

Die EU-Entsenderichtlinie bei Entsendungen und Dienstreisen in die EU – was Unternehmen beachten müssen

Dezember 2024

Grenzüberschreitende Entsendungen und Dienstreisen von Mitarbeitenden stehen in der heutigen Arbeitswelt auf der Tagesordnung. Dabei sind vielfältige rechtliche Vorgaben zu beachten, insbesondere im Zusammenhang mit der EU-Entsenderichtlinie. Diesen Themenbereich möchten wir in unserer dreiteiligen Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie näher beleuchten, und dabei auf die folgenden Themenkomplexe im Detail eingehen.

In Teil 1 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie werden wir uns mit dem rechtlichen Hintergrund sowie dem Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie beschäftigen, welcher über klassische Entsendungen deutlich hinausgeht.

In Teil 2 gehen wir näher auf die konkreten Registrierungspflichten nach der EU-Entsenderichtlinie ein. Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende in die EU entsenden oder auf Dienstreisen schicken, kommen nicht umher, einen effizienten Prozess für Entsendungen von Mitarbeitenden zu implementieren.

Teil 3 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie befasst sich abschließend mit den arbeitsrechtlichen Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie zur Gewährung von Mindestarbeitsbedingungen sowie mit drohenden Sanktionen bei Verstößen.



Erster Teil

1. Europarechtliche Grundlagen und Ziele des Entsenderechts

Die geistige Grundlage des Entsenderechts ist die EU-Richtlinie 96/71/EG (EU-Entsenderichtlinie) aus dem Jahr 1996, zuletzt reformiert im Jahr 2018 durch die EU-Richtlinie 2018/957.

Unternehmen innerhalb der EU können sich grundsätzlich auf die Dienstleistungsfreiheit berufen. Diese umfasst das Recht von Unternehmen,

Dienstleistungen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats (nachfolgend Gastland) zu erbringen und die eigenen Arbeitnehmer zu diesem Zweck vorübergehend in das Gastland zu entsenden. Herrscht zwischen den Mitgliedsstaaten ein ungleiches Lohnniveau (z.B. aufgrund verschiedener gesetzlicher oder tarifvertraglicher Mindestlohnhöhen), so kann dies im Einzelfall allerdings dazu führen, dass Unternehmen aus Ländern mit einem

niedrigeren Lohnniveau ihre Dienstleistungen im Gastland günstiger anbieten können als die „einheimischen“ Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund zielt die EU-Entsenderichtlinie darauf ab, die wesentlichen Rechte für entsandte Mitarbeitende zu sichern, indem bestimmte Mindestarbeitsbedingungen im Gastland auch für Mitarbeitende gelten, welche durch ihren Arbeitgeber in das Gastland entsendet werden.

Durch diesen festgeschriebenen sozialen Schutz für Arbeitnehmer soll insbesondere Lohndumping vermieden und der freie Dienstleistungsverkehr auf eine faire Grundlage gestellt werden: Unternehmen sollen durch Produktivität und Qualität konkurrieren, nicht durch niedrige Löhne.

2. Der Entsendebegriff nach der EU-Entsenderichtlinie

Die EU-Entsenderichtlinie gilt ihrem originären Anwendungsbereich nach für Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat, die im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung Mitarbeitende in andere EU-Mitgliedstaaten „entsenden“.

Dies umfasst die folgenden grundlegenden Entsendekonstellationen:

- Entsendung von Mitarbeitenden aufgrund eines Vertrags mit einem Dienstleistungsempfänger im Gastland.
- Entsendung von Mitarbeitenden in eine Niederlassung oder ein Unternehmen der Unternehmensgruppe im Gastland.
- Entsendung von Mitarbeitenden im Rahmen einer grenzüberschreitenden Überlassung von Mitarbeitenden.

Entsandt ist dabei schon „jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedsstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.“ (vgl. Art. 2 Abs. 1 EU-Entsenderichtlinie). Auch der Dienstleistungsbegriff ist weit zu verstehen: „Dienstleistungen im Sinne der Verträge sind Leistungen, die in der

Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen“ (Art. 57 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union).

3. Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie auch bei Dienstreisen eröffnet

Die Richtlinie deckt im Ergebnis daher sowohl klassische Entsendungen (Short und Long Term Assignments sowie Secondments innerhalb einer Unternehmensgruppe) als auch grenzüberschreitende Tätigkeiten zur Dienstleistungserbringung ab. Darunter fallen Dienst- und Werkleistungen wie zum Beispiel die grenzüberschreitende Unternehmensberatung oder der Aufbau und die Reparatur von Produktionsanlagen.

