

Aktuelle Steuerinformationen für das Personalbüro

April 2026

**Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,**

die Bundesregierung will die **private Altersvorsorge** grundlegend reformieren. Wir präsentieren Ihnen dazu den Entwurf eines **Altersvorsorgereformgesetzes**. Darüber hinaus stellen wir Ihnen zwei wichtige Urteile des Bundesfinanzhofs zu laufenden Einnahmen aus Mitarbeiterbeteiligungen vor. Im **Steuertipp** geht es um die Qualifizierung als **häusliches Arbeitszimmer**, wenn mehrere in die häusliche Sphäre eingebundene Räume genutzt werden.

GESETZGEBUNG

Private Altersvorsorge soll grundlegend reformiert werden

Die Bundesregierung strebt eine grundlegende Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge an. Zum 01.01.2027 soll die private Altersvorsorge renditestärker, kostengünstiger, einfacher und flexibler werden. Der Regierungsentwurf eines **Gesetzes zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge** enthält folgende Schwerpunkte:

- Geplant ist die Einführung eines Altersvorsorgedepots ohne Garantievorgaben, das höhere Renditechancen ermöglicht. Daneben soll es weiterhin Garantieprodukte geben, bei denen das garantierte Kapital 80 % oder 100 % der gezahlten Beiträge betragen darf.
- Die Auszahlungsphase soll flexibilisiert werden, indem alternativ zur lebenslangen Leibrente langlaufende Auszahlungspläne (Laufzeit mindestens bis zur Vollendung des 85. Lebensjahres) ohne Restkapitalverrentung zulässig sein sollen.
- Die steuerliche Förderung über Zulagen und Sonderausgabenabzug (Günstigerprüfung) soll beibehalten werden. Die Zulagen sollen wie bisher aus Grund- und Kinderzulage bestehen.

Die Grundzulage soll für Eigenbeiträge bis 1.200 € 30 % (ab 2029: 35 %) betragen und für die übersteigenden Eigenbeiträge bis zu einem Höchstbetrag von 1.800 € 20 % (maximale Grundzulage 30 % von 1.200 € = 360 € zuzüglich 20 % von 600 € = 120 €, insgesamt 480 €). Die Kinderzulage soll 25 % der Eigenbeiträge, maximal 300 € je Kind betragen. Der Sonderausgabenabzug-Höchstbetrag für die Eigenbeiträge soll 1.800 € zuzüglich der gewährten Zulagen betragen.

- Für Riester-Bestandsverträge (Abschluss vor dem 01.01.2027) sollen die bisherigen Regelungen unverändert weiter gelten.

Hinweis: Der Bundesrat hat sich in seiner Stellungnahme vom 30.01.2026 für eine Ausweitung des Kreises der Förderberechtigten (z.B. auf Selbständige) und eine Erhöhung der Grenze der geförderten Eigenbeiträge auf bis zu 3.000 € ausgesprochen. Das Gesetzgebungsverfahren soll in der ersten Jahreshälfte 2026 abgeschlossen werden.

In dieser Ausgabe

- ☑ **Gesetzgebung:** Private Altersvorsorge soll grundlegend reformiert werden 1
- ☑ **Kapitaleinkünfte:** Welche Regeln für laufende Einnahmen aus Mitarbeiterbeteiligungen gelten 2
- ☑ **Doppelte Haushaltsführung:** Kosten eines Kfz-Stellplatzes sind ungekürzt absetzbar 2
- ☑ **Firmenwagen:** Vom Arbeitnehmer gezahlte Stellplatzmiete wirkt nicht vorteilsmindernd 3
- ☑ **GmbH:** Wenn eine rückgedeckte Pensionszusage vorzeitig abgelöst wird 3
- ☑ **Bruttolohnverzicht:** Wann Zusatzleistungen sozialversicherungspflichtiges Entgelt sind 3
- ☑ **Betriebliche Altersversorgung:** Wie Zahlungen aus einem „401(k) pension plan“ besteuert werden 4
- ☑ **Steuertipp:** Mehrere häusliche Arbeitszimmer gelten als ein Objekt 4

