

Potenzielle Verschärfung bei Arbeitslohn während einer Arbeitsfreistellung („Garden Leave“)

Januar 2025

Der Gesetzgeber ergänzt den Tatbestand der beschränkten Einkommensteuerpflicht dahingehend, dass zukünftig hierunter auch Arbeitslohn zu subsumieren ist, der für eine Arbeitsfreistellung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt wird (sogenannter „Garden Leave“), sofern die Tätigkeit ohne Freistellung in Deutschland ausgeübt worden wäre. Eine Unterscheidung zwischen widerruflicher und unwiderruflicher Freistellung wird nicht (mehr) vorgenommen.



Durch das Jahressteuergesetz 2024 hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 1. Januar 2025 eine weitreichende Erweiterung des Tatbestands der beschränkten Einkommensteuerpflicht geschaffen.

Exkurs: eine beschränkte Einkommensteuerpflicht im Sinne des § 1 Abs. 4 EStG greift dann, wenn Personen weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, allerdings inländische Einkünfte erzielen – das heißt solche Einkünfte, die einen Anknüpfungspunkt an Deutschland haben.

Der § 49 EStG enthält hierfür einen Katalog mit Tatbeständen, die zu inländischen Einkünften im Rahmen der beschränkten Einkommensteuerpflicht führen.

Durch Hinzufügung eines Buchstabens „f“ im § 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG gehört fortan auch solcher Arbeitslohn zu den inländischen Einkünften, der für eine Arbeitsfreistellung im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gewährt wird, wenn die Tätigkeit ohne Freistellung in Deutschland ausgeübt worden wäre.

Gehen also Arbeitnehmende infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit ihrem deutschen Arbeitgeber vorab in (bezahlte) Arbeitsfreistellung und haben sie weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, unterliegen sie fortan der beschränkten Einkommensteuerpflicht in Deutschland.

Voraussetzung hierfür ist lediglich, dass sie ihre Tätigkeit ohne Freistellung in Deutschland ausgeübt hätten (Prüfung: Arbeitsort lt. Arbeitsvertrag; fiktive Tätigkeitsausübung).

Anders als ursprünglich im umfangreichen BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2023 ausgeführt, kommt es nun **nicht** mehr darauf an, ob die Arbeitsfreistellung widerruflich oder unwiderruflich ist.

Allein der Umstand, dass die Arbeit ohne Freistellung in Deutschland ausgeübt worden wäre, reicht für die Begründung einer Steuerbarkeit in Deutschland aus.

Damit einher gehen grundsätzlich auch Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Einbehaltung und Abführung von Lohnsteuern. Im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mit vorab gewährter Arbeitsfreistellung ist von nun an also zu prüfen, ob sich weiterhin Lohnsteuereinbehaltungspflichten ergeben. Voraussetzung neben der oben dargestellten, grundsätzlichen Steuerbarkeit ist auch die Steuerpflicht. Die Frage der Steuerpflicht stellt sich regelmäßig nur im Falle eines konkurrierenden Besteuerungsanspruchs zweier Staaten; also bei Anwendung eines Doppelbesteuerungsabkommens.

Der Gesetzgeber hat auch hier Abhilfe geschaffen. Flankiert wird die Neuregelung zur beschränkten Einkommensteuerpflicht nämlich zusätzlich durch eine neu hinzugefügte Auslegungsnorm für Zwecke der Anwendung von Doppelbesteuerungsabkommen (DBA). Nach § 50d Abs. 15 EStG n.F. gelten Vergütungen für eine Arbeitsfreistellung auch im Falle der Anwendung eines DBA als Vergütung für eine Tätigkeit in dem Staat, in dem sie ohne Arbeitsfreistellung regelmäßig ausgeübt worden wäre. Das gilt nur dann nicht, wenn es gesonderte, konkret bestimmbare Regelungen in einem DBA zu dieser Art Arbeitslohn gibt – dies ist bei den aktuell bestehenden DBA allerdings regelmäßig nicht der Fall.

Damit wird die Besteuerung des Arbeitslohns während einer Freistellungsphase auch für Zwecke eines DBA innerstaatlich abgesichert. Ergibt die Prüfung, dass (I.) die Steuerbarkeit im Rahmen der beschränkten Einkommensteuerpflicht gegeben und (II.) nach Anwendung des DBA im Zusammenhang mit dem § 50d Abs. 15 EStG n.F. auch eine Steuerpflicht zu bejahen ist, hat der Arbeitgeber zwingend Lohnsteuern einzubehalten und abzuführen.

Auch wenn die Neuregelung auf dem ersten Blick wie eine Steuerverschärfung wirken mag, darf dennoch festgehalten werden, dass Deutschland sich nunmehr deutlich an das OECD-Musterabkommen annähert und folglich die Sichtweise vieler anderer Staaten in diesem Punkt übernimmt. Verwerfungen zu einer Mehrheit von Staaten und damit die Gefahr einer Doppelbesteuerung, wie es die bisherige Sichtweise mit sich brachte, sollten nun signifikant abgebaut werden.

