– Ihre monatlichen STEUDTER-News –

DR. STEUDTER & PARTNER
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT mbB

mgi worldwide
Global network of accounting firms

Dr. Steudter & Partner
Hochstraße 39
56235 Ransbach-Baumbach
Telefon: 0 26 23/98 73-0
Telefax: 0 26 23/98 73-20
info@steudter-partner.de
www.steudter-partner.de

DR. STEUDTER WEBER & PARTNER
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT mbB

Dr. Steudter Weber & Partner
Gerberhof 3
56410 Montabaur
Telefon: 0 26 02/83 886-0
Telefax: 0 26 02/83 886-29
info@steudter-weber.de
www.steudter-weber.de

Informationsbrief Januar 2026

Inhalt

1 Sachbezugswerte 2026 für Lohnsteuer und Sozialversicherung
2 Pauschalabfindungen für Verzicht auf nacheheliche Ansprüche
3 Gesellschafter-Geschäftsführer: Keine ausdrücklich gestattete PKW-Privatnutzung
4 Steuerliche Berücksichtigung von durch Dritte bezahlten Aufwendungen
5 Neue Werte in der Sozialversicherung für 2026

Allgemeine Steuerzahlungstermine im Januar

Fälligkeit[1]		Ende der Schonfrist
Mo. 12.01.[2]	**Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag[3]**	**15.01.**
	Umsatzsteuer[4]	**15.01.**

Die 3-tägige Schonfrist gilt nur bei Überweisungen; maßgebend ist die Gutschrift auf dem Konto der Finanzbehörde. Dagegen muss bei Scheckzahlung der Scheck spätestens 3 Tage vor dem Fälligkeitstermin eingereicht werden.

1 Sachbezugswerte 2026 für Lohnsteuer und Sozialversicherung

Erhalten Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber Sachbezüge (z. B. freie Unterkunft oder Kantinenmahlzeiten), sind diese als geldwerte Vorteile lohnsteuerpflichtig und regelmäßig auch der Sozialversicherung zu unterwerfen.[5] Die Höhe der Sachbezüge wird in der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgelegt.

Freie Verpflegung/Mahlzeiten

Der Wert für die freie Verpflegung setzt sich zusammen aus den Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Die **Monats- und Tagesbeträge** für **2026** können der folgenden Tabelle entnommen werden:

	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Vollverpflegung
Monat	71 €	137 €	137 €	345 €
Tag	2,37 €	4,57 €	4,57 €	11,50 €

Eventuelle **Zuzahlungen** des Arbeitnehmers mindern den Sachbezugswert; bei Zahlungen in Höhe des vollen Sachbezugswerts durch den Arbeitnehmer verbleibt **kein** steuer- und sozialversicherungspflichtiger Betrag.

1 Lohnsteuer-**Anmeldungen** bzw. Umsatzsteuer-**Voranmeldungen** müssen bis zum Fälligkeitstag abgegeben werden, da sonst Verspätungszuschläge entstehen können.

2 Die Fälligkeit verschiebt sich auf den 12.01., weil der 10.01. ein Samstag ist.

3 Für den abgelaufenen Monat. Falls vierteljährlich gezahlt wird, für das abgelaufene Kalendervierteljahr bzw. bei jährlicher Zahlung für das vergangene Kalenderjahr.

4 Für den abgelaufenen Monat; bei Dauerfristverlängerung für den vorletzten Monat. Falls vierteljährlich ohne Dauerfristverlängerung gezahlt wird, für das 4. Kalendervierteljahr 2025.

