

Ausgabe Herbst 2026

Mitglieder-Rundschreiben für Freiberufler Herbst 2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein Arbeitsvertrag zwischen Familienangehörigen muss einem Fremdvergleich standhalten, um steuerlich anerkannt zu werden. Worauf insbesondere zu achten ist, zeigt die Rechtsprechung des BFH (Nr. 1). Steuerlich interessant kann die kostenlose, steuerfreie Überlassung eines Mobiltelefons an Arbeitnehmer sein (Nr. 5). Wenn es nach der Alterssicherungskommission geht, sollen Minijobber künftig immer sozialversicherungspflichtig sein. Ob Minijobs und Midijobs dann künftig noch attraktiv sind, muss sich noch herausstellen (Nr. 6). Die Förderung von E-Autos im betrieblichen und privaten Bereich fällt unterschiedlich aus. Worauf es ankommt, entnehmen Sie den Ausführungen unter Nr. 8.

Aus dem Inhalt:

- 1 **Arbeitsvertrag zwischen Familienangehörigen:** Worauf aus steuerlicher Sicht zu achten ist
- 2 **Kassensicherungsverordnung:** Das BMF-Schreiben vom 17.3.2026
- 3 **Unentgeltliche Wertabgaben:** Pauschbeträge für 2026
- 4 **Tanzschulen:** Wann sind Kurse umsatzsteuerpflichtig und wann umsatzsteuerbefreit?
- 5 **Betriebliches Telefon:** Nutzung durch Arbeitnehmer
- 6 **Minijob:** Was die Alterssicherungskommission empfiehlt
- 7 **Fernabsatzverkehr:** Wegfall der 150-Euro-Zollfreigrenze seit 1.7.2026
- 8 **E-Auto-Kauf:** Förderung für Unternehmen und Privatpersonen
- 9 **Entgelttransparenzgesetz:** Auswirkungen auf aktuelle Arbeitsverhältnisse

1 Arbeitsvertrag zwischen Familienangehörigen: Worauf aus steuerlicher Sicht zu achten ist

Der Arbeitsvertrag zwischen Familienangehörigen muss einem Fremdvergleich standhalten, um anerkannt zu werden. Der BFH hatte einen entsprechenden Fall zu beurteilen und hat die Angelegenheit an das Finanzgericht (FG) Berlin-Brandenburg zurückverwiesen, weil dieses einen wesentlichen Beweisanspruch der Klägerin zu Unrecht ignoriert hatte.

Beispiel:

Das FG hatte die steuerliche Anerkennung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin ausschließlich deshalb verneint, weil die vertraglich vereinbarten Arbeitszeitznachweise fehlten. Auf die Frage, ob die Arbeitsleistung tatsächlich erbracht worden war, kam es aus Sicht des FG nicht an. Nach Rechtsauffassung des FG reicht das Fehlen von Arbeitszeitznachweisen aus, um die steuerliche Anerkennung zu versagen.

Die Klägerin machte geltend, dass ein besonders schwerwiegender Fehler des FG bei der Anwendung materiellen Rechts vorliegt, sodass die Zulassung der Revision möglich sein müsse.

Der BFH entschied: Das FG-Urteil ist mit der BFH-Rechtsprechung zur Prüfung der Fremdüblichkeit von Arbeitsverträgen unter Angehörigen nicht vereinbar.

Die **Revision ist nur zuzulassen**, wenn ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird, auf dem die Entscheidung beruhen kann. Diese Voraussetzung ist hier erfüllt, weil die Möglichkeit besteht, dass das Urteil bei richtigem Verfahren anders ausgefallen wäre. Dabei kommt es auf den materiell-rechtlichen Standpunkt des FG an. Tatsachen, die nach dem materiell-rechtlichen Standpunkt des FG nicht entscheidungserheblich sind, muss es daher nicht aufklären. Der materiell-rechtliche Standpunkt des FG ist für die Beurteilung erst dann nicht mehr maßgebend, wenn im Hinblick auf die materiell-rechtliche Rechtsansicht des FG zulässige und begründete Zulassungsrügen vorgebracht worden sind, mithin in Bezug auf diese Rechtsauffassung ein selbständiger Zulassungsgrund vorliegt.

So war es im Streitfall. Es ging hier um einen Arbeitsvertrag zwischen Familienangehörigen und die Frage, ob dieser tatsächlich erfüllt wurde. Da das FG die beantragte Anhörung des Arbeitgebers abgelehnt hat, hat der BFH dies als Verletzung der Pflicht zur Sachverhaltsaufklärung gewertet. Der BFH betont, dass Beweisansprüche nur unter sehr strengen Voraussetzungen abgelehnt werden dürfen, die hier nicht vorlagen.