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

Fazit

Arbeitnehmende, die infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorab in bezahlte Arbeitsfreistellung gehen und ihre Tätigkeit ursprünglich in Deutschland ausgeübt haben, unterliegen in Deutschland bei fehlendem Wohnsitz/gewöhnlichem Aufenthalt fortan der beschränkten Einkommensteuerpflicht. Auch wenn es auf den ersten Blick wie eine Steuerverschärfung aussieht, passt Deutschland mit der Neuregelung seine Sichtweise an das OECD-Musterabkommen und damit an die Sichtweise einer Vielzahl von anderen Staaten an, was das Risiko einer Doppelbesteuerung minimiert.

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.

Die ständige Wohnstätte als Kriterium zur Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit

Januar 2025

Mit seinem aktualisierten Schreiben vom 12. Dezember 2023 zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den DBA hat das BMF ausführlich erläutert, welche persönlichen und wirtschaftlichen Kriterien für die Prüfung des Lebensmittelpunkts und damit der Ansässigkeit für Zwecke des DBAs heranzuziehen sind und welche Gewichtung diesen Kriterien unter Berücksichtigung der Gesamtumstände beizumessen ist. Eine Verlagerung der DBA-Ansässigkeit in das Gastland soll aus Sicht der Finanzverwaltung stärker hinterfragt werden. Aber ist bei Doppelansässigkeit immer die Prüfung des Lebensmittelpunkts notwendig? In diesem Beitrag stellen wir eine Alternative zur Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit – die ständige Wohnstätte – vor.



Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) unterscheiden bei der Zuweisung des Besteuerungsrechts zwischen dem Ansässigkeitsstaat und dem Tätigkeitsstaat. Im BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den DBA vom 12.12.2023 (GZ: IV B 2 – S 1300/21/10024:005) werden die Kriterien zur Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit umfangreich erläutert. Ohne die Beurteilung des Ansässigkeitsstaates für Zwecke der Anwendung eines DBAs können für die einzelnen Einkunftsarten keine Besteuerungsrechte zwischen Ansässigkeits- und Quellen- oder auch Tätigkeitsstaat zugewiesen werden. Die Bestimmung des abkommensrechtlichen Ansässigkeitsstaates und die dazugehörige Dokumentation ist daher ein wichtiger Bestandteil für die steuerliche Würdigung eines jeden Einzelfalls. In der Praxis treten hierbei jedoch immer wieder Abstimmungsprobleme, Zweifelsfragen und Konflikte aufgrund unterschiedlicher Auslegung der abkommensrechtlichen Regelungen auf.

Für die Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit ist es zunächst erforderlich, dass der oder die Steuerpflichtige in beiden Vertragsstaaten nach den dortigen Regelungen der unbeschränkten Steuerpflicht unterliegt. Liegt eine Doppelansässigkeit nach nationalen Steuergesetzen vor, enthalten die Doppelbesteuerungsabkommen verschiedene

Tatbestandmerkmale, die nacheinander zur Prüfung und Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit herangezogen werden. Das OECD-Musterabkommen, wie auch die meisten einzelnen Doppelbesteuerungsabkommen, greift dann auf die folgende Terminologie und Prüfungsreihenfolge zurück:

- I. Ständige Wohnstätte
- II. Mittelpunkt der Lebensinteressen
- III. Gewöhnlicher Aufenthalt
- IV. Staatsangehörigkeit

In der Vergangenheit wurde vorrangig die abkommensrechtliche Ansässigkeit anhand des Lebensmittelpunkts bestimmt, da hier regelmäßig ein korrespondierendes Ergebnis mit dem jeweils anderen Staat abgestimmt werden konnte.

Vor dem Hintergrund der durch das BMF in seinem vorgenannten Schreiben definierten persönlichen und wirtschaftlichen Kriterien, die zur Prüfung des Lebensmittelpunkts und damit der Ansässigkeit für Zwecke des DBAs heranzuziehen sind, ist nunmehr eine umfassende Analyse der individuellen Lebensumstände erforderlich. In der Praxis haben sich zudem Schwierigkeiten bei der Bewertung und

Gewichtung der persönlichen und wirtschaftlichen Kriterien gezeigt, da der jeweils andere Staat eigene Maßstäbe anlegt und dabei vorrangig auf die persönlichen Verhältnisse abstellt. Dies führt dazu, dass jeder Staat für sich beansprucht, Ansässigkeitsstaat für die Anwendung der DBA-Regelungen zu sein. Das erhöht die Gefahr von Doppelbesteuerungen, die schlechtestenfalls nur durch Verständigungsverfahren gelöst werden können.

Es lohnt sich daher ein (neuer) Blick auf das Kriterium der „ständigen Wohnstätte“ zur Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit. Hierbei ist besonders zu beachten, dass sich die Definitionen des Wohnsitzes (§ 8 AO), nach dem die unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland (nationale Gesetzgebung) bestimmt wird, und die der ständigen Wohnstätte für abkommensrechtliche Zwecke nur unwesentlich unterscheiden. Diesem Unterschied kommt jedoch besondere Bedeutung aufgrund ihrer steuerlichen Konsequenz zu.

Zur Frage des Vorliegens eines Wohnsitzes nach nationalen steuerlichen Regelungen (§ 8 AO) gibt es eine Vielzahl von Kommentierungen, Rechtsprechungen und Verwaltungsanweisungen, die bei der Beurteilung herangezogen werden können. Kurz gefasst hat jemand seinen Wohnsitz gemäß § 8 AO dort, wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und benutzen wird. Eine tatsächliche Nutzung ist dabei grundsätzlich nicht erforderlich. Auch ohne eine tatsächliche Nutzung kann ein Wohnsitz nach nationalem Steuerrecht bestehen, wenn die Wohnung dauerhaft für eine Nutzung zu Wohnzwecken zur Verfügung steht.

