

01 | Steuerliche Behandlung von Beitragszahlungen an ausländische Altersvorsorgepläne für international mobile Mitarbeitende

Februar 2025

Unternehmen mit international mobilen Mitarbeitenden stehen oft vor der Herausforderung, Beiträge zu ausländischen Altersvorsorgeplänen steuerlich korrekt zu behandeln. Insbesondere bei Entsendungen nach Deutschland stellt sich die Frage, ob und wie diese Beiträge steuerlich begünstigt werden können. Erfahren Sie in unserem Beitrag, welche Kriterien erfüllt sein müssen und welche Fallstricke es zu beachten gilt, um steuerliche Risiken zu vermeiden.



Beschäftigt ein Unternehmen Mitarbeitende, die im Laufe ihres Beschäftigungsverhältnisses grenzüberschreitend tätig werden, so spielt regelmäßig die Frage der steuerlichen Behandlung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung eine Rolle – sowohl für Arbeitgeber als auch für den (entsandten) Mitarbeitenden selbst. Oft werden auch während der Dauer einer Entsendung für aus dem Ausland nach Deutschland entsandte Mitarbeitende weiterhin Beiträge in die betriebliche Altersversorgung des Heimatlandes geleistet. Unterliegt der entsandte Mitarbeitende dann mit seinem Arbeits-einkommen im Inland der Besteuerung, stellt sich daher die Frage, wie diese Beiträge in Deutschland als Gastland des entsandten Mitarbeitenden steuerlich korrekt zu berücksichtigen sind.

Sind Beiträge des Arbeitgebers und/oder der Arbeitnehmenden in die ausländische Vorsorgeeinrichtung nach den steuerlichen Vorschriften des Heimatlandes steuerlich begünstigt beziehungsweise steuerfrei, kann diese bevorzugte steuerliche Behandlung nicht automatisch nach Deutschland „übertragen“ werden. Vielmehr ist eine steuerliche Prüfung der ausländischen betrieblichen Vorsorgeeinrichtungen nach deutschen steuerlichen Grundsätzen vorzunehmen. Die Finanzverwaltung lässt dabei auch für

ausländische Vorsorgeeinrichtungen eine steuerliche Begünstigung wie für inländische Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG zu (Grundsatz). Dabei wird jedoch vorausgesetzt, dass die ausländische Vorsorgeeinrichtung der inländischen betrieblichen Altersversorgung nach dem deutschen Betriebsrentengesetz „vergleichbar“ ist.

Diese Vergleichbarkeit ist laut Finanzverwaltung (BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12. August 2021, Rz 36) gegeben, wenn

- das ausländische Altersversorgungssystem mit einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder Direktversicherung vergleichbar ist,
- die wesentlichen Kriterien für die steuerliche Anerkennung einer betrieblichen Altersversorgung im Inland erfüllt sind (u. a. Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos, enger Hinterbliebenenbegriff, keine Vererblichkeit) und
- die Versorgungseinrichtung den Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Bescheinigungspflichten zur Sicherstellung der Besteuerung der Versorgungsleistungen nachkommt.

Sollte der ausländische betriebliche Altersversorgungsplan das Kriterium der Vergleichbarkeit erfüllen, können Beiträge des Arbeitgebers in den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei geleistet werden (im Jahr 2025 steuerfreie Beiträge bis maximal € 7.728). Die übersteigenden Beiträge unterliegen dann der inländischen Steuerpflicht.

Davon unabhängig kann eine steuerliche Begünstigung der ausländischen Versorgungseinrichtung gegeben sein, sofern sich dies aus einem Doppelbesteuerungsabkommen ergibt. Eine solche Anerkennung ergibt sich beispielsweise aus dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und den USA für die in Artikel 18 A genannten Pläne.

Soweit der Altersvorsorgeplan des Heimatlandes nicht durch ein Doppelbesteuerungsabkommen begünstigt ist, ist das Kriterium der Vergleichbarkeit zu überprüfen. Erfahrungsgemäß erfüllen ausländische Altersvorsorgeeinrichtungen die von der deutschen Finanzverwaltung geforderten Kriterien zur Vergleichbarkeit oftmals nicht vollständig. Demzufolge genießen dann die Beiträge des Arbeitgebers und auch des Arbeitnehmers, die während der Dauer der Entsendung im Heimatland weiterhin in den dortigen betrieblichen Altersvorsorgeplan eingezahlt werden, keine steuerliche Begünstigung nach § 3 Nr. 63 EStG in Deutschland. Die Beiträge unterliegen dann als Arbeitslohn der inländischen Besteuerung.

Die Gefahr einer Doppelbesteuerung ergibt sich für die (ehemaligen) Arbeitnehmenden jedoch erst in der Auszahlungsphase. Denn eine steuerliche Begünstigung in der Einzahlungs-/Beitragsphase

geht später regelmäßig mit einer nachgelagerten Besteuerung in der Auszahlungsphase einher (wir berichteten hierzu in unserer Newsletter-Ausgabe im Dezember 2024 [Auszahlungen aus ausländischen Pensionsplänen – geplante Verschärfung der Gesetzeslage](#)). Sind jedoch Einzahlungen in den ausländischen Altersvorsorgeplan nicht steuerfrei oder steuerbegünstigt geleistet beziehungsweise behandelt worden, hätte dies – zumindest anteilig – eine doppelte Besteuerung von Beiträgen und Auszahlungen zur Folge. Hier müssten dann mittels entsprechender Dokumentation der Besteuerung der Beiträge in der Einzahlungsphase und der Besteuerung von Leistungen in der Auszahlungsphase Verfahren zur Vermeidung der doppelten Besteuerung angestoßen werden. Erfahrungsgemäß

sind diese jedoch langwierig, zeitaufwendig und kostenintensiv. Daher ist es ratsam, die steuerliche Begünstigung bereits in der Beitragsphase zu prüfen.

Da die Vorgaben und Aussagen der deutschen Finanzverwaltung zur Prüfung der Vergleichbarkeit von ausländischen mit inländischen betrieblichen Altersvorsorgeeinrichtungen nicht ausreichend konkret, eindeutig beziehungsweise ausführlich sind, ist deren Prüfung und Feststellung nach den oben genannten Kriterien herausfordernd. Zur Vermeidung eines Lohnsteuerhaftungsrisikos empfehlen wir daher eine Abstimmung mit der Finanzverwaltung, insbesondere auch, da die Frage der steuerlichen Beurteilung verstärkt in Lohnsteuer Außenprüfungen thematisiert wird.



Fazit

Für nach Deutschland entsandte Mitarbeitende ist sicherzustellen, dass Beiträge des Arbeitgebers und/oder des Arbeitnehmenden in einen ausländischen Altersvorsorgeplan vollständig an den inländischen Arbeitgeber gemeldet werden. Für die steuerliche Beurteilung der Beiträge ist dann zu untersuchen, ob die ausländische Vorsorgeeinrichtung durch ein Doppelbesteuerungsabkommen begünstigt oder mit der inländischen betrieblichen Altersvorsorge vergleichbar ist. Sollen Beiträge steuerfrei behandelt werden, weil nach Überprüfung des ausländischen Vorsorgeplans eine Vergleichbarkeit mit inländischen Plänen angenommen wird, empfehlen wir eine Abstimmung mit dem Betriebsstättenfinanzamt im Rahmen einer Anrufungsauskunft.

Haben Sie Fragen oder benötigen Unterstützung bei der Prüfung Ihrer ausländischen betrieblichen Altersvorsorgepläne? Dann sprechen Sie uns an, wir unterstützen Sie hierbei gern!

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.

© 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.

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