Hinzu kommt, dass der vollständige **Mangel an Arbeitszeitznachweisen**, wie etwa Stundenaufzeichnungen, **nicht automatisch zur steuerlichen Nichtanerkennung** eines Arbeitsverhältnisses führt. Nach gefestigter Rechtsprechung ist eine solche Ablehnung nicht mit den Vorgaben zur Prüfung von familiären Arbeitsverträgen vereinbar.

Das FG hätte daher eine umfassendere Bewertung der tatsächlichen Durchführung des Arbeitsverhältnisses vornehmen müssen.

Fazit: Das Urteil unterstreicht die Bedeutung einer gründlichen Prüfung und der Einhaltung der Verfahrensvorschriften bei der Behandlung komplexer steuerrechtlicher Fälle.

2 Kassensicherungsverordnung: Das BMF-Schreiben vom 17.3.2026

Die Finanzverwaltung hat den Anwendungserlass zur Abgabenordnung angepasst – insbesondere aufgrund der Zweiten Verordnung zur Änderung der Kassensicherungsverordnung. Hierbei beziehen sich sämtliche Änderungen auf den Anwendungserlass zur Abgabenverordnung. Das heißt, dass ausschließlich die Ordnungsvorschriften für die Buchführung und für Aufzeichnungen mittels elektronischer Aufzeichnungssysteme betroffen sind. Diese Änderungen sind mit sofortiger Wirkung wirksam.

Belegangaben bei E-Rechnung: Neu ist, dass die erforderlichen **Mindestangaben** auf einem Beleg bei einer **E-Rechnung im strukturierten Teil** enthalten sein müssen. Dies gilt nicht nur für Kassen, sondern auch für EU-Taxameter und Wegstreckenzähler.

E-Rechnungen mit Belegfunktion bei externen Dienstleistern: Bei E-Rechnungen, die die Belegfunktion erfüllen und nicht durch das elektronische Aufzeichnungssystem der Kasse selbst erstellt, sondern mit Hilfe von externen Dienstleistern erstellt und versendet werden, ist es ausreichend, wenn zunächst vor Ort eine sonstige Rechnung (z.B. in Form eines Kassenbelegs) ausgestellt wird und die Daten dem externen Dienstleister für die Erstellung der E-Rechnung zur Berichtigung in einem unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Vorgangs bereitgestellt werden.

3 Unentgeltliche Wertabgaben: Pauschbeträge für 2026

Das BMF hat für unentgeltliche Wertabgaben 2026 (= Sachentnahmen) neue Pauschbeträge festgesetzt. Vorteil dieser pauschalen Sätze ist, dass der Unternehmer die Höhe der Sachentnahmen nicht selbst mühsam ermitteln muss. Diese Regelung dient der Vereinfachung und lässt keine Zu- und Abschläge zur Anpassung an die individuellen Verhältnisse zu (wie z.B. individuelle persönliche Ess- oder Trinkgewohnheiten, Krankheit oder Urlaub). Für **Kinder** bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres wird kein Verbrauch angesetzt. Vom vollendeten zweiten Lebensjahr bis **zum vollendeten zwölften Lebensjahr** ist die Hälfte des vollen Werts anzusetzen.

Ohne Einzelaufzeichnungen ist der Unternehmer ebenso an diese Werte gebunden wie das Finanzamt. Bei den Werten in der amtlichen Tabelle handelt es sich um **Jahreswerte** (Nettobeträge ohne Umsatzsteuer). Die Umsatzsteuer wird jeweils mit 19 Prozent bzw. 7 Prozent da-

zugerechnet. Die Pauschbeträge 2026 für unentgeltliche Wertabgaben gibt es nur für die ausdrücklich genannten bzw. für artverwandte Branchen. Das sind: Bäckerei, Fleischerei, Gast- und Speisewirtschaft (mit Abgabe von kalten und warmen Speisen, Getränkeeinzelhandel, Café und Konditorei, Milch, Milcherzeugnissen, Fettwaren und Eiern (Einzelhandel), Nahrungs- und Genussmittel (Einzelhandel), Obst, Gemüse, Südfrüchte und Kartoffeln (Einzelhandel)).

4 Tanzschulen: Wann sind Kurse umsatzsteuerpflichtig und wann umsatzsteuerbefreit?

Für Tanzkurse bis zum 31.12.2024 wird es nicht beanstandet, wenn „Welttanzprogramm“ und „Medaillentanzen“ (sowohl für Erwachsene als auch für Jugendliche) weiterhin als umsatzsteuerfrei behandelt werden. Voraussetzung ist, dass eine Bescheinigung der zuständigen Landesbehörde vorliegt, nach der diese Kurse auf einen Beruf oder eine vor einer juristischen Person des öffentlichen Rechts abzulegende Prüfung ordnungsgemäß vorbereiten.

