte und mit dem Steuerentlastungsgesetz vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 749) fortgeführte Entlastung für Fernpendlerinnen und Fernpendler verstetigt sowie aus Gründen der Gleichmäßigkeit der Besteuerung und der Gleichbehandlung nunmehr ab dem ersten Entfernungskilometer für alle Steuerpflichtigen gewährt.

Die Anhebung gilt ebenfalls für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung, bei der ab 2026 ebenfalls ab dem ersten vollen Entfernungskilometer eine Pauschale von 38 Cent angesetzt wird. Aufgrund des Verweises in § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 3 EStG gilt dies ebenso für Fahrten von der Wohnung zu einem sog. Sammelpunkt oder zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet oder einer Bildungseinrichtung i. S. d. § 9 Abs. 4 Satz 8 EStG.

Der nachfolgenden Tabelle kann, die im jeweiligen Jahr anzusetzende Entfernungspauschale entnommen werden:

Kalenderjahr	Für die ersten 20 km pro Entfernungskilometer	Ab dem 21. km pro Entfernungskilometer
bis 2020	0,30 €	0,30 €
2021	0,30 €	0,35 €
2022 bis 2025	0,30 €	0,38 €
ab 2026	0,38 €	0,38 €

Die Entfernungspauschale kann ein Arbeitnehmer grundsätzlich als Werbungskosten in seiner Steuererklärung geltend machen. Die Höhe der beim Arbeitnehmer abzugsfähigen Entfernungspauschale kann jedoch in folgenden Bereichen auch lohnsteuerrechtliche Auswirkungen haben:

- Erhöhung von Freibeträgen bei LSt-Ermäßigungsanträgen,
- höhere Erstattungsmöglichkeit des ArbG bei einer doppelten Haushaltsführung (§ 3 Nr. 13 und 16 EStG) und
- erhöhtes Volumen bei der Pauschalierung von Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Insbesondere das höhere Volumen für Pauschalierungen von Sachbezügen und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte hat lohnsteuerrechtliche Bedeutung (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG).

Nach **§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG** kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 15 % erheben für Bezüge (Sachbezüge und Zuschüsse), die nicht nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei sind.

Dazu gehören z. B.

- die in § 3 Nr. 15 EStG genannten Sachbezüge (vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt überlassene Tickets für öffentliche Verkehrsmittel) in Form einer unentgeltlichen oder verbilligten Beförderung eines Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (oder Sammelpunkt oder weiträumigem Tätigkeitsgebiet), die auf einer Gehaltsumwandlung beruhen oder
- die Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (oder Sammelpunkt oder weiträumigem Tätigkeitsgebiet) oder
- zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistete Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für mit dem privaten Fahrzeug zurückgelegte Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (oder Sammelpunkt oder weiträumigem Tätigkeitsgebiet).

Diese Bezüge können nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 15 % besteuert werden, soweit sie **den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten (i. R. d. Entfernungspauschale) geltend machen könnte**, wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden.

Die Pauschalierungsmöglichkeit des Arbeitgebers ist grundsätzlich auf die beim Arbeitnehmer abzugsfähige Entfernungspauschale begrenzt. Da sich die beim Arbeitnehmer abzugsfähige Entfernungspauschale durch die gesetzliche Anpassung erhöht, steigt auch das pauschalierungsfähige Volumen des Arbeitgebers.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber einen Firmenwagen mit einem Bruttolistenpreis von 50.000 €. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 18 km. Da der Arbeitgeber die 0,03 %-Regelung anwendet, ergibt sich ein geldwerter Vorteil von 270 € pro Monat ($0,03 \% \times 50.000 \text{ €} \times 18 \text{ km}$).

Lösung:

Im Beispielsfall wird dem Arbeitnehmer für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ein geldwerter Vorteil nach der 0,03 %-Regelung ermittelt. Dieser beträgt monatlich 270 €.

Ein Teil dieses Betrags kann der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 EStG mit 15 % pauschal versteuern. Grundlage hierfür ist die Entfernungspauschale, die ab 2026 ab dem 1. Entfernungskilometer von 0,30 € auf 0,38 € pro Kilometer erhöht wird.

Im Jahr 2025:

Die Entfernungspauschale beträgt 0,30 € pro Entfernungskilometer. Bei 18 km und 15 Arbeitstagen ergibt sich ein pauschalierungsfähiger Betrag von 81 €. Dieser kann mit 15 % versteuert werden. Der Restbetrag von 189 € (270 € – 81 €) ist individuell durch den Arbeitnehmer zu versteuern.

Im Jahr 2026:

Hier gilt bereits der erhöhte Kilometersatz von 0,38 € pro Entfernungskilometer. Daraus ergibt sich bei gleicher Entfernung und gleicher Anzahl von Arbeitstagen ein pauschalierungsfähiger Betrag von 102,60 €. Nach Anwendung der Pauschalversteuerung verbleibt ein individuell zu versteuernder Betrag von 167,40 € (270 € – 102,60 €).

1.5.3 Mobilitätsprämie

Bereits seit dem Jahr 2021 wurde die sog. Mobilitätsprämie eingeführt. Ursprünglich war die Gewährung der Mobilitätsprämie auf die Jahre 2021 bis 2026 begrenzt. Mit einer Neufassung des § 101 EStG durch das Steueränderungsgesetz 2025 wird klargestellt, dass die zeitliche Befristung der Mobilitätsprämie aufgehoben wird. Damit erhalten Steuerpflichtige mit geringeren Einkünften auch nach 2026 weiterhin die Mobilitätsprämie.

Was war nochmal die Mobilitätsprämie?

Steuerpflichtige / Arbeitnehmer, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags liegen, können nach §§ 101 – 109 EStG alternativ zu den erhöhten Entfernungspauschalen von 0,38 € je Entfernungskilometer eine

Mobilitätsprämie i. H. v. 14 % (= Eingangssteuersatz im Einkommensteuertarif) dieser Pauschale wählen. Dies gilt für Entfernungen ab dem 21. Kilometer. Hierdurch werden auch diejenigen Steuerpflichtigen / Arbeitnehmer entlastet, bei denen ein höherer Werbungskostenabzug infolge der erhöhten Entfernungspauschalen zu keiner steuerlichen Entlastung führt. Die Bemessungsgrundlage der Mobilitätsprämie ist jedoch begrenzt auf den Betrag,

- um den die Entfernungspauschale zuzüglich weiterer Werbungskosten den Arbeitnehmer-Pauschbetrag übersteigt und
- das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag (bei Ehegatten verdoppelt) unterschreitet.

Die Mobilitätsprämie wird auf Antrag des Steuerpflichtigen / Arbeitnehmers gewährt. Bei Einführung der Mobilitätsprämie wurde gesetzlich geregelt, dass die Mobilitätsprämie nach Ablauf des Kalenderjahres in einem Prämienbescheid festzusetzen ist (§ 105 EStG). Durch das JStG 2020 wurde § 105 EStG dahingehend geändert, dass die Mobilitätsprämie nach Ablauf des Kalenderjahres i. R. einer Einkommensteuerveranlagung festzusetzen ist.

Hat die Mobilitätsprämie lohnsteuerrechtliche Auswirkungen?

Nein. Für den Arbeitgeber und das Lohnsteuerabzugsverfahren ergeben sich durch die Mobilitätsprämie keine Auswirkungen. Der Arbeitnehmer kann die Mobilitätsprämie im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung beim Finanzamt beantragen.

1.5.4 Pauschalierung bei Betriebsveranstaltungen

In der modernen Arbeitswelt gewinnt die Bindung von Mitarbeitern zunehmend an Bedeutung. Um dies zu erreichen, setzen immer mehr Unternehmen auf Team-Events und Betriebsveranstaltungen. Diese Maßnahmen fördern nicht nur den Teamgeist und die Mitarbeiterzufriedenheit, sondern können auch die Produktivität und die Arbeitsatmosphäre positiv beeinflussen. Doch die Durchführung solcher Veranstaltungen ist nicht ohne Tücken. Besonders im lohnsteuerrechtlichen Bereich lauern zahlreiche Fallstricke.

- **BFH-Urteil**

Mit Urteil vom 27.03.2024 (VI R 5/22) entschied der BFH (entgegen der damaligen Auffassung der Finanzverwaltung), dass nach der ab dem Veranlagungszeitraum 2015 geltenden Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG eine Betriebsveranstaltung auch dann vorliegen kann, wenn sie nicht allen Angehörigen eines Betriebs oder eines Betriebsteils offensteht. Das Tatbestandsmerkmal Betriebsveranstaltung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG, entspricht der Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG. Das Urteil eröffnet nunmehr die Möglichkeit, die mit einer betrieblichen Veranstaltung mit gesellschaftlichem Charakter einhergehenden Vorteile der Arbeitnehmer mit einem Pauschsteuersatz von 25 % der Lohnsteuer zu unterwerfen.

Streitig war, ob die Klägerin und Revisionsklägerin die Lohnsteuer auf Zuwendungen aus Anlass von zwei Weihnachtsfeiern, zu der bei der ersten nur die Mitglieder des Vorstands und bei der zweiten ausschließlich diejenigen Mitarbeiter der Gesellschaften der Klägerin und Revisionsklägerin eingeladen waren, die zum sog. oberen Führungskreis bzw. Konzernführungskreis gehörten, nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 25 % erheben durfte. Dies hatte das FG Köln in seinem Urteil vom 27.01.2022 (6 K 2175/20) verneint. Eine solche Pauschalierung sei nach ständiger Rechtsprechung des BFH nur anwendbar, wenn die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht (ständige Rechtsprechung des BFH: z. B. v. 15.01.2009, VI R 22/06, BStBl II 2009, 476 m.w.N., so auch FG Münster v. 20.02.2020, 8 K 32/19 E, P, L, EFG 2020, 682-683). Das FG Köln ging, ebenso wie das FG Münster in seinem Urteil vom 20.02.2020 (a.a.O.) davon aus, dass die ständige Rechtsprechung des BFH zu § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG trotz der Einfügung des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG und insbesondere trotz der Legaldefinition in Satz 1 weiterhin Anwendung findet und bestätigte damit im Ergebnis die Auffassung der FinVerw (s. dazu auch BMF-Schreiben vom 14.10.2015, BStBl I 2015, 832 Tz. 5 i.V. mit Tz. 4. b).

Mit seinem Urteil vom 27.03.2024 stellt der BFH jedoch klar, dass er an seiner bisherigen ständigen Rechtsprechung aufgrund der mit Wirkung zum 01.01.2015 durch das Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG aufgenommenen Legaldefinition des Begriffs einer Betriebsveranstaltung, nicht mehr festhält. Vielmehr ist das Offenstehen für alle Angehörigen des Betriebes oder eines Betriebsteils nicht mehr Voraussetzung für das Vorliegen einer Betriebsveranstaltung, sondern nur noch für die Anwendung der Freibetragsregelung

(§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG). Insofern handelt es sich ab dem 01.01.2015 auch bei den hier streitigen Veranstaltungen, vom Wortsinn her, um Betriebsveranstaltungen, auch wenn diese beiden Veranstaltungen nicht allen Angehörigen des Betriebs offenstanden. Da das Tatbestandsmerkmal Betriebsveranstaltung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG zudem der Legaldefinition in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG entspricht, kann die Klägerin und Revisionsklägerin als Folge daraus, nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % erheben, da sie Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen zahlt.

Das vorgenannte Urteil ist im BStBl 2024 II S. 748 veröffentlicht und damit über den Einzelfall hinaus anwendbar.

- **Antrag zum Steueränderungsgesetz 2025**

In seiner Stellungnahme im sog. ersten Durchgang hat der Bundesrat u. a. folgende weitere Änderung vorgeschlagen:

- Pauschalierung des Arbeitslohns anlässlich von Betriebsveranstaltungen mit 25 % nur dann, wenn die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebes oder eines Betriebsteils offensteht (= Nichtanwendungsgesetz zur gegenteiligen BFH-Rechtsprechung).

Damit beabsichtigt die Finanzverwaltung die Legaldefinition des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 1 EStG ebenfalls im § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG gesetzlich festzulegen. Dies hätte zur Folge, dass die Pauschalierung bei Betriebsveranstaltungen mit 25 % Pauschalsteuersatz nur noch möglich ist, wenn diese Veranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder Teilbetriebs offenstand.

Ob der Änderungsvorschlag im Rahmen des Steueränderungsgesetz 2025 umgesetzt werden, ist derzeit noch offen.

1.5.5 DHF im Ausland

Bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung mit Hauptwohnsitz (= Lebensmittelpunkt) in Deutschland und beruflicher Zweitwohnung im Ausland können anstelle des vollen bzw. ab dem vierten Monat auf 40% gekürzten

Pauschbetrags für Übernachtungskosten die im Einzelnen nachgewiesenen notwendigen Übernachtungskosten vom Arbeitgeber steuerfrei ersetzt oder vom Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend gemacht werden.

Der Bundesfinanzhof hat seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2023 bestätigt und erneut die Verwaltungsauffassung abgelehnt, wonach für die Prüfung der Notwendigkeit und Angemessenheit der Unterkunftskosten bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland auf die „Durchschnittsmiete einer 60 qm-Wohnung“ am Ort der ersten Tätigkeitsstätte abzustellen sei. Vielmehr sei im Einzelfall zu prüfen, welche Unterkunftskosten notwendig seien (BFH-Urteil vom 17.6.2025 VI R 21/23).

Ausgehend von den vorstehenden Erwägungen hat der Bundesfinanzhof entschieden, dass die Kosten eines Beamten für die Dienstwohnung im Ausland, die der Dienstherr für Zwecke des steuerfreien Mietzuschusses als notwendig anerkannt hat, in tatsächlicher Höhe abzüglich des steuerfreien Mietzuschusses als Werbungskosten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung abzugsfähig sind. Als unerheblich sah der Bundesfinanzhof den Umstand an, dass der Mietleitfaden des Dienstherrn für einen Ledigen eine für berufliche und private Zwecke notwendige Wohnfläche von nur 140 qm vorsah und die vom Arbeitnehmer tatsächlich selbst angemietete Wohnung eine Größe von ca. 200 qm hatte, da der Dienstherr dies für die Berechnung des Mietzuschusses nicht beanstandete.

In diesem Zusammenhang beabsichtigt der Bundesrat in seiner Stellungnahme im sog. ersten Durchgang eine weitere Änderung. Folgendes wird vorgeschlagen:

- Einführung eines Höchstbetrags für Unterkunftskosten bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland von 2.000 € monatlich für den steuerfreien Arbeitgeberersatz bzw. Werbungskostenabzug. Die Begrenzung auf 2.000 € monatlich soll nicht gelten, wenn eine Dienst- oder Werkswohnung verpflichtend und zweckgebunden genutzt werden muss. Entsprechendes gilt, wenn die Kosten für eine Dienstwohnung im Ausland vom Dienstherrn für Zwecke des Mietzuschusses nach § 54 des Bundesbesoldungsgesetzes als notwendig anerkannt worden sind.