So fallen auch Dienstreisen unter den Anwendungsbereich der Richtlinie, wenn die vorgenannten Konstellationen vorliegen. Und dies bereits grundsätzlich ab dem ersten Tag. Der Entsendungsbegriff der EU-Entsenderichtlinie ist daher

nicht mit dem im Steuer- oder Sozialversicherungsrecht gleichzusetzen

Voraussetzung ist, dass ein Arbeitsvertrag zwischen dem entsandten Mitarbeitenden und dem entsendenden Unternehmen (fort)besteht. Sind Mitarbeitende allein aufgrund eines lokalen Arbeitsvertrags im Gastland tätig, stellt dies keine Entsendung im Sinne der EU-Entsenderichtlinie dar.

4. Rechtswirkungen der EU-Entsenderichtlinie

Die EU-Entsenderichtlinie entfaltet selbst keine unmittelbare Rechtswirkung, sondern erst die jeweiligen Umsetzungsgesetze der EU-Mitgliedsstaaten haben für Unternehmen und Mitarbeitende rechtsverbindliche Wirkungen.

Nicht nur die EU-Mitgliedsstaaten haben die Richtlinie umgesetzt, sondern auch weitere Staaten, so die Schweiz sowie die EWR-Länder Norwegen, Island und Liechtenstein. Neben der EU-Entsenderichtlinie an sich existieren daher noch insgesamt 31 nationale Rechtsordnungen, die Regelungen bei Entsendungen vorsehen.



5. Fazit und Ausblick auf Teil 2

Die EU-Entsenderichtlinie hat einen Anwendungsbereich, welcher deutlich über (klassische) Entsendungskonstellation hinausgeht und auch kurze Dienstreisen erfassen kann.

Insgesamt haben 31 Länder die Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie in ihre nationalen Gesetze implementiert. Dabei zeigen sich teils erhebliche Abweichungen zwischen den verschiedenen Ländern mit teils einer deutlichen Erweiterung des Anwendungsbereichs für die nationalen Entsendevorschriften, was beispielsweise dazu führt,

dass ein und dieselbe Tätigkeit in einem Land registrierungspflichtig ist und in einem anderen Land nicht. Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende in die EU entsenden oder auf Dienstreisen schicken, kommen nicht umher, einen effizienten Prozess für Entsendungen von Mitarbeitenden implementieren. Mit den Registrierungsspflichten und den Möglichkeiten für Arbeitgeber, mit diesen effizient umzugehen, beschäftigen wir uns näher in Teil 2 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



[Sina Estermaier](#)

Partner, Tax,
Global Mobility Services
KPMG AG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Die wichtigsten steuerlichen Änderungen zum Jahreswechsel 2025 im Überblick

Dezember 2024

Im Laufe des Jahres haben wir Sie regelmäßig über verschiedene steuerrechtliche Änderungen informiert. Die wichtigsten Änderungen zum Jahreswechsel 2025 haben wir für Sie im Folgenden noch einmal übersichtlich zusammengefasst.



Anm.: (a) Das Gesetzgebungsverfahren des Steuerfortentwicklungsgesetzes ist noch nicht abgeschlossen, die geplante Anpassung ist daher noch nicht bestätigt. Nach dem Bruch der Bundesregierung ist offen, ob das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen wird. Wir halten Sie informiert.

	2024	2025
Grundfreibetrag ^(a)	11.784 EUR für Ledige 23.568 EUR für Verheiratete	12.084 EUR für Ledige 24.168 EUR für Verheiratete
Freigrenze Solidaritätszuschlag	18.130 EUR für Ledige 32.260 EUR für Verheiratete	19.450,00 EUR für Ledige 39.900,00 EUR für Verheiratete
Kinderfreibetrag ^(a)	6.612 EUR (3.306 je Elternteil)	6.672 EUR (3.336 EUR je Elternteil)
Kindergeld ^(a)	250 EUR pro Monat	255 EUR pro Monat
Freibetrag für Kinderbetreuungskosten	max. 4.000 EUR (2/3 der Aufwendungen)	max. 4.800 EUR pro Kind (80% der Aufwendungen)
Geschenke an Dritte	50 EUR (bis zum 31. Dezember 2023 betrug die Grenze 35 EUR, die Grenze wurde in 2024 rückwirkend für den Zeitraum ab 1. Januar 2024 erhöht)	50 EUR
Minijobgrenze	538 EUR	556 EUR
Grenze Spitzensteuersatz	66.761 EUR	68.430 EUR
Sachbezugswerte		
• Frühstück	2,17 EUR pro Tag	2,30 EUR pro Tag
• Mittagessen	4,13 EUR pro Tag	4,40 EUR pro Tag
• Abendessen	4,13 EUR pro Tag	4,40 EUR pro Tag
• Unterkunft/Miete	278 EUR pro Monat	282 EUR pro Monat (9,40 EUR pro Tag)
Frist zur Abgabe der Einkommensteuererklärungen	<ul style="list-style-type: none"> Für nicht steuerlich beratene Fälle: 31. Juli 2025 Durch Steuerberater beratene Fälle: 30. Juni 2026 	<ul style="list-style-type: none"> Für nicht steuerlich beratene Fälle: 31. Juli 2026 Durch Steuerberater beratene Fälle: 30. Juni 2027
Mehrfährige und außerordentliche Bezüge	Ermäßigte Besteuerung, das heißt sogenannte 1/5-Regelung im Lohnsteuerabzugsverfahren zu prüfen und, sofern günstiger, Pflicht zur Anwendung	Anwendung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren aufgehoben

