

01 | Neue Gebühr für H-1B Anträge und weitere Änderungen im US-Visumsprozess

Oktober 2025

Seit September 2025 gelten für die Beantragung von US-Visa neue, strengere Regelungen – von einer zusätzlichen Antragsgebühr für H-1B Visa bis hin zu verpflichtenden Konsulatsterminen und verstärkten Social-Media-Prüfungen. Auch ein neues Einreiseverbot betrifft Reisende aus bestimmten Ländern. Erfahren Sie mehr darüber, wie Sie sich bestmöglich auf diese Änderungen einstellen und Ihre Reise in die USA erfolgreich planen können.



Die letzten vier Monate waren von umfangreichen Änderungen im Antragsprozess für US-Visa geprägt. Zusätzlich zu einer verstärkten Prüfung von Social-Media-Kanälen und verpflichtenden Visa-Interviews wurde zuletzt eine Gebühr in Höhe von 100.000 US-Dollar für die Neubeantragung von H-1B Visa eingeführt. Ein neues Reiseverbot beschränkt zusätzlich die Reisemöglichkeiten von Staatsbürgern ausgewählter Länder. Angesichts dieser umfassenden Änderungen sollten Reisende die passende Visumskategorie sorgfältig auswählen und den Visumsprozess gut vorbereiten, um mögliche Verzögerungen und Hürden zu vermeiden.

Neue Gebühr für H-1B Anträge

Am 19. September 2025 hat US-Präsident Trump eine Proklamation veröffentlicht, in der eine zusätzliche Gebühr von 100.000 US-Dollar für die Neubeantragung von H-1B Visa ab dem 21. September 2025 eingeführt wird. Die Gebühr gilt ausschließlich für zukünftige H-1B Anträge und hat keinen Einfluss auf bereits eingereichte oder genehmigte Anträge in dieser Kategorie. Außerdem haben die US-Einwanderungsbehörden bestätigt, dass Inhaber eines aktuell gültigen H-1B Visums keinen zusätzlichen Reiseeinschränkungen unterliegen und in die USA einreisen dürfen, ohne die neue Visumsgebühr bezahlen zu müssen.

Laut der Proklamation soll die neue Gebühr den Missbrauch von H-1B Visa und die Anzahl ausländischer Fachkräfte in der US-Tech-Branche einschränken.

Aufgrund des starken Fokus auf die H-1B-Visumskategorie und der zusätzlichen Gebühr sollte eine Beantragung des H-1B Visums sorgfältig geplant werden; auch etwaige alternative Visumsoptionen sollten berücksichtigt werden.

Änderungen bei Terminen für Visa-Interviews und Konsulatsauswahl

Im September 2025 hat das US-Außenministerium (Department of State) die Möglichkeit der Befreiung von Visa-Interviews stark limitiert, sodass Reisende, die ein Nichteinwanderungsvisum beantragen möchten, zwingend zu einem Visa-Interview beim US-Konsulat erscheinen müssen. Dies betrifft nun auch Personen unter 14 und über 79 Jahren. Ausnahmen gelten lediglich im Falle der Beantragung diplomatischer Visa und der Erneuerung von B-1/B-2-Visa, falls bestimmte Kriterien erfüllt sind.

Seit September 2025 wurde zusätzlich die Auswahlmöglichkeit des US-Konsulats zur Visumsbeantragung eingeschränkt. Antragsteller sind nun verpflichtet, den Termin bei einem US-Konsulat in dem Land wahrzunehmen, dessen Nationalität sie halten oder in dem sie sich dauerhaft aufhalten (sogenannte „resident“).

Für Länder, in denen die US-Konsulate derzeit nicht aktiv sind, hat das US-Außenministerium auf seiner Website eine Liste mit verbindlichen Alternativen bereitgestellt. Aufgrund dieser Neuerungen ist in den nächsten Monaten von einem erhöhten Arbeitsaufwand bei den US-Konsulaten auszugehen, sodass es in manchen Konsulaten zu längeren Wartezeiten bei Visumsterminen kommen kann.