Die ständige Wohnstätte ist hingegen weder abkommensrechtlich noch im nationalen Recht definiert. Folglich ist für deren Bestimmung insbesondere auf Ausführungen in der Rechtsprechung und auf Kommentierungen zurückzugreifen.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass zwar sowohl die ständige Wohnstätte als auch der Wohnsitz gemäß § 8 AO zum Wohnen geeignete Räume voraussetzen, die der natürlichen Person zur Nutzung zur Verfügung stehen. Der Ausdruck „ständig“ bringt jedoch zum Ausdruck, die Wohnstätte zum ständigen und nicht nur zu einem gelegentlichen Wohnen nutzen zu wollen.

Gemäß der Urteile des Bundesfinanzhofs vom 05.06.2007 (Az. I R 22/06, BStBl. II 2007, 812) und vom 16.12.1998 (Az. I R 40/97, BStBl. II 1999, 207) qualifizieren sich als Wohnstätte zunächst alle Räumlichkeiten, die nach Art und Einrichtung zum Wohnen geeignet sind. Das kann insofern sowohl eine eigene Wohnung also auch eine gemietete

Wohnung oder ein gemietetes möbliertes Zimmer sein. Darüber hinaus darf es sich gemäß dem oben genannt BFH-Urteil vom 05.06.2007 nach Art und Intensität ihrer Nutzung nicht nur um eine hin und wieder aufgesuchte Wohnung handeln. Vielmehr bezieht sich die Ständigkeit darauf, dass die Wohnstätte an sich jederzeit zur Verfügung steht und auch tatsächlich regelmäßig genutzt wird. Bei der Wohnung soll es sich gemäß Urteilsbegründung um eine in den allgemeinen Lebensrhythmus der oder des Steuerpflichtigen einbezogene Anlaufstelle handeln. Eine ständige Wohnstätte entsteht somit auch durch die objektiv zur ihr bestehende persönliche Bindung. Die Wohnstätte muss dabei aber weder den Mittelpunkt der Lebensinteressen darstellen noch ständig bewohnt werden. Im Gegensatz zum Wohnsitz im Sinne des § 8 AO muss die Wohnung also nicht nur bereitgehalten und die Nutzung beabsichtigt werden; die „ständige Wohnstätte“ erfordert auch eine gewisse Regelmäßigkeit bei der Nutzung.



Aufgrund einer fehlenden Definition der ständigen Wohnstätte sind Arbeitgeber, Arbeitnehmende und steuerliche Berater:innen gezwungen, anhand der Kriterien der höchstrichterlichen Rechtsprechung das Vorliegen einer ständigen Wohnstätte für die Bestimmung des abkommensrechtlichen Wohnsitzes heranzuziehen. Im konkreten Einzelfall wären daher insbesondere folgende Kriterien zu prüfen und zu beurteilen:

- Liegt ein qualifizierter Wohnsitz (das heißt zum Wohnen geeignete Räume) vor,
- der ständig genutzt werden kann und
- auch tatsächlich regelmäßig aufgesucht wird und
- in den allgemeinen Lebensrhythmus der oder des Steuerpflichtigen eingebunden ist.

Ist die Antwort auf diese Fragen „ja“, dann liegt nahe, dass der qualifizierte Wohnsitz nach § 8 AO als ständige Wohnstätte im Sinne von Artikel 4 Abs. 2 Buchst. a) OECD-MA qualifiziert werden kann. Die Prüfung des abkommensrechtlichen Ansässigkeitsstaates wäre zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen, d. h. auf die Bestimmung des Lebensmittelpunktes unter Gewichtung der persönlichen und wirtschaftlichen Interessen für Zwecke der Anwendung des DBAs käme es dann nicht mehr an. Allerdings sollte die Bestimmung der ständigen Wohnstätte immer in enger Abstimmung mit dem jeweils anderen Staat erfolgen, um sicherzustellen, dass beide Staaten in Bezug auf den zu bestimmenden Ansässigkeitsstaat gleich argumentieren und zum selben Ergebnis kommen.

Fazit

Die Bestimmung der abkommensrechtlichen Ansässigkeit ist für die Zuweisung des Besteuerungsrechts nach den Doppelbesteuerungsabkommen unumgänglich. Bisher wurde dem Tatbestandmerkmal der „ständigen Wohnstätte“ jedoch nur nachrangige Bedeutung eingeräumt, da die Bestimmung des Mittelpunktes der Lebensinteressen – mit wenigen Ausnahmen – stets zu einem abgestimmten und korrespondierenden Ergebnis geführt hat. Aufgrund der neuen Regelungen der Finanzverwaltung im BMF-Schreiben vom 12.12.2023 rückt daher die Bestimmung der ständigen Wohnstätte für Zwecke der Anwendung der DBA mehr und mehr in den Fokus. Arbeitgeber und Arbeitnehmende sollten daher genaue Vereinbarungen über sogenannte Home Leaves, Heimaturlaube aber auch Dienstreisen zum Heimatarbeitgeber treffen und entsprechende Aufzeichnungen hinsichtlich der Häufigkeit und Dauer der Nutzung von Wohnsitzen im Heimatland führen, um die „ständige Wohnstätte“ und die sich daraus ergebenden steuerlichen Konsequenzen sicher beurteilen zu können. In Zweifelsfällen lohnt die Überlegung, eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt zu stellen. Haben Sie Fragen oder suchen Unterstützung bei der Beurteilung des Vorliegens einer ständigen Wohnstätte? Dann sprechen Sie uns gern an!