Fazit

Zum Jahreswechsel 2025 sind die steuerlichen Änderungen insgesamt zu begrüßen, da sie eine Entlastung für viele Steuerzahler bringen. Wir werden Sie an dieser Stelle weiterhin über die steuerlichen Änderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende im Verlauf des kommenden Jahres informieren.

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Auszahlungen aus ausländischen Pensionsplänen – geplante Verschärfung der Gesetzeslage

Dezember 2024

Ab 2025 plant der Gesetzgeber eine Änderung des § 22 Nr. 5 EStG, die eine nachgelagerte Besteuerung von Auszahlungen aus ausländischen Pensionsplänen vorsieht, wenn die Beiträge im Ausland steuerlich begünstigt wurden. Diese Anpassung soll die bisherige Ungleichbehandlung zwischen in- und ausländischen steuerlichen Begünstigungen beseitigen. Erfahren Sie mehr über die geplanten Änderungen und deren Auswirkungen auf Ihre Altersvorsorgepläne.



Bei betrieblichen Altersvorsorgeplänen hängt die spätere Versteuerung der Auszahlung gemäß § 22 Nr. 5 EStG davon ab, ob und inwieweit in der früheren Einzahlungsphase steuerliche Vergünstigungen für die Beiträge in Anspruch genommen werden durften. Unterlagen beispielsweise die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge nicht der Besteuerung oder konnte der Arbeitnehmende sein steuerpflichtiges Einkommen um selbst geleistete Beiträge mindern, unterliegt die hierauf entfallende spätere Auszahlung aus dem Pensionsplan der vollen, also nachgelagerten Besteuerung.

Die genannte Vorschrift gilt grundsätzlich auch für ausländische betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen. Nach dem bisher geltenden Recht wurde bei der Frage der steuerlichen Begünstigung allerdings allein auf inländische steuerliche Vorschriften abgestellt. Konnte beispielsweise für den ausländischen Pensionsplan eine Steuerfreiheit der Beiträge gemäß § 3 Nummer 63 EStG beansprucht werden, so wurde die hierauf beruhende Auszahlung auch für diese Pläne nachgelagert beziehungsweise voll versteuert. Waren dagegen Beiträge im Ausland steuerlich begünstigt (zum Beispiel im Ausland steuerbegünstigte Beiträge, die vor Zuzug nach Deutschland geleistet wurden), so führte dies nach der bisherigen Rechtslage grundsätzlich nicht zu einer entsprechend nachgelagerten Besteuerung.

Die Folgen dieser Ungleichbehandlung zwischen der steuerlichen Begünstigung im In- und Ausland wurden nunmehr vom deutschen Gesetzgeber beseitigt und mit dem Jahressteuergesetz 2024 eine entsprechende Änderung durch § 22 Nummer 5 EStG eingeführt. Entsprechend dieser Änderung wird ab dem Veranlagungszeitraum 2025 eine nachgelagerte Besteuerung von Auszahlungen aus Pensionsplänen auch dann erfolgen, wenn bei den eingezahlten Beiträgen im Ausland eine „vergleichbare steuerliche Freistellung oder Begünstigung“ gewährt wurde.

Beispiele:

a) Der Steuerpflichtige war von 2017 bis 2022 in Großbritannien wohnhaft und steuerpflichtig. In diesem Zeitraum zahlten der Steuerpflichtige und sein Arbeitgeber insgesamt 50.000 GBP in einen betrieblichen Pensionsplan ein. Die Beiträge waren in Großbritannien steuerlich begünstigt (Beiträge des Arbeitgebers zählten nicht zum steuerpflichtigen Einkommen, Beiträge des Arbeitnehmers waren steuerlich abzugsfähig). Im Jahr 2023 ist der Steuerpflichtige nach Deutschland umgezogen; ab diesem Zeitpunkt wurden keine weiteren Beiträge in den Pensionsplan geleistet. Der Steuerpflichtige erwartet nun eine Einmalauszahlung aus dem Pensionsplan in Höhe von 60.000 GBP. Die Auszahlung erfolgt noch im Jahr 2024.

b) Die Auszahlung erfolgt im Jahr 2025.