Auch für Kurse seit dem 1.1.2025 bis einschließlich 31.12.2027 wird es nicht beanstandet, wenn „Welttanzprogramm“ und „Medaillentanzen“ (sowohl für Erwachsene als auch für Jugendliche) weiterhin als umsatzsteuerfrei behandelt werden, sofern Bescheinigungen der zuständigen Landesbehörde vorliegen, nach denen diese Kurse auf einen Beruf oder eine vor einer juristischen Person des öffentlichen Rechts abzulegende Prüfung ordnungsgemäß vorbereiten.

Die **Nichtbeanstandungsregelung** kann maximal **bis zum 31.12.2027** in Anspruch genommen werden, auch wenn die Bescheinigung der zuständigen Landesbehörde über den 31.12.2027 hinausgehen sollte. Endet die Bescheinigung der zuständigen Landesbehörde bereits vor dem 31.12.2027, z.B. bei Befristung bis 31.12.2025, kann die Nichtbeanstandungsregelung auch nur bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden.

Die Nichtbeanstandungsregelung kann zudem nicht in Anspruch genommen werden, wenn

- diese Kurse seitens der Tanzschulen ab dem 1.1.2025 bereits zutreffend als umsatzsteuerpflichtig behandelt wurden, unabhängig davon, ob (noch) eine Bescheinigung der zuständigen Landesbehörde vorliegt,
- bereits ab dem 1.1.2025 anderslautende Bescheinigungen der zuständigen Landesbehörde vorliegen oder
- seitens der Finanzämter bereits vor dem 1.1.2025 die Umsatzsteuerbefreiung zutreffend versagt und die entsprechenden Bescheinigungen korrigiert wurden.

Von dieser Nichtbeanstandungsregelung sind Spezial- oder Einzelkurse (z.B. Hochzeitskurse, Crashkurse, Discofox-Kurse usw.) ausgenommen. Diese fallen weiterhin nicht unter die Steuerbefreiung nach § 4 Nr. 21 Umsatz-

steuergesetz n.F. und müssen auch nach dem 31.12.2024 als umsatzsteuerpflichtig behandelt werden.

5 Betriebliches Telefon: Nutzung durch Arbeitnehmer

Darf der Arbeitnehmer die Telekommunikationseinrichtungen seines Arbeitgebers kostenlos auch privat nutzen, ist der geldwerte Vorteil steuerfrei. Erstattet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Aufwendungen für betriebliche Gespräche, die dieser von seinem eigenen Privatanschluss geführt hat, darf er die tatsächlichen Kosten bzw. einen steuerlich zulässigen Pauschalbetrag erstatten.

Der Arbeitgeber entscheidet, ob und in welchem Umfang sein Arbeitnehmer den betrieblichen Telefonanschluss für private Zwecke nutzen darf. Insbesondere bei einem Ehegatten-Arbeitsverhältnis sollten hierbei klare Vereinbarungen getroffen werden. Darf der Arbeitnehmer-Ehegatte das betriebliche Telefon steuerfrei privat nutzen, reduziert sich der Bedarf für weitere private Telefonate erheblich. Das bedeutet dann, dass der Unternehmer für seine eigenen privaten Telefonate nur noch einen geringfügigen Betrag anzusetzen braucht.

Arbeitgeber wenden ihren Arbeitnehmern ebenfalls einen geldwerten Vorteil zu, wenn sie ihnen erlauben, betriebliche Personal Computer und Telekommunikationsgeräte privat zu nutzen. Dieser geldwerte Vorteil ist lohnsteuerfrei. Diese Regelung gilt für alle Datenverarbeitungsgeräte. In die Steuerfreiheit wurde auch die private Nutzung von Software (Systemprogramme und Anwendungsprogramme) einbezogen, die der Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt seinem Arbeitnehmer zur Nutzung auf dem eigenen PC überlässt. Es spielt also keine Rolle, ob sich die Software auf dem Computer des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers befindet. Das gilt allerdings nur für die Software, die im Unternehmen des Arbeitgebers eingesetzt wird.

Vorteilhafte Gestaltung der betrieblichen Telefonnutzung durch Arbeitnehmer: Arbeitnehmer dürfen den betrieblichen Telefonanschluss steuerfrei nutzen. Das gilt auch für die Überlassung eines betrieblichen Handys. Das bedeutet, dass der Handyvertrag auf den Namen des Unternehmens abgeschlossen werden muss. In diesem Fall sind die Privatgespräche des Arbeitnehmers immer steuerfrei und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Handy fast ausschließlich privat nutzt. Aufzeichnungen über den Umfang der privaten Gespräche sind deshalb nicht erforderlich.