Social-Media-Prüfung im Visumsprozess

Kurz nach Amtsantritt hat Präsident Trump in der Executive Order 14161 verfügt, dass alle Visumsantragsteller stärker überprüft werden sollen. In diesem Kontext liegt nun ein stärkerer Fokus auf der Prüfung von Social-Media-Kanälen, sowohl während des Antragsprozesses als auch nach dem Erhalt des Visums. Im Rahmen der Prüfung werden, unter anderem durch KI, Hinweise auf „anti-amerikanisches“ Verhalten gesucht, wie beispielsweise die Unterstützung von terroristischen Organisationen, anti-amerikanischen Ideologien oder antisemitischem Verhalten.

Insbesondere Studierende sind angewiesen, vor ihrem Konsulatstermin die eigenen Social-Media-Profile auf öffentlich zu stellen. Falls diese Vorgabe nicht befolgt wird, droht eine Ablehnung des Visumsantrags.

Um mögliche Probleme bei der Beantragung eines Visums zu vermeiden, sollten Reisende vorsichtig sein, Inhalte zu politischen Themen, die für die US-Regierung relevant sein könnten, online zu posten. Wichtig ist zudem, alle Social-Media-Profile auf Anfrage wahrheitsgemäß anzugeben, da unvollständige oder inkorrekte Antworten oder gar das Fehlen einer Online-Präsenz zu kritischen Nachfragen führen können.

Neues Einreiseverbot für bestimmte Staatsangehörige

Anfang Juni hat Präsident Trump zudem ein komplettes Einreiseverbot für Staatsangehörige zwölf verschiedener Länder verhängt, unter anderem Afghanistan, Myanmar, Iran, Sudan und Jemen.

Zudem besteht ein Einreiseverbot für Staatsbürger sieben weiterer Länder, welches jedoch nur bestimmte Visumstypen (B, F, J und M) betrifft. Begrenzte Ausnahmen bestehen hinsichtlich der Inhaber einer Green Card, engen Verwandten von US-Staatsbürgern, sowie für Personen mit doppelter Staatsbürgerschaft und diplomatischen Visa.

Im Gegensatz zu dem 2017 verhängten Einreiseverbot, in dessen Fokus hauptsächlich muslimisch geprägte Länder standen, betrifft das aktuelle Einreiseverbot Personen verschiedenster Länder und Kulturen, sodass die Wahrscheinlichkeit einer gerichtlichen Aussetzung des Verbots geringer ist. Es ist eher zu erwarten, dass die Liste der Länder in den nächsten Jahren in Abhängigkeit von der politischen Situation angepasst wird.



Fazit

Aufgrund der neuen Bestimmungen im Visumsprozess sollten Reisende sorgfältig planen und ihren geplanten US-Aufenthalt gut vorbereiten. Aufgrund der hohen Gebühren für neue H-1B-Anträge sollten alternative Optionen für langfristige Arbeitsvisa frühzeitig abgewogen werden. Reisende sollten außerdem rechtzeitig ein Visa-Interview im Heimat- bzw. Wohnsitzland buchen, um Verzögerungen beim geplanten Einreisetermin zu vermeiden. Grundsätzlich sollte davon abgesehen werden, politisch sensible Inhalte online zu posten, insbesondere wenn diese potenziell als „anti-amerikanisch“ gewertet werden könnten. Staatsbürger aus den vom Einreiseverbot betroffenen Ländern sollten sich frühzeitig über mögliche Ausnahmen informieren und rechtliche Beratung zu etwaigen Einreisemöglichkeiten in Erwägung ziehen. Wie auch bei den bisherigen einwanderungsrechtlichen Änderungen unter der Regierung Trumps kann eine gründliche Vorbereitung und Beachtung der neuen Vorschriften helfen, Probleme bei der Visumsbeantragung und Einreise zu vermeiden.

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

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Sabine Paul

Global Immigration 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.

02 | Das FIG-Regime im UK: Auswirkungen auf die deutsche Besteuerung

Oktober 2025

Das neue Foreign Income and Gains Regime (FIG) im Vereinigten Königreich bietet erhebliche Steuererleichterungen für internationale Einkünfte, wirft jedoch Fragen zur Anwendung nationaler Rückfallklauseln in Deutschland auf. Erfahren Sie an dieser Stelle, wie das Zusammenspiel vom FIG-Regime und deutschem Steuerrecht die Besteuerung von Personen mit Wohnsitz in beiden Ländern beeinflusst.