1.6 Aktivrentengesetz

Aktuell laufen die Planungen für die Umsetzung einer Aktivrente zum 01.01.2026. Dies wird im Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (Aktivrentengesetz) geregelt. Das Gesetzgebungsverfahren soll im Dezember 2025 abgeschlossen werden. Änderungen an den hier dargestellten Grundsätzen sind demnach noch möglich.

1.6.1 Ausgangslage

Die Regelungen zur Aktivrente wurden aus dem Arbeitsmarktstärkungsgesetz ausgekoppelt und sind Bestandteil des gesonderten Aktivrentengesetzes geworden. Zum 01.01.2026 wird die sog. Aktivrente eingeführt. Es geht um die Steuerfreistellung von Arbeitslohn für Rentner bis zu 2.000 € monatlich. Begünstigt sind Einnahmen von Arbeitnehmern nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze. Der Freibetrag gilt nicht für Selbständige und Gewerbetreibende.

1.6.2 Gesetzliche Regelung

Nach § 3 Nummer 20 wird die folgende Nummer 21 eingefügt:

Steuerfrei sind...

„21. ¹Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis zu einer Höhe von insgesamt 24 000 Euro im Jahr, wenn die Einnahmen für vom Steuerpflichtigen nach Erreichen der Regelaltersgrenze gemäß § 35 Satz 2 oder § 235 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erbrachte Leistungen zufließen und der Arbeitgeber für diese Leistungen Beiträge nach § 168 Absatz 1 Nummer 1 oder Nummer 1d oder Absatz 3, § 172 Absatz 1 oder § 172a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch zu entrichten hat. ²Die Steuerfreiheit gilt nicht, wenn die Einnahmen bereits nach anderen Vorschriften steuerfrei sind. ³Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorgelegen haben, ermäßigt sich der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel. ⁴Beim Lohnsteuerabzug ist der Freibetrag in der Steuerklasse VI nur zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber bestätigt hat, dass die Steuerbefreiung nach Satz 1 nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. ⁵Diese Bestätigung ist zum Lohnkonto zu

nehmen. ⁶Im Lohnsteuerabzugsverfahren ist der Steuerfreibetrag zeitanteilig zu berücksichtigen; dies gilt entsprechend bei der Veranlagung zur Einkommensteuer;“.

1.6.3 Maßgebende Altersgrenze

Bedingung für den monatlichen Steuerfreibetrag von 2.000 € ist, dass der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat. Das bedeutet, alle Arbeitnehmer, die vorher bereits in den Ruhestand gehen, das Angebot (noch) nicht nutzen können. Beschäftigte sollen das Angebot also erst ab dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters nutzen können und nicht schon bei einem vorgezogenen Ruhestand.

- Überblick über die Regelaltersgrenze:

Jahrgang 1959	66 Jahre und 2 Monate
Jahrgang 1960	66 Jahre und 4 Monate
Jahrgang 1961	66 Jahre und 6 Monate
Jahrgang 1962	66 Jahre und 8 Monate
Jahrgang 1963	66 Jahre und 10 Monate
Jahrgang 1964 und später	67 Jahre

Ab dem Jahrgang 1964 gilt die Altersgrenze von 67 Jahren.

Beispiel:

Geburtstag 20.10.1959, Erreichen des gesetzlichen Rentenalters = 1.1.2026; d.h., wer vor November 1959 geboren ist, kann ab Januar 2026 von der Aktivrente profitieren!

Beispiel:

Der ArbN A hat die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht und bezieht eine gesetzliche Altersrente. Er möchte jedoch weiterhin beruflich aktiv bleiben und nimmt eine Teilzeitstelle bei seinem früheren ArbG auf. A erhält einen

monatlichen Arbeitslohn von 1.900 €. Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Aktivrente sind erfüllt.

Folgen beim ArbN:

Der Lohn von 1.900 € im Monat ist steuerfrei; ArbN-Beiträge zur KV-/PV; keine ArbN-Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung

Folgen beim ArbG:

Keine Abführung der LSt; Aufzeichnung im Lohnkonto; Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bleibt grundsätzlich bestehen; ArbG-Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

1.6.4 Begünstigte Einnahmen

Durch die Aktivrente werden ausschließlich Einnahmen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG begünstigt. Betroffen sind insofern ausschließlich laufende und einmalige Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit.

Nicht begünstigt sind:

- Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG,
- Einnahmen in Form von Wartegeldern, Ruhegeldern, Witwen- und Waisengeldern sowie andere Bezüge und Vorteile aus früheren Dienstleistungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung
- Leistungen wie Abfindungen, Nachzahlungen oder sonstige Leistungen aus dem ersten Dienstverhältnis, die für Zeiträume gewährt werden bzw. die in Zeiträumen erdient wurden, in denen nicht oder noch nicht sämtliche Voraussetzungen der Aktivrente vorlagen.

1.6.5 Begünstigtenkreis

§ 3 Nr. 21 Satz 1 EStG bestimmt den Kreis der Begünstigten. Begünstigt sind insofern zunächst alle Personen, die ihren Arbeitslohn für eine Tätigkeit nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze im Sinne der Vorschriften des SGB VI erhalten. Abgestellt wird für die Regelaltersgrenze auf § 35 Satz 2 oder § 235 Abs. 2 SGB VI. Durch die Berücksichtigung der Übergangsregelung des § 235 Abs. 2 SGB VI wird auch die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze bis zum Jahrgang 1964 im Jahr 2031 entsprechend berücksichtigt.

Weitere Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass der Arbeitgeber für diese Leistungen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten hat. Dies wird durch den Verweis auf § 168 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 1d und Abs. 3 sowie § 172 Abs. 1 SGB VI erreicht. Die gilt auch wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss an eine berufsständische Versorgungseinrichtung nach § 172a SGB VI zu entrichten hat.

Danach sind z. B. über die Regelaltersgrenze hinaus Beamte mit ihren Beamtenbezügen und geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV ausgeschlossen. Andersherum gehören Beamte, die über die Regelaltersgrenze hinaus in der Privatwirtschaft weiterarbeiten, zum Kreis der Begünstigten. Zwar kann in einem solchen Fall für den Pensionär der Beitrag zur Rentenversicherung entfallen. Der private Arbeitgeber muss allerdings seinen Anteil an den Beiträgen zur Rentenversicherung zahlen (§ 172 Abs. 1 Nr. 3 SGB VI).

Beispiel:

A bezieht seit Beginn der Regelaltersgrenze im Februar 2026 eine Pension als Beamtin und ist seit April 2026 in einer Boutique regulär (kein Minijob) als Verkäuferin berufstätig. Der Arbeitslohn dort wird über die Steuerklasse VI im Lohn abgerechnet.

Lösung:

Der Arbeitslohn von A aus ihrer Tätigkeit als Verkäuferin bleibt im Monat bis 2.000 € steuerfrei. A hat allerdings dem Arbeitgeber zu bestätigen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird.

Tätigkeiten, die zu Einkünften aus selbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb oder Land- und Forstwirtschaft führen, sind von der Begünstigung ausgenommen.

1.6.6 Vorrang anderer Steuerbefreiungsvorschriften

§ 3 Nr. 21 Satz 2 EStG regelt, dass die Steuerfreiheit nicht gilt, wenn die Einnahmen bereits nach anderen Vorschriften steuerfrei sind.

1.6.7 Steuerfreies Volumen / Monatsprinzip

§ 3 Nr. 21 Satz 3 EStG legt fest, dass sich für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht vorgelegen haben, der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel ermäßigt. Der Freibetrag in Höhe von 24.000 € ist daher – im Rahmen einer „Zwölftelung“ – so aufzuteilen, dass er nur für Kalendermonate gewährt wird, in denen die Tatbestandsvoraussetzungen der Norm vorliegen. Der tatsächliche monatliche Freibetrag beträgt damit nicht mehr als 2.000 €.

Beispiel:

A bezieht die Altersrente und ist bis zum 31.03.2026 weiter berufstätig. Er erzielt im Januar 2026 2.000 €, im Februar 3.000 € und im März 1.000 €.

Lösung:

Steuerfrei sind im Januar und Februar jeweils 2.000 € und im März 1.000 €. Steuerpflichtig bleiben im Februar 1.000 €. Das im März nicht ausgeschöpfte steuerfreie Volumen kann im Lohnsteuerabzugsverfahren nicht auf andere Monate übertragen werden.

1.6.8 Steuerbefreiung bei Steuerklasse VI

Nach § 3 Nr. 21 Satz 4 EStG hat der Arbeitnehmer – sofern er den Freibetrag in einem Dienstverhältnis mit Steuerklasse VI geltend machen möchte – dem Arbeitgeber zu bestätigen, dass die Steuerbefreiung nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. Der Arbeitgeber hat diese Bestätigung zum Lohnkonto zu nehmen.

1.6.9 Anwendung im Lohnsteuerabzugsverfahren bzw. im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung

Einnahmen aus der Aktivrente werden bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren und entsprechend auch im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung steuerfrei gestellt.

1.6.10 Aufzeichnungspflicht, Lohnsteuerbescheinigung und Lohnsteuerjahresausgleich

Es besteht eine Aufzeichnungspflicht im Lohnkonto (§ 41 Abs. 1 Satz 4 EStG). Die Aktivrente ist gemäß § 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 5 EStG in der Lohnsteuerbescheinigung zu erfassen. Bei Bezug der Aktivrente ist der betriebliche Jahresausgleich ausgeschlossen (§ 42b Abs. 1 S. 3 Nr. 4 EStG).

1.6.11 Progressionsvorbehalt

Die steuerfreien Einnahmen unterliegen in der Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers nicht dem sog. Progressionsvorbehalt gemäß § 32b EStG.

1.7 Teilzeitaufstockungsprämie und steuerfreie Überstundenzuschläge

Die Bundesregierung hatte zwischenzeitlich die Einführung einer Teilzeitaufstockungsprämie sowie steuerfreier Überstundenzuschläge geplant. Ziel dieser Maßnahmen war es, zusätzliche Arbeitsanreize zu schaffen und insbesondere Teilzeitbeschäftigte zu motivieren, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Teilzeitaufstockungsprämie sollte Beschäftigten, die ihre Stundenzahl dauerhaft erweitern, eine steuerfreie finanzielle Unterstützung bieten. Auch die steuerfreien Überstundenzuschläge sollten dazu beitragen, Mehrarbeit attraktiver zu machen, indem die Zuschläge auf Überstunden von der Einkommensteuer befreit werden.

Nach aktuellen Informationen wird die Regierung diese Pläne jedoch vorerst nicht umsetzen. Sowohl die Prämie für Teilzeitaufstockungen als auch die Steuerfreiheit für

Überstundenzuschläge sind im Zuge der Haushaltsverhandlungen und aufgrund offener rechtlicher sowie finanzieller Fragen aus den Gesetzesentwürfen gestrichen worden. Damit bleibt es zunächst bei den bisherigen Regelungen, ohne die geplanten steuerlichen Entlastungen.

Weitere aktuelle Themen

2.1 Steuerfreie Einnahmen

2.1.1 Auslagenersatz Stromkosten

Gewährt der Arbeitgeber (unentgeltlich oder verbilligt) das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs im Betrieb, gilt für derartige zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Vorteile die Steuerbefreiungsvorschrift § 3 Nr. 46 EStG. Begünstigt ist das Aufladen sowohl privater Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge des Arbeitnehmers als auch betrieblicher Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen werden. Ebenfalls nach dieser Vorschrift steuerbefreit ist die einem Arbeitnehmer (auch) zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung.

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug als Firmenwagen auch zur privaten Nutzung und trägt der Arbeitnehmer die Stromkosten für dieses Fahrzeug ganz oder teilweise selbst, handelt es sich bei der Arbeitgebererstattung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten um steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG). Um diesen Auslagenersatz zu vereinfachen, hatte die Finanzverwaltung für Zeiträume ab 2017 bereits monatliche Pauschalen zugelassen.

Der lohnsteuerliche Umgang mit vom Arbeitgeber gewährten Vorteilen für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens und für die zeitweise zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung ist zuletzt im BMF-Schreiben vom 29.09.2020 (BStBl I S. 972) beschrieben.

Aufgrund der allgemeinen Entwicklung „rund um das Thema Elektromobilität“ bestand für die Finanzverwaltung ganz allgemein Anpassungsbedarf an den im BMF-Schreiben vom 29.09.2020 festgehaltenen Vorgaben.

Das aktualisierte BMF-Schreiben ist mit Datum vom xx.xx.2025 (BStBl I, S. xxx) bekannt gegeben worden. Hervorzuheben ist der **Wegfall der bisherigen**

Monatspauschalen (Rn. 23 und 24 des BMF-Schreibens vom 29.09.2020) zur Abgeltung des steuerfreien Auslagenersatzes für vom Arbeitnehmer getragene Stromkosten für betriebliche Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge des Arbeitgebers **zum 31.12.2025 (siehe dazu Anwendungsregelung)**. Diese werden **ab 01.01.2026** (Rn. 30) ersetzt durch die Einführung einer **sog. Strompreispauschale**, die sich am vom Statistischen Bundesamt ermittelten Gesamtdurchschnittsstrompreis (1. Halbjahr des Vorjahres, Jahresverbrauch von 5.000 kWh bis unter 15.000 kWh) orientiert.

Die **wesentlichen Anpassungen** sind nachfolgend chronologisch aufgeführt:

- **Steuerbefreiung nach § 3 Nummer 46 EStG**

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG gilt nach wie vor nur für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2, 2. Halbsatz und Satz 3, 2. Halbsatz EStG an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens (§ 15 AktG) und für die dem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung.

- **Steuerbefreiung des vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt gestellten Ladestroms (Rz. 6 – 13)**

Die Definition dessen, für welche Fahrzeuge § 3 Nr. 46 EStG Anwendung findet, ist nunmehr getrennt voneinander aufgeführt. Diese Trennung enthält eine Differenzierung in

- a) Elektrofahrzeuge
- b) Hybridelektrofahrzeug und
- c) Elektrofahrräder und Elektrokleinstfahrzeuge

Diese Differenzierung dient lediglich der Übersichtlichkeit. Zudem ist unter c) *Elektrofahrräder und Elektrokleinstfahrzeuge*, ein klarstellender Hinweis aufgenommen worden, dass die Überlassung solcher Fahrzeuge (also Elektrofahrräder und Elektrokleinstfahrzeuge, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind) durch den Arbeitgeber nicht nach § 3 Nr. 37 EStG steuerfrei ist.

- **Steuerbefreiung des vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt gestellten Ladestroms (Rz. 16 – 18)**

Unter der Überschrift *f) Anwendungsbereich* neu aufgenommen wurden folgende zwei Punkte:

Soweit der Arbeitgeber die Stromkosten für das Aufladen des Kraftfahrzeugs des Arbeitnehmers **unmittelbar trägt**, ist der Vorteil aus dem unentgeltlich oder verbilligt vom Arbeitnehmer bezogenen Ladestrom **auch dann steuerfrei** nach § 3 Nr. 46 EStG, wenn die genutzte Ladevorrichtung an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmens **von einem Dritten nur für Zwecke des Arbeitgeberunternehmens betrieben wird**.