5 Siehe § 8 Abs. 2 Satz 6 ff. EStG.

Der Ansatz des (günstigen) Sachbezugswerts kommt regelmäßig in Betracht für[6]

a) Mahlzeiten, die der Arbeitgeber arbeitstäglich in einer selbst betriebenen **Kantine**, Gaststätte oder vergleichbaren Einrichtung an Arbeitnehmer abgibt;

b) **Leistungen** des Arbeitgebers an Mahlzeiten vertreibende Einrichtungen (z. B. Gaststätten), die zur Verbilligung von arbeitstäglichen Mahlzeiten beitragen, wenn der Zuschuss des Arbeitgebers den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt;

c) die Abgabe von Essenmarken oder **Restaurantschecks**/-gutscheinen an Arbeitnehmer zur Einlösung in Gaststätten usw. Voraussetzung für den Ansatz mit dem Sachbezugswert ist, dass der Restaurantscheck einen Wert von **7,67 Euro** pro Mahlzeit nicht übersteigt.

d) **Barzuschüsse**, die der Arbeitgeber – z. B. statt Essenmarken oder Gutscheinen – ohne vertragliche Beziehung zu einer Annahmestelle an seine **Arbeitnehmer** für den Erwerb einer arbeitstäglichen Mahlzeit leistet; auch hier darf der Zuschuss **7,67 Euro** pro Mahlzeit nicht überschreiten.

Für die Inanspruchnahme der Sachbezugswerte muss (vom Arbeitgeber) sichergestellt werden, dass **nur eine** Mahlzeit **je Arbeitstag** erworben und bezuschusst wird; dies gilt auch für arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten für **Homeoffice**-Mitarbeiter. Der Erwerb von Mahlzeiten für andere Tage „auf Vorrat" ist schädlich und führt zum Ansatz entsprechender Zuschüsse als Barlohn mit dem nominalen Wert.

Ergibt sich durch die unentgeltliche oder verbilligte Verschaffung von Mahlzeiten ein lohnsteuerpflichtiger Betrag, kann der Arbeitgeber diesen gem. § 40 Abs. 2 EStG mit **25 % pauschal** versteuern; in diesem Fall liegt in der Sozialversicherung **Beitragsfreiheit** vor.[7]

Freie Unterkunft

Hinsichtlich der Gewährung einer freien Unterkunft durch den Arbeitgeber ist zu unterscheiden:

- Handelt es sich um eine in sich abgeschlossene **Wohnung** (bzw. ein Einfamilienhaus), in der ein selbständiger Haushalt geführt werden kann, ist regelmäßig der **ortsübliche Mietpreis** zugrunde zu legen. Nebenkosten, wie z. B. Strom und Wasser, sind dabei mit dem tatsächlichen Preis zu berücksichtigen.

- Dagegen ist für die Überlassung einer **sonstigen Unterkunft** (einzelne Räume) regelmäßig ein **pauschaler** Sachbezugswert anzusetzen; für 2026 beträgt dieser **285 Euro** monatlich. Die Unterkunft kann mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn dieser unter dem pauschalen Sachbezugswert liegt.[8]

Bei **verbilligter** Überlassung einer Wohnung bzw. einer Unterkunft vermindern sich die o. a. Werte um das vom Arbeitnehmer gezahlte Nutzungsentgelt; der verbleibende Betrag ist dann der Lohnsteuer und der Sozialversicherung zu unterwerfen.

Beträgt das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt für die Überlassung einer Wohnung jedoch mindestens **2/3** der ortsüblichen Miete (und diese nicht mehr als 25 Euro/m²), ist **kein** steuerpflichtiger Sachbezug anzusetzen.[9]

2 Pauschalabfindungen für Verzicht auf nacheheliche Anprüche

In bestimmten Konstellationen ist für (künftige) Eheleute der Abschluss eines notariellen Ehevertrags sinnvoll. Dies gilt z. B. für Ehepaare mit deutlich unterschiedlichen Vermögensverhältnissen oder bei Unternehmensbesitz eines Partners, um die Einbeziehung dieses Vermögens in die Vermögensaufteilung im Fall einer Scheidung zu vermeiden.

Auch die Regelung sog. nachehelicher Ansprüche wie Zugewinnausgleich und Versorgungsausgleich, die sich regelmäßig nach erfolgter Scheidung ergeben, sind häufig Gegenstand eines Ehevertrags.