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.

© 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.

Hinweise zu elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen für Kalenderjahre ab 2025

Januar 2025

Der Artikel befasst sich mit dem BMF-Schreiben vom 5. September 2024. Dieses nimmt Stellung zum Ausweis des Arbeitslohns für mehrere Kalenderjahre und zu Korrekturmöglichkeiten bereits übermittelter Bescheinigungen bis Ende Februar des Folgejahres.

Hinweise zu elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen für Kalenderjahre ab 2025

Im BMF-Schreiben vom 5. September 2024 nimmt das Bundesfinanzministerium (BMF) Stellung zur Ausstellung von elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen für Kalenderjahre ab 2025. Im folgenden Artikel weisen wir auf die Ausführungen zum Ausweis von Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre und die mögliche Korrektur bereits übermittelter Lohnsteuerbescheinigungen hin.

Ausweis des Arbeitslohns für mehrere Kalenderjahre

Bislang konnte für bestimmte Lohnbestandteile, wie zum Beispiel Entschädigungen oder auch Abfindungen und geldwerte Vorteile aus der verbilligten Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen, bereits bei der Berechnung der Lohn-

steuer eine Tarifiermäßigung (sogenannte Fünftel-Regelung) berücksichtigt werden. Dies verursachte beim Arbeitgeber komplexe Berechnungen und einen hohen Prüfungsaufwand zur Feststellung, ob die Regelungen des § 34 EStG auf bestimmte Zahlungen tatsächlich Anwendung finden.

Mit der Anwendung der Fünftel-Regelung durch den Arbeitgeber wurde für beschränkt steuerpflichtige Mitarbeitende zudem eine Veranlagungspflicht ausgelöst. Um Arbeitgeber zu entlasten, wurde im Rahmen des Wachstumschancengesetzes ab 2025 die bisherige Regelung des § 39b Abs. 3 S. 9, 10 EStG zur Lohnsteuerberechnung im Zusammen-

hang mit tarifiermäßig zu besteuern dem Arbeitslohn ersatzlos gestrichen (wir berichteten dazu in unserem [GMS-Newsletter aus März 2024](#)). Eine Anwendung der Tarifiermäßigung kann daher nur noch im Rahmen der Veranlagung des Steuerpflichtigen erfolgen.

Das bedeutet zwar eine Erleichterung beim Arbeitgeber, nichtsdestotrotz sind unter Nummer 10 der Lohnsteuerbescheinigung der Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre und Entschädigungen (beispielsweise Abfindungen) zu erfassen. Dies führt in der Praxis dazu, dass es diesbezüglich auch weiterhin gesonderte Lohnarten geben wird.



Korrektur bereits übermittelter Lohnsteuerbescheinigungen

Eine erfreuliche Neuerung bietet das BMF-Schreiben im Bereich der Korrekturmöglichkeiten bereits übermittelter Lohnsteuerbescheinigungen. Laut dem Schreiben wird es nicht beanstandet, wenn eine Korrektur bereits übermittelter Lohnsteuerbescheinigungen noch bis zum letzten Tag des Monats Februar des Folgejahres ohne Vorliegen eines gesetzlichen Änderungsgrundes vorgenommen wird.

Dies erleichtert beispielsweise eine nachträgliche Änderung von Lohnsteuerbescheinigungen, die bereits mit Ausscheiden eines Mitarbeitenden schon vor Ablauf des Kalenderjahres übermittelt worden sind.

Fazit

Zwar muss der Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug bei einem sonstigen Bezug nicht mehr prüfen, ob dieser gemäß § 34 EStG ermäßigt zu besteuern ist. Der Ausweis des entsprechenden Arbeitslohns für mehrere Jahre auf Lohnsteuerbescheinigungen ab 2025 muss jedoch weiterhin separat erfolgen. Dies führt dazu, dass entsprechende Gehaltsbestandteile auch weiterhin einer eigenen Lohnart bedürfen.

Die Möglichkeit, bereits übermittelte Lohnsteuerbescheinigungen noch bis Ende Februar des Folgejahres auch ohne Vorliegen eines gesetzlichen Grundes zu ändern, stellt für den Arbeitgeber eine erfreuliche Vereinfachung dar.

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.

Anzuwendendes Sozialversicherungsrecht bei Tätigkeiten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU, des EWR, der Schweiz sowie in Drittstaaten

Januar 2025

Das anzuwendende Recht für Personen, welche in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU, des EWR oder der Schweiz arbeiten, wird durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geregelt. Welchen Einfluss haben jedoch zusätzliche Arbeitstage in Drittstaaten?



Das anzuwendende Sozialversicherungsrecht innerhalb Europas, des EWR und der Schweiz wird durch die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 geregelt.