Steht die **von einem Dritten** an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmens **betrie bene Ladevorrichtung** neben dem Arbeitgeberunternehmen auch **weiteren Nutzern** derselben Liegenschaft, **nicht aber fremden Dritten** zur Verfügung und trägt der Arbeitgeber die Stromkosten für die Nutzung der Ladevorrichtung durch den Arbeitnehmer unmittelbar, ist der Vorteil aus dem unentgeltlich oder verbilligt vom Arbeitnehmer bezogenen **Ladestrom steuerfrei** nach § 3 Nr. 46 EStG.

- **Ermittlung der tatsächlichen Stromkosten (Rz. 26 – 28)**

Nach wie vor gilt, dass die Strommenge für das Aufladen eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, bei vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung, mittels gesonderten stationären oder mobilen (beispielsweise wallbox- oder fahrzeuginternen) Stromzählern nachzuweisen ist.

Maßgeblich ist in der Regel der individuelle (feste) Strompreis aus dem Vertrag (Nachweis Vertrag; kein Eigenbeleg) des Arbeitnehmers mit dem Stromanbieter zzgl. einem entsprechenden Anteil an einem zu zahlenden Grundpreis. Gleichwohl bestehen keine Bedenken, zur Ermittlung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung mit dynamischem Stromtarif die durchschnittlichen monatlichen Stromkosten je kWh einschließlich Grundpreis zugrunde zu legen. Soweit der Arbeitnehmer eine häusliche Ladevorrichtung nutzt, die auch durch eine private Photovoltaik-Anlage gespeist wird, bestehen keine Bedenken, wenn zur Ermittlung der häuslichen Ladestromkosten auf den vertraglichen (bei Nutzung eines dynamischen Stromtarifs auf den durchschnittlichen monatlichen) Stromkostentarif des Stromanbieters für den

Haushalt des Arbeitnehmers abgestellt und dabei ein ggf. zu zahlender Grundpreis anteilig mitberücksichtigt wird.

- **Strompreispauschale (Rz. 30 – 31)**

Nach dem Wegfall der Monatspauschalen bestehen zur Vereinfachung des Auslagenersatzes keine Bedenken, in **allen Anwendungsfällen** (einschließlich der Anwendung bei dynamischem Stromtarif und **bei Nutzung einer privaten Photovoltaik-Anlage**) den vom [Statistischen Bundesamt halbjährlich veröffentlichten Gesamtstrompreis für private Haushalte](#) („Gesamtpreis in Cent pro Kilowattstunde Haushalte insgesamt“) zugrunde zu legen. Dabei ist für das **gesamte Kalenderjahr** auf den **für das 1. Halbjahr des Vorjahres** veröffentlichte Gesamtdurchschnittsstrompreis inkl. Steuern, Abgaben und Umlagen für das gesamte laufende Jahr bei einem **Gesamtverbrauch von 5.000 kWh bis unter 15.000 kWh** abzustellen (Strompreispauschale). Es ist auf volle Cent **abzurunden** (1. Halbjahr 2025 = 34 Cent).

- **Wichtiger Hinweis:**

Durch die Strompreispauschale sind sämtliche Stromkosten des Arbeitnehmers aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung für den Ladestrom abgegolten. Ein **zusätzlicher Auslagenersatz** der anhand von Belegen **nachgewiesenen tatsächlichen Kosten** für den **von einem Dritten** (z. B. an einer Ladesäule) bezogenen Ladestrom **ist jedoch zulässig (Rz. 31)**. Das Wahlrecht zwischen den tatsächlichen Stromkosten und der Strompreispauschale muss für das Kalenderjahr einheitlich ausgeübt werden (Jahrespauschale).

- **Anwendungszeitraum**

Das BMF-Schreiben vom xx.xx.2025 ist grundsätzlich in **allen offenen Fällen** anzuwenden. Die monatlichen Pauschalen nach den Rn. 23 und Rn. 24 des BMF-Schreibens vom 29. September 2020 sind letztmalig auf den laufenden Arbeitslohn anzuwenden, der für einen vor dem 01.01.2026 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die vor dem 01.01.2026 zufließen. Die Strompreispauschale gilt für den Zeitraum vom 01.01.2026 bis 31.12.2030.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer, der in 2026 zur Stromerzeugung eine private Photovoltaik-Anlage nutzt und zusätzlich noch Strom von seinem Versorgungsunternehmen zu einem Preis von 0,28 €/kWh zzgl. 20 € Grundgebühr/Monat bezieht, weist durch Aufzeichnungen für das Aufladen eines Elektrofirmenfahrzeugs eine Strommenge von 3.000 kWh jährlich nach. Seine jährlich verbrauchte Gesamtstrommenge beträgt 6.000 kWh.

Lösung:

Für den steuerfreien Auslagenersatz ist entweder für das gesamte Kalenderjahr der vertragliche monatliche Stromkostentarif einschließlich anteiligem Grundpreis oder die Strompreispauschale zugrunde zu legen.

Stromkostentarif:

$3.000 \text{ kWh} \times 0,28 \text{ €} = 840 \text{ €} + 120 \text{ € Grundgebühr (50 \% von } 20 \text{ €} \times 12) = 960 \text{ €}$

Strompreispauschale:

$3.000 \text{ kWh} \times 0,34 \text{ €} = 1.020 \text{ €}$

2.1.2 Gesundheitsleistungen

Im letzten Jahr hat sich der Bundesverband Gesundheitsstudios Deutschland e.V. (BVGSD) mit einer Frage zu Aufzeichnungspflichten an das BMF gewandt. Anlass des Schreibens war, dass Finanzämter bei nicht zertifizierten Präventionskursen des Arbeitgebers teilweise Teilnahmebescheinigungen fordern, um die Lohnsteuerbefreiung anzuerkennen. Mit Bezug auf die Umsetzungshilfe zur steuerlichen Anerkennung von Arbeitgeberleistungen nach § 3 Nr. 34 EStG (BMF-Schreiben vom 20.04.2021, BStBl I, S. 700, Ziffer 2.2). Nicht zertifizierte Präventionskurse des Arbeitgebers), vertritt der BVGSD die Auffassung, dass bei nicht zertifizierten Präventionskursen des Arbeitgebers lediglich die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation als Belege zum Lohnkonto zu nehmen ist. Weitere Anforderungen zur Dokumentation seien der Umsetzungshilfe an der Stelle nicht zu entnehmen. Daraus folgt nach Auffassung des BVGSD, dass Teilnahmebescheinigungen zur Anwendung der

Steuerbefreiungsvorschrift gerade nicht erforderlich sind, da diese explizit nur bei zertifizierten Präventionskursen gefordert werden.

Das BMF hat gegenüber dem BVGSD folgendes klargestellt: Bei der Steuerbefreiungsvorschrift § 3 Nr. 34 EStG, handelt es sich um eine zweckgebundene und im Betrag begrenzte Steuerbefreiung von Arbeitslohn, für den nach § 4 Abs. 2 Nr. 4 LStDV bei jeder Lohnabrechnung im Lohnkonto eine Aufzeichnung erforderlich ist. Präventionskurse des Arbeitgebers können auch dann zu den Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung gehören, wenn sie nicht zertifiziert sind. Damit gelten auch die entsprechenden Dokumentations- bzw. Nachweispflichten für die Steuerfreiheit.

Bei Präventionskursen, die im Auftrag eines Arbeitgebers allein für dessen Beschäftigte und ohne die Mitwirkung der gesetzlichen Krankenkassen erbracht werden, besteht kein unmittelbares Erfordernis zur Ausstellung und Hinterlegung von Teilnahmebescheinigungen. Allerdings erfordert die Dokumentation im Lohnkonto aufgrund der Bewertung und Zurechnung der erbrachten Gesundheitsleistungen Aufzeichnungen über die am Präventionskurs tatsächlich teilnehmenden Arbeitnehmer (vgl. Rn. 32 des BMF-Schreibens vom 20.04.2021). Zusätzlich ist bei „nicht zertifizierten Präventionskursen des Arbeitgebers“, wie auch im BMF-Schreiben ausgeführt wird, die Erklärung des Kursleiters zum verwendeten Kurskonzept und zu seiner Qualifikation hinzuzufügen. Dies sichert letztlich auch die qualitativen Anforderungen an nicht zertifizierte Präventionskurse im Sinne des § 3 Nr. 34 EStG.

2.1.3 Doppelbesteuerungsabkommen Deutschland – Niederlande: Neue Homeoffice-Regelung für Grenzpendler

Mit der geplanten Anpassung – anzuwenden voraussichtlich ab 2026 – des Doppelbesteuerungsabkommens können Grenzpendlerinnen und Grenzpendler künftig bis zu 34 Tage im Jahr im Homeoffice arbeiten, ohne dass das Besteuerungsrecht auf den Ansässigkeitsstaat übergeht ².

Besonders relevant ist dies für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

² Presseinformation des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16.04.2025 und BGBl vom 23.10.2025, Teil II Nr. 270

- in den Niederlanden ansässig sind,
- bei einem Arbeitgeber in Deutschland angestellt sind und auch hauptsächlich in Deutschland arbeiten (beschränkte Steuerpflicht §§ 1 Abs. 4 und 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG) und ihren hierauf entfallenden Arbeitslohn in Deutschland versteuern,
- jedoch gelegentlich in ihrem Homeoffice in den Niederlanden arbeiten und den auf diese Tage entfallenden Teil des Arbeitslohns in den Niederlanden zu versteuern haben.

- **Wirkung der neuen Regelung:**

Bis zu 34 Homeoffice-Tage jährlich werden so behandelt, als ob sie im Tätigkeitsstaat (Deutschland) erbracht worden wären.

Damit bleibt das Besteuerungsrecht für diese Tage ausschließlich in Deutschland, und eine Aufteilung des Arbeitslohns zwischen Deutschland und den Niederlanden entfällt.

Erst bei Überschreiten der 34 Tage greift wieder die übliche DBA-Regelung mit anteiliger Einkommensaufteilung. In diesem Fall aber vollständig für das gesamte Jahr. Es handelt sich also bei den 34 Tagen um eine Freigrenze.

Die Neuregelung schafft somit Planungssicherheit für deutsche Arbeitgeber und niederländische Arbeitnehmer, die nur gelegentlich ihr Homeoffice nutzen. Sie knüpft an befristete Sonderregelungen während der Corona-Pandemie an und muss noch parlamentarisch bestätigt werden.

- **Die Regelungen gelten ab dem 01.01.2026.**

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer, der ausschließlich in den Niederlanden ansässig ist, steht in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland. Im Jahr 2026 arbeitet er regelmäßig alle vierzehn Tage einen Tag von seinem Homeoffice in Enschede aus. Dadurch summieren sich im Laufe des Jahres insgesamt 25 Homeoffice-Tage.

Lösung:

Da die Anzahl der Homeoffice-Tage innerhalb der vorgesehenen 34-Tage-Grenze liegt, werden diese Arbeitstage steuerlich so behandelt, als ob sie in Deutschland erbracht worden wären. Das Besteuerungsrecht verbleibt somit vollständig bei Deutschland, und eine Aufteilung der Einkünfte zwischen Deutschland und den Niederlanden ist nicht erforderlich.

Abwandlung:

Wie im vorherigen Beispiel arbeitet, der Arbeitnehmer mit Wohnsitz in den Niederlanden, für einen Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland. Im Jahr 2025 ist er jedoch jede Woche einen Tag in seinem Homeoffice in den Niederlanden tätig. Daraus ergeben sich insgesamt 50 Homeoffice-Tage.

Lösung:

Da die Freigrenze von 34 Homeoffice-Tagen überschritten wird, muss das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn zwischen Deutschland und den Niederlanden aufgeteilt werden. Von insgesamt 230 Arbeitstagen im Jahr 2025 entfallen 50 Tage auf Tätigkeiten im Homeoffice in den Niederlanden. Damit sind 50/230 des Jahresarbeitslohns von 69.000 €, also 15.000 €, den Niederlanden zuzuordnen. Dieser Anteil des Arbeitslohns unterliegt dort der Besteuerung und ist in Deutschland von der Lohnsteuer freizustellen. Es handelt sich somit um in Deutschland steuerfreien Arbeitslohn, der jedoch – ggf. nach Abzug von Werbungskosten insbesondere für das Homeoffice – dem Progressionsvorbehalt unterliegt.

2.2 Aktuelles zu den Sachbezügen

2.2.1 Firmenfitness-Programme

Seit einigen Jahren werden Firmenfitness-Programme vertrieben, die Arbeitgeber in ihren Betrieben implementieren können. Dabei handelt es sich – vereinfacht ausgedrückt – um eine kostenpflichtige Zugangsberechtigung zu einer Vielzahl von Sport- und Gesundheitsangeboten für Mitarbeiter der am Firmenfitness-Programm teilnehmenden Arbeitgeber. Einige Arbeitgeber ermöglichen ihren Arbeitnehmern mit

Hilfe verschiedener Anbieter (z.B. Gympass, Urban-Sports-Club, Hansefit, EGYM Wellpass) die Teilnahme an sog. „Firmenfitness-Programmen“. Vor einer steuerlichen Beurteilung ist jedoch darauf zu achten, dass die konkreten Verträge zu prüfen sind, da sich sowohl die Anbieternamen als auch die Vertragsinhalte von Fall zu Fall ändern und unterscheiden.

Steuerlich ist zu beurteilen, ob beim Arbeitnehmer aufgrund dieser Gestaltung ein geldwerter Vorteil entsteht, der als Arbeitslohn zu versteuern ist. Darüber hinaus ist zu entscheiden wie dieser geldwerte Vorteil zu ermitteln ist.

Es ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:

- Die Vorteile aus der Nutzung eines Firmenfitness-Angebots sind dem Grunde nach Arbeitslohn von dritter Seite.
- Der übliche Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ist regelmäßig der Preis, den private Endverbraucher für vergleichbare Angebote am Markt zu entrichten haben. Der übliche Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG kann nicht aus den kumulativen Mitgliedsbeiträgen verschiedener Fitnessstudios ermittelt werden.
- Sofern die jeweilige Firmenmitgliedschaft ausschließlich arbeitgeberbezogen, also nur Arbeitnehmern bestimmter Arbeitgeber (sog. „Firmenkunden“) oder arbeitgeberunabhängigen Gruppen, aber nicht oder nicht zu vergleichbaren Bedingungen auch privaten Endverbrauchern am Markt angeboten werden, kann kein üblicher Endpreis am Abgabeort im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ermittelt werden.

In diesen Fällen ist es nach den Grundsätzen des BFH-Urteils vom 07.07.2020 (BStBl II 2021, S. 232) nicht zu beanstanden, wenn der Sachbezug in Höhe der entsprechenden Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer und sämtlicher Nebenkosten angesetzt wird. Dies schließt die vom Arbeitgeber getragenen Aufwendungen mit ein, die bei einer Bewertung des Sachbezugs nach den Grundsätzen des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers nicht als Arbeitslohn zu erfassen wären.