Vereinbaren die Eheleute dabei einen ehevertraglichen Verzicht auf nacheheliche Ansprüche durch einen Ehepartner und erhält der Verzichtende im Gegenzug als Ausgleich vom anderen Ehepartner zeitnah zum Abschluss der vertraglichen Vereinbarung eine pauschale Abfindung, ist diese Abfindung steuerlich als frei-

6 Vgl. R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR sowie im Einzelnen BMF-Schreiben vom 18.01.2019 – IV C 5 – S 2334/08/10006-01 (BStBl 2019 I S. 66).

7 Vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung.

8 Zur Minderung bei Überlassung einer sonstigen Unterkunft in bestimmten Fällen siehe § 2 Abs. 3 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung.

9 Siehe § 8 Abs. 2 Satz 12 EStG.

gebige Zuwendung zu beurteilen. Diese unterliegt in vollem Umfang der Schenkungsteuer (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 ErbStG). Der Bundesfinanzhof[10] hat entschieden, dass der Verzicht auf die nachehelichen Ansprüche dabei nicht als Gegenleistung vom Wert der Abfindung abgezogen werden darf.

Das Gericht begründet dies damit, dass nacheheliche Ansprüche erst im Zeitpunkt der Beendigung der Ehe durch Scheidung entstehen können und vorher nicht bezifferbar sind. Im Zeitpunkt des Verzichts habe man daher nicht davon ausgehen können, dass die Ansprüche, auf die verzichtet wurde, überhaupt entstehen würden. Damit mangelt es an einer Gegenleistung im schenkungsteuerlichen Sinn.

3 Gesellschafter-Geschäftsführer: Keine ausdrücklich gestattete PKW-Privatnutzung

Wird einem Arbeitnehmer ein Firmenwagen auch zur privaten Nutzung überlassen, liegt grundsätzlich ein lohnsteuer- und ggf. sozialversicherungspflichtiger Sachbezug vor.

In diesem Zusammenhang hatte das Finanzgericht Düsseldorf[11] kürzlich entschieden, dass die Annahme von Arbeitslohn von vornherein ausscheidet, wenn die Privatnutzung eines betrieblichen PKW nicht ausdrücklich gestattet ist und sich eine „nachhaltige“ **Privatnutzung** durch den Alleingesellschafter-Geschäftsführer auch **nicht** feststellen lässt.

Zugunsten des Gesellschafter-Geschäftsführers wurde dabei berücksichtigt, dass dieser am Firmensitz wohnte und über einen umfangreichen privaten Fuhrpark mit gleichwertigen Fahrzeugen verfügte. Die vorgelegten – aber vom Finanzamt als nicht ordnungsgemäß eingestuften – Fahrtenbücher dienten als weiteres Indiz dafür, dass insoweit keine Lohnsteuer in Betracht kam.

Nutzt ein Gesellschafter-Geschäftsführer den Betriebs-PKW ohne entsprechende Gestattung der Gesellschaft für private Zwecke, liegt danach zwar kein Arbeitslohn vor; nach Auffassung des Gerichts kann jedoch eine verdeckte Gewinnausschüttung in Betracht kommen. Dafür reiche ggf. schon eine gelegentliche verbotswidrige Privatnutzung aus.[12]

Zur Vermeidung von Unklarheiten sollte eine private PKW-Nutzung vertraglich erlaubt oder ausdrücklich ausgeschlossen und dann auch entsprechend verfahren werden. Diesbezügliche Nachweise sind insbesondere dann sinnvoll, wenn eine Privatnutzung nicht stattgefunden hat.