Mit der Einführung des Foreign Income and Gains Regime (FIG) im Vereinigten Königreich, das seit dem 6. April 2025 anwendbar ist, wurden wesentliche Änderungen in der Besteuerung von ausländischen Einkünften umgesetzt. Diese Änderungen können bedeutende Auswirkungen auf Personen haben, die in Deutschland steuerpflichtig sind und Einkünfte im Vereinigten Königreich erzielen. Besonders relevant sind mögliche steuerliche Rückfallklauseln, die dann greifen können, wenn Einkünfte im Vereinigten Königreich nicht besteuert werden.

Steuerliche Erleichterungen im Vereinigten Königreich

Das FIG-Regime ermöglicht es berechtigten Personen, nur mit ihren im Vereinigten Königreich erzielten Einkünften und Gewinnen besteuert zu werden. Ausländische Einkünfte und Gewinne sind für die ersten vier Steuerjahre der Ansässigkeit im Vereinigten Königreich steuerbefreit, unabhängig davon, ob eine Überweisung in das Vereinigte Königreich erfolgt. Voraussetzung ist, dass die Person zuvor zehn Jahre nicht im Vereinigten Königreich ansässig war. Der Overseas Workday Relief (OWR) bleibt bestehen, sodass Einkünfte aus ausländischen Tätigkeiten im Jahr der Ankunft

und in den beiden folgenden Steuerjahren von der Besteuerung ausgenommen werden können. Zu weiteren Details des FIG-Regimes verweisen wir auf unseren [Newsletter aus September 2024](#).

Wechselwirkung bei bestehender Steuerpflicht in Deutschland

Im Zusammenspiel mit Deutschland stellt sich nunmehr die Frage, inwieweit die Remittance Base Klausel des Art. 24 des deutsch-britischen Doppelbesteuerungsabkommens (DBA UK) sowie die nationalen Rückfallklauseln greifen, wenn eine Person auch in Deutschland der unbeschränkten Steuerpflicht unterliegt und entsprechend grundsätzlich ihr Welteinkommen in Deutschland zu besteuern hat.

Beispiel:

Eine im Vereinigten Königreich ansässige und beschäftigte Person übernimmt eine Zusatzfunktion bei einem deutschen Konzernunternehmen. Aufgrund einer Drittlands-Nationalität benötigt die Person zur Ausübung der Tätigkeit in Deutschland einen Aufenthaltstitel. Für diesen ist es wiederum erforderlich, dass sie einen Wohnsitz in Deutschland begründet. Der Lebensmittelpunkt befindet sich jedoch weiterhin im Vereinigten Königreich.

Die Person hat neben ihren Arbeitstagen im Vereinigten Königreich und Deutschland auch Arbeitstage aufgrund von Dienstreisen im EU-Ausland und erzielt Kapitalerträge aus Privatvermögen außerhalb des Vereinigten Königreichs und Deutschlands.

Die Person profitiert im Vereinigten Königreich vom FIG-Regime, wonach sie dort lediglich ihre Arbeitseinkünfte, die auf britische Arbeitstage entfallen, zu besteuern hat. Bezogen auf ihre im EU-Ausland verbrachten Arbeitstage sowie ihre Kapitalerträge aus Privatvermögen im Drittstaat stellt sich daher nun die Frage, ob diese aufgrund ihres deutschen Wohnsitzes in Deutschland zu besteuern sind.

Aufgrund ihres Wohnsitzes in Deutschland ist die Person grundsätzlich mit ihrem Welteinkommen in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig. Daneben ist sie auch im Vereinigten Königreich ansässig und hat dort auch ihren Lebensmittelpunkt. Das Vereinigte Königreich ist entsprechend als ihr Ansässigkeitsstaat nach dem DBA UK anzusehen.

Gemäß DBA UK obliegt das Besteuerungsrecht für Drittstaatenarbeitstage sowie Kapitalerträge aus Drittstaaten dem DBA-Ansässigkeitsstaat.

Ein Besteuerungsrecht Deutschlands lässt sich aus den DBA-Bestimmungen insoweit nicht herleiten. Gleichwohl sind in diesem Zusammenhang die Remittance Base Klausel des Art. 24 DBA UK sowie die nationalen Rückfallklauseln des § 50d Abs. 8 und 9 EStG zu beachten.