Für eine Person, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausübt, gelten die Sozialversicherungsvorschriften des Wohnmitgliedstaats, wenn sie dort einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausübt. Von einem wesentlichen Teil wird ausgegangen, wenn die Person mindestens 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit im Wohnmitgliedstaat ausübt. Sofern im Wohnmitgliedstaat kein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird, so finden die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates Anwendung, in dem das Unternehmen oder der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Befinden sich der Wohnsitz der Person und der Sitz des Arbeitgebers in demselben Mitgliedstaat, so sind stets die Rechtsvorschriften dieses Landes anwendbar.

Welche Auswirkungen bringen jedoch Arbeitstage in sogenannten Drittstaaten (außerhalb des Wohnmitgliedstaates und außerhalb des Sitzstaates des Arbeitgebers) mit sich?

[Urteil des Europäischen Gerichtshofs \(EuGH\) zur Streitfrage über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht im Hinblick auf Tätigkeiten in Deutschland, der Schweiz sowie Drittstaaten](#)

Tatbestand

Der Kläger, wohnhaft in Deutschland, war vom 1. Dezember 2015 bis zum 31. Dezember 2020 als Exporttechnologe bei einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz angestellt. Pro Quartal arbeitete er 10,5 Tage in der Schweiz und 10,5 Tage im Homeoffice in Deutschland. Die restlichen Arbeitstage absolvierte er in Drittstaaten, wo er Kunden beriet sowie Schulungen und Seminare durchführte. Seit Beginn seiner Tätigkeit für den schweizerischen Arbeitgeber war der Kläger in der Schweiz krankenversichert. Die entsprechende Sozialversicherungsbehörde stellte mit Bescheid vom 18. August 2016 jedoch fest, dass für besagten Beschäftigungszeitraum gemäß der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit Anwendung fänden.

Wird bei der prozentualen Arbeitszeitberechnung die Aufteilung auf die Länder Deutschland, die Schweiz und Drittstaaten betrachtet, so erfolgten weniger als 25 Prozent der Arbeitszeit in Deutschland (Wohnsitzstaat) und stellten demnach keinen wesentlichen Teil der Beschäftigung in Deutschland dar. Folglich würden die schweizerischen Rechtsvorschriften Anwendung finden. Werden die Arbeitstage in den Drittstaaten jedoch außer Acht gelassen, so ergäbe sich eine Arbeitszeitverteilung in Deutschland und der Schweiz von je 50 Prozent.

Die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit fänden Anwendung.

Vorlage an den Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Der EuGH hat sich noch nicht eindeutig dazu geäußert, ob bei der Feststellung des wesentlichen Teils der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat die Arbeitstage in Drittstaaten einzubeziehen sind oder nicht. Unter Auslegung des Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 und unter Bezug auf Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 war das Landessozialgericht (LSG) der vorläufigen Ansicht, dass es unklar ist, ob bei der Prüfung, ob ein wesentlicher Teil der Arbeit in einem Mitgliedstaat stattfindet, auch Tätigkeiten in Drittstaaten mit einbezogen werden müssen. Deshalb sieht es die Notwendigkeit, die in den gestellten Fragen (siehe nachfolgend) aufgeworfenen Punkte zu klären.

1: „Ist Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 dahin auszulegen, dass bei der Prüfung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers einschließlich seiner Tätigkeit in Drittstaaten zu berücksichtigen sind?“

2: „Oder ist Art. 13 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 in Verbindung mit Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 dahin auszulegen, dass bei der Prüfung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt wird, nur die Tätigkeiten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, die in Mitgliedstaaten ausgeübt werden?“

Die Vorabentscheidung des EuGH lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Beitrags noch nicht vor.

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

Fazit

Die meisten Behörden der EU-Mitgliedstaaten (einschließlich Deutschland) berücksichtigen bei der Beurteilung, ob ein wesentlicher Teil der Tätigkeit in einem Mitgliedstaat erbracht wird, etwaige Arbeitstage in Drittstaaten (Länder außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz) nicht. Es ist naheliegend, dass der EuGH diese Vorgehensweise bestätigen wird, da die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nur für EU-/EWR-Staaten und die Schweiz gilt.

Bis zur finalen Entscheidung des EuGH empfehlen wir, bei der Berechnung der Arbeitszeitverteilung im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nur die Arbeitstage innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz zu berücksichtigen. Arbeitstage in Drittstaaten sollten bei der Antragsstellung der Behörde gegenüber jedoch offengelegt werden. Haben Sie Fragen zur Ermittlung der Arbeitszeitverteilung Ihrer grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitenden? Dann sprechen Sie uns gern an, unsere Sozialversicherungsexpertinnen und -experten unterstützen Sie dabei gern.

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.

© 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.