Lösung a) Erfolgt die Auszahlung im Jahr 2024, ist noch die bisherige Gesetzeslage und die BFH-Rechtsprechung anzuwenden. Der BFH hatte in diesem Zusammenhang entschieden, dass Beiträge, die nicht in Zusammenhang mit im Inland steuerpflichtigen Einkünften stehen, nicht als nach inländischem Steuerrecht steuerlich gefördert gelten können (BFH vom 28. Oktober 2020, XR 29/18). Die Auszahlung unterliegt daher nur mit dem Ertragsanteil von 10.000 GBP der Besteuerung.

Lösung b) Die Auszahlung in Höhe von 60.000 GBP erfolgt im Jahr 2025, das heißt nach der Änderung von § 22 Nummer 5 EStG. Damit wird die Auszahlung aus dem britischen Pensionsplan in voller Höhe als sonstige Einkünfte erfasst und im Jahr 2025 voll der deutschen Besteuerung unterliegen. Grund für diese nachgelagerte Besteuerung ist die steuerliche Förderung der Beiträge in Großbritannien.

Fazit

Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollten die Möglichkeit prüfen, ob eine Auszahlung aus einem ausländischen Pensionsplan noch im Jahr 2024 vorgenommen werden kann, um keinen Nachteil aus der Gesetzesänderung zu erfahren. Hierbei sollten jedoch auch weitergehende Implikationen, Chancen und Risiken im Detail überprüft werden. Da die Gesetzesbegründung zu § 22 Nummer 5 EStG n.F. von einer „gesetzlichen Klarstellung“ spricht, kann die volle nachgelagerte Besteuerung der Finanzverwaltung bei Auszahlungen vor dem Jahreswechsel 2024/2025 nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Dies stände somit im Widerspruch zur Rechtsprechung des BFH. In der Praxis sind verschiedene Anwendungsfragen zu erwarten, zum Beispiel wie der Nachweis der Nichtbegünstigung von Beiträgen geführt werden kann. Haben Sie Fragen? Dann sprechen Sie uns gern an. Unsere Spezialisten und Spezialistinnen für steuerliche Fragen rund um die betriebliche Altersvorsorge – auch im internationalen Kontext – helfen Ihnen gern.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Die Änderung der Änderung der „30-Prozent-Regelung“ in den Niederlanden

Dezember 2024

Die zu Beginn des Jahres 2024 verabschiedeten Änderungen, die zu einer Reduzierung der steuerlichen Vergünstigungen unter der 30-Prozent-Regelung führten, sollen gemäß einem Gesetzesentwurf aus Oktober 2024 erneut angepasst werden. Die vorherige Reduzierung (30-20-10-Regelung) wird rückgängig gemacht und ab dem 1. Januar 2027 ein konstanter Pauschalsatz von 27 Prozent eingeführt werden. Weitere Details finden Sie in diesem Beitrag.



Die niederländische Regierung plant mit ihrem neuesten Gesetzesentwurf vom 28. Oktober 2024 erneut Änderungen bei der sogenannten „30-Prozent-Regelung“, die die jüngsten Änderungen (siehe hierzu unsere Beiträge aus Dezember 2023 und Januar 2024) teilweise wieder rückgängig machen. Wir stellen Ihnen im Folgenden die neugeplanten Anpassungen vor.

Die niederländische „30-Prozent-Regelung“ ist eine steuerliche Regelung, die es Arbeitgebern ermöglichte, für maximal fünf Jahre 30 Prozent des Gehalts eines aus dem Ausland angeworbenen Arbeitnehmers steuerfrei zu zahlen. Diese Regelung sollte die zusätzlichen Kosten, die mit einem Umzug in die Niederlande verbunden sind, ausgleichen. Um sich für diese Regelung zu qualifizieren, mussten bestimmte Bedingungen erfüllt sein, wie beispielsweise, dass Arbeitnehmende spezifische Fachkenntnisse haben, die auf dem niederländischen Arbeitsmarkt nicht leicht verfügbar waren. Für die Anwendung der „30-Prozent-Regelung“ ist eine Zustimmung der niederländischen Steuerbehörden erforderlich. Die Arbeitgeber können jedes Jahr entscheiden, ob sie die „30-Prozent-Regelung“ anwenden oder den Arbeitnehmenden die tatsächlich entstandenen extraterritorialen Kosten erstatten. Darüber hinaus werden Arbeitnehmende, die von der „30-Prozent-Regelung“ profitieren, in den Nieder-

landen den sogenannten „Foreign-taxpayers-Status“ nutzen können. Dies bedeutet, dass sie so behandelt werden, als wären sie nicht in den Niederlanden ansässig und werden daher nur auf ihr niederländisches Einkommen und nicht auf ihr weltweites Einkommen besteuert.