Alternative Variante: Telefoniert der Arbeitnehmer, weil er oft im Homeoffice arbeitet, aus beruflichen Gründen häufig von zu Hause aus, kann der Arbeitgeber den Telefonanschluss in der Wohnung seines Arbeitnehmers als seinen betrieblichen Telefonanschluss installieren bzw. auf seinen Namen ummelden. Die Telefongesellschaft rechnet dann unmittelbar mit dem Unternehmer ab, der die Kosten zu 100 Prozent als Betriebsausgaben abzieht. Die private

Nutzung durch den Arbeitnehmer ist unabhängig von der Höhe lohnsteuerfrei.

Betriebliches Mobiltelefon wird dem Arbeitnehmer überlassen: Die bessere und auch einfachste Lösung ist, wenn der Unternehmer seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Mobiltelefon zur Nutzung überlässt. Eine eventuelle private Nutzung schränkt weder den Betriebsausgabenabzug ein, noch muss der Arbeitnehmer diesen Vorteil als Sachbezug versteuern.

Der Unternehmer zieht seine Aufwendungen für einen **betrieblichen Internetanschluss** zu 100 Prozent als Betriebsausgaben ab. Eine private Nutzung des Internetanschlusses durch Arbeitnehmer ist steuerfrei. Übernimmt der Unternehmer ganz oder teilweise die Kosten für den **Internetanschluss des Arbeitnehmers in dessen Wohnung**, handelt es sich um steuerpflichtigen Arbeitslohn, den der Unternehmer

- pauschal mit 25 Prozent versteuern kann,
- wenn er die Kosten zusätzlich zum normalen Arbeitslohn übernimmt (bei einer Gehaltsumwandlung scheidet die pauschale Besteuerung aus).

In die pauschale Versteuerung dürfen sowohl die Übernahme der (einmaligen) Kosten des Internetzugangs als auch für die Übernahme der laufenden Kosten der Internetnutzung einbezogen werden.

Umsatzsteuer: Soweit Arbeitnehmer das Internet kostenlos für private Zwecke nutzen, handelt es sich um einen geldwerten Vorteil, der lohnsteuerfrei ist. Diese Steuerfreiheit bezieht sich auf die Nutzung der Geräte und auf die laufenden Kosten und Gebühren. Eine entsprechende **Befreiung bei der Umsatzsteuer gibt es allerdings nicht**. Eine unentgeltliche Leistung an den Arbeitnehmer ist einer entgeltlichen Leistung gleichgestellt. Umsatzsteuer fällt aber nur an, wenn es sich nicht **um Aufmerksamkeiten** (bis maximal 60 Euro) handelt. Wenn man davon ausgeht, dass es sich bei der kostenlosen Internetnutzung durch den Arbeitnehmer um eine Aufmerksamkeit handelt, braucht keine Umsatzsteuer berechnet zu werden. Wenn der Unternehmer das Risiko einer Auseinandersetzung mit dem Finanzamt nicht eingehen will, kann er die Bemessungsgrundlage, die ohnehin gering ist, schätzen. Um nicht in jedem Monat kleine Beträge buchen zu müssen, können die Beträge auch zu einem Jahresbetrag zusammengefasst werden.

6 Minijob: Was die Alterssicherungskommission empfiehlt

Die Alterssicherungskommission empfiehlt, die Opt-out-Möglichkeit für Minijobs in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zu beenden. Das bedeutet, dass dann immer Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen sind. Außerdem schlägt sie vor, den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderstatus von Minijobs abzuschaffen. Ausnahmen sollen nach den Empfehlungen lediglich für Schüler gelten.

Die Kommission beschreibt die vorgeschlagenen Maßnahmen wie folgt: „Die Kommission schlägt vor, die Opt-out-Möglichkeit für Minijobs in der GRV zu beenden. Mit Rücksicht auf die Beschäftigungswirkungen und die Auswirkungen auf die Finanzen der Sozialversicherungszweige sowie das Steueraufkommen sollte der gesamte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sonderstatus von Minijobs abgeschafft werden. Lediglich für Schülerinnen und Schüler kann es Ausnahmen geben, da bei ihnen keine Gefahr einer Verstetigung der begrenzten Arbeitsmarktteilnahme besteht. Die Kommission schließt sich damit den Empfehlungen der Finanzkommission Gesundheit und der Kommission zur Sozialstaatsreform an, die beitragsrechtliche Begünstigung von Minijobs zu reduzieren, diese verstärkt in die Sozialversicherung zu überführen und Anreize für die Ausübung einer vollzeitnahen Beschäftigung zu setzen. In der Folge entfällt auch die Notwendigkeit für eine gesonderte Berechnung der beitragspflichtigen Einnahmen im Übergangsbereich (Midijobs).“