Elektronische Antragsstellung für Entsendebescheinigungen für Abkommensstaaten frühestens ab 1. Januar 2026

Januar 2025

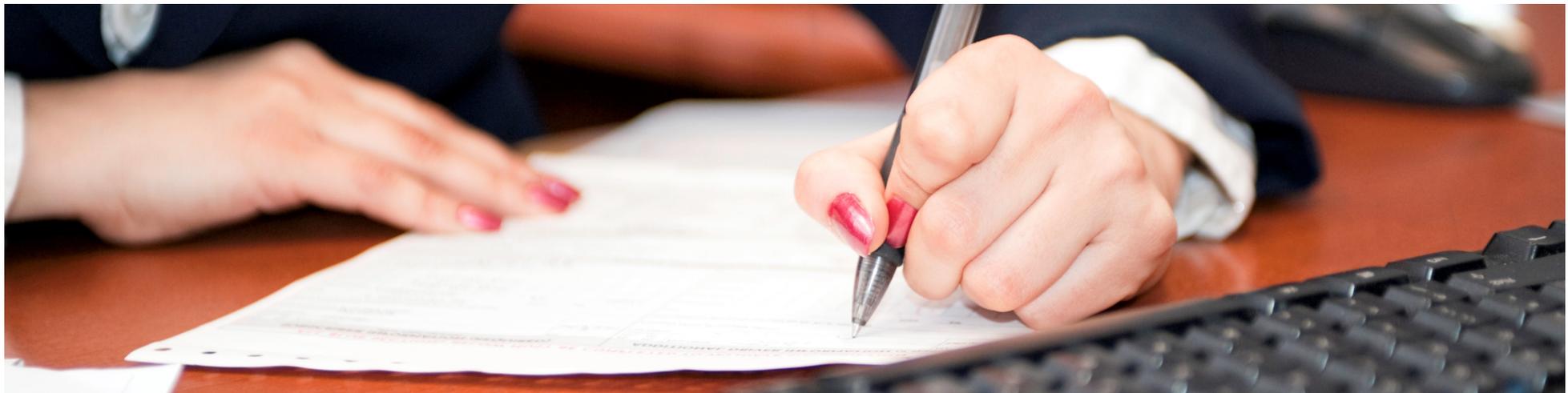
Das elektronische Antragsverfahren für Entsendebescheinigungen bei bilateralen Sozialversicherungsabkommen wurde auf den 1. Januar 2026 verschoben.

A1-Bescheinigungen zur Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz sind bereits seit Juli 2019 nahezu ausschließlich in elektronischer Form zu beantragen.

Im Rahmen der Beantragung von Entsendebescheinigungen für Länder, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat (beispielsweise mit den USA), sollte gemäß §106c SGB IV ursprünglich bereits seit dem 1. Januar 2024 ein elektronisches Antragsverfahren implementiert worden sein.

Mit unserem GMS-Newsletter aus Dezember 2023 hatten wir Sie über die (erste) Verschiebung der Einführung des elektronischen Verfahrens auf den 1. Januar 2025 informiert.

Von der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) haben wir nunmehr die Rückmeldung erhalten, dass die Implementierung des elektronischen Antragsverfahrens erneut verschoben wurde; es soll frühestens ab dem 1. Januar 2026 verpflichtend eingeführt werden.



Fazit

Arbeitgeber sind grundsätzlich seit dem 1. Januar 2024 gesetzlich verpflichtet, Entsendebescheinigungen für Länder mit bilateralem Sozialversicherungsabkommen elektronisch zu beantragen. Mangels Umsetzung des elektronischen Antragsverfahrens können diese Entsendebescheinigungen bis mindestens 31. Dezember 2025 weiterhin in „Papierform“ beantragt werden. Wir empfehlen Ihnen jedoch bereits jetzt zu prüfen, ob die technischen Voraussetzungen für eine elektronische Antragsstellung vorliegen.



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.

© 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.

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

Januar 2025

Wenn Unternehmen Mitarbeitende ins Ausland entsenden, müssen sie unter anderem die Vorschriften aufgrund der EU-Entsenderichtlinie beachten. In Teil 1 unserer Beitragsserie haben wir uns mit dem rechtlichen Hintergrund und dem Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie beschäftigt.

In Teil 2 gehen wir nun näher auf ein Kernelement der EU-Entsenderichtlinie ein: Die konkreten Registrierungspflichten nach der EU-Entsenderichtlinie und die damit verbundenen Herausforderungen für Arbeitgeber.

Dies zum einen dadurch, dass prinzipiell jedes Land beziehungsweise auch die nationalen Behörden im jeweiligen Einzelfall kein einheitliches Verständnis davon haben, wann eine **Dienstleistung** vorliegt. Zum anderen, weil einzelne Länder auch deutlich über den originären Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie hinausgehen. Im Ergebnis kann so die gleiche Auslandsbeschäftigung eines Mitarbeitenden in einem Land registrierungspflichtig sein, in einem anderen wiederum nicht.

Zweiter Teil

Bestehen von Registrierungspflichten

In Teil 1 unserer Beitragsserie haben wir beleuchtet, dass der Anwendungsbereich der EU-Entsenderichtlinie über klassische Entsendungen hinausgeht und grundsätzlich auch Dienstreisen ab dem 1. Tag der Reise erfassen kann; in den meisten Fällen bezieht sich der Anwendungsbereich auf die Erbringung einer Dienstleistung. Die EU-Entsenderichtlinie selbst entfaltet dabei keine direkte Rechtswirkung, sondern wurde durch die jeweiligen EU-Mitgliedsstaaten, die EWR-Länder Norwegen, Island und Lichtenstein und die Schweiz in nationales Recht überführt (nachfolgend „**nationale Entsendevorschriften**“).