Bereits verabschiedete Änderungen

Bereits im Dezember 2023 gab es Pläne, neben der Anpassung der Gehaltsobergrenzen auch den steuerfrei erstattbaren Anteil zu reduzieren und so die „30-Prozent-Regelung“ über einen Zeitraum von fünf Jahren auf eine „10 Prozent-Regelung“ abzuschmelzen. Daneben soll der sogenannte „Foreign-taxpayer-Status“ ab 1. Januar 2025 abgeschafft werden.

Neue geplante Änderungen

Entsprechend dem neuesten Gesetzesentwurf schlägt die niederländische Regierung ab dem 1. Januar 2027 die Einführung eines konstanten Pauschalsatzes von 27 Prozent vor. Für die Jahre 2025 und 2026 soll hingegen weiterhin der 30 Prozent-Satz Anwendung finden.

Die Gehaltsschwelle für die 30-Prozent-Regelung soll ab dem 1. Januar 2027 (nach Anwendung der Regelung) von 46.107 EUR auf 50.436 EUR angehoben werden. Für Arbeitnehmende unter 30 Jahren mit einem Masterabschluss an einer Universität wird

die Gehaltsschwelle von 35.048 EUR auf 38.338 EUR angehoben.

Von den geplanten Änderungen ist die Abschaffung des sogenannten „Foreign-taxpayer-Status“ hingegen nicht betroffen.

Geplante Übergangsregelungen

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass Arbeitnehmende, die die „30-Prozent-Regelung“ bereits am 31. Dezember 2023 in Anspruch genommen haben, diese über die gesamte erteilte Laufzeit weiter beanspruchen können. Für Arbeitnehmende, die die 30-Prozent-Regelung erstmals im Jahr 2024 beantragt haben, soll ab dem 1. Januar 2027 der Pauschalsatz von 27 Prozent gelten.

Arbeitnehmende, die vor 2024 von der „30-Prozent-Regelung“ profitiert haben, deren niederländische Tätigkeit nach dem 31. Dezember 2023 jedoch unterbrochen wurde, können von der Übergangsregelung jedoch nicht profitieren.

Für Arbeitnehmende, die die „30-Prozent-Regelung“ bereits vor 2024 in Anspruch genommen haben, können gemäß der Übergangsregelung bis 2026 weiterhin vom „Foreign-taxpayer-Status“ profitieren.

Fazit

In der jüngsten Vergangenheit hat die niederländische Regierung die „30-Prozent-Regelung“ regelmäßig angepasst, was sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende dazu zwingt, sich kontinuierlich zu informieren und auf dem Laufenden zu halten. Die Einführung eines konstanten Pauschalsatzes von 27 Prozent ab 2027 und die Erhöhung der Gehaltsgrenzen sind Beispiele für solche Änderungen. Um keine Vorteile zu verlieren, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmende flexibel bleiben und rechtzeitig Anträge stellen. Es ist entscheidend, die aktuellen Regelungen und Übergangsbestimmungen zu kennen, um steuerliche Vergünstigungen optimal zu nutzen. Wir halten Sie an dieser Stelle informiert.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Zusammenfassung der vorgestellten Special-Tax-Regimes

Dezember 2024

Die Steuersysteme innerhalb Europas sind nicht harmonisiert. Einige europäische Länder, darunter auch unsere Nachbarstaaten, haben durch verschiedene steuerliche Präferenzregelungen Anreize geschaffen, um den Zuzug von Fachkräften zu fördern. In diesem Beitrag möchten wir Ihnen die Funktionsweise und die potenziellen Vorteile der über das Jahr vorgestellten Regelungen zusammenfassend darstellen, damit Sie bestmögliche Entscheidungen zur Mitarbeitermobilität treffen und steuerliche Vorteile nutzen können.



Im Laufe dieses Jahres haben wir Ihnen einige Special Tax Regime vorgestellt. Im Rahmen dieses Beitrags wollen wir Ihnen nun einen Überblick über die Systematik dieser Präferenzregelungen geben.

Es existieren grundsätzlich zwei Begünstigungsmechanismen: Die begünstigte Besteuerung inländischer Einkünfte bzw. ausländischer Einkünfte. Einige Special Tax Regime kombinieren beide Mechanismen.

1. Begünstigte Besteuerung inländischer Einkünfte

- Niederlande
- Belgien
- Portugal
- Frankreich
- Schweden
- Italien

Meist gewähren diese Special Tax Regime eine pauschale Steuerbefreiung eines bestimmten Prozentsatzes des Arbeitslohns (wie beispielsweise die 30-Prozent-Regelung in den Niederlanden, die über die nächsten Jahre auf eine 27-Prozent-Regelung abgeschmolzen werden soll).