Die Remittance Base Klausel im DBA UK ist eine spezielle Regelung, die sich auf die Besteuerung von Einkünften bezieht, die ins Vereinigte Königreich überwiesen werden. Danach werden bestimmte ausländische Einkünfte nur dann im Vereinigten Königreich besteuert, wenn sie tatsächlich ins Land überwiesen oder dort bezogen (genutzt) werden. Das bedeutet, dass Einkünfte, die im Ausland verbleiben, nicht der britischen Besteuerung unterliegen. Für die Anwendung des FIG-Regimes ist es weder erforderlich, dass außerhalb Großbritanniens erwirtschaftete Einkünfte nach Großbritannien

überwiesen noch dort genutzt werden. Die Steuerentlastungen des FIG-Regimes gelten für jegliche Art ausländischer Einkünfte und beruhen eben nicht auf einer fehlenden Überweisung oder Verwendung in Großbritannien. Ausländische Einkünfte bleiben folglich – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – bei Anwendung des FIG-Regimes steuerfrei in Großbritannien, selbst wenn sie dorthin überwiesen oder genutzt werden. Entsprechend kann Deutschland ab April 2025 kein Besteuerungsrecht mehr aus Art. 24 DBA UK ableiten, da die Nichtbesteuerung in Großbritannien nicht mehr von der fehlenden Überweisung nach Großbritannien abhängig ist.

§ 50d Abs. 8 EStG greift daher möglicherweise für die Arbeitseinkünfte, die auf EU-Dienstreise-Arbeitstage entfallen. Diese wären dann letztlich in Deutschland zu besteuern, sofern nicht argumentiert werden kann, dass das Vereinigte Königreich insoweit auf sein Besteuerungsrecht verzichtet hat.



Bei dem FIG-Regime sowie dem OWR handelt es sich um nationale Steuerentlastungen im Vereinigten Königreich. Sie gelten nur für Personen, die grundsätzlich aufgrund ihrer nationalen Ansässigkeit im Vereinigten Königreich dort mit ihrem Welt-einkommen steuerpflichtig sind. Diese Regelungen können so interpretiert werden, dass ausländische Einkünfte und Gewinne nicht grundsätzlich von der britischen Besteuerung ausgenommen sind, sondern vielmehr in einem ersten Schritt der Besteuerung unterliegen und erst in einem zweiten Schritt vollständig freigestellt werden.

Auch § 50d Abs. 9 EStG scheint nicht einschlägig. Die Nichtbesteuerung der Drittstaatenarbeitstage und ausländischen Kapitalerträge im Vereinigten Königreich leitet sich allein aus dem nationalen britischen Steuerrecht ab. Sie ergibt sich weder aus einer abweichenden Anwendung der DBA-Bestimmungen durch das Vereinigte Königreich noch aus einer Nichtansässigkeit im Vereinigten Königreich. Das FIG-Regime ist eine reine nationale Regelung, nach der das Vereinigte Königreich auf sein Besteuerungsrecht verzichtet.

Fazit

Das FIG-Regime bietet erhebliche Steuererleichterungen für internationale Einkünfte. Die Ableitung eines Besteuerungsrechtes Deutschlands nach Art. 24 DBA UK ist bei Anwendung des FIG-Regimes nicht mehr möglich, gleichwohl müssen die nationalen Rückfallregelungen in Deutschland beachtet werden.

Im Rahmen der Einkommensteuerveranlagungen ab dem Veranlagungszeitraum 2025 sollte bereits ausführlich dargelegt werden, warum die nationalen Rückfallklauseln im individuellen Sachverhalt nicht greifen. Es bleibt hierzu jedoch abzuwarten, wie sich die Finanzverwaltung positioniert.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Ingo Todesco

Partner, Tax – Head of 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.

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

03 | Anwendung der Ausnahme vom Sonderausgabenabzugsverbot für Vorsorgeaufwendungen bei grenzüberschreitender Tätigkeit

Oktober 2025

Das BMF hat ein Schreiben zur Ausnahme vom Sonderausgabenabzugsverbot für Vorsorgeaufwendungen veröffentlicht. Welche Änderungen es gibt und wie sie sich auswirken auf Steuerpflichtige aus, erfahren Sie in diesem Beitrag.



Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat ein Schreiben zur Anwendung der Ausnahme vom Sonderausgabenabzugsverbot für Vorsorgeaufwendungen gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Halbsatz 2 des Einkommensteuergesetzes (EStG) veröffentlicht (Aktenzeichen: IV C 4 - S 2221/00380/003/005).

Anwendung der Ausnahme vom Sonderausgabenabzugsverbot für Vorsorgeaufwendungen

Gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Halbsatz 1 EStG kommt ein Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Absatz 1 Nummer 2, 3 und 3a EStG (zum Beispiel Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, zu bestimmten Krankenversicherungen, zur gesetzlichen Pflegeversicherung etc.) nur in Betracht, wenn diese nicht in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen.

Ausnahmen von dieser Regelung sind:

- Vorsorgeaufwendungen, die in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EU-/EWR-Staat) oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft

erzielten Einnahmen aus nichtselbstständiger Tätigkeit stehen,

- diese Einnahmen nach einem Doppelbesteuerungseinkommen im Inland steuerfrei sind und
- der Beschäftigungsstaat keinerlei steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen im Rahmen der Besteuerung dieser Einnahmen zulässt.

In mehreren Urteilen hat der Bundesfinanzhof (BFH) darüber hinaus entschieden, dass vom Ausschluss des Sonderausgabenabzugs gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Halbsatz 2 EStG auch dann abzusehen ist, wenn der Steuerpflichtige im ehemaligen Beschäftigungsstaat keine Einnahmen aus nichtselbstständiger Tätigkeit erzielt, sondern eine vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses abhängige gesetzliche Altersrente. Zum anderen entschied der BFH, dass auch entsprechende Vorsorgeaufwendungen, die in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit Einnahmen aus einer ausgeübten freiberuflichen Tätigkeit stehen, als Sonderausgaben zu berücksichtigen sind, soweit sie in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit in einem EU-/EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft erzielten Einnahmen stehen.

Zudem sind gem. BFH für die Frage, ob der Beschäftigungsstaat keinerlei steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen im Rahmen der Besteuerung dort bezogener Einnahmen zulässt, die einzelnen Sparten der Vorsorgeaufwendungen getrennt zu beurteilen.

Mit dem Jahressteuergesetz 2024 vom 2. Dezember 2024 (Bundesgesetzblatt I Nr. 387) hat der Gesetzgeber § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Halbsatz 2 Buchstabe a EStG entsprechend angepasst.

Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Absatz 1 Nummer 2, 3 und 3a EStG sind nunmehr – bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen – als Sonderausgaben zu berücksichtigen, soweit sie in unmittelbarem wirtschaftlichem Zusammenhang mit in einem EU-/EWR-Staat oder in der Schweizerischen Eidgenossenschaft erzielten Einnahmen stehen. Es kommt nicht mehr darauf an, ob es sich um Einnahmen aus nichtselbstständiger Tätigkeit handelt.

Darüber hinaus gilt Folgendes:

1. Beiträge nach § 10 Absatz 1 Nummer 2, 3 und 3a EStG, die in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen, das heißt keine durch den Bezug der steuerfreien Einnahmen auslösende Pflichtbeiträge an einen Sozialversicherungsträger darstellen, sind weiterhin unter den Voraussetzungen des § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 EStG als Sonderausgaben zu berücksichtigen. Dazu gehören beispielsweise Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im Rahmen einer freiwilligen Versicherung, zu einer zusätzlichen privaten Kranken- oder Pflegeversicherung sowie zu einer freiwilligen Unfallversicherung.

2. Zur Beurteilung der Frage, ob gemäß § 10 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Halbsatz 2 Buchstabe c EStG der andere Staat keinerlei steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen im Rahmen der Besteuerung dort bezogener Einnahmen zulässt, sind die einzelnen Sparten der Vorsorgeaufwendungen getrennt zu beurteilen. Zu differenzieren ist zwischen den durch den Bezug der steuerfreien Einnahmen ausgelösten Pflichtbeiträgen zu folgenden Sparten:

- Gesetzliche Rentenversicherung
- Gesetzliche Krankenversicherung
- Gesetzliche Pflegeversicherung
- Arbeitslosenversicherung

Die geleisteten Aufwendungen müssen in ihrem Kerngehalt den gemeinsamen und typischen Merkmalen der inländischen Aufwendungen vergleichbar sein. Die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen einer Sparte im (gegebenenfalls ehemaligen) EU-/EWR-Staat oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft hat nicht zur Folge, dass die Abzugsfähigkeit von Vorsorgeaufwendungen für andere Versicherungssparten im Inland ausgeschlossen ist.