Liegt nach den nationalen Entsendevorschriften eine Entsendung vor, so sehen alle Länder grundsätzlich

vor, dass der Arbeitgeber die Entsendung bei der zuständigen Behörde meldet. Der Grund hierfür liegt in dem Sinn und Zweck der EU-Entsenderichtlinie, unter anderem die Gewährung bestimmter Mindestarbeitsbedingungen zu gewährleisten. Um die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen überhaupt kontrollieren zu können, benötigt die zuständige nationale Behörde Kenntnis von der einzelnen Entsendung, weshalb diese im Einklang mit den nationalen Entsendevorschriften zu registrieren ist.

Herausforderungen für Arbeitgeber

Die 31 verschiedenen nationalen Entsendevorschriften stellen für Arbeitgeber in der Praxis eine große Herausforderung dar. Denn die einzelnen Länder haben die EU-Entsenderichtlinie sehr unterschiedlich umgesetzt.



Beispiele hierfür sind:

- Einige Mitgliedstaaten, wie zum Beispiel Österreich, wenden das Entsenderecht auch auf Personen an, die nicht im Sinne der Richtlinie entsandt sind, oder auf Tätigkeiten, die keine Dienstleistungen beinhalten. Auch in Deutschland steht nicht die Dienstleistungserbringung im Vordergrund, sondern unter anderem die Beschäftigung von Mitarbeitenden in einer bestimmten Branche. Im Gegenzug sehen andere Länder wiederum bestimmte Ausnahmen vor: So sind Reisen in Spanien erst ab dem 9. Tag registrierungspflichtig.
- Länder wie Dänemark oder Italien sehen eine Registrierung nur dann vor, wenn eine Dienstleistung gegenüber einem einheimischen Unternehmen erbracht wird. Für andere Länder, wie Frankreich oder Polen reicht es hingegen aus, wenn überhaupt eine Dienstleistung erbracht wird.
- In einigen Ländern wie beispielsweise Deutschland oder Frankreich werden auch Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat den Registrierungspflichten unterworfen. In anderen Ländern, wie beispielsweise in den Niederlanden oder Irland hingegen nicht.
- Für die Registrierung einer Reise kann in der Regel ein vom jeweiligen Gastland eingerichtetes Internetportal genutzt werden. Einige Länder weichen hiervon ab, beispielsweise müssen die Unterlagen in Polen regelmäßig auf Papier eingereicht werden. Auch die Internetportale der einzelnen Länder selbst unterscheiden sich sehr deutlich, beispielsweise im Hinblick auf die durch Arbeitgeber im Rahmen der Registrierung anzugebenden Daten.

Die für viele Unternehmen eher intransparenten Anforderungen führen trotz der drohenden Sanktionen, welche wir in Teil 3 unserer Beitragsreihe näher beleuchten, zu einer gewissen Zurückhaltung der Unternehmen bei der Einhaltung der Vorschriften der EU-Entsenderichtlinie.

Eine von KPMG im Jahr 2023 durchgeführte Studie ergab, dass zwar 85 Prozent der befragten Unternehmen internationale Dienstreisen bereits registrieren, zumeist jedoch nur solche Dienstreisen, die aus Deutschland heraus erfolgen (Outbound) und noch nicht innereuropäisch. Insgesamt schätzen wir den Anteil derjenigen Unternehmen, die nicht oder nicht vollständig registrieren, noch größer als 15 Prozent sein. Die wenigsten Unternehmen verfügen über ausreichend Kapazitäten und praktische Erfahrung, um die komplexen Anforderungen der Entsendevorschriften erfüllen zu können.



Notwendigkeit eines effizienten Prozesses

Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende ins Ausland entsenden, kommen nicht umher, einen effizienten Prozess zu etablieren, welcher es dem Unternehmen ermöglicht, die Compliance-Anforderungen der nationalen Entsendevorschriften bestmöglich zu erfüllen.

Dieser Prozess umfasst die folgenden wesentlichen Schritte:

- **Identifizierung der zu registrierenden Reise:** Der EU-Registrierungsprozess beginnt nicht erst mit der Registrierung an sich, sondern bereits mit der Reisebuchung des Mitarbeitenden. Die Reisebuchung des Mitarbeitenden muss intern erfasst werden und zugleich diejenigen Daten enthalten, die es den im Unternehmen zuständigen Personen ermöglicht, das Bestehen von Registrierungspflichten zu prüfen (beispielsweise auch Art der Tätigkeit im Gastland).

