

SteuerBlick

Aktuelle Informationen aus dem Steuerrecht

März 2026

Inhaltsübersicht

1. Verspätete Offenlegung der Jahresabschlüsse 2024 bis Mitte März 2026 sanktionsfrei	1
2. Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer beträgt weiterhin 24 Monate	1
3. Pauschbeträge für unentgeltliche Wertabgaben (Sachentnahmen) 2026	1
4. Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften: Übergangsregelung bis 31.12.2026	2
5. Lohnsteuerabzugsverfahren: Rückwirkende Korrektur bei bislang fehlerhafter Berücksichtigung der Kinderzahl?	3
6. Anhebung des Mindest-Gewerbesteuerhebesatzes geplant	3
7. Firmenwagenbesteuerung: Keine vorteilsmindernde Berücksichtigung der vom Arbeitnehmer getragenen Stellplatzkosten	3

Verspätete Offenlegung der Jahresabschlüsse 2024 bis Mitte März 2026 sanktionsfrei

Vor Mitte März 2026 wird kein Ordnungsgeldverfahren nach § 335 HGB gegen Unternehmen eingeleitet, deren gesetzliche Frist zur Offenlegung von Rechnungslegungsunterlagen für das Geschäftsjahr mit dem Bilanzstichtag 31.12.2024 am 31.12.2025 endet. Diese Erleichterung teilte das Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (BMJV) nun mit.

Dies vor dem Hintergrund, dass Kapitalgesellschaften – so insbesondere die GmbH – und Personengesellschaften, bei denen keine natürliche Person persönlich haftender Gesellschafter ist – so insbesondere die GmbH & Co. KG – den handelsrechtlichen Jahresabschluss im für jeden einsehbaren Unternehmensregister offenlegen müssen. Die maßgeblichen Unterlagen müssen grundsätzlich spätestens ein Jahr nach dem Abschlussstichtag des Geschäftsjahrs an die das Unternehmensregister betreibende Stelle übermittelt werden, damit diese die Offenlegung vornehmen kann.

Insoweit bestehen allerdings deutliche größenabhängige Erleichterungen dahingehend, dass insbesondere „kleine“ Gesellschaften nach der Abgrenzung des Handelsgesetzbuches die Gewinn- und Verlustrechnung nicht offenlegen müssen und „Kleinstgesellschaften“ lediglich eine ganz stark zusammengefasste Bilanz beim Unternehmensregister hinterlegen müssen, so dass diese nicht unmittelbar einsehbar ist, sondern angefordert werden müsste. Die insoweit relevanten Größenklassen sind durch folgende Merkmale definiert:

	Kleinst-gesellschaft	kleine Gesellschaft	mittelgroße Gesellschaft	große Gesellschaft
Bilanzsumme	≤ 450 000 €	≤ 7,5 Mio. €	≤ 25 Mio. €	> 25 Mio. €
Jahresnettoumsatz	≤ 900 000 €	≤ 15 Mio. €	≤ 50 Mio. €	> 50 Mio. €
Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt	≤ 10 Personen	≤ 50 Personen	≤ 250 Personen	> 250 Personen

Die Einordnung in die einzelnen Größenklassen richtet sich danach, ob die Gesellschaft an den Abschlussstichtagen von zwei aufeinander folgenden Geschäftsjahren jeweils zwei (ggf. unterschiedliche) der drei Schwellenwerte über- oder unterschreitet.

Handlungsempfehlung:

Eine tatsächliche Fristverlängerung wird allerdings nicht gewährt. Vielmehr werden Ordnungsgeldverfahren erst ab Mitte März eingeleitet. Daher sollte die Fertigstellung und Offenlegung der Jahresabschlüsse unmittelbar vorgenommen werden.

Kurzarbeitergeld: Maximale Bezugsdauer beträgt weiterhin 24 Monate

Die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt weiterhin 24 Monate. Eine entsprechende Verordnung hat die Bundesregierung am 17.12.2025 beschlossen, mit der eine Verlängerung der erweiterten Bezugsdauer bis zum 31.12.2026 gilt.

Hinweis:

Antworten auf die häufigsten Fragen zu Kurzarbeit und Qualifizierung sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht.