Zur Aufteilung und Zurechnung der vom Arbeitgeber getragenen laufenden und einmaligen Kosten sind folgende Grundsätze zu beachten:

a) Aufteilung auf die Arbeitnehmer (laufende Kosten)

Entstehen dem Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer direkt zuordenbare laufende Kosten, sind diese den einzelnen Arbeitnehmern jeweils zuzurechnen. Entstehen dem Arbeitgeber für die registrierten Arbeitnehmer (Arbeitnehmer, die das Angebot tatsächlich angenommen haben) nicht direkt zuordenbare laufende Kosten, sind diese gleichmäßig auf die registrierten Arbeitnehmer aufzuteilen.

Entstehen dem Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der registrierten Arbeitnehmer laufende Kosten, sind diese auf die Anzahl der Arbeitnehmer zu verteilen, die das Angebot annehmen könnten; diese Verteilung umfasst jene Arbeitnehmer, denen der Arbeitgeber, ggf. beschränkt auf eine vertraglich vereinbarte Höchstanzahl, eine Teilnahmeberechtigung einräumt.

Hinweis:

Bei der Aufteilung der laufenden Kosten auf die registrierten Arbeitnehmer haben Arbeitgeber monatlich zu prüfen, ob die laufenden Kosten ggf. neu zu berechnen sind (Änderung der registrierten Arbeitnehmer).

b) Zeitliche Verteilung einmaliger Kosten

Einmalige Kosten, die entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen für einen bestimmten Zeitraum entstehen, sind auf die Laufzeit gleichmäßig zu verteilen. Wird vertraglich kein bestimmter Zeitraum vereinbart, sind einmalige Kosten auf die Mindestvertragslaufzeit oder den Zeitraum bis zur frühestmöglichen Kündigung gleichmäßig zu verteilen. Anschließend sind diese Kosten unter Berücksichtigung der unter a) genannten Grundsätze auf die Arbeitnehmer aufzuteilen.

Sind dem Arbeitgeber unabhängig von der Anzahl der registrierten Arbeitnehmer einmalige Kosten entstanden, bestehen keine Bedenken, wenn bei der Ermittlung der anteiligen Kosten für alle Arbeitnehmer, die das Angebot annehmen könnten, auf die Anzahl der Arbeitnehmer zum Vertragsabschluss oder zu einem hierfür vertraglich festgelegten Zeitpunkt abgestellt wird. Dies gilt auch, wenn sich die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer im Laufe der Vertragslaufzeit ändert.

c) Zurechnung

Ein geldwerter Vorteil entsteht nur für Arbeitnehmer, die das Angebot tatsächlich angenommen haben. Auf die tatsächliche Nutzung der einzelnen Angebote durch den Arbeitnehmer kommt es nicht an.

2.2.2 Erwerb von Gold oder Edelmetallen – Geld- oder Sachleistung

Sachbezüge i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 1 EStG sind Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, die nicht in Geld bestehen und im Rahmen des Dienstverhältnisses zufließen. Kein Sachbezug, sondern eine Geldleistung i. S. d. § 8 Abs. 1 S. 1 und 2 EStG ist u. a. ein im Inland gültiges gesetzliches Zahlungsmittel oder Zahlungen in einer gängigen, frei konvertiblen und im Inland handelbaren ausländischen Währung (Rn. 19 des BMF-Schreibens vom 15.03.2022).

Erhält der Arbeitnehmer Edelmetall (z. B. Gold oder Silber) von seinem Arbeitgeber, ist lohnsteuerlich Folgendes zu beachten:

Bei einem Edelmetall handelt es sich nicht um ein im Inland gültiges gesetzliches Zahlungsmittel. Mit Silber und Gold sind Zahlungen in einer gängigen (allgemein üblichen) und im Inland frei konvertiblen Währung nicht möglich. Der Bezug von Silber oder Gold stellt daher keine Einnahme in Geld, sondern einen Sachbezug i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 1 EStG dar.

Die Gewährung von Bruchteils-/Miteigentumsanteilen an Edelmetallen kann ebenfalls einen Sachbezug i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 1 EStG darstellen. Die 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 11 EStG ist dem Grunde nach anwendbar.

- **Hinweis für die Praxis:**

Die Anwendbarkeit der 50 Euro-Sachbezugsfreigrenze setzt eine monatliche Eigentumsübertragung voraus. Eine (teilweise) Rückzahlung in Geld muss ausgeschlossen sein. Der monatliche Anteil, der erworben wird, bemisst sich am jeweils gültigen Börsenkurs für Silber bzw. Gold am Tag der Übergabe bzw. Eigentumsübertragung (Zuflusszeitpunkt). Erhält der Arbeitnehmer einen Gutschein, der ausschließlich zum Bezug von Anteilen an Edelmetallen bei einem Dritten

berechtigt, liegt im Zeitpunkt der Hingabe des Gutscheins ein Sachbezug i. S. d. § 8 Abs. 1 S. 3 EStG i. V. m. Rn. 9 des BMF-Schreibens vom 15.03.2022 vor.

Leistet der Arbeitgeber lediglich einen Barzuschuss zu den vom Arbeitnehmer (ratierlich, z. B. monatlich) erworbenen Goldbarren, handelt es sich nicht um einen Sachbezug, sondern um eine zweckgebundene Geldleistung des Arbeitgebers (§ 8 Abs. 1 S. 2 EStG). Die Sachbezugsfreigrenze i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 11 EStG ist in diesem Fall nicht anzuwenden.

Beispiel:

Der **Arbeitnehmer** schließt mit einem Goldanbieter einen Kaufvertrag über den ratierlichen Erwerb von Goldbarren. Der Arbeitnehmer beauftragt den Anbieter mit der Beschaffung von Feingold im Wert von 50 € pro Monat. Der Kaufpreis des Edelmetalls richtet sich nach dem zum Kaufzeitpunkt geltenden Goldpreis.

Zusätzlich zu dem Kaufvertrag schließt der Arbeitgeber mit dem Anbieter eine „Rahmenvereinbarung zum Sachbezug von Gold“, wonach der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer monatlich (zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) einen Sachbezug in Form von physischem Gold innerhalb der 50 Euro-Freigrenze gewähren möchte. Hierzu zahlt der Arbeitgeber einen Geldbetrag von 50 € monatlich auf das Konto des Goldanbieters unter Bezugnahme auf den Edelmetallkaufvertrag des Arbeitnehmers. Das Edelmetall wird durch den Anbieter sammelverwahrt, bis die Mindestmenge (von z. B. 20 g) erreicht wurde und das Gold physisch an den Arbeitnehmer ausgeliefert wird

Lösung:

Der **Arbeitnehmer** schließt einen Kaufvertrag für den ratierlichen Erwerb von Gold mit dem Goldanbieter ab. Der Arbeitnehmer ist Schuldner des Kaufpreises. Für den Arbeitgeber besteht lediglich die Verpflichtung zur Zahlung des Geldbetrages i. H. v. monatlich 50 € auf das Konto des Anbieters. Die Zahlung des Arbeitgebers zur Erfüllung der Verbindlichkeit des Arbeitnehmers stellt eine zweckgebundene Geldleistung (im abgekürzten Zahlungsweg) dar. Diese zweckgebundene Geldleistung stellt nach § 8 Abs. 1 S. 2 EStG Barlohn dar. Es liegt kein Sachbezug vor. Dementsprechend ist die 50 Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG nicht anzuwenden.

2.2.3 virtuelle Währungen – Geld- oder Sachleistung

Kryptowährungen, insbesondere in Form von virtuellen Währungen (z. B. Bitcoin), gewinnen zunehmend an Bedeutung. Erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber virtuelle Währungen, gilt lohnsteuerlich Folgendes:

Einzelheiten zur ertragsteuerrechtlichen Behandlung bestimmter Kryptowerte ergeben sich aus dem BMF-Schreiben vom 06.03.2025, BStBl I S. 2025. Ausführungen zu Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit und zum Lohnsteuerabzug sind in dem BMF-Schreiben vom 06.03.2025, jedoch nicht enthalten.

Virtuelle Währungen besitzen nicht den gesetzlichen Status einer Währung bzw. von Geld. Dementsprechend stellt die verbilligte oder unentgeltliche Überlassung von virtuellen Währungen und sonstigen Token (z. B. Utility Token oder Security Token) grds. einen Sachbezug i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 1 EStG dar. Die Bewertung des Sachbezugs erfolgt mit dem um die üblichen Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort im Zeitpunkt des Zuflusses (§ 8 Abs. 2 S. 1 EStG). Die einzelnen Einheiten virtueller Währungen sind Wirtschaftsgüter, sodass die Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 S. 11 EStG dem Grunde nach anwendbar ist. Danach bleiben Sachbezüge außer Ansatz, wenn sie im Kalendermonat insgesamt 50 € nicht übersteigen.

Abweichend hiervon führt die Gewährung von besonders etablierten virtuellen Währungen lohnsteuerlich zu einer Geldleistung i. S. d. § 8 Abs. 1 EStG. Besonders etablierte Währungen i. d. S. sind aufgrund ihrer Handelbarkeit und zeitaktuellen Bewertung über Börsen bzw. Handelsplattformen sowie ihrer Akzeptanz als Zahlungsmittel (derzeit) lediglich die virtuellen Währungen Bitcoin oder Ethereum.

Dies bedeutet, dass die Gewährung von Bitcoin oder Ethereum zu Barlohn führt. Die 50 Euro-Freigrenze i. S. d. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG sowie die Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG sind nicht anzuwenden ist. Erhält der Arbeitnehmer eine andere als diese beiden virtuellen Währungen, liegt eine Sachleistung i. S. d. § 8 Abs. 2 S. 1 EStG vor. In diesem Fall sind die Voraussetzungen für die Sachbezugsfreigrenze (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG) bzw. die Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 S. 1 EStG dem Grunde nach erfüllt.

Einheiten virtueller Währungen oder sonstiger Token fließen dem Arbeitnehmer regelmäßig im Zeitpunkt der Einbuchung in die Wallet zu. Der Zufluss der Token erfolgt frühestens zu dem Zeitpunkt, ab dem die virtuellen Währungen oder sonstige Token gehandelt werden können, da der Arbeitnehmer erst zu diesem Zeitpunkt die

Möglichkeit hat, wirtschaftlich über diese zu verfügen. Ein Zufluss liegt somit noch nicht vor, wenn der Arbeitgeber lediglich die Überlassung schuldrechtlich zugesagt hat. Wird vom Arbeitnehmer bereits vor dem Zeitpunkt des Zuflusses der schuldrechtliche Anspruch auf die Einbuchung in die Wallet gegen Entgelt an Dritte abgetreten, erfolgt schon zu diesem Zeitpunkt ein Zufluss von Arbeitslohn in Höhe der Differenz zwischen dem Verkaufserlös und den Erwerbsaufwendungen für die virtuellen Währungen oder sonstigen Token.

2.2.4 Vertragsmodell Sixt-Unlimited - Firmenwagengestellung

In der Praxis gibt es Arbeitgeber, die für ausgewählte Arbeitnehmer mit der Autovermietung SIXT den Vertrag „SIXT Unlimited“ abgeschlossen haben. Dieser Vertrag ermöglicht es dem Arbeitnehmer, bei SIXT ein Fahrzeug der vereinbarten Kategorie für dienstliche und private Fahrten zu nutzen. Die Arbeitnehmer sind berechtigt, die Fahrzeuge der Kategorie nach eigenem Ermessen und Wunsch auszutauschen, wobei nur ein Fahrzeug verwendet werden kann. Für die angebotene Fahrzeugnutzung wird der Gesellschaft von SIXT ein pauschales monatliches Entgelt (Mobilitätszusageentgelt) in Rechnung gestellt. Dieses ist abhängig von der vereinbarten Fahrzeug-Kategorie im Rahmen des SIXT Unlimited Vertrages.

Das vereinbarte Mobilitätszusageentgelt ist monatlich zu zahlen, unabhängig davon, ob ein Fahrzeug ausgeliehen wird oder in einem Kalendermonat keine Inanspruchnahme durch den Mitarbeiter erfolgt. Fahrtenbücher werden nicht geführt.

Streitig war und ist, ob dieses Vertragsmodell zu einer Firmenwagengestellung, d.h. hier Anwendung der 1 %-Regelung führt. Nach Auffassung der Finanzverwaltung liegt mit der Einräumung der Nutzungsmöglichkeit eine „Überlassung eines PKW“ vor. Für die Pauschalversteuerung sind entsprechend Rn. 15, 25 des BMF-Schreibens vom 03.03.2022 (BStBl I S. 232), der Listenpreis des überwiegend genutzten Kraftfahrzeugs zugrunde zu legen.

In Monaten ohne Nutzung ist der Listenpreis des teuersten Kfz der Kategorie zugrunde zu legen. Eine Versteuerung erfolgt unabhängig von der tatsächlichen Nutzung zu privaten Zwecken (BFH-Urteil vom 21.03.2013 - VI R 31/10). Es reicht aus, dass dem Arbeitnehmer das Fahrzeug zur Verfügung gestellt (tatsächlich

überlassen) wurde. Da der Arbeitnehmer, unabhängig von einer weiteren Genehmigung des Arbeitgebers, jederzeit ein Fahrzeug der vereinbarten Kategorie kostenlos anmieten kann, geht die FinVerw. derzeit von einer tatsächlichen Nutzungsüberlassung aus.

2.3 ELStAM – Übermittlung privater Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für die Lohnberechnung

Bisher konnten Arbeitgeber Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung (im Folgenden KV/PV) nur beim Lohnsteuerabzug berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer eine Beitragsbescheinigung des Versicherungsunternehmens in Papierform vorlegte. Diese Regelung gilt grundsätzlich bis Ende 2025.

In den Fällen, in denen Arbeitnehmer ihren Arbeitgebern keine Papierbescheinigung vorgelegt hatten, wurde grundsätzlich die sog. Mindestvorsorgepauschale in Höhe von 1.900 € (Steuerklassen I, II, IV und V) bzw. 3.000 € (Steuerklasse III) im Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber berücksichtigt. Diese fällt ab dem Besteuerungszeitraum 2026 weg.

Die Lohnsteuerabzugsmerkmale zu KV/PV gemäß § 39 Abs. 4 Nr. 4 a) und b) EStG sollen den Arbeitgebern erstmals mit Gültigkeit für den Besteuerungszeitraum 2026 elektronisch im Rahmen der ELStAM bereitgestellt werden.

Hierfür wird gemäß § 39 Abs. 4a EStG ein elektronischer Datenaustausch zwischen

- den inländischen Unternehmen der privaten Krankenversicherung und der privaten Pflege-Pflichtversicherung,
- dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und
- den Arbeitgebern

durchgeführt.

Gemäß § 39 Abs. 4 Nr. 4 EStG sind durch die mitteilungspflichtigen Stellen die Höhe der monatlichen Beiträge

- für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflege-Pflichtversicherung, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung eines nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfreien Zuschusses durch den Arbeitgeber für diese Beiträge vorliegen, sowie
- für eine private Krankenversicherung und für eine private Pflege-Pflichtversicherung im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 EStG

zu übermitteln.

Die Datenübermittlung der Versicherungen ist für den Besteuerungszeitraum 2026 bis zum 20. November 2025 durchzuführen. Die Bereitstellung der aufgrund der Datenübermittlung gebildeten ELStAM an die Arbeitgeber erfolgt erstmals mit Gültigkeit für den Besteuerungszeitraum 2026 (Bereitstellung der ELStAM inkl. KV/PV Anfang Dezember 2025 in der Monatsliste für November 2025).