KAPITALEINKÜNFTE

Welche Regeln für laufende Einnahmen aus Mitarbeiterbeteiligungen gelten

Laufende Vergütungen aus einer **typisch stillen Beteiligung** des Arbeitnehmers am Unternehmen des Arbeitgebers, die auf diesem Sonderrechtsverhältnis beruhen, unterliegen ausschließlich als Einkünfte aus Kapitalvermögen der Besteuerung. Möglich wäre ein lohnsteuerrechtlicher Aufgriff laufender Gewinnanteile laut Bundesfinanzhof (BFH) aber dann, wenn

- dem Arbeitnehmer in bewusster Abweichung von den vertraglichen Vereinbarungen höhere als die vereinbarungsgemäß geschuldeten Ergebnisanteile zugewiesen werden oder
- die Höhe der Ergebnisanteile sich nach dem freien Ermessen des Arbeitgebers richtet.

Im Streitfall wurde die zivilrechtlich wirksam begründete Vereinbarung über die stille Beteiligung ihrem Inhalt entsprechend durchgeführt. Sie stellte eine vom Arbeitsverhältnis **unabhängige Erwerbsgrundlage** mit eigenem wirtschaftlichen Gehalt dar. Die stille Beteiligung konnte zu substantiellen Einnahmen des Arbeitnehmers führen, die ihm auch bei fehlender Arbeitsleistung, zum Beispiel im Krankheitsfall, zugestanden hätten. Die vertraglich vorgesehene Beendigung der stillen Beteiligung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand der Eigenständigkeit der stillen Beteiligung nicht entgegen.

Einem weiteren BFH-Urteil zufolge fallen auch laufende Vergütungen aus einem obligatorischen **Arbeitnehmer-Genussrecht** regelmäßig nicht unter den Arbeitslohnbegriff. Sie führen vielmehr zu Einkünften aus Kapitalvermögen. Damit Genussrechtszinsen auf einem Genussrecht als gesellschaftsrechtlichem Sonderrechtsverhältnis neben dem Arbeitsverhältnis beruhen, muss der Genussrechtsinhaber aber rechtlicher und wirtschaftlicher Eigentümer des Rechts sein. Das Genussrechtsverhältnis muss ferner ernsthaft vereinbart und durchgeführt werden und so ausgestaltet sein, dass es neben dem Arbeitsverhältnis einen eigenständigen wirtschaftlichen Gehalt aufweist.

DOPPELTE HAUSHALTSFÜHRUNG

Kosten eines Kfz-Stellplatzes sind ungekürzt absetzbar

Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen einen doppelten Haushalt im Inland unterhalten, dürfen die Aufwendungen für ihre Zweitwohnung bis zu einem Höchstbetrag von **1.000 € pro Monat** als Werbungskosten abziehen.

Unter diesen Höchstbetrag fallen insbesondere die Kaltmiete für die Wohnung sowie die Neben- und Betriebskosten.

Nach einem neuen Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) gehören die Mietkosten für einen Pkw-Stellplatz **nicht zu den Unterkunftskosten**, die nur mit höchstens 1.000 € im Monat angesetzt werden können. Sie sind, soweit notwendig, als Werbungskosten wegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung abziehbar.

Der Kläger hatte aus beruflichem Anlass in Hamburg eine Zweitwohnung angemietet. Die monatliche Wohnungsmiete inklusive Nebenkosten lag über der 1.000-€-Grenze. Neben der Wohnung hatte er einen Kfz-Stellplatz für 170 € pro Monat angemietet. Dieses Mietverhältnis war bezüglich Laufzeit und Kündigungsfrist an den Wohnungsmietvertrag gebunden. Der Kläger wollte die Stellplatzkosten neben den Unterkunftskosten als Werbungskosten abziehen. Das Finanzamt lehnte das ab; der Höchstbetrag (1.000 €) sei bereits ausgeschöpft.