Pauschbeträge für unentgeltliche Wertabgaben (Sachentnahmen) 2026

Entnimmt der Stpfl. aus dem Unternehmen **Waren für seinen privaten Verbrauch**, so ist diese Entnahme bei der Gewinnermittlung gewinnerhöhend zu berücksichtigen, um den vorherigen Betriebsausgabenabzug beim Warenbezug zu kompensieren. Ebenfalls sind die Entnahmen der Umsatzsteuer zu unterwerfen, wenn beim zuvor erfolgten Warenbezug auch Vorsteuern geltend gemacht wurden. Für bestimmte **Einzelhandelsgeschäfte und Gaststätten** hat die FinVerw Pauschalbeträge festgesetzt, welche vom Stpfl. angesetzt werden können, so dass Einzelaufzeichnungen entbehrlich werden. Diese **Pauschalsätze** beruhen auf Erfahrungswerten und bie-

ten dem Stpfl. die Möglichkeit, die Warenentnahmen monatlich pauschal zu verbuchen.

Im Einzelnen sind folgende Besonderheiten zu beachten:

- » Der Ansatz von Pauschalwerten dient der Vereinfachung und lässt keine Zu- und Abschläge wegen individueller persönlicher Ess- oder Trinkgewohnheiten zu. Auch Krankheit oder Urlaub rechtfertigen keine Änderungen der Pauschbeträge.
- » Die Pauschbeträge sind Jahreswerte für eine Person. Für **Kinder** bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr entfällt der Ansatz eines Pauschbetrags. Bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr ist die Hälfte des jeweiligen Wertes anzusetzen. Tabakwaren sind in den Pauschbeträgen nicht enthalten. Soweit diese entnommen werden, sind die Pauschbeträge entsprechend zu erhöhen (Schätzung).
- » Die pauschalen Werte berücksichtigen im jeweiligen Gewerbebezweig das **allgemein übliche Warensortiment für Nahrungsmittel und Getränke**. Unentgeltliche Wertabgaben, die weder Nahrungsmittel noch Getränke (z.B. Tabakwaren, Bekleidungsstücke, Elektrogeräte, Sonderposten) sind, müssen einzeln aufgezeichnet werden.
- » Bei **gemischten Betrieben** (Fleischerei/Metzgerei oder Bäckerei mit Lebensmittelangebot oder Gastwirtschaft) ist nur der jeweils höhere Pauschbetrag der entsprechenden Gewerbeklasse anzusetzen.

Das BMF hat mit Schreiben v. 23.12.2025 (Az. IV D 3 » S 1547/00006/007/021) die **für das Jahr 2026 geltenden Pauschbeträge** für unentgeltliche Wertabgaben (Sachentnahmen) bekannt gegeben. Danach sind die Werte, wie in der Übersicht dargestellt, für ertragsteuerliche sowie umsatzsteuerliche Zwecke anzusetzen.

Gewerbebezweig	Jahreswert für eine Person ohne Umsatzsteuer		
	7 % USt	19 % USt	insgesamt
Bäckerei	1 671 €	214 €	1 885 €
Fleischerei/Metzgerei	1 487 €	567 €	2 054 €
Gaststätten aller Art			
a) mit Abgabe von kalten Speisen	1 824 €	629 €	2 453 €
b) mit Abgabe von kalten und warmen Speisen	3 173 €	828 €	4 001 €
Getränke Einzelhandel	123 €	276 €	399 €
Café und Konditorei	1 610 €	598 €	2 208 €
Milch, Milcherzeugnisse, Fettwaren und Eier (Einzelhandel)	721 €	0 €	721 €
Nahrungs- und Genussmittel (Einzelhandel)	1 395 €	368 €	1 763 €
Obst, Gemüse, Südfrüchte und Kartoffeln (Einzelhandel)	384 €	169 €	553 €

► Handlungsempfehlung:

Insbesondere wurden für Gaststätten die Werte an die erfolgte Steuersatzsenkung für die Abgabe von Speisen

angepasst. Oftmals werden die Pauschalbeträge für Sachentnahmen monatlich durch automatisch hinterlegte Buchungen angesetzt. Ab Januar 2026 sind diese wiederkehrenden Buchungen zu überprüfen und der Buchungsbetrag anzupassen.

Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften: Übergangsregelung bis 31.12.2026

Mit Wirkung zum 1.3.2025 ist mit § 127 SGB IV eine gesetzliche „Übergangsregelung für Lehrtätigkeiten“ in Kraft getreten. Bei einer Beschäftigung als Lehrkraft, die fehlerhaft als selbstständige Tätigkeit behandelt wird, wird die Versicherungspflicht der Beschäftigung in der Kranken-, Pflege, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufgeschoben und erst ab dem 1.1.2027 wirksam. Zentrale Voraussetzung zur Nutzung dieser Übergangsregelung ist, dass die Lehrkraft zustimmt und dies entsprechend dokumentiert wird.