Häufig ist zusätzlich eine steuerfreie Erstattung bestimmter Kosten im Zusammenhang mit der

Niederlassung im Zuzugsstaat möglich (so zum Beispiel in Belgien). Manche Regime sehen allerdings vor, dass entweder eine pauschale Steuerfreistellung eines bestimmten Anteils des Arbeitslohns oder eine steuerfreie Erstattung von Kosten möglich ist (z.B. in Frankreich und den Niederlanden).

Die Begünstigung inländischer Einkünfte knüpft teilweise auch eine bestimmte Qualifikation oder bestimmte Berufsfelder an. Beispielsweise gewährt das ab 01.01.2024 geltende Special Tax Regime in Portugal lediglich Begünstigungen für den Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Innovation. Daher werden derartige Präferenzregime auch als sogenannte „Spezialistenregelungen“ bezeichnet.

2. Begünstigte Besteuerung ausländischer Einkünfte

- Portugal
- Frankreich
- Italien
- UK

Werden ausländische Einkünfte begünstigt, handelt es sich in der Regel um eine (anteilige) Freistellung von Kapitalerträgen aus ausländischen Quellen. Für Arbeitnehmer kann zudem von Interesse sein, ob weitere ausländische Einkünfte wie beispielsweise

Auslandspensionen vorteilhaft besteuert werden. Beispielsweise werden Renten unter dem portugiesischen Non-Habitual Resident Regime nur mit einem Steuersatz von 10 Prozent besteuert, wenn diese nicht aus Beiträgen resultieren, für die in Portugal ein Steuerabzug geltend gemacht wurde.

Kombination von beidem

- Portugal
- Frankreich
- Italien

Besonders vorteilhaft sind Special Tax Regime, die sowohl eine Begünstigung inländischer Einkünfte als auch ausländischer Einkünfte vorsehen.

Fazit

Ist ein Umzug oder eine Entsendung ins Ausland geplant, empfiehlt sich eine detaillierte Prüfung der steuerlichen Rahmenbedingungen und möglichen Begünstigungen im neuen Tätigkeitsstaat. Es existieren zahlreiche Special Tax Regime, deren Voraussetzungen und Begünstigungen im Einzelnen miteinander verglichen werden müssen. Sprechen Sie uns gerne an, wenn wir Sie dabei unterstützen können.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Neue Rechengrößen in der Sozialversicherung ab dem 1. Januar 2025

Dezember 2024

Ab dem 1. Januar 2025 steigen die Rechengrößen in der Sozialversicherung. Die Beitragsbemessungsgrenzen sind erstmalig bundesweit einheitlich. Darüber hinaus steigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung und die Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung.

Wie jedes Jahr werden die Rechengrößen in der Sozialversicherung an die Einkommensentwicklung angepasst, um eine stabile soziale Absicherung zu gewährleisten. Der Bundesrat hat der Verordnung zur Festsetzung der neuen Rechengrößen Ende November zugestimmt, sodass die Verordnung zum 1. Januar 2025 in Kraft treten kann.

Rechengrößen sind unter anderem die Bezugsgröße in der Sozialversicherung, die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) sowie die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG). Die Bezugsgröße bildet das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland aus dem vorletzten Kalenderjahr ab.

Die BBG markiert den maximalen Betrag, bis zu dem Beiträge zur Sozialversicherung erhoben werden. Einkünfte, die über dieser Grenze liegen,

bleiben beitragsfrei. Ab dem 1. Januar 2025 tritt erstmals eine bundesweit einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in Kraft, wodurch regionale Unterschiede entfallen.

Ein weiterer wichtiger Schwellenwert ist die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG), auch bekannt als Versicherungspflichtgrenze. Sie definiert, ab welchem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr

der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht unterliegen. Überschreitet das regelmäßige Jahreseinkommen diese Grenze, besteht in der Regel die Wahl zwischen einer privaten Krankenversicherung (PKV) und der freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).

Ab dem 1. Januar 2025 gelten die folgenden Rechengrößen in der deutschen Sozialversicherung:

Bundeseinheitliche Rechengrößen	Monat	Jahr
Beitragsbemessungsgrenze für die allgemeine Renten- und Arbeitslosenversicherung	8.050€	96.600€
Beitragsbemessungsgrenze für die knappschaftliche Rentenversicherung	9.900€	118.800€
Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung	5.512,50€	66.150€
Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) für die Kranken- und Pflegeversicherung	6.150€	73.800€
Bezugsgröße für die Sozialversicherung	3.745€	44.940€

Die allgemeinen Beitragssätze zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleiben unverändert. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung wird auf 2,5 Prozent angehoben. In der Pflegeversicherung werden die Beitragssätze voraussichtlich um 0,2 Prozent angehoben. Damit werde der Beitragssatz zur Pflegeversicherung bundeseinheitlich auf 3,6 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen festgesetzt.