Den Arbeitgebern werden demnach zwei Werte übermittelt:

1. Die Beitragshöhe für den steuer- und sozialversicherungsfreien Arbeitgeberzuschuss zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (unabhängig davon, ob aus Sicht des Versicherungsunternehmens tatsächlich der Anspruch auf den Zuschuss besteht) und
2. die Höhe des Basisbeitrags, der bei der Lohnsteuer im Rahmen der Vorsorgepauschale als Sonderausgaben (Minderung des zu versteuernden Arbeitslohns) angerechnet werden kann.

2.3.1 Welche Auswirkungen ergeben sich für Arbeitnehmer?

Die Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber keine „Papierbescheinigung“ mehr vorlegen. Beiträge zur KV/PV werden im Rahmen des ELStAM-Verfahrens bereits berücksichtigt. Für Arbeitnehmer, die keine KV/PV-Beiträge zahlen (z. B. Polizisten mit einer freien Heilfürsorge) wurde bislang die sog. Mindestvorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt. Diese fällt ab dem Besteuerungszeitraum 2026 weg. Bei diesen Arbeitnehmern kann dies zu einem geringeren Nettolohn führen.

Bei allen anderen Arbeitnehmern werden die tatsächlichen KV/PV-Beiträge berücksichtigt, was zu einem höheren Nettolohn der Arbeitnehmer führen kann.

2.3.2 Welche Auswirkungen ergeben sich für Arbeitgeber?

Arbeitgeber müssen die neuen Lohnsteuerabzugsmerkmale bei der Lohnermittlung berücksichtigen. Das neue Lohnsteuerabzugsmerkmal „KV/PV-Beiträge“ soll automatisch durch das Lohnbuchhaltungsprogramm in die Lohnberechnung einfließen.

Zudem kann der Arbeitgeber aus den ELStAM die Höhe eines ggf. zu zahlenden steuerfreien Zuschusses zu den KV/PV-Beiträgen nach § 3 Nr. 62 EStG erkennen. Das bislang vorhandene Papierbescheinigungsverfahren entfällt.

2.3.3 Ersatzverfahren für einen Übergangszeitraum von zwei Jahren

Der Arbeitgeber hat die für den Arbeitnehmer abgerufenen KV/PV-Merkmale für die Berechnung des Lohnsteuerabzugs zu berücksichtigen. Hält der Arbeitnehmer die KV/PV-Merkmale für falsch, muss er sich an sein Versicherungsunternehmen wenden. Nur dieses kann die Daten korrigieren oder eine Ersatzbescheinigung ausstellen.

In Fällen, in denen Beiträge für KV/PV aus technischen Gründen nicht bzw. fehlerhaft als Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet werden, kann der Arbeitgeber eine vom Versicherungsunternehmen in Papierform für das Kalenderjahr ausgestellte Ersatzbescheinigung dem Lohnsteuerabzug zugrunde legen (sog. Ersatzverfahren). Bezüglich der Form und des Layouts der Ersatzbescheinigung wurden keine Vorgaben gemacht. Die Bescheinigung ist nicht zur Vorlage beim Finanzamt vorgesehen.

Das Versicherungsunternehmen ist in der Folge verpflichtet, die bisherige Datenübermittlung zu stornieren. Liegen nach einer erneuten Datensatzübermittlung in den ELStAM wieder Beitragswerte der KV/PV vor, verliert eine in Papierform ausgestellte Ersatzbescheinigung des Versicherungsunternehmens ihre Gültigkeit. Dies gilt nicht, soweit dem Arbeitgeber zeitgleich eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug vorliegt und der ELStAM-Abruf deshalb gesperrt ist.

2.3.4 Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug

Der Arbeitgeber muss in der Regel die KV/PV-Beiträge in der Höhe berücksichtigen, in der sie in den bereitgestellten ELStAM angegeben sind.

Das Finanzamt kann und darf keine eigenen Ermittlungen über die zutreffende Höhe durchführen.

In einer ggf. vom Finanzamt ausgestellten Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug werden die

- Beiträge nach § 39 Abs. 4 Nr. 4a) EStG (Beiträge, die die Grundlage für einen vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu zahlenden steuerfreien Zuschuss bilden) und
- Beiträge nach § 39 Abs. 4 Nr. 4b) EStG (voraussichtliche Vorsorgeaufwendungen für die Lohnberechnung)

unverändert übernommen, sofern diese von den Versicherungsunternehmen übermittelt wurden.

Hinweise:

- Legt der Arbeitnehmer eine vom Finanzamt ausgestellte Bescheinigung zum Lohnsteuerabzug (§ 39 Abs. 1 Satz 2 EStG) vor, muss der Arbeitgeber die dort angegebenen Lohnsteuerabzugsmerkmale anwenden.
- Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Anschluss daran zusätzlich eine Ersatzbescheinigung der Versicherung für die KV/PV-Beiträge vor, darf der Arbeitgeber diese Werte berücksichtigen.
- Die Ausstellung einer Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug in Papierform und das Ersatzbescheinigungsverfahren durch das Versicherungsunternehmen sind zwei verschiedene Verfahren und sollen nur in Ausnahmefällen Anwendung finden.

2.3.5 Unzutreffende Höhe der KV/PV-Merkmale

Bei fehlerhaften Übermittlungen und gewünschten Änderungen der als ELStAM gebildeten KV/PV-Merkmale hat sich der Arbeitnehmer an das Versicherungsunternehmen zu wenden, um die Korrektur der Datenübermittlung zu erwirken. Die Finanzämter sind im Regelfall weder für die Bildung von abweichenden

individuellen noch für die Korrektur der automatisiert gebildeten Lohnsteuerabzugsmerkmale i. S. d. § 39 Abs. 4 Nr. 4 a) EStG und / oder § 39 Abs. 4 Nr. 4 b) EStG zuständig.

2.3.6 Ausnahmen vom elektronischen Verfahren

Bestimmte Arbeitnehmergruppen nehmen nicht am elektronischen Verfahren teil.

2.3.6.1 Beiträge an eine ausländische KV/PV

Arbeitnehmer, die bei einem ausländischen Versicherungsunternehmen / Sozialversicherungsträger versichert sind, erhalten bisher im Lohnsteuerabzugsverfahren für ihre Beiträge eine lohnsteuerliche Entlastung über die Mindestvorsorgepauschale (grundsätzlich 1.900 € bzw. 3.000 €). Die Mindestvorsorgepauschale entfällt mit Wirkung zum 01.01.2026 ersatzlos und ist folglich im Lohnsteuerabzugsverfahren ab dem 01.01.2026 nicht mehr zu berücksichtigen (vgl. BMF-Schreiben zur Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 2026 vom 14.08.2025).

Die ausländischen Versicherungsunternehmen / Sozialversicherungsträger werden **nicht** in den elektronischen Datenaustausch eingebunden, da das elektronische Verfahren nur für inländische Versicherungsunternehmen gilt (BMF-Schreiben zum Datenaustausch zwischen den Unternehmen der privaten Krankenversicherung und der privaten Pflege-Pflichtversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens ab 2026 vom 03.06.2025, Rn. 84 und Rn. 86 bis 90).

2.3.6.2 Beiträge an Selbsthilfeeinrichtungen und Solidargemeinschaften

Selbsthilfeeinrichtungen und Solidargemeinschaften mit einer Bestätigung nach § 176 SGB V des Bundesministeriums für Gesundheit, sowie der Postbeamtenkrankenkasse (PBeaKK) und der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten (KVB) ist es freigestellt, am Verfahren des Datenaustauschs teilzunehmen.

2.3.6.3 Antrag dieser betroffenen Arbeitnehmer beim Finanzamt erforderlich

Betroffene Arbeitnehmer können beim Finanzamt einen Freibetrag für diese Vorsorgeaufwendungen beantragen (§ 39a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a und Abs. 4 Nr. 1a EStG). Die Beantragung erfolgt über den „Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung und zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen“ mit der Anlage „Sonderausgaben / außergewöhnliche Belastungen“.

– Bitte stets den Hauptvordruck ausfüllen und die Anleitung beachten –

20

Anlage Sonderausgaben/ außergewöhnliche Belastungen (Lohnsteuer-Ermäßigung)

1 Name

2 Vorname

3 Steuernummer

Sonderausgaben

4 Beiträge an ausländische Basiskranken- und Pflegeversicherungen sowie an Selbsthilfeeinrichtungen/ Solidargemeinschaften nach § 176 SGB V, PBeaKK, KVB EUR

5 ggf. abzüglich steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zu Zeile 4 EUR

zu berücksichtigender Freibetrag in EUR

Diesem Antrag müssen Nachweise beigelegt werden – insbesondere eine Beitragsbescheinigung in Papierform – die die Beiträge der Höhe und dem Grunde nach glaubhaft machen. Bezüglich der Form und des Layouts der Beitragsbescheinigung gibt es keine Vorgaben.

Das Finanzamt gewährt in der Folge einen Lohnsteuer-Freibetrag, welcher dem Arbeitgeber als Lohnsteuerabzugsmerkmal zur Verfügung gestellt wird. Für den Arbeitgeber ist in diesen Fällen jedoch nicht erkennbar, dass es sich um Beiträge für eine private KV/PV handelt.

- **Hinweis:**

Die Beantragung eines Lohnsteuer-Freibetrags im Sinne des § 39a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG und Abs. 4 Nr. 1a EStG führt zu einer Pflichtveranlagung für den Arbeitnehmer (§ 46 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Dieser ist dann zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet.

2.3.7 ELStAM – Änderungen der Vorsorgepauschale

Die beim Lohnsteuerabzugsverfahren durch den Arbeitgeber zu berücksichtigende Vorsorgepauschale setzt sich nach geltender Rechtslage aus den Teilbeträgen Rentenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung zusammen. Für die Teilbeträge Kranken- und Pflegeversicherung wird dabei eine Mindestvorsorgepauschale von 12 % des Arbeitslohns, höchstens 1.900 € in den Steuerklassen I, II, IV, V und VI sowie 3.000 € in der Steuerklasse III angesetzt. Ein Abzug auch von weiteren Vorsorgeaufwendungen anstelle der Vorsorgepauschale ist ausgeschlossen.

Die Finanzverwaltung hat ihr Anwendungsschreiben zur Berücksichtigung der Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzugsverfahren ab 2026 überarbeitet und mit Datum vom 14.08.2025 neu bekannt gegeben.

Auf folgende Punkte wird insbesondere hingewiesen:

- Für die Frage, ob der Teilbetrag für den einzelnen Sozialversicherungszweig anzusetzen ist, ist der Versicherungsstatus am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums maßgebend. Der Teilbetrag „gesetzliche Krankenversicherung“ ist bei Pflichtversicherung und freiwilliger Versicherung anzusetzen.
- Bemessungsgrundlage für die Berechnung des jeweiligen Teilbetrags der Vorsorgepauschale ist neben dem (ermäßigten) Beitragssatz der Arbeitslohn unter Beachtung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Die besondere Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung ist nicht zu berücksichtigen. Der Übergangsbereich in der Sozialversicherung für Arbeitslöhne bis 2.000 € ist steuerlich unbeachtlich. Ebenso unbeachtlich ist das Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse.
- Beim Teilbetrag Pflegeversicherung sind sowohl der Beitragszuschlag für Kinderlose als auch Beitragsabschläge vom zweiten bis fünften Kind zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt für länderspezifische Besonderheiten (der Arbeitnehmeranteil in Sachsen ist 0,5 % höher als in den übrigen Bundesländern).
- Als Teilbetrag für die private Basiskranken- und Pflege-Pflichtversicherung hat der Arbeitgeber die ihm ab 2026 erstmalig als Lohnsteuerabzugsmerkmal elektronisch bereitgestellten Beträge zu berücksichtigen. Monatsbeträge sind auf einen

Jahresbetrag zu vervielfältigen und um steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse zu vermindern.

- Ab 2026 wird erstmalig bei einer Pflichtversicherung ein Teilbetrag für die Arbeitslosenversicherung in den Steuerklassen I bis V berücksichtigt, soweit dieser Teilbetrag zusammen mit den Teilbeträgen Kranken- und Pflegeversicherung den Betrag von 1.900 € nicht übersteigt.
- Die bisherige Mindestvorsorgepauschale für die Kranken- und Pflegeversicherung (12 % des Arbeitslohns bis 1.900 € in den Steuerklassen I, II, IV, V und VI sowie 3.000 € in der Steuerklasse III) ist ab 2026 nicht mehr zu berücksichtigen.

2.4 Reisekosten und Umzugskosten

2.4.1 Umzugskosten wegen Einrichtung eines Arbeitszimmers

Umzugskosten, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ersetzt, sind steuerfrei, wenn der Umzug beruflich veranlasst ist und die durch den Umzug entstandenen Aufwendungen nicht überschritten werden (§ 3 Nr. 16 EStG). Die steuerfrei erstattungsfähigen Aufwendungen sind auf den Betrag begrenzt, den ein Bundesbeamter nach dem Bundesumzugskostengesetz als höchstmögliche Umzugskostenvergütung erhalten könnte (R 9.9 Abs. 3 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 LStR). Leistet der Arbeitgeber keinen steuerfreien Ersatz, kann der Arbeitnehmer seine Aufwendungen als Werbungskosten geltend machen.

- **BFH-Urteil vom 05.02.2025 (Az. VI R 3/23)**

Der BFH hatte im Rahmen eines Revisionsverfahrens die Frage zu beantworten, ob eine berufliche Veranlassung des Umzugs bereits dann vorliegt, wenn der Umzug zu einer wesentlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen führt (z.B. wegen der Einrichtung von Arbeitszimmern für beide Ehegatten).

Im Streitjahr wohnten die verheirateten Kläger mit ihrer Tochter zunächst in einer 3-Zimmer-Wohnung und arbeiteten nur ausnahmsweise zu Hause. Ab März 2020 war der Kläger (nach Arbeitgeberwechsel überwiegend) vollständig im Homeoffice, die Klägerin an vier Tagen pro Woche. Mangels vorhandener Arbeitszimmer nutzten beide

das Wohn-/Esszimmer für ihre berufliche Tätigkeit. Wegen der beengten Situation zogen sie im Mai 2020 in eine 5-Zimmer-Wohnung und richteten zwei Zimmer als häusliche Arbeitszimmer ein. In der Einkommensteuererklärung machten sie u. a. zwei Arbeitszimmer und beruflich veranlasste Umzugskosten als Werbungskosten geltend. Das Finanzamt erkannte die Aufwendungen für die beiden häuslichen Arbeitszimmer an und wies den Einspruch hinsichtlich der Umzugskosten zurück.

- **Entscheidung des BFH**

Der BFH hat mit Urteil vom 05.02.2025 entschieden, dass die Aufwendungen eines Arbeitnehmers für einen Umzug in eine andere Wohnung, um dort (erstmalig) ein Arbeitszimmer einzurichten, nicht als Werbungskosten abzugsfähig sind. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitnehmer zum Arbeiten im häuslichen Bereich aufgefordert wird (z. B. auch zwangsweise wie in Zeiten der Corona-Pandemie) oder durch die Arbeit im Homeoffice Berufs- und Familienleben besser zu vereinbaren sind.