4 Steuerliche Berücksichtigung von durch Dritte bezahlten Aufwendungen

Grundsätzlich können nur solche Aufwendungen als Werbungskosten berücksichtigt werden, welche als eigene Kosten die persönliche Leistungsfähigkeit des Einkunftserzielenden gemindert haben. Daraus ergibt sich, dass dieser die Aufwendungen persönlich tragen muss. Dies gilt entsprechend für zusammenveranlagte Ehegatten; auch hier kann nicht der eine Ehegatte die Aufwendungen, die der andere Ehegatte getragen hat, selbst ohne eigene Kostenbeteiligung einkünftemindernd geltend machen (sog. Drittaufwand).[13]

Aufwendungen können allerdings dann als **eigene Kosten** berücksichtigt werden, wenn eine **Abkürzung des Zahlungswegs** in der Weise vorliegt, dass z. B. der Zuwendende im Einvernehmen mit dem Anderen dessen Aufwendungen übernimmt, statt ihm den Geldbetrag unmittelbar zu geben.[14]

Der Bundesfinanzhof[15] hat jetzt entschieden, dass ein abgekürzter Zahlungsweg **nicht** vorliegt, wenn – wie im Streitfall – ein Arbeitnehmer-Ehepartner eine vom anderen Ehegatten allein gemietete Wohnung im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung nutzt. Das Gericht lehnte die Berücksichtigung der Unterkunftskosten als Werbungskosten beim nutzenden Ehegatten ab. Die Entscheidung wurde damit begründet, dass der Zahlende mit der Begleichung der Miete nichts zugewandt hat, sondern diese als Mieter der Wohnung und somit als Schuldner der Miete für die im Rahmen der doppelten Haushaltsführung genutzten Wohnung auf eigene Rechnung geleistet hat.

Ein Abzug der geltend gemachten Kosten konnte somit nicht im Wege des Drittaufwands einkünftemindernd berücksichtigt werden.

10 BFH-Urteil vom 09.04.2025 II R 48/21 (BStBl 2025 II S. 792); vgl. auch BFH-Urteile vom 17.10.2007 II R 53/05 (BStBl 2008 II S. 256) und vom 01.09.2021 II R 40/19 (BStBl 2023 II S. 146).

11 FG Düsseldorf vom 30.06.2025 14 K 1478/22 L, H (L) (EFG 2025 S. 1443).

12 Siehe dazu BFH-Urteil vom 11.02.2010 VI R 43/09 (BStBl 2012 II S. 266).

13 Vgl. BFH-Urteil vom 15.12.2016 VI R 53/12 (BStBl 2017 II S. 938), Rz. 18.

14 Vgl. BFH-Urteil vom 07.02.2008 VI R 41/05 (BFH/NV 2008 S. 1136).

15 Siehe BFH-Urteil vom 09.09.2025 VI R 16/23 (BFH-NV 2025 S. 1577).

5 Neue Werte in der Sozialversicherung für 2026

Ab dem **01.01.2026** gelten zum Teil neue Werte in der Sozialversicherung (**Renten-, Arbeitslosen-, Kranken-** und **Pflegeversicherung**):

	Jahr	Monat	Beitragssätze (soweit nichts anderes vermerkt, tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beiträge **jeweils zur Hälfte**)
Beitragsbemessungsgrenzen[16]			
• **Renten-/Arbeitslosenversicherung**			**RV:** 18,6 %[17] / **AV:** 2,6 %[18]
bundesweit einheitlich	101.400 €	8.450,00 €	
• **Kranken-/Pflegeversicherung**	69.750 €	5.812,50 €	**KV:** 14,6 %[19] / **PV:** 3,6 %[20]
Versicherungspflichtgrenze[21] in der Krankenversicherung	77.400 €	(6.450,00 €)	–
Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)			
• **Arbeitslohngrenze**		603 €[22]	–
• **Krankenversicherung**			
• allgemein			Arbeitgeber: 13 %[23]
• bei Beschäftigung in Privathaushalten			Arbeitgeber: 5 %[23]
• **Rentenversicherung**[24]			
• allgemein			Arbeitgeber: 15 %[25] Arbeitnehmer: 3,6 %[24]
• bei Beschäftigung in Privathaushalten			Arbeitgeber: 5 %[25] Arbeitnehmer: 13,6 %[24]
Insolvenzgeldumlage			nur Arbeitgeber: 0,15 %[26]
Künstlersozialabgabe			nur Arbeitgeber: 4,9 %[27]