Diese Änderungen könnten sowohl die Absicherung und finanzielle Planung der Arbeitnehmenden als auch die finanzielle Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgebenden beeinflussen.

Fazit

Die positive Einkommensentwicklung in den vergangenen Jahren sorgt dafür, dass die Beitragsbemessungsgrenzen zum 1. Januar 2025 deutlicher als in der Vergangenheit steigen. Trotz gleichbleibender Beitragssätze steigen dadurch die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmende.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



Matthias Henne
Senior Manager, Tax
KPMG AG WPG

Kontakt über:
Redaktion KPMG Global
Mobility News
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

I-9 Compliance im Fokus: US-Arbeitgeberpflichten bei der Einstellung internationaler Talente in den USA

Dezember 2024

Die Präsidentschaftswahlen in den USA haben weitreichende Konsequenzen, unter anderem für US-Aufenthaltsrecht. Dabei geht es aber nicht nur um die eigentlichen Visumsverfahren, sondern auch um nachgelagerte Arbeitgeberpflichten.

Die Einstellung von Nicht-US-Staatsangehörigen in den USA kann wertvolle Fähigkeiten und Vielfalt in Ihre Organisation bringen. Hierbei sollten frühzeitig rechtliche und verfahrenstechnische Überlegungen getroffen werden, um den vergleichsweise hohen Anforderungen des US-Einwanderungsrechts gerecht zu werden.

Aufgrund des Regierungswechsels in den USA und der zu erwartenden gesteigerten Aufmerksamkeit bezüglich illegaler Einwanderung werden auch Standortinspektionen in Zukunft voraussichtlich häufiger stattfinden. Gegenstand einer solchen behördlichen Kontrolle ist regelmäßig das sogenannte Formular I-9. Dabei handelt es sich um ein Datenblatt, das US-Arbeitgeber für jede Person ausfüllen müssen, die sie in den USA einstellen. Dies schließt sowohl US-Bürger:innen als auch Nicht-US-Staatsangehörige ein. Hierbei gibt es einige wichtige Besonderheiten zu berücksichtigen und es sind weitere Dokumente mit dem Formular in der Personalakte abzulegen. Es lohnt sich ein sorgfältiges Vorgehen, denn etwaige Verstöße können mit zivilrechtlichen Geldstrafen und/oder strafrechtlichen Sanktionen belegt werden. Dies kann im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte hinderlich sein.

Gerne gibt unser US-Immigration-Law-Team weitere Auskunft zu diesem wichtigen Thema. Bei Interesse an einem weiterführenden Gespräch melden Sie sich gern bei Sabine Paul, Partnerin bei KPMG Law für Employment | Global Immigration Services, unter sabinepaul@kpmg-law.com.



Fazit

Es gilt also, aufenthaltsrechtliche Dokumentationspflichten nicht auf die leichte Schulter zu nehmen. Mit moderatem Aufwand und gut informiert, lassen sich aber die meisten Fallstricke umgehen. Vor allem bei den oft kurzfristig angekündigten Vor-Ort-Kontrollen in den Betrieben zahlt sich eine sorgfältige Aktenführung auch im Hinblick auf Nicht-US-Arbeitnehmer aus.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



Sabine Paul
Partner, Law,
Arbeitsrecht/Immigration
KPMG AG

Kontakt über:
Redaktion KPMG Global
Mobility News
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

Zeitpunkt der Pauschalbesteuerung entscheidet über die Sozialversicherungspflicht von Arbeitgeberleistungen

Dezember 2024

Gewisse Arbeitgeberleistungen können in der Sozialversicherung beitragsfrei bleiben, sofern sie entweder individuell oder pauschal vom Arbeitgeber versteuert wurden. Voraussetzung hierfür ist laut Sozialversicherungsentgeltverordnung, dass die Besteuerung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum in der Entgeltabrechnung berücksichtigt wird oder die Leistung lohnsteuerfrei bleibt.