Der Bundesfinanzhof stellte maßgeblich darauf ab, dass die Wohnung grundsätzlich dem privaten Bereich Lebensbereich zuzurechnen sei und die Kosten für einen Wohnungswechsel daher regelmäßig zu den nicht abziehbaren Kosten der privaten Lebensführung zählten. Etwas anderes gelte nur dann, wenn die berufliche Tätigkeit den entscheidenden Grund für den Wohnungswechsel darstellte und private Umstände hierfür eine allenfalls ganz untergeordnete Rolle gespielt haben. Dies sei nur aufgrund außerhalb der Wohnung liegender Umstände zu bejahen, zum Beispiel wenn der Umzug Folge eines Arbeitsplatzwechsels gewesen sei oder die für die Fahrten zur Arbeitsstätte benötigte Zeit sich durch den Umzug um mindestens eine Stunde täglich vermindert habe.

Die Möglichkeit in der neuen Wohnung (erstmalig) ein Arbeitszimmer einzurichten, genüge zur Begründung einer beruflichen Veranlassung des Umzugs nicht. Die Wahl einer Wohnung, insbesondere deren Lage, Größe, Zuschnitt und Nutzung, sei vielmehr vom Geschmack, den Lebensgewohnheiten, den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln, der familiären Situation und anderen privat bestimmten Entscheidungen abhängig. Die Entscheidung, in der neuen, größeren Wohnung (erstmalig) ein oder mehrere Zimmer als Arbeitszimmer zu nutzen oder die Berufstätigkeit im privaten Lebensbereich (weiterhin) in einer „Arbeitsecke“ auszuüben, beruhe nicht auf nahezu ausschließlich objektiven beruflichen Kriterien. Dies gelte auch dann, wenn der Arbeitnehmer über keinen anderen (außerhäuslichen) Arbeitsplatz verfüge oder durch die Arbeit im Homeoffice Berufs- und Familienleben besser vereinbar seien.

Dementsprechend ist ein vom Arbeitgeber geleisteter - gegebenenfalls anteiliger - Ersatz der Umzugskosten als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.

2.4.2 Übernahme von Kosten anlässlich Privatfahrten

Steht dem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung, kann der geldwerte Vorteil pauschal nach § 8 Abs. 2 Sätze 2–5 EStG i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2 EStG (sog. 1 %-Regelung) ermittelt werden. Diese Pauschalierung erfasst die Bereitstellung eines betriebs- und fahrbereiten Fahrzeugs einschließlich der typischen laufenden Fahrzeugkosten. Zu den abgegoltenen Aufwendungen zählen neben den von der Fahrleistung abhängigen Aufwendungen für Treib- und Schmierstoffe auch regelmäßig wiederkehrende feste Kosten (u. a. Kfz-Haftpflicht- und Kaskoversicherung, Aufwendungen für Stellplatz oder Garage). Zahlt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die außerdienstliche Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, insbesondere für die Nutzung zu privaten Fahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und Familienheimfahrten ein pauschales oder individuelles Nutzungsentgelt, so mindert dies den Nutzungswert (vgl. R 8.1 Abs. 9 Nr. 4 Satz 1 LStR; BFH-Urteile vom 30.11.2016, VI R 49/14, BStBl 2017 II Seite 1011 und VI R 2/15, BStBl 2017 II Seite 1014).

- **BFH-Urteil vom 23.1.2025 (III R 33/24) zur Übernahme von Kosten anlässlich Privatfahrten**

Der BFH hatte in dem Revisionsverfahren zu entscheiden, ob die Abgeltungswirkung der 1 %-Bruttolistenpreisregelung für Kosten gilt, die ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen (u. a. Fähr-, Maut- oder Vignettenkosten).

Im Streitjahr nutzte der Kläger einen vom Arbeitgeber überlassenes Fahrzeug auch privat und versteuerte die Privatnutzung nach der 1 %-Regelung. Während einer Urlaubsreise fielen für den Transport dieses Dienstwagens Fährkosten an, die der Kläger selbst trug. Er begehrte, diese Aufwendungen lohnsteuerlich zu berücksichtigen bzw. den pauschal ermittelten Nutzungsvorteil zu mindern. Das Finanzamt lehnte dies ab, sodass der Rechtsstreit zum BFH gelangte.

- **Entscheidung des BFH**

Der BFH hat mit Urteil vom 23.01.2025 klargestellt, dass solche Zusatzkosten nicht von der Abgeltungswirkung der 1 %-Regelung umfasst sind. Zur Minderung des geldwerten Vorteils aus einer Pkw-Überlassung führen demnach nur solche vom Arbeitnehmer vertraglich übernommenen und getragenen Aufwendungen, die entstehen, um ein betriebs- und fahrbereites Fahrzeug nutzen zu können. Hierzu gehören nicht Fahr-, Maut- oder Vignettencosten, die als Kosten für Privatfahrten ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, mit dem Fahrzeug ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen. Übernimmt der Arbeitgeber derartige Aufwendungen für Privatfahrten, liegt darin ein eigenständiger geldwerter Vorteil, der zusätzlich zum pauschalen Kfz-Sachbezug zu versteuern ist. Trägt der Arbeitnehmer diese Kosten selbst, ist ein Abzug als Betriebsausgaben oder Werbungskosten gemäß § 12 Nr. 1 EStG ausgeschlossen, da die Fahrkosten als Kosten der Urlaubsreise ausschließlich durch die private Nutzung des Dienstwagens veranlasst sind.

2.4.3 Erste Tätigkeitsstätte im Rahmen eines unbefristeten Leiharbeitsverhältnisses

Bei Leiharbeitsverhältnissen ist das maßgebliche Arbeitsverhältnis für die Beantwortung der Frage, ob der Arbeitnehmer einer betrieblichen Einrichtung dauerhaft zugeordnet ist oder nicht, das zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis. Der Entleiher nimmt im Regelfall nur die Arbeitsleistung entgegen, lenkt sie nach Bedarf durch Weisungen und erfüllt die korrespondierenden Fürsorgepflichten. Liegt keine dauerhafte Zuordnung vor, kann ein Leiharbeitnehmer die Aufwendungen für die beruflich veranlassten Fahrten zur Tätigkeitsstätte nach Reisekostengrundsätzen geltend machen.

- **BFH-Urteil vom 17.06.2025 (VI R 22/23)**

Der Kläger war seit April 2014 bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt und wurde wechselnd an verschiedene Unternehmen überlassen. Das zunächst bis zum 27.11.2015 befristete Arbeitsverhältnis wurde ab dem 28.11.2015 in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt und endete am 31.08.2018. Im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung war der Kläger vom 01.04.2015 bis 31.08.2018 bei

dem Entleiher E tätig. Die Überlassung erfolgte stets vorübergehend. Zum 01.09.2018 wechselte der Kläger bei der Entleiherin E in ein festes Arbeitsverhältnis.

In seiner Einkommensteuer 2017 setzte der Kläger die Fahrten zwischen Wohnung und der Tätigkeitsstätte bei E vollständig nach Reisekostengrundsätzen an. Das Finanzamt übernahm dies zunächst. Für 2018 machte er die Fahrten bis 31.08.2018 ebenfalls nach Reisekostengrundsätzen und ab 01.09.2018 als Entfernungspauschale geltend. Das Finanzamt erkannte die Reisekostenansätze nicht an, berücksichtigte für 2018 nur die Entfernungspauschale und änderte gestützt auf § 173 Abs. 1 Nr. 1 AO auch 2017 entsprechend. Die hiergegen gerichtete Klage blieb vor dem FG ohne Erfolg.

▪ Entscheidung des BFH

Der BFH stellt klar, dass beim unbefristeten Leiharbeitsverhältnis regelmäßig keine erste Tätigkeitsstätte beim Entleiher vorliegt. Maßgeblich für die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte nach § 9 Abs. 4 EStG ist allein die Zuordnungsentscheidung des Verleihers; die Verhältnisse beim Entleiher sind unerheblich. Ändern sich die rechtlichen oder tatsächlichen Umstände des Arbeitsverhältnisses, kann regelmäßig unterstellt werden, dass eine neue Zuordnungsentscheidung vom Arbeitgeber getroffen wird. Eine derartige Veränderung liegt grundsätzlich im Fall einer Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Eine dauerhafte Zuordnung i. S. d. § 9 Abs. 4 S. 3 EStG (etwa unbefristet, für die Dauer des Dienstverhältnisses oder über 48 Monate hinaus) war im Streitfall nicht gegeben, da die Einsätze ausweislich der Überlassungsunterlagen vorübergehend erfolgten. Damit sind die Fahrten des Leiharbeitnehmers zur Einsatzstelle beim Entleiher nach Reisekostengrundsätzen als Werbungskosten abziehbar, nicht lediglich im Rahmen der Entfernungspauschale.

Neben der Entscheidung im vorliegenden Einzelfall hat der BFH sich zu den Auswirkungen des seit dem 01.04.2017 geänderten § 1 Abs. 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG; Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21.02.2017, BGBl I 2017, 258) geäußert. Hiernach darf der Verleiher denselben Leiharbeitnehmer - vorbehaltlich einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung - demselben Entleiher nicht länger als 18 Monate überlassen. Scheidet damit eine unbefristete Überlassung des Leiharbeitnehmers an den Entleiher von Gesetzes wegen aus, gilt dies

gleichermaßen für die damit zusammenhängende Zuordnung des Leiharbeitnehmers an eine Tätigkeitsstätte des Entleihers.

Nach dem BMF-Schreiben vom 25.11.2020 zu den Einzelfragen des Reisekostenrechts gilt derzeit eine abweichende Verwaltungsauffassung: Nach Randnummer 21 entfaltet § 1 Abs. 1b AÜG für das Steuerrecht keine Wirkung.

2.5 sonstige Themen

2.5.1 Bundesverfassungsgericht zum Solidaritätszuschlag

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat eine Verfassungsbeschwerde gegen das Solidaritätszuschlaggesetz zurückgewiesen (Urteil vom 26. März 2025 - 2 BvR 1505/20). Die Regelungen zum Solidaritätszuschlag sind somit (immer noch) verfassungsgemäß.

Das Gericht führt aus, dass eine Ergänzungsabgabe (wie der Solidaritätszuschlag) einen aufgabenbezogenen finanziellen Mehrbedarf des Bundes voraussetzt, der durch den Gesetzgeber allerdings nur in seinen Grundzügen zu umreißen ist. Im Fall des Solidaritätszuschlags ist dies der wiedervereinigungsbedingte finanzielle Mehrbedarf des Bundes. Durch einen evidenten Wegfall des Mehrbedarfs wird eine Verpflichtung des Gesetzgebers begründet, die Abgabe aufzuheben oder ihre Voraussetzungen anzupassen. Insoweit trifft den Bundesgesetzgeber – bei einer wie hier länger andauernden Erhebung einer Ergänzungsabgabe – eine Beobachtungspflicht. Ein offensichtlicher Wegfall des auf den Beitritt der damals neuen Länder zurückzuführenden finanziellen Mehrbedarf des Bundes kann auch heute (noch) nicht festgestellt werden. Eine Verpflichtung des Gesetzgebers zur Aufhebung des Solidaritätszuschlags bestand und besteht folglich nicht.

- **Folglich ergeben sich keine Änderungen:**

Arbeitgeber behalten den Solidaritätszuschlag bei betroffenen Arbeitnehmern weiterhin zusammen mit der Lohnsteuer in Höhe von 5,5 % der Lohnsteuer ein und führen ihn ab. Auch bei pauschal besteuertem Arbeitslohn ist der Solidaritätszuschlag unverändert mit 5,5 % auf die pauschale Lohnsteuer zu erheben und vom Arbeitgeber abzuführen.

2.5.2 Geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)

Um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV handelt es sich, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung bis zum 31.12.2026 regelmäßig im Monat 603 € nicht übersteigt.

Die Jahresverdienstgrenze beträgt 7.236 €; ein unvorhersehbares Überschreiten in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils den Betrag der Geringfügigkeitsgrenze (mtl. 603 €) ist unschädlich.

Die Mindestlohnkommission, die sich aus stimmberechtigten Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammensetzt, hat beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland **zum 01.01.2026** von 12,82 € pro Stunde auf 13,90 € pro Stunde anzuheben. Ab dem 01.01.2027 soll der Mindestlohn 14,60 € pro Stunde betragen.

Die anstehenden Mindestlohnerhöhungen wirken sich auch auf die Geringfügigkeitsgrenze aus. Im Jahr 2026 dürfen Minijobber max. 603 € verdienen, im Jahr 2027 sind es 633 €. Die seit dem 01.10.2022 dynamische Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich an dem mtl. Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden und dem gesetzlichen Mindestlohn erzielt wird (§ 8 Abs. 1a SGB IV). Die dynamische Ausgestaltung ergibt sich dadurch, dass für die Berechnung der Grenze der Mindestlohn mit 130 multipliziert, anschließend durch drei dividiert und dann auf volle Euro aufgerundet wird.

Mindestlohn 2026 (13,90 €) x 130/3 => 603 € (aufgerundet auf volle €)

Rund 43 Stunden dürfen Minijobber im Jahr 2026 arbeiten, wenn sie den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Auf Grund der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze wird es bei dieser Arbeitszeit bleiben. In der Vergangenheit hatten Mindestlohnerhöhungen ggfs. Auswirkungen auf die Arbeitszeit von Minijobbern. Eventuell musste ihre Arbeitszeit verringert werden. Anderenfalls konnte durch die Anhebung des Stundenlohns der sozialversicherungsfreie Minijob in Gefahr geraten und es konnten höhere Steuern und Sozialabgaben anfallen. Wird der Mindestlohn erhöht, steigt nun automatisch die Geringfügigkeitsgrenze. Das bedeutet, die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag muss nicht mehr verringert werden, wenn der Minijobber Mindestlohn erhält. Lediglich die Höhe der Vergütung ist im Vertrag anzupassen.

2.5.3 Werte Sozialversicherung 2026

Für Sachbezüge, die von der Sozialversicherungsentgeltverordnung (kurz: SvEV) erfasst werden, sind die sozialversicherungsrechtlich festgelegten amtlichen Sachbezugswerte auch steuerrechtlich zwingend (BFH-Urteil vom 23.08.2007, BStBl II 2007, 948) anzusetzen und damit für die Bewertung von geldwerten Vorteilen bindend (§ 8 Abs. 2 Sätze 6 bis 8 EStG).