Der BFH hat die Stellplatzmiete jedoch zum ungekürzten **Werbungskostenabzug** zugelassen. Seiner Ansicht nach unterliegen Kosten eines Kfz-Stellplatzes nicht der Abzugsbeschränkung für Unterkunftskosten, weil sie nicht für die Nutzung der Unterkunft, sondern für die Nutzung des Stellplatzes anfallen. Sie sind daher als Werbungskosten abziehbar, soweit sie notwendig sind. Diese Notwendigkeit war im Streitfall aufgrund der angespannten Parkplatzsituation in Hamburg laut BFH zu bejahen.

Der BFH hat außerdem klargestellt, dass die mietvertragliche Ausgestaltung der Stellplatzanmietung für die Absetzbarkeit ohne Bedeutung ist. Unerheblich ist daher, ob der Stellplatz und die Wohnung zusammen in einem Mietvertrag oder durch zwei separate Mietverträge - gegebenenfalls von verschiedenen Vermietern - angemietet werden.

Hinweis: Bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland liegt der Höchstbetrag der abzugsfähigen Unterkunftskosten ab 2026 bei 2.000 €. Das Urteil des BFH zur Stellplatzmiete dürfte auch auf eine doppelte Haushaltsführung im Ausland übertragbar sein.

FIRMENWAGEN

Vom Arbeitnehmer gezahlte Stellplatzmiete wirkt nicht vorteilsmindernd

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur Privatnutzung, führt dies zu einem steuerpflichtigen Nutzungsvorteil des Arbeitnehmers.

Dieser Vorteil ist anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs oder, falls ein solches nicht geführt wird, nach der **1%-Regelung** zu bewerten.

Die unentgeltliche Überlassung eines Stellplatzes oder einer Garage tritt als **eigenständiger Vorteil** neben den Vorteilen für die Nutzung eines betrieblichen Pkw zu privaten Fahrten. Vom Arbeitnehmer getragene Stellplatzkosten mindern den geldwerten Vorteil aus der Pkw-Überlassung daher nicht. Das geht aus einem überraschenden Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) hervor.

Im Streitfall standen im Umfeld der Büroräume der Klägerin nur wenige öffentliche Parkplätze zur Verfügung. Daher bot sie ihren Arbeitnehmern - unabhängig davon, ob diese einen Firmenwagen oder ein privates Fahrzeug nutzten - die Möglichkeit, in der Nähe der Tätigkeitsstätte bei ihr einen Parkplatz zu einem monatlichen Entgelt von 30 € anzumieten.

Trägt der Arbeitnehmer Kosten für einen Stellplatz oder eine Garage selbst, kann dies laut BFH nur zu einer Minderung des ihm durch die firmenseitige Überlassung des Stellplatzes bzw. der Garage zugewandten Vorteils führen. Die unentgeltliche Überlassung eines Stellplatzes oder einer Garage stellt danach, falls die Überlassung nicht aus eigenbetrieblichen Interessen des Arbeitgebers erfolgt, einen eigenständigen Vorteil dar. Dieser Vorteil ist nicht nach der 1%-Regelung oder nach der Fahrtenbuchmethode, sondern mit dem **ortsüblichen Endpreis am Abgabeort** zu bewerten. Das hatte der BFH in einem Urteil aus dem Jahr 2024 noch anders gesehen.

Hinweis: Anders sieht die Beurteilung aus, wenn die Unterstellung des Firmenwagens in einer Garage auf einem ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers beruht. Werden in dem Wagen zum Beispiel Werkzeuge und Waren von erheblichem Wert aufbewahrt, kann der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich verpflichtet sein, das Fahrzeug in einer Garage unterzustellen. In einem solchen Fall ist kein gesonderter geldwerter Vorteil für die Überlassung einer Garage anzusetzen.

Soweit der BFH die Garagenmiete bisher beispielhaft - ohne dass dies für die früher entschiedenen Fälle von Bedeutung war - den gesamten Kfz-Aufwendungen zugerechnet hat, hält er hieran nicht mehr fest.

