

01 | Wichtiges Update zum „One Big Beautiful Bill Act“ im Kontext von internationalen Mitarbeiterereinsätzen

Juli 2025

Der verabschiedete One Big Beautiful Bill Act zeigt deutlich: US-Steuerpolitik macht an den Landesgrenzen nicht halt. Besonders der umstrittene Section 899 sorgte international für Aufsehen – und wurde im letzten Moment gestrichen. Was bedeutet das für grenzüberschreitende Mitarbeiterereinsetzungen?



Am 4. Juli 2025 wurde das umfassende US-Steuer- und Ausgabengesetz, das sogenannte One Big Beautiful Bill Act (OBBBA), von Präsident Trump unterzeichnet. Damit tritt das Gesetz wie angekündigt zum US-Unabhängigkeitstag in Kraft. Das Gesetz enthält zahlreiche steuerliche Änderungen, die insbesondere für international tätige Arbeitgeber und deren Mitarbeitende von Bedeutung sind. Viele der im Tax Cuts and Jobs Act (TCJA) 2017 eingeführten Steuervergünstigungen werden verlängert. Der ursprüngliche Gesetzesvorschlag enthielt unter anderem noch die Einführung eines neuen Paragraphen 899 des Internal Revenue Code (IRC) als Strafsteuer gegen Länder mit aus US-Sicht „diskriminierenden“ Steuerregimen sowie die Erweiterung der sogenannten Base Erosion and Anti-Abuse Tax (BEAT, „Super-Beat“). Der besonders kontrovers diskutierte Paragraph 899 hätte nicht nur zu Steuererhöhungen für bestimmte US-Einkünfte ausländischer Investoren geführt, sondern auch steuerliche Mehrbelastungen bei Mitarbeiterereinsetzungen in die USA mit sich bringen können. Ende Juni gab es nun eine Einigung zwischen den USA und den übrigen G7-Staaten – mit der Folge, dass Section 899 aus dem Gesetz gestrichen wurde.

G7-Einigung zu Section 899 IRC

Die ursprünglich geplante Regelung zu Section 899 war als Reaktion auf ausländische Steuerregelungen wie der Digital Services Tax (DST) und die Undertaxed Profits Rule (UTPR) gedacht. Vorgesehen war eine Anhebung der US-Steuersätze um bis zu 20 Prozent für Personen und Unternehmen aus Ländern mit aus US-Sicht „diskriminierenden“ Steuerregelungen. Die Maßnahme hätte bestehende Doppelbesteuerungsabkommen faktisch ausgehebelt und Investitionen aus den betroffenen Ländern deutlich erschwert. Da mittlerweile viele Länder – darunter sämtliche EU-Mitgliedstaaten sowie Japan und Großbritannien – die UTPR im Rahmen der OECD-Mindeststeuer (Pillar Two) umgesetzt haben, wären nahezu alle wichtigen US-Handelspartner betroffen gewesen. Die UTPR ist Teil der globalen Mindeststeuerinitiative, die von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) im Rahmen des BEPS-Projekts (Base Erosion and Profit Shifting) entwickelt wurde, um Steuervermeidung durch multinationale Unternehmen zu bekämpfen.

Nach intensiven Verhandlungen wurde Section 899 nun im Zuge einer Einigung zwischen den USA und den übrigen sechs G7-Ländern (das heißt Kanada, Frankreich, Deutschland, Italien, Japan und Großbritannien) gestrichen. Im Gegenzug sollen US-muttergeführte Unternehmensgruppen vollständig von der Anwendung der Pillar-2-Regeln (unter anderem UTPR) ausgenommen werden – in Anerkennung der bestehenden US-Mindeststeuerregelungen. Das sogenannte „Side-by-Side“-Modell soll internationale Steuerstabilität fördern, ohne die bisherigen Fortschritte im Kampf gegen Gewinnverlagerung zu gefährden.

„Super-BEAT“ ebenfalls vom Tisch

Teil von Section 899 war auch die sogenannte „Super-BEAT“ – eine verschärfte Version der bereits bestehenden US-Steuer auf schädliche Gewinnverlagerung (BEAT), die gezielt Zahlungen an verbundene Unternehmen in Ländern mit „unfairen“ Steuerregimen sanktioniert hätte. Gerade bei Entsendungen von Top-Führungskräften mit hohen Gehältern inklusive Bonus- und Management-Incentive-Plänen oder größeren Entsendepopulationen hätte eine Ausweitung der BEAT zu einer erheblichen steuerlichen Mehrbelastung für US-Unternehmen führen können. Erhielte ein US-Unternehmen zum Beispiel Kostenweiterbelastungen für in die USA entsandte Mitarbeitende (zum Beispiel Gehälter, Unterkunft, Reisekosten) und macht diese steuerlich geltend, hätten diese Aufwendungen gemäß Super-BEAT-Vorschrift dem steuerpflichtigen Einkommen in den USA wieder hinzugerechnet und mit einem erhöhten BEAT-Satz versteuert werden müssen. Mit der Streichung von Section 899 entfällt auch die geplante Super-BEAT. Unternehmen



sollten dennoch aufmerksam bleiben, da ähnliche Regelungen in künftigen Gesetzesinitiativen erneut aufgegriffen werden könnten.

Ein verbleibendes Druckmittel – Section 891

Ein letztes Ass behält Präsident Trump jedoch im Ärmel. Vor allem Section 891, der in den Durchführungsverordnungen der Regierung als mögliche Antwort auf ausländische Steuern, die als diskriminierend für US-Personen angesehen werden, genannt wird, bleibt im Gesetz. Section 891 wurde 1934 in Kraft gesetzt und ist daher keine neue Section, die im Rahmen des OBBBA-Gesetzes eingeführt wird. Section 891 ermöglicht es dem Präsidenten, die Steuersätze von Nicht-US-Personen auf bestimmte US-Einkünfte zu verdoppeln,

sofern festgestellt wird, dass US-Bürger oder US-Unternehmen in dem betroffenen Land diskriminiert werden. Bisher wurde Section 891 nie angewandt. Dennoch ist dessen Einsatz nicht vollständig auszuschließen. Besonders problematisch: Unklar ist, ob bestehende Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) einer Anwendung entgegenstehen würden. Zwar gilt im US-Recht die sogenannte „Later-in-time rule“, wonach spätere Abkommen (wie ein DBA) früher erlassenes Recht verdrängen. Die US-Behörden könnten jedoch argumentieren, dass das Partnerland (zum Beispiel Deutschland) durch die Einführung der UTPR selbst gegen das DBA verstoßen habe – und die Anwendung von Section 891 somit gerechtfertigt sei.

Fazit

Die ursprünglich geplante Einführung von Section 899 IRC als Strafsteuer wurde im Rahmen der G7-Einigung gestrichen – das damit verbundene Risiko für international tätige Unternehmen ist fürs Erste vom Tisch. Auch die befürchtete „Super-BEAT“ wurde nicht weiterverfolgt. Für Global-Mobility-Programme ist dies eine erfreuliche Entschärfung. Allerdings bleibt mit Section 891 ein potenzielles Instrument zur Reaktion auf ausländische Steuerregime bestehen. Auch wenn deren Anwendung bislang rein theoretisch ist, sollte die internationale steuerpolitische Entwicklung weiterhin aufmerksam verfolgt werden. Abonnieren Sie unseren Newsletter, um aktuelle Informationen direkt in Ihr Postfach zu erhalten.

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

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Britta Rücker

Directorin, Tax,
Global Mobility Services

Sie erreichen uns 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.

© 2025 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.