Abgeleitet aus den monatlichen amtlichen Sachbezugswerten ergeben sich nach der 16. Verordnung zur Änderung der SV-Entgeltverordnung einheitlich für alle Arbeitnehmer in allen Bundesländern (und somit auch bei Jugendlichen unter 18 Jahren und Auszubildenden) voraussichtlich folgende tägliche amtliche Sachbezugswerte für die jeweiligen Mahlzeiten und für Unterkunft:

Art	monatlicher Wert	Wert je Mahlzeit
Frühstück	71,00 € (69,00 €)	2,37 € (2,30 €)
Mittag-/ Abendessen	137,00 € (132 €)	4,57 € (4,40 €)
Unterkunft	285,00 € (282 €)	

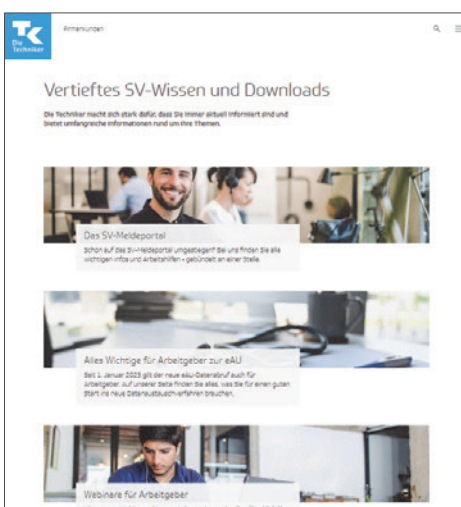
TK-Firmenkundenportal - firmenkunden.tk.de



Informationen für Arbeitgeber zur Sozialversicherung, internationalen Beschäftigung und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Fachartikel und Suchfunktion

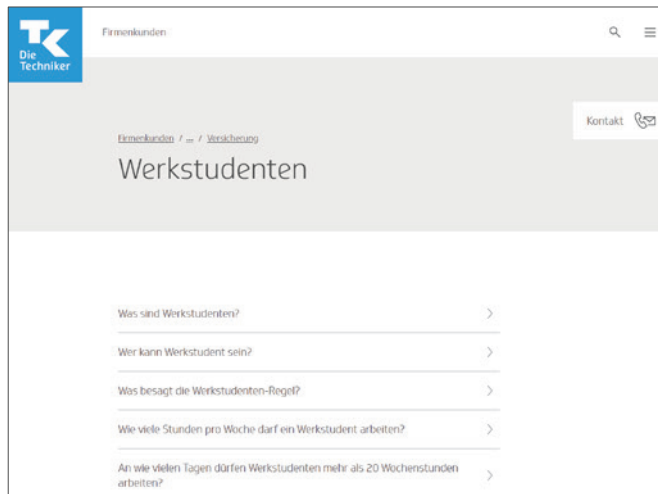


Suchfunktion: schneller finden und einfacher nutzen

Auf einen Blick: thematisch gebündelte Informationen

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

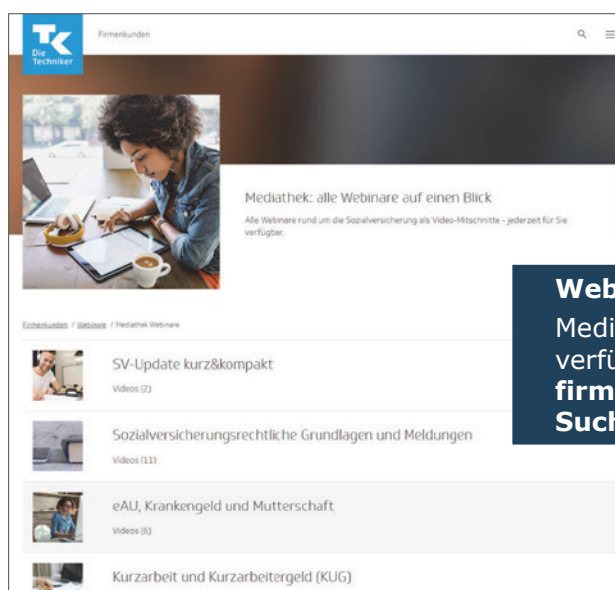
TK-FAQ-Sammlungen



Hilfreiche Antworten: finden Sie in unseren themenbezogenen FAQ-Sammlungen

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

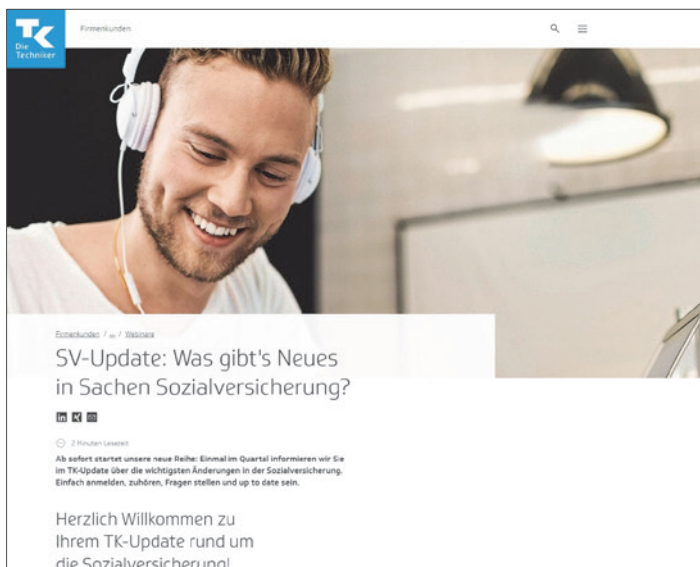
TK-Mediathek



Webinare als Video in unserer Mediathek – jederzeit für Sie verfügbar
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2134336

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Sozialversicherungs-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2164742

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

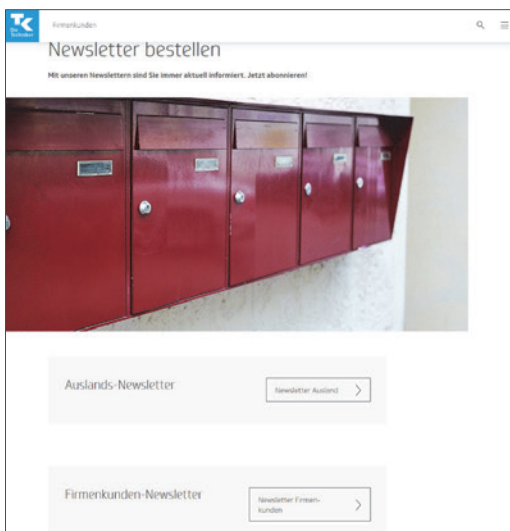
TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt



TK-Update die wichtigsten Änderungen in der Lohnsteuer als Webinar kurz&kompakt
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2167844

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Firmenkundennewsletter



Firmenkundennewsletter

Regelmäßige Infos rund um die Sozialversicherung, Meldungen, Beiträge, Arbeitsrecht und gesundes Arbeiten

Auslandsnewsletter

informiert Sie regelmäßig über Wichtiges rund um das Thema internationale Beschäftigung.

Jetzt abonnieren –
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2032116

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-Erklärfilme

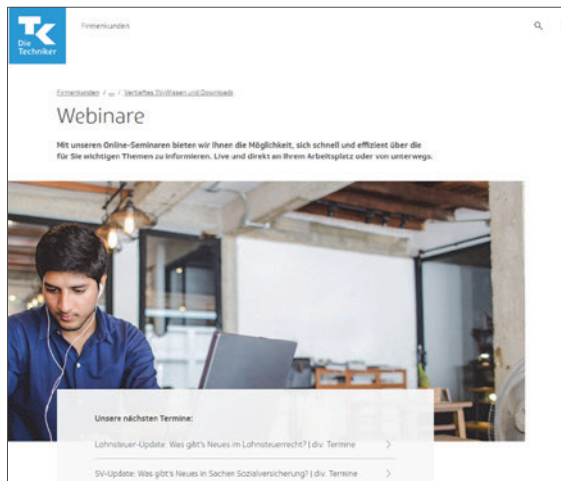
Mit unseren **Erklärfilmen** erläutern wir zum Beispiel das eAU-Verfahren
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2142904



In „**Endlich verständlich**“ erklären TK-Mitarbeiter Begriffe aus der Sozialversicherung
firmenkunden.tk.de
Suchnummer 2066528

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

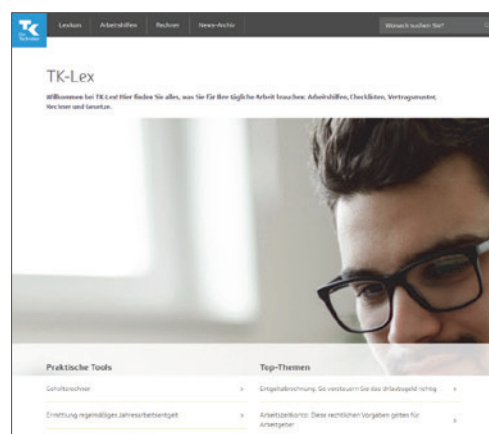
TK-Webinare



Webinartermine finden Sie unter
firmenkunden.tk.de
Suchnummer **2032060**

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

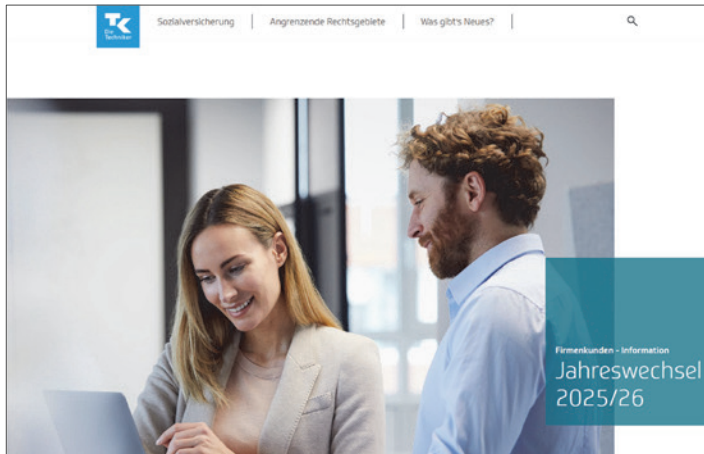
TK-Lex - Lexikon und Arbeitshilfen



Das Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherung, das Arbeits- und Steuerrecht - mit vielen **praktischen Arbeitshilfen** und **Rechnern** – **tk-lex.tk.de**

Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

TK-eMagazin



TK-eMagazin

- Alle Informationen aus unseren Jahreswechsel-Webinaren mit dem aktuellsten Stand!
- Regelmäßige Updates
- Sie finden das TK-eMagazin unter

jw-magazin.tk.de

| Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

Übersicht Werte und Suchnummern

- Aktuelle Werte (Rechengrößen der Sozialversicherung und mehr) finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen in Tabellen aufgelistet.
- Bitte beachten Sie auch unsere Hinweise auf unsere Suchnummern (Suchnummernlisten am Ende Ihrer Unterlagen). Diese helfen Ihnen, praktische Unterlagen, Hilfsmittel und Rechenmodule auf unseren Onlineseiten mit wenigen Klicks zu finden.
- Sie müssen lediglich auf firmenkunden.tk.de die entsprechende Suchnummer ins Suchfeld eintragen und durch einen Klick auf die Lupe die Suche starten oder Sie nutzen die Links in der PDF-Datei.



| Jahreswechsel-Information 2025/2026 – Stand November 2025

A woman with dark, curly hair and a warm smile is seated at a white desk in a modern office. She is wearing a coral-colored blazer over a white collared shirt. Her hands are clasped near a silver laptop. The background is softly blurred, showing office lights and a plant.

3

Firmenkunden- service

Unser Firmenkundenservice steht Ihnen mit Rat und Tat zur Seite. Im Folgenden erhalten Sie nur einen kleinen Überblick über unser vielfältiges Angebot.

Allgemeines Der Firmenkundenservice der TK bietet Ihnen eine Vielzahl an Informationen zur Sozialversicherung und zu den angrenzenden Rechtsgebieten.

Unter **firmenkunden.tk.de** finden Sie Informationen und Hilfen für Ihre tägliche Personalarbeit wie zum Beispiel:

- Aktuelle Informationen und Erklärungen zu Fachfragen der Sozialversicherung,
- Rechenhilfen und Kalender,
- Übersichten über die Beiträge und Grenzwerte und weitere wichtige Rechengrößen,
- Beratungsblätter mit ausführlichen Informationen in kompakter Form,
- Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenverbände,
- Informationen zum Thema „Gesund arbeiten“.

In unserem Internetbereich „Gesund arbeiten“ finden Sie viele Informationen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung sowie Studien und Reports zu aktuellen Gesundheitsthemen.

Unser Online-Lexikon „TK-Lex“ steht Ihnen als umfangreiches Nachschlagewerk für Fragen aus dem Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht zur Verfügung (**Suchnummer 2032120**).

Umfangreiche Wertetabellen und Fristen für Beitragsnachweis und -zahlung sowie ausführliche Suchnummernlisten finden Sie am Ende Ihrer Unterlagen.

Neu seit 2024 bieten wir Ihnen quartalsweise das TK-Update zu den wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung als eigenes Webinar kurz&kompakt an. Die voraussichtlichen Termine und die Aufzeichnungen und FAQ finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2164742**.

Dazugekommen ist inzwischen auch das TK-Lohnsteuer-Update kurz&kompakt (**Suchnummer 2167844**).

Erklärvideos Zusätzlich bieten wir Ihnen unsere Erklärvideo-serie „Endlich verständlich“ an. Hier erklären TK-Mitarbeiter kurz und prägnant Begriffe aus der Sozialversicherung. Die Reihe haben wir mit Begriffen zu den Themen „Entsendung“ und „Entgeltfortzahlung“ gestartet.

Darüber hinaus stellen wir Erklärfilme zum Beispiel zum Thema eAU (**Suchnummer 2142904**) zur Verfügung. Diese Serien werden sukzessive ergänzt und neue Themen hinzugefügt (**Suchnummer 2066528**).

Monatlich können Sie sich mit unserem Firmenkunden-Newsletter (**Suchnummer 2032116**) und mit unserem Auslands-Newsletter „International beschäftigt“ (**Suchnummer 2032116**) über wichtige Neuerungen informieren.

Der „TK-Service Ausland“ bietet Ihnen Informationen und Arbeitshilfen zur internationalen Beschäftigung in Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Live und kostenfrei verschaffen Sie sich in unseren Informationsveranstaltungen (**Suchnummer 2032060**) einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen und die neueste Rechtsprechung. So finden Sie noch schneller die Antworten auf Ihre Fragen und sparen täglich wertvolle Zeit. Nach jeder Veranstaltung stellen wir Ihnen im Archiv die Aufzeichnung, die Unterlagen und FAQ zu den wichtigsten Fragen und Antworten zur Verfügung.

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitt – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).

Bei Fragen kommen Sie gern auf uns zu.

TK-Firmenkundenservice
Telefon: 040 – 460 66 10 20
Fax: 040 – 460 66 10 19
Mo. – Do. 8 – 18 Uhr und Fr. 8 – 16 Uhr
firmenkunden.tk.de
E-Mail: firmenkunden@tk.de

Zahlen, Daten, Termine

Die Werte für 2026 haben wir in Übersichten auf den folgenden Seiten für Sie zusammengefasst. Derzeit sind einige Werte noch offen. Sobald offiziell veröffentlicht finden Sie diese im eMagazin.

Bitte beachten Sie auch unsere Terminübersicht und die umfangreiche Suchnummernliste.