Die vorstehenden Regelungen sind in allen noch offenen Fällen anzuwenden.



Fazit und Handlungsempfehlung

Die neuen Regelungen erweitern die Möglichkeiten für Steuerpflichtige, Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben abzusetzen, auch wenn diese in Verbindung mit steuerfreien Einnahmen aus dem Ausland stehen. Steuerpflichtige sollten prüfen, ob ihre Vorsorgeaufwendungen unter die neue Ausnahme fallen und gegebenenfalls ihre Steuererklärung entsprechend anpassen. Es ist ratsam, sich bei Unklarheiten von einem Steuerberater unterstützen zu lassen, um die Abzugsfähigkeit optimal zu nutzen.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Ingo Todesco

Partner, Tax – Head of 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.

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

04 | Aktuelles BFH-Urteil zur Steuerfreiheit von Aufstockungsbeträgen in der Altersteilzeit – was international zu beachten ist

Oktober 2025

Im Rahmen der Altersteilzeit erhalten Arbeitnehmende einen Aufstockungsbeitrag, der nach deutschen steuerlichen Regelungen steuerfrei ist. Ein aktuelles BFH-Urteil klärt, dass diese Steuerfreiheit auch bei späterer Auszahlung gilt. Im internationalen Kontext sind jedoch unterschiedliche nationale Regelungen zu beachten.



Im Rahmen der Altersteilzeit können Arbeitnehmende unter bestimmten Voraussetzungen ihre Arbeitszeit halbieren. Beim sogenannten Blockmodell folgt auf eine Phase der Vollzeitarbeit (Aktivphase), in der weiterhin zu 100 Prozent gearbeitet, aber nur 50 Prozent des Gehalts gezahlt wird, eine gleich lange Freistellungsphase (Passivphase), in der nicht mehr gearbeitet wird und die restlichen 50 Prozent des Gehalts aus der Aktivphase ausgezahlt werden. Über beide Phasen hinweg erhalten die Arbeitnehmenden somit insgesamt 50 Prozent ihres ursprünglichen Gehalts, verteilt auf den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit. Das Arbeitsverhältnis besteht bis zum Ende der Freistellungsphase fort.

Zusätzlich erhalten Arbeitnehmende, die ihre Arbeitszeit reduzieren, vom Arbeitgeber einen sogenannten Aufstockungsbeitrag. Dieser beträgt mindestens 20 Prozent des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts und wird zusätzlich zum reduzierten Gehalt gezahlt. Ziel ist es, finanzielle Einbußen während der Altersteilzeit abzumildern. In Deutschland sind diese Aufstockungsbeträge unter bestimmten Voraussetzungen nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei.

Den Anspruch auf Zahlung des Arbeitslohns während der Freistellungsphase erwirbt der Arbeitnehmende dabei durch seine Tätigkeit in der Arbeitsphase.

Entsprechend stellte dieser eine Vergütung im Sinne des Art. 15 OECD-MA dar. In der Freistellungsphase handelt es sich dabei gemäß BFH-Rechtsprechung einheitlich um nachträglich gezahlten Arbeitslohn, der nach den Grundsätzen des BMF-Schreibens vom 12.12.2023 („Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen“) aufzuteilen ist. Dabei ist als Erdienungszeitraum der Zeitraum der Arbeitsphase zugrunde zu legen.

Der Aufstockungsbetrag hingegen wird nicht für die im Ausland geleistete Tätigkeit gezahlt, sondern für die Bereitschaft des Arbeitnehmenden, eine Alters-
teilzeitvereinbarung mit dem Arbeitgeber einzugehen. Diese ist unabhängig von der Auslandstätigkeit des Arbeitnehmenden vereinbart. Der Wert der Auslandsarbeit des Arbeitnehmenden wird durch

die Zahlung des Aufstockungsbetrags nicht erhöht, da der Arbeitnehmende im Ausland keine andere Tätigkeit erbringt als diejenige, die er ohne Alters-
teilzeitvereinbarung erbringen würde. Als solche Vergütung fällt der Aufstockungsbetrag als Arbeitslohn nicht in das Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaates, sondern verbleibt ausschließlich beim Ansässigkeitsstaat. Ist Deutschland der Ansässigkeitsstaat, ist eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 28 EStG zu prüfen.