Grundsätzlich sind Arbeitgeber berechtigt beziehungsweise verpflichtet, den Lohnsteuerabzug bis zum Ausstellen der Lohnsteuerbescheinigung zu ändern, sofern sie erkennen, dass der Lohnsteuerabzug bis dahin unzutreffend durchgeführt wurde. Die Lohnsteuerbescheinigung ist bis spätestens Ende Februar des Folgejahres auszustellen und elektronisch zu übermitteln. Dies betrifft nur im Rahmen der Gehaltsabrechnung des jeweiligen Mitarbeitenden nach dessen Lohnsteuerabzugsmerkmalen individuell besteuerte Bezüge. Unabhängig davon sind Pauschalversteuerungen, wie beispielsweise Betriebsveranstaltungen oder Mahlzeitengestellung, auch über den 28. Februar des Folgejahres hinaus möglich, sofern die jeweilige Lohnsteueranmeldung nach allgemeinen verfahrensrechtlichen Grundsätzen noch änderbar ist.

rensrechtlichen Grundsätzen noch änderbar ist. Fraglich ist jedoch, wie sich die lohnsteuerliche Möglichkeit der Pauschalversteuerung auf die Sozialversicherung auswirkt.

Sozialversicherungsrechtlich dürfen Vergütungen nach Auffassung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) nur dann nicht dem Arbeitsentgelt zugerechnet werden, wenn sie bis spätestens 28. Februar des Folgejahres im betroffenen Monat (rückwirkend) pauschal besteuert oder gar lohnsteuerfrei belassen wurden. Dieser Auffassung folgte das Bundessozialgericht (BSG) mit Beschluss vom 23. April 2024, B 12 BA 3/22 R. Werden Einnahmen im jeweiligen Entgeltabrechnungsmonat erst nach dem 28. Februar des Folgejahres pauschal besteuert, werden sie dem Arbeitsentgelt zugerechnet und unterliegen der Beitragspflicht in der Sozialversicherung.

Der Streitfall

Im vorliegenden Fall veranstaltete ein Arbeitgeber im September 2015 ein Firmenjubiläum, dessen Pauschalversteuerung jedoch erst Ende März 2016 nachträglich durchgeführt wurde. Während das Finanzamt dieses Vorgehen steuerrechtlich akzeptierte, ordnete die DRV die betreffenden Arbeitgeberleistungen als Teil des Arbeitsentgelts ein und erhob rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge.

Im Rahmen einer Betriebsprüfung forderte die DRV Sozialversicherungsbeiträge sowie Umlagen in Höhe von etwa 60.000 Euro nach. Die Nachforderung wurde damit begründet, dass eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nur dann gegeben ist, wenn die Pauschalbesteuerung im jeweiligen Entgeltabrechnungsmonat erfolgt und spätestens bis zum 28. Februar des Folgejahres abgeschlossen ist – also vor der Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung. Da die Pauschalbesteuerung in diesem Fall erst



nach dem 28. Februar vorgenommen wurde, wurden die betreffenden Leistungen als beitragspflichtig behandelt.

Urteil

Der Fall wurde vor dem BSG verhandelt und entschieden. Dieses stützt sich in seiner Urteilsbegründung auf die Voraussetzungen für die Befreiung von der Beitragspflicht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Sozialversicherungsentgeltordnung (SvEV). Demnach müssen die betreffenden Einnahmen, welche pauschal mit 25 Prozent versteuert werden, „zeitgleich mit der Entgeltabrechnung für den entsprechenden Abrechnungszeitraum entweder lohnsteuerfrei belassen oder pauschal versteuert werden“. Folglich reicht die Option einer Steuerbefreiung oder pauschalen Versteuerung nicht aus. Eine nachträgliche Pauschalbesteuerung nach dem Februar des Folgejahres ist zwar aus steuerrechtlicher Sicht zulässig, hat jedoch im sozialversicherungsrechtlichen Kontext zur Folge, dass die betreffende Leistung dem Arbeitsentgelt zugerechnet wird, wodurch sie beitragspflichtig wird.

Fazit

Für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ist entscheidend, dass die Pauschalversteuerung im betroffenen Entgeltabrechnungszeitraum bis spätestens 28. Februar des Folgejahres erfolgt. Im geschilderten Streitfall hätte dies bis spätestens Ende Februar 2016 geschehen müssen. Die verspätete Besteuerung führte daher zur Beitragspflicht.

Arbeitgeber sollten besonders bei Vergütungsbestandteilen, für die Sonderregelungen gelten könnten, sowohl die steuerrechtliche als auch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung möglichst vorab prüfen oder prüfen lassen. Ebenfalls ist es ratsam, die Pauschalversteuerung direkt mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum, spätestens jedoch bis 28. Februar des Folgejahres, vorzunehmen. Dadurch können Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen samt Säumniszuschlägen vermieden werden. Es empfiehlt sich außerdem, interne Prozesse, wie etwa Betriebsveranstaltungen mit einem Wert von mehr als 110 Euro je Arbeitnehmer:in, frühzeitig zu planen und anzustoßen, um eine rechtzeitige Umsetzung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Anforderungen sicherzustellen.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



Matthias Henne
Senior Manager, Tax
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.