Beitragssätze 2026

Sozialversicherungszweig	2025	2026
Krankenversicherung	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt	14,60 % allgemein 14,00 % ermäßigt
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	2,50 %	noch nicht bekannt gegeben
individueller Zusatzbeitrag (TK)	2,45 %	noch nicht bekannt gegeben
Pauschalbeitrag KV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	13,00 %	13,00 %
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 %	5,00 %
Pflegeversicherung	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge	3,60 % (Sachsen: 2,30 % AN-Anteil, 1,30 % AG-Anteil Beitragszuschlag Kinderlose 0,60 %) ggf. Beitragsabschläge
Rentenversicherung	18,60 %	18,60 %
Pauschalbeitrag RV für geringfügig entlohnte Beschäftigte	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)	15,00 % (AN-Anteil 3,60 %)
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigte – Privathaushalt)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)	5,00 % (AN-Anteil 13,60 %)
Pauschalsteuer	2,00 %	2,00 %
Knappschaftliche Rentenversicherung	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)	24,70 % (AN 9,30 %, AG 15,40 %)
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	2,60 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	0,15 %
Künstlersozialversicherung	5,00 %	4,90 %

Umlagesätze 2026

Umlage	2025	2026
U1	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag	2,40 % bei 70 % Standard 3,60 % bei 80 % auf Antrag 1,70 % bei 50 % auf Antrag
U2	0,44 % bei 100 %	0,44 % bei 100 %
Umlage Minijob-Zentrale		
U1	1,10 % bei 80 %	1,10 % bei 80 %
U2	0,22 % bei 100 %	0,22 % bei 100 %

Rechengrößen 2026

Wert	jährlich	monatlich	täglich
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (allgemeine)	77.400,00 EUR (73.800,00 EUR)*	6.450,00 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze/ Versicherungspflichtgrenze (besondere)	69.750,00 EUR (66.150,00 EUR)*	5.812,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	69.750,00 EUR	5.812,50 EUR	193,75 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV/ALV	101.400,00 EUR	8.450,00 EUR	281,67 EUR
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	124.800,00 EUR	10.400,00 EUR	346,67 EUR
Bezugsgröße KV/PV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR
Bezugsgröße RV/ALV	47.460,00 EUR	3.955,00 EUR	131,83 EUR

Sachbezugswerte 2026

Sachbezug	im Einzelnen	insgesamt
Verpflegung*	Frühstück, tgl. 2,36 EUR (2,30 EUR) mtl. 71,00 EUR (69,00 EUR)	tgl. 11,50 EUR (11,10 EUR)
	Mittag- und Abendessen, tgl. je 4,56 EUR (4,40 EUR) mtl. je 137,00 EUR (132,00 EUR)	mtl. 345,00 EUR (333,00 EUR)
Unterkunft*	max. Wert tgl. 11,50 EUR (9,40 EUR)	gemieteter Wohnraum** 5,01 EUR (4,95 EUR) pro qm
	max. Wert mtl. 345,00 EUR (282,00 EUR)	gemieteter Wohnraum (einfach***) 4,10 EUR (4,05 EUR) pro qm

* Werte von 2025 in Klammern

** Anzuwenden, falls sich der Mietwert nicht ermitteln lässt.

*** ohne Sammelheizung oder ohne eigenes Bad oder Dusche

Sonstige interessante Werte 2026

Wert	monatlich			
Geringfügigkeitsgrenze	603,00 EUR			
Übergangsbereich (603,01 – 2.000,00 EUR)	Faktor F:	Vereinfachte Formel: $BE = \quad \times AE -$		Vereinfachte Formel AN: $BE = 1,431639227 \times AE - 863,278453830$
Geringverdienergrenze für Azubis und Praktikanten	325,00 EUR			
Einkommensgrenzen Familienversicherung				
wegen Höhe des Gesamteinkommens	565,00 EUR	Für Einkommen aus GfB:	603,00 EUR	
Beitragszuschüsse KV/PV	KV (mKG)	KV (oKG)	PV	PV (Sachsen)
TK versichert (einschl. ZB XXX %)	EUR	EUR	104,63 EUR	75,56 EUR
PKV versichert (einschl. Ø-ZB XX %)	EUR	EUR	104,63 EUR	75,56 EUR
Studentenbeiträge (ab WS 2025) neue Bemessungsgrdl. 855 EUR (KV 10,22 %)	87,38 EUR (+ ZB TK, EUR)		mit Kind 30,78 EUR kinderlos 35,91 EUR	Abschläge bei 2-5 Kindern unter 25 Jahre möglich
Beitragszuschuss für BAföG- Bezieher (gem. § 13a BAföG)	102,00 EUR		35,00 EUR	
Anwartschaftsversicherung KV (Beitrag aus 10 % der mtl. Bezugsgröße, 374,50 EUR)	57,74 EUR (+ ZB TK, EUR)			
Beiträge Versorgungsbezüge (beitragspfl. Untergrenze****)	197,75 EUR			

**** 1/20 der Bezugsgröße

Höchstbeiträge 2026

	bundesweit (monatlich)
KV (14,60 %)	848,62 EUR
KV (14,00 %)	813,76 EUR
PV (3,60 %)	209,26 EUR (Sachsen: AN 2,30 %, 133,70 EUR, AG 1,30 %, 75,56 EUR)
PV (4,20 %)	244,12 EUR (Sachsen: AN 2,90 %, 168,56 EUR, AG 1,30 %, 75,56 EUR)
RV (18,60 %)	1.571,70 EUR
ALV (2,60 %)	219,70 EUR

Freiwillige Kranken- und Rentenversicherung 2026

Freiwillige KV		monatlich
Regelbemessungsgrundlage hauptberuflich Selbstständige		5.812,50 EUR
Mindestbemessungsgrundlage*		1.318,33 EUR

* 90. Teil der mtl. Bezugsgröße x 30 Tage

Freiwillige RV		monatlich
Mindestbeitrag		112,16 EUR
Höchstbeitrag		1.571,70 EUR

Beitragsnachweis und Beitragszahlung 2026

	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
Beitragsnachweis	Mo	Mo	Mi	Fr	Fr	Mi	Mo	Di	Do	Mo	Di	Di
	26	23	25	24	22	24	27	25	24	26	24	22
Beitragszahlung	Mi	Mi	Fr	Di	Mi	Fr	Mi	Do	Mo	Mi	Do	Mo
	28	25	27	28	27	26	29	27	28	28	26	28

Achtung Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge werden immer am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird; Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind keine banküblichen Arbeitstage. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgebend ist hierbei der Sitz der Krankenkasse, im Fall der TK also Hamburg. Der 24. und der 31. Dezember sind keine Bankarbeitstage.

Frist für Übermittlung der Jahresmeldung 2025 Für alle am 31. Dezember 2025 versicherungspflichtig Beschäftigten muss die Jahresmeldung für 2025 mit der folgenden Gehaltsabrechnung – spätestens bis zum 16. Februar 2025 (der 15. Februar ist ein Sonntag) abgegeben werden.

Die Jahresmeldung entfällt nur dann, wenn Sie zum Jahreswechsel bereits eine Unterbrechung oder Abmeldung übermittelt haben.

Bitte beachten Sie zu diesem Thema auch unser Beratungsblatt Meldeverfahren, das Sie unter der **Suchnummer 2033282** downloaden oder unter der **Suchnummer 2033002** direkt öffnen können.

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

Fachthemen Beiträge

FAQ	2028444
Themenuniversum	2032118

Nützliches

Anforderung Kontoauszug	2031326
Antrag auf Beitragerstattung	2034056
Antrag Unbedenklichkeitsbescheinigung	2030694
Bankdaten der TK	2029284
Beitragstabelle	2032248
Fälligkeitstermine	2158328
Jahreswechsel	2030070
Kontakt und Bankdaten	2029294
SEPA Lastschriftmandat	2032512
SEPA Mandat für ausländische Bankverbindung	2029296
Wahlerklärung Umlage U1	2036322

Beratungsblätter Übersicht

Beiträge aus Einmalzahlungen (Beratungsblatt)	2031414
Beitragsnachweis (Beratungsblatt)	2032950
Betriebliche Altersversorgung (Beratungsblatt)	2032952
Entgeltfortzahlungsversicherung (Beratungsblatt)	2031718
Kurzarbeitergeld (Beratungsblatt)	2032958

Fachthemen Meldeverfahren

FAQ	2028448
Themenuniversum	2032114

Nützliches

Informationen zum SV-Meldeportal	2150298
Vorerkrankungsanfrage	2030466

Beratungsblätter Übersicht

Meldeverfahren (Beratungsblatt)	2033002
SV-Meldeportal (Beratungsblatt)	2157898
Zahlstellenverfahren (Beratungsblatt)	2033348

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

Fachthemen Versicherung

FAQ	2028456
Themenuniversum	2032478

Nützliches

Jahresübersicht anrechenbare Mitarbeiter (Download)	2036326
Nachweis Beschäftigungsverbot (Formular)	2036328

Beratungsblätter Übersicht

Altersteilzeit (Beratungsblatt)	2033330
Arbeitnehmer oder Selbstständiger (Beratungsblatt)	2033332
Beschäftigung im Übergangs-/Midjobbereich (Beratungsblatt)	2031420
Beschäftigung von Rentnern (Beratungsblatt)	2031416
Beschäftigung von Studenten und Praktikanten (Beratungsblatt)	2033352
Einstellung eines neuen Arbeitnehmers (Beratungsblatt)	2063386
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Beratungsblatt)	2033356
Flexible Arbeitszeiten (Beratungsblatt)	2033358
Geringfügige Beschäftigung (Beratungsblatt)	2031418
Krankenversicherungsfreiheit (Beratungsblatt)	2033336
Mehrfachbeschäftigung (Beratungsblatt)	2033360
Mutterschutz und Beschäftigungsverbot (Beratungsblatt)	2033334
Pflegezeit (Beratungsblatt)	2033344
Saisonarbeitskräfte (Beratungsblatt)	2107554

Fachthemen Ausland

FAQ	2032292
Themenuniversum	2032524
Beschäftigung im Ausland (Beratungsblatt)	2033350
A1 für LKW-Fahrer	2034996
Anleitung SV-Meldeportal/A1-Antrag	2059444
Antrag Entsendung ins vertragslose Ausland/Abkommensstaaten	2038414
FAQ Entsendung ins Ausland	2032298
Drittstaatsangehörige	2118366
Entsendung von Selbstständigen	2117742
Entsendefaxhotline	2032552
TK-Service Ausland	2032524
Länderübersicht	2034096

Wichtige Suchnummern für firmenkunden.tk.de

TK Lex

Berechnung Umlage U1/U2	2031724
Entgeltfortzahlungsrechner	2037144
Fristenrechner (Meldeverfahren/BGB)	2054658
Gehaltsrechner	2034482
Jahresarbeitsentgeltrechner	2034352
Midijobrechner	2037942
Minijobrechner	2066898
Mutterschutz-und Elternzeitrechner	2037484
Themenuniversum	2032120
Kurzarbeit-Abgaben-Rechner	2081694

Sonstiges

Arbeitgeberberatung – telefonisch	2038774
Beitragsrechner für Arbeitnehmer (KV/ZB/PV)	2004008
BGM-Kontaktformular	2030698
Erklärvideos – Endlich verständlich	2066528
Eröffnung eines Beitragskontos (Formular)	2033758
Newsletter bestellen: Ausland und Firmenkunden	2032116
SocialPizza – Sozialversicherung für Startups	socialpizza.tk.de
Vollmacht Steuerberater (Formular)	2050694
Webinare Anmeldung	2032060
Übersicht alle Webinare	2094836
Kurzarbeit und Arbeitsunfähigkeit (Beratungsblatt)	2083372

In eigener Sache

Die Ihnen überlassene Präsentation basiert auf der Beurteilung und der rechtlichen Einschätzung des Herausgebers zum Zeitpunkt der Erstellung.

Die Präsentation und weiteren Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung.

Eine Gewähr für die Vollständigkeit wird nicht übernommen.

Mit der Überlassung wird keine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmern oder Dritten begründet. Jede Veräußerung, Verleihung oder sonstige Verbreitung, auch nur auszugsweise, bedarf der schriftlichen Zustimmung der Techniker Krankenkasse.

Copyright | Techniker Krankenkasse, MB.SBP, Armin Michehl

Das Beste kommt zuletzt: Für Firmenkunden sind wir erste Wahl

Typisch für Die Techniker: Wir denken im Großen – und kümmern uns auch im Kleinen. Mit hilfreichen Angeboten für Ihren Arbeitsalltag.

Wir unterstützen Sie in Ihrem Arbeitsalltag. Alles zum Gutfinden: Service und Dienstleistungen auf **firmenkunden.tk.de**. Einige wichtige Angebote haben wir für Sie zusammengestellt:

TK-Lex Das Nachschlagewerk zum Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrecht können Sie online nutzen. Zudem werden Ihnen hier Arbeitshilfen wie zum Beispiel der TK-Gehaltsrechner zur Verfügung gestellt (**Suchnummer 2032352**).

Monatlicher Newsletter Hier finden Sie Aktuelles zu Themen der Sozialversicherung sowie Wissenswertes für Personaler und Lohnbuchhalter in Firmen (**Suchnummer 2032116**).

Auslands-Newsletter Dieser enthält Artikel zu folgenden Themen: Beschäftigungen im Ausland, Visa- und Aufenthaltsrecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht, Informationen zu neuen Auslandsabkommen und viele weitere Informationen rund um die Beschäftigung im Ausland (**Suchnummer 2032116**).

TK-Service Ausland Diese Rubrik enthält Informationen zur Entsendung ins Ausland oder nach Deutschland (**Suchnummer 2032524**).

Webinare Diese enthalten die für Arbeitgeber wichtigen Themen aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht. Einfach zu einem der Termine anmelden und das Webinar an PC, Laptop oder einem mobilen Endgerät verfolgen (**Suchnummer 2032060**).

Endlich verständlich Mitarbeitende der TK erklären in Videos Begriffe und Themen aus dem Bereich der Sozialversicherung (**Suchnummer 2066528**).

Mediathek Alle Webinare rund um die Sozialversicherung als Video-Mitschnitte – jederzeit für Sie verfügbar (**Suchnummer 2134336**).



Herausgeber: Techniker Krankenkasse, Unternehmenszentrale, Bereich Mitgliedschaft und Beiträge, Firmenkundenservice, Armin Michehl. Inhalt: Roggenkamp GbR, Münster

© **Techniker Krankenkasse**
Alle Rechte vorbehalten
Stand: November 2025

Hier erfahren Sie mehr!

Nutzen Sie unser TK-Firmenkundenportal

Unter **firmenkunden.tk.de** informieren wir Sie ausführlich zur Sozialversicherung. Des Weiteren finden Sie dort auch Rundschreiben, Besprechungsergebnisse, Beratungsmaterial sowie Übersichten zu Beiträgen und Grenzwerten.

TK-Firmenkundenservice

Tel. 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr und Fr. von 8 bis 16 Uhr

firmenkunden.tk.de

firmenkunden@tk.de

802251 11/2025 V