Auf Details zu dieser Übergangsregelung weist aktuell die Deutsche Rentenversicherung hin. Herauszustellen sind folgende Aspekte:

- » Anwendungsbereich: Eine Lehrtätigkeit i.S.d. Übergangsregelung umfasst die Vermittlung von Wissen und die Unterweisung von praktischen Tätigkeiten. Die Übergangsregelung gilt, soweit die übrigen Voraussetzungen vorliegen, auch für vor und nach ihrem Inkrafttreten ausgeübte Lehrtätigkeiten und kann bei Zustimmung der Lehrkraft dazu führen, dass für Beschäftigungen von Lehrkräften weder in der Vergangenheit noch bis zum 31.12.2026 Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind.
- » Der Gesetzgeber setzt für die Anwendung der „Übergangsregelung“ voraus, dass die Vertragsparteien bei Vertragsabschluss übereinstimmend von einer selbstständigen Lehrtätigkeit ausgegangen sind.
- » Der Gesetzgeber verlangt ausdrücklich, dass die Lehrkraft ihre Zustimmung zur Anwendung der Übergangsregelung gegenüber ihrem Vertragspartner erklärt. Die Erklärung gegenüber einem Sozialversicherungsträger entfaltet daher keine Wirkung. Die Zustimmung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Eine mündliche Zustimmung genügt nicht.
- » Die Erklärung der Zustimmung muss nicht zeitgleich mit Vertragsabschluss erfolgen. Sie kann von der Lehrkraft auch zu einem späteren Zeitpunkt erklärt werden.

Kommt die Übergangsregelung zur Anwendung, so hat dies folgende Rechtsfolgen:

- » Die Zustimmung bewirkt, dass ab Beginn der vertraglich vereinbarten Tätigkeit keine Versicherungspflicht auf Grund einer Beschäftigung als Lehrkraft besteht. Dies gilt sowohl für Tätigkeiten vor dem Inkrafttreten der Übergangsregelung, also vor dem 1.3.2025, als auch für Tätigkeiten ab Inkrafttreten für die Dauer ihrer Ausübung, längstens bis zum 31.12.2026.

» Die betroffenen Lehrkräfte gelten dann ab dem 1.3.2025 bis zum 31.12.2026 als Selbständige i.S.d. Regelungen zur Versicherungs- und Beitragspflicht für selbständige Lehrer nach dem SGB VI. Deshalb sind auch sie grundsätzlich verpflichtet, sich beim zuständigen Rentenversicherungsträger zu melden.

i Hinweis:

Die Beteiligten können bei der Clearingstelle der DRV Bund schriftlich oder elektronisch eine Entscheidung beantragen, ob bei einem Auftragsverhältnis eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt. Die Clearingstelle entscheidet dann aber ausschließlich über den Erwerbsstatus. Die Entscheidung, ob Versicherungspflicht vorliegt, treffen die Einzugsstellen. Liegt eine Beschäftigung vor und meldet der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten nicht an, klärt die Einzugsstelle in diesen Fällen direkt mit dem Arbeitgeber, ob die Voraussetzungen zum Aufschub der Versicherungs- und Beitragspflicht nach der Übergangsregelung vorliegen.

Lohnsteuerabzugsverfahren: Rückwirkende Korrektur bei bislang fehlerhafter Berücksichtigung der Kinderzahl?

Die Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung ist seit dem 1.7.2023 abhängig von der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder. Eltern erhalten ab dem zweiten Kind einen Abschlag von 0,25 Prozentpunkten je Kind auf den Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung, höchstens 1,0 Prozentpunkte.

Seit dem 1.7.2025 steht ein digitales Datenaustauschverfahren (DaBPV) zur Verfügung, das die automatische Ermittlung der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder und die Anwendung der zutreffenden Beitragssätze in der Pflegeversicherung sicherstellt. Arbeitgeber mussten den Initialabruf über das DaBPV für Beschäftigte, die schon vor dem 1.7.2025 bei ihnen beschäftigt waren, spätestens bis zum 31.12.2025 vornehmen.

Hat der Arbeitgeber bislang eine unzutreffende Anzahl der Kinder bei der Ermittlung des Beitrags zur sozialen Pflegeversicherung berücksichtigt, wird er vom Sozialversicherungsträger gegebenenfalls zu einer rückwirkenden Korrektur des Pflegeversicherungsbeitrags ab dem Jahr 2023 verpflichtet.