Wie es jetzt weitergeht: Die Alterssicherungskommission hat Empfehlungen ausgesprochen. Diese haben noch keine rechtliche Wirkung. Wie eventuelle Änderungen ausgestaltet werden, ist aktuell noch offen. Eine verbindliche Einschätzung zu möglichen Auswirkungen ist derzeit nicht möglich. Für Minijobber sowie Arbeitgeber gelten somit die aktuell bestehenden gesetzlichen Regelungen. Wie es weitergeht, ist offen. Es bleibt abzuwarten, ob und wie der Gesetzgeber entsprechende Änderungen beschließt.

7 Fernabsatzverkehr: Wegfall der 150-Euro-Zollfreigrenze seit 1.7.2026

Die Generalzolldirektion hat darauf hingewiesen, dass die bisherige Zollfreigrenze für Warensendungen bis 150 Euro ab dem 1.7.2026 vollständig entfällt. Stattdessen gibt es einen neuen Pauschalzoll von 3 Euro. Das heißt, dass an ihre Stelle ein Pauschalzoll von 3 Euro je Warenkategorie tritt, also je angemeldeter Position in der Zollanmeldung. Dieser gilt, wenn die Einfuhr über den Import One-Stop-Shop (IOSS) von der Mehrwertsteuer befreit ist oder wenn es sich um eine Postsendung im Fernabsatzverkehr handelt.

Praxis-Beispiel:

Eine Sendung mit Socken, Kabelbindern und Hosen (= drei verschiedene Kategorien) würde somit 9 Euro Pauschalzoll kosten.

Im aktuellen Entwurf zur Änderung der Delegierten Verordnung (EU) 2015/2446 sollen hierzu wesentliche Festlegungen getroffen werden:

- Beim IOSS-Verfahren darf ausschließlich der IOSS-Nutzer oder sein indirekter Vertreter als Anmelder auftreten – nicht der Empfänger der Waren.
- Grundlegende Voraussetzung für die Erhebung des Pauschalzolls ist das Vorliegen eines Fernverkaufs im Sinne der Mehrwertsteuersystemrichtlinie, wobei unter

anderem relevant ist, ob sich die Waren zum Zeitpunkt des Verkaufs bereits innerhalb der EU befunden haben.

- Neu eingeführt wird zudem eine Anti-Missbrauchsklausel, bei der auch die Aufmachung der Ware als Indiz für einen Fernverkauf herangezogen werden kann. Klargestellt wird außerdem, dass Art. 177 des Unionszollkodex im Rahmen der Pauschalverzollung keine Anwendung findet.

Technische Umsetzung in Deutschland: In Deutschland wird der Pauschalzoll transaktionsbezogen über die ATLAS-Anwendungen IMPOST und Zollbehandlung erhoben. Voraussetzung für die Entrichtung ist die Nutzung eines laufenden Zahlungsaufschubs nach Art. 110 b) Unionszollkodex.

Die festgesetzten Abgaben werden jeweils zum 16. des Folgemonats über die Bescheidnachricht COMTAX mitgeteilt, die Zölle und ggf. Einfuhrumsatzsteuer getrennt ausweist. Größere strukturelle Änderungen an den Teilnehmernachrichten sind nicht vorgesehen; lediglich einzelne Felder werden angepasst oder umbenannt.

Anforderungen an die Gesamtsicherheit: Wer den laufenden Zahlungsaufschub nutzen möchte, benötigt eine Gesamtsicherheit, deren Referenzbetrag bei bestehenden Bewilligungen zwingend angepasst werden muss. Zugelassene Wirtschaftsbeteiligte für zollrechtliche Vereinfachungen können dabei die sonst mögliche Reduzierung der Sicherheitsleistung nicht in Anspruch nehmen und müssen für die Pauschalzölle im Fernabsatzverkehr eine separate Bewilligung mit vollständiger Absicherung sowie eigene Aufschubkonten beantragen.

Unternehmen, die ab dem 1.7.2026 im Fernabsatzverkehr tätig sind, sollten Kontakt mit dem zuständigen Betriebs- oder Aufschub-Hauptzollamt aufnehmen, um die notwendigen Anpassungen bei Zahlungsaufschub, Gesamtsicherheit und Referenzbetrag rechtzeitig vorzunehmen.