Bei Arbeitnehmern, die kranken-, pflege- und rentenversichert sind, trägt der Arbeitgeber regelmäßig die **Hälfte** der Sozialversicherungsbeiträge;[28] dies gilt auch für den **kassenindividuellen Zusatzbeitrag** in der gesetzlichen Krankenversicherung.[29]

Sind Arbeitnehmer **privat krankenversichert**, hat der Arbeitgeber einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von 50 % der vom Arbeitnehmer zu zahlenden Beiträge zu leisten. Dieser Zuschuss ist jedoch auf den **halben Höchstbeitrag** (einschließlich der Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes von 2,9 %[30]) in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung begrenzt. Für 2026 gilt danach ein höchstmöglicher Zuschuss für die private Krankenversicherung des Arbeitnehmers von (50 % von 1.017,18 Euro =) **508,59 Euro** monatlich.[31]

16 Siehe die Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2026 (BGBl 2025 I Nr. 278).

17 Siehe BGBl 2025 I Nr. 291.

18 Vgl. § 341 Abs. 2 SGB III.

19 Zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitrags; siehe § 241, § 242 und § 242a SGB V.

20 Für **kinderlose Versicherungspflichtige** in der Pflegeversicherung gilt regelmäßig ein **Beitragszuschlag** in Höhe von **0,6 %**, wenn diese mindestens 23 Jahre alt sind. Ab dem zweiten Kind erfolgt eine Beitragsreduzierung um 0,25 % pro Kind, begrenzt auf max. 1 %, die bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes gewährt wird. Der Arbeitgeberanteil bleibt stets unverändert (siehe § 55 Abs. 3 SGB XI). **Hinweis:** In Sachsen tragen die Beschäftigten vom Grundbeitrag (statt 1,8 %) einen Anteil von 2,3 % (§ 58 Abs. 3 SGB XI).

21 Die Versicherungspflichtgrenze regelt – unabhängig von der Beitragsbemessungsgrenze – die **Pflichtversicherung** in der gesetzlichen Krankenversicherung. Besserverdienende, deren Jahresarbeitsentgelt im laufenden Kalenderjahr die Versicherungspflichtgrenze übersteigt, können im **Folgejahr** in eine private Krankenversicherung wechseln (§ 6 Abs. 4 SGB V). Für Arbeitnehmer, die am **31.12.2002 privat** krankenversichert waren, gilt für 2026 eine **Versicherungspflichtgrenze** in Höhe von **69.750 €** jährlich bzw. 5.812,50 € monatlich (vgl. § 6 Abs. 7 SGB V).

22 Siehe § 8 Abs. 1a und 1b SGB IV sowie Informationsbrief September 2022 Nr. 4. Durch die seit 01.10.2022 bestehende Koppelung der Geringfügigkeitsgrenze an den Mindestlohn (ab 01.01.2026: 13,90 €) ergibt sich eine dynamische Erhöhung.

23 Siehe § 249b SGB V; der Beitrag entfällt, wenn ein geringfügig Beschäftigter **privat** krankenversichert ist.

24 Für seit 2013 begründete Beschäftigungsverhältnisse besteht grundsätzlich eine Rentenversicherungs**pflicht** (für geringfügig Beschäftigte gilt eine Mindestbemessungsgrundlage von monatlich 175 €; § 163 Abs. 8 SGB VI). Arbeitnehmer können sich allerdings hiervon **befreien** lassen; dann fällt nur der pauschale Arbeitgeberbeitrag an (vgl. § 6 Abs. 1b SGB VI).

25 Siehe § 172 Abs. 3 und 3a SGB VI.

26 Siehe § 360 SGB III.

27 Siehe Künstlersozialabgabe-Verordnung 2026 (BGBl 2025 I Nr. 220).

28 Ausnahmen siehe Fußnote 20.

29 Vgl. § 249 Abs. 1 und 3 SGB V.

30 Vgl. die Bekanntmachung vom 07.11.2025 im Bundesanzeiger vom 10.11.2025.

31 Vgl. § 257 Abs. 1, 2 und 2a SGB V.