- Risikobewertung der geplanten Reise:**
Wenn die Reise gebucht ist, erfolgt die Risikobewertung anhand der relevanten Daten. Maßgeblich dafür sind beispielsweise die Dauer der Tätigkeit, das Zielland und die ausgeübte Tätigkeit im Gastland. In der Praxis zeigt sich, dass hier ein standardisierter Prozess notwendig ist und nicht jede Reise individuell betrachtet werden kann. Für Unternehmen mit kleineren und mittleren Reisevolumina bietet sich für diesen Schritt die Verwendung einer sogenannten Risikomatrix an: Mittels fest definierter Länder- und Tätigkeitskombinationen kann auf den ersten Blick erkannt werden, ob eine Reise registrierungspflichtig ist oder nicht. Für Unternehmen mit größeren Volumina bieten sich teil- oder vollautomatisierte IT-gestützte Prüfungslösungen an, die direkt in den Buchungsprozess integriert werden können.
- Sammlung der benötigten Registrierungsdaten:**
Falls die Risikobewertung ergibt, dass eine EU-Registrierung erforderlich ist, werden weitere Informationen benötigt, die je nach Gastland unterschiedlich sind. Diese Informationen lassen sich in statische und dynamische Informationen unterteilen. Die statischen Informationen (beispielsweise Informationen zum Arbeitgeber oder Angaben zur Kontaktperson im Gastland) können bereits in einem strukturierten Prozess im Rahmen des erstmaligen Set-ups vorab definiert und gesammelt werden. Die dynamischen Informationen beinhalten Daten, die zur individuellen Reise gehören (beispielsweise An- und Abreisetag, Angaben zur Tätigkeit sowie persönliche Informationen zum Mitarbeitenden). Die dynamischen Informationen müssen je nach Buchungsdatum der Reise oftmals sehr kurzfristig zur Verfügung stehen.
- Benennung einer Kontaktperson:**
In fast allen Ländern muss im Rahmen der Registrierung eine Kontaktperson angegeben werden, welche den zuständigen Behörden bei Rückfragen oder im Falle einer Kontrolle zur Verfügung steht. In den meisten Ländern ist es erforderlich, dass die Kontaktperson während der Dauer der Entsendung im Gastland präsent ist. Teilweise muss die Kontaktperson darüber hinaus auch eine Adresse im Gastland vorweisen können, muss die Landessprache beherrschen oder anderweitig rechtlich qualifiziert sein. Der entsandte Mitarbeitende kann in einigen Ländern selbst Kontaktperson sein. Meistens fehlt den Mitarbeitenden allerdings die notwendige Expertise, um vor Ort rechtssicher mit den Behörden zu kommunizieren. Daher sollte sichergestellt werden, dass Anfragen der Behörden unverzüglich den beim Arbeitgeber zuständigen Verantwortlichen weitergeleitet werden.
- Bereithalten und Vorlage von Dokumenten:**
Einige Länder sehen weiterhin vor, dass für die Dauer der Entsendung bestimmte Unterlagen im Gastland bereitgehalten werden müssen (beispielsweise der Arbeitsvertrag oder Gehaltsnachweise). Die Anforderungen variieren in den einzelnen Ländern teilweise stark. Während für Reisen nach Österreich Dokumente an einem bestimmten Ort bereitliegen oder in Italien bei Anfrage vorgelegt werden müssen, erwartet die Behörde in Luxemburg einen regelmäßigen Upload von Dokumenten. In der Tschechischen Republik müssen gar die Arbeitsverträge in tschechischer Sprache bei der Registrierung mit hochgeladen werden.



- **Durchführung der EU-Registrierung:**

Die meisten nationalen Entsendevorschriften sehen vor, dass die Registrierung über ein Online-Portal erfolgen kann. In manchen Ländern bestehen aber auch Einschränkungen: In Polen sind beispielsweise Arbeitgeber mit Sitz außerhalb Polens gezwungen, die Registrierung über den Postweg durchzuführen. Die deutlichen Abweichungen zwischen den Ländern lassen sich auch in Zahlen ausdrücken: So existieren derzeit über 2.400 verschiedene Datenfelder, welche Arbeitgeber potenziell zu berücksichtigen haben, wenn sie Mitarbeitende entsenden.

(!) Zwischenzeitlich gab es von Seiten der EU-Kommission immer wieder Bestrebungen, ein einheitliches, europäisches Registrierungsportal einzuführen. Die Planungen sind hier mittlerweile recht fortgeschritten, sodass zu erwarten ist, dass in näherer Zukunft ein einheitliches EU-weites Registrierungsportal kommen wird. Die Teilnahme hieran ist für die Länder jedoch freiwillig, sodass abzuwarten ist, welche Erleichterungen das EU-Registrierungsportal in der Praxis wirklich bringt.

Fazit

Die Herausforderungen an Arbeitgeber, die regelmäßig Mitarbeitende ins EU-Ausland entsenden beziehungsweise auf Dienstreise schicken, sind groß. Es ist daher für Arbeitgeber wichtig, dass die jeweiligen Anforderungen im Gastland in einem einmaligen vorherigen Set-up geklärt und die Prozesse, insbesondere auch zur unternehmensinternen Gewinnung der erforderlichen Daten, bereits vor der Reise aufgesetzt sind, um mit den nationalen Entsendevorschriften compliant zu sein. Bedeutsam ist hierbei, dass die Lösung, beispielsweise die Verwendung einer Risikomatrix oder teil- beziehungsweise vollautomatisierte Lösungen auf die Unternehmensprozesse zugeschnitten werden.

Ein weiterer, wesentlicher Kernaspekt der EU-Entsenderichtlinie, mit dem wir uns in Teil 3 unserer Beitragsreihe zur EU-Entsenderichtlinie befassen, ist die Verpflichtung für Arbeitgeber, den Mitarbeitenden bestimmte Mindestarbeitsbedingungen im Gastland zu gewähren. Ferner beleuchten wir auch die drohenden Sanktionen bei Verstößen gegen die nationalen Entsendevorschriften.

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

Ansprechpartnerin:



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.

© 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.