8 E-Auto-Kauf: Förderung für Unternehmen und Privatpersonen

Der Kauf von E-Autos wurde in der Vergangenheit mehrfach gefördert, abgeschafft bzw. drastisch geändert. Der großzügige Umweltbonus wurde gestrichen. Für Plug-in-Hybridfahrzeuge wurden die staatlichen Anreize zeitweise gestrichen. Unternehmen profitieren weiterhin, aber ausschließlich von steuerlichen Effekten. Seit 2026 gibt es für Privathaushalte ein neues Förderprogramm, wobei der Anspruch auf die Zuschüsse allerdings von der Höhe des Einkommens abhängt.

Fördermöglichkeiten für Unternehmen: Unternehmen, die ein E-Auto als Firmenwagen anschaffen, können eine erhöhte Abschreibung von 75 Prozent im Jahr des Kaufs in Anspruch nehmen und in den Folgejahren 10 Prozent, zweimal 5 Prozent, 3 Prozent und 2 Prozent (sogenannter Investitionsbooster). Der Abschreibungszeitraum beträgt

insgesamt sechs Jahre. Davon können alle Unternehmen profitieren, die sich in der Zeit vom 30.6.2025 bis zum 1.1.2028 ein reines E-Auto oder ein Brennstoffzellenfahrzeug zugelegt haben bzw. zulegen.

Außerdem wird der **geldwerte Vorteil für die private Nutzung** monatlich nicht mit 1 Prozent, sondern **nur mit 0,25 Prozent des Bruttolistenpreises** ermittelt. Steuervorteile bietet auch ein Plug-in-Hybrid, weil für die Privatzutzung monatlich nur 0,5 Prozent vom Bruttolistenpreis als Bemessungsgrundlage anzusetzen sind. Diese vorstehenden Vergünstigungen gelten allerdings nur für elektrische Firmenwagen, die nach dem 30.6.2025 angeschafft wurden und den Bruttolistenpreis von 100.000 Euro nicht übersteigen.

Fördermöglichkeiten für Privatpersonen: Private Käufer können seit Mai 2026 eine neue staatliche E-Auto-Prämie beantragen. Dies gilt für Neuzulassungen rückwirkend ab dem 1.1.2026. Damit fördert der Gesetzgeber die Anschaffung von **reinen Batterie-E-Autos**, von **Plug-in-Hybriden** sowie von Fahrzeugen mit **Range Extender**. Die Förderung können nur Haushalte mit einem zu versteuernden Einkommen von maximal 80.000 Euro erhalten. Diese Einkommensgrenze erhöht sich für Familien mit bis zu zwei Kindern unter 18 Jahren um 5.000 Euro und beläuft sich dann somit auf höchstens 90.000 Euro. Die Förderung wird nur einmal pro Person gewährt, wobei maximal zwei Anträge aus einem Haushalt stammen dürfen.

Die **Basisförderung für reine E-Autos beträgt 3.000 Euro**. **Plug-in-Hybride** und Fahrzeuge mit Range Extender werden **mit 1.500 Euro gefördert**. Hinzu kommen für bis zu zwei Kinder 500 Euro Kinderzuschlag. Haushalte mit einem **Einkommen von unter 60.000 Euro** erhalten einen **weiteren Zuschlag von 1.000 Euro**. Wer über **weniger als 45.000 Euro** zu versteuerndes Haushaltsjahreseinkommen verfügt, bekommt **nochmals 1.000 Euro** dazu. Damit ist eine Förderung von bis zu 6.000 Euro für reine E-Autos und 4.500 Euro für Plug-in-Hybride möglich.

Wichtig: Die Zuschüsse werden nur bei der Anschaffung eines Neuwagens gezahlt. Dies gilt **sowohl für den Kauf als auch** ein mögliches **Leasing**. Gebrauchtfahrzeuge sind nicht förderfähig.

Beantragung der Förderung: Zu beantragen ist die Förderung für das E-Auto über die Förderzentrale Deutschland beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle. Dafür ist die bereits erfolgte Zulassung auf den Antragsteller maßgeblich. Ab diesem Termin bleibt ein Jahr Zeit, den Antrag über das elektronische Antragsformular zu stellen. Dabei müssen die erforderlichen Dokumente unbedingt vollständig übermittelt werden. Anderenfalls bearbeitet die Behörde den Antrag nicht.

Neben der Fahrzeugidentifikationsnummer brauchen Antragsteller die letzten beiden Steuerbescheide. Diese dürfen höchstens drei Jahre alt sein. Wer nicht zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet war, kann diese freiwillig

lig nachträglich einreichen, um dadurch an die nötigen Steuerbescheide zu kommen. Familien, die den Kinderzuschlag in Anspruch nehmen wollen, müssen außerdem einen Kindergeld-Nachweis der Familienkasse beifügen. Käufer von Plug-in-Hybriden benötigen zusätzlich eine EU-Konformitätsbescheinigung für den Nachweis einer elektrischen Reichweite von mindestens 80 km.