GMBH

Wenn eine rückgedeckte Pensionszusage vorzeitig abgelöst wird

Mitunter verzichtet der beherrschende Gesellschafter einer GmbH vor Eintritt des Versorgungsfalles auf seine Ansprüche aus einer Pensionszusage.

Erhält er hierfür eine Abfindung von der Gesellschaft, liegt hierin **keine verdeckte Gewinnausschüttung**, wenn die Pensionszusage aus betrieblichen Gründen abgefunden wird. Eine Vereinbarung zwischen einer GmbH und ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer kann betrieblich oder aber durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sein.

Im Streitfall ging es um die Abfindung einer Pensionszusage und die damit verbundene Auflösung der Rückdeckungsversicherung. Das Finanzgericht (FG) hatte beides als Teil eines Bündels von Sanierungsmaßnahmen zugunsten der GmbH gewürdigt. Nach Einschätzung des FG sollte so die drohende Zahlungsunfähigkeit der GmbH abgewendet und deren wirtschaftliche Krise gemildert werden, da die Abfindung der Pensionszusage auf Seiten der GmbH zu einer Verminderung der laufenden Ausgaben führte. Diese Sichtweise hat der Bundesfinanzhof geteilt. Damit war die gezahlte Abfindung für den Pensionsverzicht **als Arbeitslohn zu versteuern**.

BRUTTOLOHNVERZICHT

Wann Zusatzleistungen sozialversicherungspflichtiges Entgelt sind

Einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse und ähnliche Einnahmen, die **zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern** gewährt werden, sind kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie lohnsteuerfrei sind. Das ergibt sich aus einer wichtigen Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG).

Grundsätzlich sind Arbeitgeberzuschüsse zu Kosten der Kinderbetreuung, der Fahrten zur Arbeit oder der Internetnutzung sowie Verpflegungspauschalen oder Restaurantgutscheine dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Sie sind nur **ausnahmsweise beitragsfrei**, wenn sie zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden. Wurde im Zusammenhang mit solchen Leistungen ein Bruttolohnverzicht vereinbart, ist somit entscheidend, ob die Leistung nur den Lohnverzicht „kompensiert“ oder ob es letztlich „mehr gibt“. Allein die Freiwilligkeit der vereinbarten Leistungen vermag deren „Zusätzlichkeit“ jedenfalls nicht zu begründen.

Hinweis: Man ist gut beraten, diese Grundsätze zu beachten, weil dieses Thema ein Schwerpunkt bei sozialversicherungsrechtlichen Außenprüfungen ist.

Das BSG hat die Sache zur weiteren Sachverhaltsermittlung und -würdigung an das Landessozialgericht zurückverwiesen.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Wie Zahlungen aus einem „401(k) pension plan“ besteuert werden

Leistungen aus einem US-amerikanischen Altersvorsorgeplan „401(k) pension plan“ führen nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) zu **sonstigen Einkünften**. Diese Einkünfte sind in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen Kapitalauszahlung und Einzahlungen zu besteuern, sofern der Steuerpflichtige während der Ansparphase nicht der inländischen Besteuerung unterlag.

Das Finanzgericht (FG) wollte **nur den halben Unterschiedsbetrag** zwischen den geleisteten Einzahlungen und (vor dem 01.01.2025) ausgezahlter Versicherungsleistung besteuern. Diesem Ansatz hat der BFH wegen fehlender Sachverhaltsfeststellungen die steuerliche Anerkennung versagt. Das FG wird jetzt anhand des US-amerikanischen Rechts feststellen müssen, ob der der Kapitalauszahlung zugrundeliegende „401(k) pension plan“ eine mindestens zwölfjährige Laufzeit hatte und ob er rechtsvergleichend als Versicherung anzusehen ist.

Hinweis: Die volle nachgelagerte Besteuerung der Leistungen gilt seit dem Veranlagungszeitraum 2025 auch bei einer ausländischen steuerlichen Freistellung oder Begünstigung in der Ansparphase.

