

Newsletter Februar 2026

Inhalt

- 1) Entscheidungen mit Signalwirkung - Steuervergünstigung nach § 6a des Grunderwerbsteuergesetzes bei Umwandlungen
- 2) Gutscheine und Sachbezüge für Arbeitnehmer – aktuelle steuerliche Anforderungen
- 3) Sponsorengelder können abzugsfähige Betriebsausgaben sein
- 4) Erhöhung des Mindestlohns und der Minijob-Grenze sowie des Midijob-Übergangsbereichs ab 01.01.2026
- 5) Betriebsprüfung auch nach dem Tode des Betriebsinhabers zulässig?
- 6) Bundeskabinett beschließt neuen Mindesthebesatz für Gewerbesteuer

Allgemeine Steuerzahlungstermine im Februar 2026

Fälligkeit		Ende der Schonfrist
Di. 10.02.	Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag	Fr. 13.02.
Di. 10.02.	Umsatzsteuer	Fr. 13.02.
Di. 10.02.	Umsatzsteuer-Vorauszahlungen	Fr. 13.02.
Mo. 16.02.	Gewerbesteuer	Do. 19.02.
Mo. 16.02.	Grundsteuer	Do. 19.02.
Mi. 25.02.	Sozialversicherung	

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. Entscheidungen mit Signalwirkung - Steuervergünstigung nach § 6a des Grunderwerbsteuergesetzes bei Umwandlungen

Der Bundesfinanzhof entschied, dass eine Steuerbefreiung nach § 6a des Grunderwerbsteuergesetzes nur dann greift, wenn ein einzelnes herrschendes Unternehmen mit einer mindestens fünfjährigen Beteiligung von 95 % vor und nach dem Umwandlungsvorgang existiert. Eine bloße Gesellschaftergruppe reicht nicht aus (Az. II R 56/22 und II R 31/22).

Hintergrund

- Nach § 6a Abs. 1 GrEStG wird u. a. für bestimmte Rechtsvorgänge aufgrund einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz die darauf entfallende Grunderwerbsteuer nicht erhoben.
- Jedoch gilt die Steuerbefreiung nur unter weiteren Voraussetzungen: So muss an dem Umwandlungs- oder Einbringungsvorgang ein herrschendes Unternehmen - und eine oder mehrere von ihm abhängige Gesellschaften - beteiligt sein. Eine Gesellschaft gilt nur dann als „abhängig“, wenn das herrschende Unternehmen an ihr ununterbrochen innerhalb von fünf Jahren vor dem Rechtsvorgang und fünf Jahren nach dem Rechtsvorgang zu mindestens 95 % beteiligt ist.

Ob mehrere Gesellschafter, die nur in ihrer Gesamtheit die Beteiligungsgrenze von mindestens 95 % erfüllen, als „herrschendes Unternehmen“ angesehen werden können, hatte der Bundesfinanzhof mit Urteil II R 56/22 vom 21.05.2025 zu klären. In einem weiteren Urteil vom selben Tag (Az. II R 31/22) hatte er überdies erneut darüber zu befinden, ob auf die Einhaltung der fünfjährigen Vorbehaltsfrist durch das herrschende Unternehmen in Bezug auf die aufnehmende Gesellschaft verzichtet werden kann, wenn die Einhaltung der Frist rechtlich möglich gewesen wäre.

2. Gutscheine und Sachbezüge für Arbeitnehmer - aktuelle steuerliche Anforderungen Geldleistung oder Sachbezug – der entscheidende Unterschied

Nach § 8 EStG gilt: Geldleistungen sind steuerpflichtig, wenn der Arbeitnehmer über einen Geldbetrag verfügen kann. Dazu zählen:

- zweckgebundene Geldzahlungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- geldähnliche Vorteile („Geldsurrogate“),
- sog. Geldgutscheine.

Beispiel: Erstattet der Arbeitgeber einen vom Arbeitnehmer gekauften Gutschein, liegt steuerpflichtiger Barlohn vor.

Ein Gutschein ist nur dann steuerfrei als Sachbezug zu behandeln, wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind:

a) Beschränkung auf Waren oder Dienstleistungen: Der Gutschein darf ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen – beim Arbeitgeber selbst oder bei klar definierten Drittanbietern.