Dies gilt entsprechend auch für Grenzgänger (DBA Frankreich, DBA Österreich, DBA Schweiz) unabhängig davon, dass ein Grenzgänger während der Freistellungsphase nicht mehr regelmäßig über die Grenze pendelt.

Rechtsprechung des BFH

Der BFH hat mit Urteil vom 24.10.2024 (Az. VI R 4/22) nun klargestellt, dass die Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge auch dann gilt, wenn diese erst nach Eintritt in den Ruhestand ausgezahlt werden. Entscheidend ist, dass die Zahlung für die Zeit der Altersteilzeit geleistet wird – der Auszahlungszeitpunkt ist für die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 28 EStG unerheblich.

Dem Urteil lag der folgende Sachverhalt zu Grunde:

Der Kläger war bei einer Konzerngesellschaft angestellt und arbeitete im Rahmen einer Altersteilzeit. Während dieser Zeit erhielt er neben seinem regulären Arbeitsentgelt einen Aufstockungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei behandelt wurde. Nach Eintritt in den Ruhestand erhielt er eine Bonuszahlung aus einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, die ebenfalls einen Aufstockungsbetrag enthielt. Das Finanzamt behandelte diesen Betrag als ermäßigt zu besteuern Arbeitslohn, während der Kläger ihn als steuerfreie Lohnersatzleistung geltend machte.

Das Finanzgericht entschied zugunsten des Klägers, dass der Aufstockungsbetrag steuerfrei sei, da die Voraussetzungen des § 3 Nr. 28 EStG nicht im Zeitpunkt des Zuflusses, sondern im Zeitraum der Altersteilzeit erfüllt sein müssen. Das Finanzamt legte Revision ein, die jedoch vom Bundesfinanzhof als unbegründet zurückgewiesen wurde. Der BFH bestätigte, dass die Steuerfreiheit des Aufstockungsbetrags nicht davon abhängt, ob der Empfänger zum Zeitpunkt des Zuflusses noch in Altersteilzeit ist.



Vielmehr ist maßgebend, welche Vereinbarungen die Beteiligten hinsichtlich der Altersteilzeit getroffen haben und dass die Zahlungen im Zusammenhang mit der Altersteilzeit erfolgt sind.

Im internationalen Kontext ist besondere Vorsicht geboten, insbesondere wenn Deutschland im Zeitpunkt der Zahlung des Aufstockungsbetrages nicht Ansässigkeitsstaat nach DBA ist.

- Die Steuerfreiheit der Aufstockungsbeträge gilt ausschließlich nach deutschem Recht.
- In anderen Ländern gibt es teils keine vergleichbaren Regelungen zur Altersteilzeit oder zur steuerlichen Behandlung von Aufstockungsbeträgen.
- Für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmende oder bei Entsendungen ins Ausland sollte stets geprüft werden, ob und wie Aufstockungsbeträge im jeweiligen Land behandelt werden.
- Bestimmungen der Doppelbesteuerungsabkommen sind zu beachten, insbesondere wenn der Wohnsitz oder Arbeitsort im Ausland liegt.

Fazit

Das aktuelle BFH-Urteil schafft Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmende in Deutschland. Im internationalen Kontext bleibt jedoch eine sorgfältige Prüfung der jeweiligen nationalen Vorschriften unerlässlich, um steuerliche Risiken zu vermeiden.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Ingo Todesco

Partner, Tax – Head of 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.

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

05 | EuGH-Urteil zur 25-Prozent-Grenze bei Multi-State Workers

Oktober 2025

Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass sogenannte Multi-State Workers mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit oder ihres Entgelts im Wohnmitgliedstaat leisten müssen, damit dessen soziale Sicherheitsvorschriften gelten und bringt somit Klarheit für Arbeitnehmer:innen, die in mehreren Mitgliedstaaten regelmäßig tätig sind. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Kriterien für die Berechnung der 25-Prozent-Grenze entscheidend sind und welche Faktoren unberücksichtigt bleiben müssen.