STEUERTIPP

Mehrere häusliche Arbeitszimmer gelten als ein Objekt

Ein häusliches Arbeitszimmer ist ein Raum, der

- seiner Lage, Funktion und Ausstattung nach in die häusliche Sphäre des Steuerpflichtigen eingebunden ist,
- vorwiegend der Erledigung gedanklicher, schriftlicher, verwaltungstechnischer oder -organisatorischer Arbeiten dient und
- (nahezu) ausschließlich zu betrieblichen und/ oder beruflichen Zwecken genutzt wird.

Eine private Mitbenutzung des Arbeitszimmers von weniger als 10 % ist unschädlich. Nicht unter die **Abzugsbeschränkung** für häusliche Arbeitszimmer fallen nach wie vor Räume, die ihrer Ausstattung und Funktion nach nicht einem Büro entsprechen (z.B. Betriebs-, Lager- und Ausstellungsräume). Das gilt auch, wenn diese ihrer Lage nach mit dem Wohnraum verbunden und so in die häusliche Sphäre eingebunden sind.

Die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind, wenn dort der **Mittelpunkt** der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung liegt, weiterhin in voller Höhe abziehbar. Das gilt erfreulicherweise auch dann, wenn für die betriebliche oder berufliche Betätigung neben dem häuslichen Arbeitszimmer ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Anstelle des Abzugs der tatsächlichen Aufwendungen für das Arbeitszimmer ist seit 2023 auch ein pauschaler Abzug in Höhe von 1.260 € pro Jahr möglich. Diese Jahrespauschale ist ein personenbezogener Betrag, der für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet, um ein Zwölftel zu mindern ist.

In diesem Zusammenhang hat das Finanzgericht Münster (FG) zu der bis 2022 geltenden Rechtslage Folgendes entschieden: Werden mehrere in die häusliche Sphäre eingebundene Räume genutzt, ist die Qualifizierung als häusliches Arbeitszimmer grundsätzlich für jeden Raum gesondert vorzunehmen. Mehrere häusliche Arbeitszimmer bilden laut FG jedoch „ein Objekt“, so dass es nicht zu einer **Vervielfältigung** des bis 2022 geltenden Abzugsbetrags von 1.250 € pro Jahr kommt.

Hinweis: Diese Grundsätze dürften für die Jahrespauschale seit 2023 (1.260 €) entsprechend gelten. Auch hier kommt es nicht zu einer Vervielfältigung der Jahrespauschale bei Nutzung mehrerer Arbeitszimmer. Da der Kläger Revision eingelegt hat, wird der Bundesfinanzhof das letzte Wort haben.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr awi Team

IMPRESSUM

Herausgeber:

awi tax gmbh + co. kg steuerberatungsgesellschaft eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg unter HRA 16827 vertreten durch awi advisory gmbh steuerberatungsgesellschaft, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts Augsburg, HRB 24812, Geschäftsführer Margot Liedl, Ulrich Raab, Marco Stanke, Markus Stötter, Benjamin Doleschel, Thomas Haunstätter, Tobias Gnädinger
USt.-ID-Nr.: DE268560688

Melli-Beese-Straße 3b, 86159 Augsburg | Telefon: +49 (0)821 90643-0 | Telefax: +49 (0)821 90643-20 | awi@awi-treuhand.de | www.meine-awi.de

Die gesetzliche Berufsbezeichnung lautet Steuerberatungsgesellschaft und wurde in der Bundesrepublik Deutschland verliehen. Die Zulassung erfolgte durch die Steuerberaterkammer München, Naderlinger Str. 9, 80638 München, welche auch zuständige Aufsichtsbehörde ist. Die maßgeblichen berufsrechtlichen Regelungen sind das Steuerberatungsgesetz, die Berufsordnung der Bundessteuerberaterkammer und die Steuerberatervergütungsverordnung.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung! Eine gesonderte Einzelfallprüfung nehmen wir gerne nach separater Beauftragung für Sie vor. Kommen Sie hierfür auf uns zu.