Wer den Förderantrag stellt, muss sich mit der Bund-ID authentifizieren. Daher sind der Personalausweis mit Online-Funktion, die zugehörige PIN und die Ausweis-App erforderlich. Als Alternative können Antragsteller jedoch ihr ELSTER-Zertifikat nutzen.

Befreiung von der Kfz-Steuer: Bis zum 31.12.2035 sind neu zugelassene E-Autos zudem **für maximal zehn Jahre** von der Kfz-Steuer befreit. Dies betrifft alle E-Fahrzeuge, die bis Ende 2030 erstmals zugelassen werden. Autos, die bis zu diesem Termin auf E-Antrieb umgerüstet werden, profitieren ebenso.

9 Entgelttransparenzgesetz: Auswirkungen auf aktuelle Arbeitsverhältnisse

Nach der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz sind die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, diese bis zum 7.6.2026 in nationales Recht umzusetzen (EU Pay Transparency Directive (2023/970/EU)). Die Bundesregierung beabsichtigt, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie allerdings erst bis Anfang 2027 in deutsches Recht umzusetzen, und lässt somit die vorgegebene Frist bis zum 7.6.2026 verstreichen. Da die Entgelttransparenzrichtlinie existent ist, ist sie auch ohne ein nationales Umsetzungsgesetz zu beachten.

Die Maßgaben und Sanktionen, die die EU-Richtlinie vorsehen, sind schon lange bekannt. Sie gehen weit über die bisherigen gesetzlichen Anforderungen des seit 2017 bestehenden Entgelttransparenzgesetzes hinaus. Laut Bundesfamilienministerium soll die Richtlinie „auf das Notwendige beschränkt, möglichst bürokratiearm und wirksam“ umgesetzt werden. Angesichts der wirtschaftlichen Lage verschiebe man den Fahrplan dafür „maßvoll nach hinten“. Das Inkrafttreten ist für Anfang 2027 geplant. Es ist vorgesehen, dass Berichtspflicht und Auskunftsanspruch erstmals zum Juni 2028 fällig werden sollen.

Ob die EU eventuell ein Vertragsverletzungsverfahren einleiten wird, ist derzeit noch offen. Die verspätete Umsetzung in nationales Recht sorgt allerdings für Unsicherheit und schützt Arbeitgeber nicht vor den Anforderungen der Richtlinie, denn **auch ohne ein nationales Umsetzungsgesetz** kann die **EU-Richtlinie unmittelbare Auswirkungen entfalten**. So gilt die EU-Richtlinie ab dem 8.6.2026 für öffentliche Arbeitgeber direkt. Für private Arbeitgeber gilt, dass sich Beschäftigte (solange die EU-Richtlinie nicht in deutsches Recht umgesetzt ist) gegenüber einem privaten Arbeitgeber nicht auf sie beru-

fen können. Dennoch wird man davon ausgehen können, dass deutsche Gerichte das bestehende Recht richtlinienkonform (im Sinne der EU-Entgelttransparenzrichtlinie) strenger auslegen werden.

Unternehmen sollten daher im eigenen Interesse nicht auf die nationale Umsetzung der Richtlinie warten. Es ist vielmehr sinnvoll, die internen Entgeltstrukturen zu prüfen und an die EU-Vorgaben anzupassen, sodass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgeschlossen ist. Unabhängig davon, wie die Auskunfts- und Berichtspflichten konkret ausgestaltet und die Höhe der Sanktionen geregelt werden oder ob eine mögliche Privilegierung tarifgebundener Arbeitgeber in einem nationalen Umsetzungsgesetz erfolgt, gibt die **EU-Richtlinie folgende Anforderungen vor:**

- **Lohntransparenz für Bewerber:** Arbeitgeber müssen Bewerbern künftig frühzeitig über das Einstiegsgehalt, dessen Spanne und etwaige einschlägige Tarifregelungen informieren – beispielsweise in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch. Die Frage nach dem Gehalt im laufenden oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen darf nicht mehr gestellt werden.
- **Auskunftsrecht für Arbeitnehmer:** Das Auskunftsrecht gibt Arbeitnehmern die Möglichkeit, von ihrem Arbeitgeber Auskunft über ihr individuelles Einkommen und über die durchschnittlichen Einkommen zu verlangen – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.
- Arbeitgeber mit mindestens 100 Beschäftigten müssen Informationen über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern veröffentlichen. In einer ersten Phase werden Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten jährlich und Arbeitgeber mit 150 bis 249 Beschäftigten alle drei Jahre Bericht erstatten. Ab fünf Jahren nach Ablauf der Frist für die Umsetzung der Richtlinie müssen Arbeitgeber mit 100 bis 149 Beschäftigten ebenfalls alle drei Jahre Bericht erstatten.
- **Gemeinsame Entgeltbewertung:** Wenn die Entgeltbeurteilung ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von mindestens 5 Prozent ergibt und der Arbeitgeber das Gefälle nicht anhand objektiver geschlechtsneutraler Faktoren rechtfertigen kann, muss er in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat eine Entgeltbewertung vornehmen.
- **Entschädigung für Arbeitnehmer:** Arbeitnehmer, die geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, sollen eine Entschädigung erhalten, einschließlich der vollständigen Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen.