Am 4. September 2025 wurde ein Urteil durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gefällt (Rechtsache C-203/24, Hakamp). Dieses Urteil betrifft die soziale Sicherheit von so genannten Multi-State Workers (das heißt Personen, die regelmäßig wiederkehrend in zwei oder mehr Mitgliedstaaten ihre Tätigkeit ausüben).

Hintergrund des Urteils:

Der Arbeitnehmer wohnte im Jahr 2016 in den Niederlanden und war als Schiffer auf einem Binnenschiff tätig. Das Schiff war in den Niederlanden eingetragen, und der Arbeitnehmer übte seine Tätigkeiten in Belgien, Deutschland und den Niederlanden aus. Im fraglichen Zeitraum war er im Personalregister eines in Liechtenstein ansässigen Arbeitgebers verzeichnet.

Die niederländische Sozialversicherungsanstalt (SVB) entschied, dass die niederländischen Rechtsvorschriften auf den Arbeitnehmer anzuwenden

seien, da er einen wesentlichen Teil seiner Beschäftigung in den Niederlanden ausgeübt habe. Die Behörde begründete ihre Entscheidung damit, dass der Wohnort des Arbeitnehmers in den Niederlanden lag, das Schiff dort registriert war und sowohl der Eigentümer als auch der Betreiber des Schiffes ihren Sitz in den Niederlanden hatten.

Der Arbeitnehmer legte gegen diese Entscheidung Rechtsmittel ein und argumentierte, dass seine Arbeitszeit in den Niederlanden nur 18,5 Prozent seiner Gesamtarbeitszeit betrug, und dass irrelevante Umstände zu seiner wesentlichen Tätigkeit berücksichtigt wurden. Der Streit führte zur Vorlage mehrerer Fragen an den Gerichtshof, um die relevanten Kriterien einschließlich des Beurteilungszeitraums zu klären, die für die Anwendung der einschlägigen Artikel (Art. 13 der Verordnung (EG) 883/2004 sowie Artikel 14 Abs. 8 der Verordnung (EG) 987/2009) entscheidend sind.



Kernpunkte des Urteils:

- Der Gerichtshof stellte klar, dass gemäß Art. 14 Abs. 8 der VO (EG) 987/2009 ein Arbeitnehmer mindestens 25 Prozent seiner Arbeitszeit und/ oder seines Arbeitsentgelts im Wohnmitgliedstaat leisten muss, damit die dortigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit angewendet werden können. Es wurde betont, dass bei der Beurteilung keine anderen Umstände oder Kriterien berücksichtigt werden dürfen, die über die genannten hinausgehen.
- Für die Festlegung der anzuwendenden Rechtsvorschriften ist die für die folgenden zwölf Kalendermonate angenommene Situation zu berücksichtigen. Beginn dieser Berücksichtigung erfolgt ab Aufnahme der Tätigkeit des Arbeitnehmers in zwei oder mehr Mitgliedstaaten.

Empfehlung für die Praxis:

Die Arbeitnehmenden müssen ihre Arbeitszeit und (bei mehr als einem Arbeitgeber) ihr Arbeitsentgelt sowohl im Wohnsitzstaat als auch in den anderen Staaten, in denen sie tätig sind, genau prüfen. So können sie feststellen, ob sie im Wohnmitgliedstaat die 25-Prozent-Grenze überschreiten oder darunter liegen. Es ist vorteilhaft, wenn eine präzise Aufzeichnung über die Verteilung der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts existiert.

Für weitere Fragen oder praktische Unterstützung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

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

Fazit

Dieses Urteil bringt auf internationaler Ebene Klarheit für Arbeitnehmende, die in mehreren Mitgliedstaaten regelmäßig wiederkehrend tätig sind. Der EuGH betont die Bedeutung einer einheitlichen Anwendung der Rechtsvorschriften und unterstützt die Freizügigkeit innerhalb der Mitgliedstaaten. Allerdings ist diese rechtliche Bewertung der 25-Prozent-Grenze – insbesondere aus deutscher Sicht – bereits gängige Praxis und bestätigt diese.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Matthias Henne

Senior Manager, 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.