Nicht zulässig: Gutscheine, mit denen andere Gutscheine (z. B. Amazon, Zalando) erworben werden können.

b) Vorgaben des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG): Der Gutschein muss unter die Ausnahme des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG fallen, d. h. er darf nur bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen oder für ein klar begrenztes Waren- oder Dienstleistungsspektrum einlösbar sein (z. B. City Cards, Einzelhandel, bestimmte Produktgruppen).

Nicht zulässig: Gutscheine, die auch für Produkte von Fremdanbietern (z. B. Marketplace) einlösbar sind.

Bei Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen wird kontrolliert:

- Ob Drittgutscheine erworben werden konnten,
- ob Barauszahlung möglich war,
- ob der Arbeitgeber dies kontrolliert und dokumentiert hat.

Fehlt eine lückenlose Dokumentation, unterstellt die Finanzverwaltung regelmäßig eine Nutzungsmöglichkeit und fordert Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nach.

Hinweis

- Für jeden Gutscheinanbieter eine Lohnsteuer-Anrufungsauskunft beim Finanzamt einholen (AGB und Vertragsbedingungen vorlegen).
- Keine Gutscheine mit Drittgutschein-Funktion einsetzen.
- Anbieter regelmäßig auf Sortiment und Bedingungen prüfen.
- Schriftliche Zusatzvereinbarung mit Arbeitnehmern: Keine Umwandlung in Geld, kein Erwerb weiterer Gutscheine.

3. Sponsorengelder können abzugsfähige Betriebsausgaben sein

Ein gemeinnütziger Verein, der seinem Sponsor in einem Sponsoringvertrag das Recht einräumt, die Sponsoringmaßnahme im Rahmen von dessen Werbung zu vermarkten und auf dessen Produkten auf die Förderung des Vereins hinzuweisen, erbringt eine Gegenleistung für die empfangenen Sponsorengelder. Damit liegen (unbeschränkt) abzugsfähige Betriebsausgaben und keine Spenden vor. So entschied das Finanzgericht Hamburg (Az. 2 K 67/23).

Der gemeinnützige Verein hatte mit einer GmbH einen Sponsoringvertrag abgeschlossen. Die GmbH verpflichtete sich, den Verein finanziell zu unterstützen, z. B. durch Beiträge pro verkauftem Produkt. Im Gegenzug durfte die GmbH den Vereinsnamen und dessen Logos für Werbung nutzen. Das Finanzamt sah die Zahlungen als Spenden an, die steuerlich nicht komplett absetzbar sind, und sprach von einer verdeckten Gewinnausschüttung (vGA).

Das Finanzgericht Hamburg entschied jedoch zugunsten der GmbH. Es stellte fest, dass die Zahlungen keine Spenden, sondern abzugsfähige Betriebsausgaben seien. Die GmbH habe durch das Sponsoring wirtschaftliche Vorteile erzielt, etwa durch Werbung und die Förderung ihrer Marke. Der Verein habe eine Gegenleistung erbracht, indem er die Nutzung seiner Symbole und die öffentliche Darstellung der Unterstützung erlaubte. Auch der Vorsteuerabzug wurde anerkannt, da der Verein eine Leistung erbracht habe. Eine verdeckte Gewinnausschüttung liege hier nicht vor, da der Vertrag und dessen Umsetzung fair und nachvollziehbar waren.

4. Erhöhung des Mindestlohns und der Minijob-Grenze sowie des Midijob-Übergangsbereichs ab 01.01.2026

Im Juni 2025 hatte die unabhängige Mindestlohnkommission ihre Vorschläge für die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns vorgelegt. Das Bundeskabinett hat die Anpassungen per Verordnung beschlossen - damit können sie wirksam werden. Somit beträgt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Deutschland ab dem 01.01.2026 13,90 Euro brutto in der Stunde (2025: 12,82 Euro/Stunde). Damit verbunden steigen ab dem 01.01.2026 die Verdienstgrenzen für Minijobs und Midijobs:

- Die **Minijob-Grenze** erhöht sich auf 603 Euro monatlich bzw. 7.236 Euro jährlich.
- Der **Midijob-Übergangsbereich** startet dann bei 603,01 Euro bis weiterhin 2.000 Euro monatlich (d. h., Midijobber zahlen reduzierte Sozialversicherungsbeiträge, behalten aber vollen Sozialversicherungsschutz beispielsweise bei Rente, Krankenversicherung).