Hintergrundinformationen zum Mitglieder-Rundschreiben für Freiberufler Herbst 2026

(entsprechend der Reihenfolge der fachlichen Informationen)

Thema	Volltext-Fundstelle	Weitere Informationsquellen
1 Arbeitsvertrag zwischen Familienangehörigen	BFH, Beschluss vom 18.11.2025, Az. VIII B 97/24 www.bundesfinanzhof.de	BFH, Beschluss vom 23.3.2021, Az. XI B 69/20; BFH/NV 2021, S. 1.108, Rz. 24
2 Kassensicherungsverordnung	BMF-Schreiben vom 17.3.2026, Az. IV D 2 - S 0316-a/00027/008/020 www.bundesfinanzministerium.de	AEAO, § 146a AO
3 Unentgeltliche Wertabgaben	BMF-Schreiben vom 21.1.2025, Az. IV D 3 - S 1547/00006/006/024 www.bundesfinanzministerium.de	BStBl. I 2025, S. 288
4 Tanzschulen	Sächsisches Staatsministerium der Finanzen, Erlass vom 16.2.2026, Az. 35 - S 7179/62/72-2026/6751 www.smf.sachsen.de	§ 3 Nr. 11a EStG
5 Betriebliches Telefon	§ 3 Nr. 45 EStG, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG, § 3 Abs. 9a UStG www.bundesfinanzministerium.de	–
6 Minijob	Newsletter der Minijobzentrale www.minijobzentrale.de	–
7 Fernabsatzverkehr	§ 7 Abs. 2a EStG www.bundesfinanzministerium.de	Antrag bei der Förderzentrale Deutschland beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA)
8 E-Auto	BFH, Urteil vom 29.12.2025, Az. III C 3 - S 7157/00010/002/077 www.bundesfinanzhof.de	–
9 Entgelttransparenzgesetz	Directive (EU) 2023/970 (Entgelttransparenzrichtlinie) des Europäischen Parlaments und des Rats vom 10.5.2023 www.gesetze-im-internet.de	–

Serviceleistungen

Unsere Mitglieder genießen viele Vorteile:

Für Fragen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, Ausfinanzierung und Ausgliederung von Pensionszusagen sowie zu Kapitalanlagen können sich Vereinsmitglieder an unten- stehende E-Mail-Adresse wenden. Die erste Beratung durch einen Certified Financial Planner und Finanzfachwirt (FH) erfolgt dann telefonisch oder per E-Mail und ist mit **keinen** weiteren Kosten verbunden.
E-Mail: bav@iasu.de

Hilfeleistung bei Beratungsbedarf, der bei Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Mitgliedschaft im Verein entsteht in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und/oder Unternehmer im Bereich Arbeitsmedizin. Die erste Beratung erfolgt per E-Mail oder Telefon über IASU-Vertragsärzte und ist **nicht** mit Kosten verbunden. Aus gesetzlichen Gründen sind individuelle krankheitsbezogene ärztliche Beratung / Behandlung sowie Diagnosestellung im Rahmen der Erstberatung nicht möglich.
E-Mail: medizin@iasu.de

Im Krankenversicherungsbereich besteht eine Sammelversicherungsvereinbarung mit der Gothaer Krankenversicherung AG, Abt. GvU, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln (Firmen- Nr. 7505). Den Mitgliedern der IASU wird auf nahezu alle für das Neugeschäft geöffneten Tarife ein Beitragsnachlass eingeräumt. Für nähere Informationen steht Ihnen die Gothaer Krankenversicherung gerne zur Verfügung: Ein Mitarbeiter wird sich mit Ihnen telefonisch oder per E-Mail in Verbindung setzen.
E-Mail: kv@iasu.de

Ausführliche Informationen zum Produkt- und Dienstleistungsangebot der Gothaer Krankenversicherung AG können auch im Internet über www.gothaer.de abgerufen werden.

Impressum:

Herausgeber:

Interessenverband Arbeitgeber, Selbstständiger und Unternehmer e.V.,
Poststraße 27, 87439 Kempten
Eingetragen im Vereinsregister des AG Kempten unter Nr. 690