

Z&Z | Zündel & Ziegelmeyer | Die Steuerkanzlei.

Pforzheim | Karlsruhe

tel 07231 96823 0

fax 07231 96823 99

mail [info@zz-diesteuerkanzlei](mailto:info@zz-diesteuerkanzlei.de)

web www.zz-diesteuerkanzlei.de

Für Einkommensteuerpflichtige

Kosten eines Auslandsstudiums keine außergewöhnlichen Belastungen

Das Recht auf Teilhabe am staatlichen Studienangebot begründet auch in Fällen zulassungsbeschränkter Studiengänge keinen Anspruch auf Berücksichtigung von Kosten eines Auslandsstudiums als außergewöhnliche Belastungen. So entschied das Finanzgericht Düsseldorf (Az. 14 K 1459/24 E).

Ein Ehepaar wollte die Kosten für das Medizinstudium ihrer Tochter in Kroatien als außergewöhnliche Belastung steuerlich absetzen. Die Tochter hatte in Deutschland keinen Studienplatz erhalten und studierte daher in Kroatien, wo die Eltern die Studiengebühren und weitere Kosten trugen. Das Finanzamt lehnte den Abzug ab, da Studiengebühren nicht als außergewöhnliche Belastungen gelten und durch Kindergeld sowie Freibeträge abgedeckt seien.

Das Finanzgericht Düsseldorf hielt diese Entscheidung für rechtmäßig. Die Kosten für ein Auslandsstudium würden keine außergewöhnliche Belastung darstellen, da sie nicht über den üblichen Unterhaltsaufwand hinausgingen. Die Freibeträge und das Kindergeld seien ausreichend, um den Bedarf eines auswärtig untergebrachten Studenten zu decken. Ein Anspruch auf steuerliche Berücksichtigung der Studienkosten wurde abgelehnt, da der Gesetzgeber die Höhe der Freibeträge festlegt und diese als verfassungsrechtlich unbedenklich angesehen werden.

Gutscheine und Sachbezüge für Arbeitnehmer – aktuelle steuerliche Anforderungen

Geldleistung oder Sachbezug

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 die u. a. wichtigsten Voraussetzungen erfüllt sind:

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

Nicht zulässig: Gutscheine, mit denen **ausschließlich** andere Gutscheine (z. B. Amazon, Zalando) erworben werden können. Dies gilt nicht, wenn sichergestellt ist, dass die Einlösung nur gegen ansonsten als Sachbezug einzuordnende Gutscheine erfolgt.

Hinweis: Gutscheine, von z. B. Rewe, die auch gegen einen anderen - nicht als Sachbezug anzusehenden Gutschein (z. B. einen Amazon-Gutschein) - eingelöst werden können, führen nicht zu einer Barlohneinordnung des ausgegebenen Gutscheins.

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 Dritt Gutscheine 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.

Für Körperschaftsteuerpflichtige

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.

Gesetzgebung/Sonstiges

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.

Maximale Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld gilt weiter

Aktuell beträgt die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld 24 Monate. Die geltende Regelung lief jedoch zum 31.12.2025 aus. Das Bundeskabinett hat am 17.12.2025 die sog. Vierte Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung (4. KugBeV) beschlossen, wonach die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld weiterhin 24 Monate beträgt. Betroffene Unternehmen haben somit Planungssicherheit bis zum 31.12.2026. Danach soll wieder die reguläre Bezugsdauer von maximal zwölf Monaten gelten. Betriebe mit einer Bezugsdauer von derzeit zwölf Monaten und mehr können somit Kurzarbeit über den 31.12.2025 hinaus fortführen.

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.

Impressum

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag). Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Verwendung der Inhalte und Bilder im Kontext dieser Mandanten-Monatsinformation erfolgt mit Einwilligung der DATEV eG.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz ist nicht gestattet.