Hinweis für Midijobber: Wenn der durchschnittliche monatliche Verdienst im Jahr 2026 bis 603 Euro bleibt, verlieren Midijobber ihren Status als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und gelten dann als Minijobber. Möchten Midijobber weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt bleiben, müssen sie ihre Arbeitszeit und ihren monatlichen Verdienst im Jahr 2026 entsprechend anpassen und über 603 Euro im Monat verdienen.

Die Anpassung des Mindestlohns lässt laufende Tarifverträge im Wesentlichen unberührt.

5. Betriebsprüfung auch nach dem Tode des Betriebsinhabers zulässig?

Mit dieser Frage hatten sich ein Finanzamt, das Hessische Finanzgericht und schließlich der Bundesfinanzhof (Az. X B 73/23) nach dem Tode eines Handwerkers zu befassen, weil die beiden Erben die an sie gerichtete Anordnung zur Durchführung einer Außenprüfung unter Hinweis auf § 193 der Abgabenordnung nicht akzeptieren wollten. Die Erben hatten den Betrieb nicht weitergeführt, sondern nur abgewickelt.

Gegen die Prüfungsanordnung vom Januar 2019 für die Jahre 2014 bis 2016 gingen sie mit dem Einspruch, einer Klage beim Finanzgericht und schließlich der Nichtzulassungsbeschwerde vor dem Bundesfinanzhof vor. Alle Rechtsmittel wurden vom Finanzamt bzw. den Gerichten abgelehnt. Die Brüder führten zur Begründung ihrer Rechtsmittel an, dass sie nach dem Tode des Vaters für die drei vorgesehenen Prüfungsjahre ein Chaos an Unterlagen und Aktenordnern vorgefunden hätten. Für die geplante Prüfung hätten sie sich umfangreich und in die Materie einarbeiten müssen und dann den bisherigen Steuerberater ihres Vaters mit der Sichtung der Buchungsunterlagen und der Erstellung der Steuererklärungen für das letzte Prüfungsjahr beauftragen müssen. Sie seien auch mit dem Betrieb des Vaters nicht vertraut gewesen und könnten keine Auskünfte über die verbuchten oder evtl. nicht verbuchten Beträge erteilen. Im Übrigen vertraten sie die Auffassung, dass eine zweite Außenprüfung

nach der bereits kurz vorher erfolgten Prüfung für einen Mittelbetrieb unzulässig sei und gegen das Willkür- und Schikaneverbot verstoße. Schließlich sei auch zu berücksichtigen, dass bei der eventuellen Feststellung und Festsetzung von größeren Steuernachzahlungen sie für den Nachlass die Insolvenz hätten anmelden müssen.

Die vorgetragenen Argumente drangen aber beim Finanzamt und den Finanzgerichten nicht durch. Nach dem Gesetz ist die Anordnung einer Außenprüfung nur daran gebunden, dass ein Steuerpflichtiger Einkünfte aus Gewerbebetrieb hatte. Das Auswahlmessen für die zu prüfenden Betriebe liegt beim Finanzamt. Nach dem Tode eines Betriebsinhabers gehen nicht nur Forderungen und Verbindlichkeiten auf den/die Erben über, sondern auch alle Pflichten für steuerlich relevante Umstände, die beim Erblasser eingetreten waren. Dazu gehört auch die Verpflichtung zur Duldung einer Außenprüfung.

6. Bundeskabinett beschließt neuen Mindesthebesatz für Gewerbesteuer

Am 14.01.2026 hat das Bundeskabinett beschlossen, den gesetzlichen Mindesthebesatz für die Gewerbesteuer anzuheben, um steuerlich motivierte Standortverlagerungen von Unternehmen in Gemeinden mit besonders niedrigen Hebesätzen einzudämmen

Diese steuerliche Maßnahme ist im Entwurf eines „Neunten Gesetzes zur Änderung des Steuerberatungsgesetzes und zur Änderung weiterer steuerrechtlicher Vorschriften“ enthalten und sieht vor, dass der Mindesthebesatz künftig von 200 % auf 280 % angehoben wird. Das Gesetzgebungsverfahren ist noch nicht beendet. Im nächsten Schritt befasst sich der Deutsche Bundestag damit.

Außerdem enthält der Entwurf Änderungen des Grunderwerbsteuergesetzes, um eine mögliche zweifache Besteuerung desselben Lebenssachverhaltes beim Auseinanderfallen von Verpflichtungs- (Signing) und Verfügungsgeschäft (Closing) auszuschließen. Zudem werden die Anzeigefristen für Beteiligte nach § 19 Grunderwerbsteuergesetz auf einen Monat verlängert.