Die FinVerw weist nun darauf hin, dass in diesen Fällen für die Jahre 2023 und 2024 keine Änderungen im Lohnsteuerabzugsverfahren vorzunehmen sind. Eine Anzeigepflicht des Arbeitgebers an das Betriebsstättenfinanzamt besteht insoweit nicht. Entsprechendes gilt für das Jahr 2025, wenn eine Änderung des Lohnsteuerabzugs auf Grund der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung nicht mehr zulässig ist. Hintergrund ist, dass der ggf. verminderte Beitragssatz zur Pflegeversicherung im Lohnsteuerabzugsverfahren durch die Vorsorgepauschale berücksichtigt wird.

Die im Rahmen einer rückwirkenden Korrektur verrechneten bzw. erstatteten Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung sind im Kalenderjahr der Verrechnung bzw. Erstattung von den in Zeile 26 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung bzw. Besonderen Lohnsteuerbescheinigung einzutragenden Beiträgen zur sozialen Pflegeversicherung abzuziehen.

Handlungsempfehlung:

Die Anzahl der Kinder sollte regelmäßig mit den Beschäftigten abgestimmt und bei Unstimmigkeiten zwischen den im digitalen Austauschverfahren abgerufenen Werten und der tatsächlich zu berücksichtigenden Kinderzahl ggf. der Nachweis der Elternschaft anhand anderer Belege des Arbeitnehmers (z.B. Geburtsurkunde, Abstammungsurkunde, Auszug aus dem Familienbuch oder die steuerliche Lebensbescheinigung des Einwohnermeldeamts) erbracht werden.

Anhebung des Mindest-Gewerbesteuerhebesatzes geplant

Das Bundeskabinett will nun das bereits im Koalitionsvertrag angelegte Vorhaben umsetzen, den bei der Ermittlung der Gewebesteuer zu Grunde zu legenden Mindesthebesatz von derzeit 200 % auf 280 % anzuheben. Dies soll sich an sog. „Gewerbesteuer-Oasen“ richten, also Gemeinden mit einem vergleichsweise sehr niedrigen Gewerbesteuerhebesatz.

Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Gemeinden im Grundsatz autonom den Gewerbesteuerhebesatz festlegen können. Nach aktuellem Recht muss bei der Berechnung der Gewerbesteuer allerdings mindestens ein Gewerbesteuerhebesatz von 200 % zu Grunde gelegt werden. Sitzverlegungen in solche Gemeinden mit einem sehr niedrigen Gewerbesteuerhebesatz werden zunehmend von der FinVerw genauer geprüft. Steuerlich wird dies nur dann anerkannt, wenn der Geschäftssitz tatsächlich in diese Gemeinde verlegt wird und nicht lediglich zum Schein.

Handlungsempfehlung:

Die Nutzung von niedrigen Gewerbesteuerhebesätzen ist steuerlich legal, soweit tatsächlich die Geschäftsleitung in diese Gemeinde verlegt wird. Mit dem nun vorgelegten Gesetzentwurf werden Gemeinden mit aktuell sehr niedrigen Hebesätzen zukünftig aber wohl weniger interessant. Der höhere Mindesthebesatz soll ab dem Jahr 2027 gelten. Dies ist bei Standortentscheidungen zu beachten.

Firmenwagenbesteuerung: Keine vor-teilsmindernde Berücksichtigung der vom Arbeitnehmer getragenen Stellplatzkosten

Wird dem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrzeug auch für Privatfahrten überlassen, so stellt dies einen geldwerten Vorteil dar, der der Lohnbesteuerung zu unterwerfen ist. In der Regel wird dieser Vorteil mittels der 1 %-Regelung bemessen. Die Nutzung der 1 %-Regelung ist nicht nur sehr einfach umsetzbar,

sondern betragsmäßig oftmals auch günstig für den Arbeitnehmer.

Insoweit ist allerdings zu beachten, welche Kosten des Fahrzeugs bzw. der Fahrzeugnutzung durch die 1 %-Regelung abgegolten sind und welche hingegen nicht von ihr erfasst werden, sondern als eigenständiger Vorteil anzusehen sind. Hierzu hat aktuell der BFH mit Urteil vom 9.9.2025 (Az. VI R 7/23) entschieden, dass die unentgeltliche Überlassung eines Stellplatzes oder einer Garage als eigenständiger Vorteil neben den Vorteil für die Nutzung eines betrieblichen Kfz zu privaten Fahrten tritt. Vom Arbeitnehmer getragene Stellplatzkosten mindern daher den geldwerten Vorteil aus der Kfz-Überlassung nicht.

Im Streitfall überlässt die Stpfl. ihren Arbeitnehmern teilweise Firmenwagen auch zur privaten Nutzung. Kosten der Arbeitnehmer für das Anmieten von Garagen- und Einstellplätzen übernimmt sie gem. der betrieblichen „Firmenwagenregelung“ nicht. Da im Umfeld der Büroräume der Stpfl. öffentliche Parkplätze nur in geringer Anzahl zur Verfügung stehen, bietet sie ihren Arbeitnehmern »unabhängig davon, ob diese einen Firmenwagen oder ein privates Fahrzeug nutzen« die Möglichkeit, in der Nähe der Tätigkeitsstätte bei ihr einen Parkplatz zu einem monatlichen Entgelt von 30 € anzumieten. Den geldwerten Vorteil aus der Nutzungsüberlassung des Firmenwagens ermittelte die Stpfl. im Streitzeitraum jeweils unter Anwendung der 1 %-Regelung und der 0,03 %-Regelung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Sofern Mitarbeiter einen Parkplatz von ihr anmieteten, berücksichtigte sie die monatlichen Mietzahlungen vorteilsmindernd.

Hierzu stellt nun der BFH fest, dass die Stpfl. die von den Arbeitnehmern getragenen Stellplatzkosten zu Unrecht bei der Bemessung des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung der betrieblichen Kfz vorteilsmindernd berücksichtigt habe. Zwar mindert ein Nutzungsentgelt, das der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber für die außerdienstliche Nutzung, d.h. für die Nutzung zu privaten Fahrten und zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte eines betrieblichen Kfz zahlt, den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung, da es insoweit an einer Bereicherung des Arbeitnehmers und damit an einer Grundvoraussetzung für das Vorliegen von Arbeitslohn fehlt. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer zeitraumbezogene Einmalzahlungen für die außerdienstliche Nutzung leistet, die Anschaffungskosten für den betrieblichen Pkw (ganz oder teilweise) trägt oder im Rahmen der privaten Nutzung einzelne (nut-

zungsabhängige) Kosten (z.B. Kraftstoffkosten) des betrieblichen Kfz übernimmt.

Dabei mindern jedoch nur solche vom Arbeitnehmer übernommenen und getragenen Aufwendungen den Vorteil, ein betriebliches Kfz zu privaten Fahrten nutzen zu können, die bei einer (hypothetischen) Kostentragung durch den Arbeitgeber Bestandteil dieses Vorteils und somit von der Abgeltungswirkung der 1 %-Regelung erfasst wären. Zu den abgegoltenen Aufwendungen für die Nutzung des Kfz zählen neben den von der Fahrleistung abhängigen Aufwendungen für Treib- und Schmierstoffe auch regelmäßig wiederkehrende feste Kosten. Kosten, die »wie Fahr-, Maut- oder Vignettenkosten für Privatfahrten« ausschließlich von der Entscheidung des Arbeitnehmers abhängen, mit dem Fahrzeug ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen, gehören nicht dazu. Die Übernahme solcher Kosten durch den Arbeitgeber begründet vielmehr einen eigenständigen geldwerten Vorteil. Entsprechendes gilt im Hinblick auf Stellplatz- und Garagenkosten. Denn auch die unentgeltliche Überlassung eines Stellplatzes oder einer Garage stellt, soweit die Überlassung nicht aus eigenbetrieblichen Interessen des Arbeitgebers erfolgt, einen eigenständigen Vorteil dar, der nicht nach der 1 %-Regelung zu bewerten ist. Trägt der Arbeitnehmer Kosten für einen Stellplatz oder eine Garage, kann dies daher nur zu einer Minderung des ihm durch die Überlassung des Stellplatzes beziehungsweise der Garage zugewandten Vorteils führen. Eine Vorteilminderung im Hinblick auf die Kfz-Überlassung scheidet dagegen aus.

Der BFH räumt zwar ein, dass ein Fahrzeug naturgemäß auch geparkt werden muss. Dies rechtfertigt aber nicht die Annahme, der mit der Überlassung eines Stellplatzes oder einer Garage zugewendete Vorteil sei mit dem Vorteil aus der Überlassung eines Kfz abgegolten. Dafür spreche auch, dass die Entscheidung, das Fahrzeug (nutzerfreundlich) auf einem kostenpflichtigen Stellplatz oder kostenfrei abzustellen, im Belieben des Arbeitnehmers steht. Die Stellplatzmiete ist vorliegend daher als Entgelt für die Nutzung eines arbeitsplatznahen Stellplatzes gesondert in den Blick zu nehmen.

Handlungsempfehlung:

Im Einzelfall ist also sorgfältig abzugrenzen, welche Kostenbestandteile durch die 1 %-Regelung abgegolten sind. Alle anderen Leistungen sind lohnsteuerlich separat zu würdigen.