

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

Juli/August 2025

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



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

G7-Einigung zu Section 899 IRC

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

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

„Super-BEAT“ ebenfalls vom Tisch

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



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

Ein verbleibendes Druckmittel – Section 891

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

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

Fazit

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

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Britta Rücker

Directorin, Tax,
Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

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

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



German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



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

© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.

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

02 | Geänderte Besteuerung für Seeleute: Ab 2026 verlieren Schiffe ihren Status als schwimmende Gebietsteile des Flaggenstaates

Juli/August 2025

Aufgrund geänderter Verwaltungsauffassung gelten Schiffe auf hoher See für Zwecke der Anwendung eines DBA nicht mehr als schwimmende Gebietsteile des Staates, dessen Flagge sie führen. Für Seeleute mit inländischem Wohnsitz kann dies zu erheblichen steuerlichen Änderungen führen.

Mit Schreiben vom 15. April 2025 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) seine Auffassung zur abkommensrechtlichen Definition des Staats- oder Hoheitsgebiets eines Vertragsstaats geändert. Bislang galt nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 5. Oktober 1977 (I R 250/75), dass Schiffe auf hoher See als schwimmende Gebietsteile des Staates gelten, dessen Flagge sie führen.

Das Urteil ist – aus Vertrauensschutzgründen ab dem 1. Januar 2026 – über den entschiedenen Einzelfall hinaus insoweit nicht mehr anzuwenden, als dass für die Zwecke der Anwendung eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) Schiffe auf hoher See als schwimmende Gebietsteile des Staates anzusehen sind, dessen Flagge sie führen.

Nach Auffassung der Finanzverwaltung stellen Schiffe auf hoher See abkommensrechtlich kein Staats- oder Hoheitsgebiet eines Vertragsstaats dar. Davon sind nur besondere Ausnahmen denkbar, zum Beispiel, wenn sich nach dem Wortlaut des anzuwendenden DBA der Geltungsbereich des DBA und des innerstaatlichen Steuerrechts entsprechen und damit die Tätigkeit auf hoher See als im Flaggenstaat ausgeübt gilt. Stellt ein DBA jedoch für die Definition des Vertragsstaats Bundesrepublik Deutschland in geographischer Hinsicht auf den „Geltungsbereich des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland“ ab, ist davon auszugehen, dass hiermit das Staatsgebiet gemeint ist.





Auswirkung auf die Besteuerung von Seeleuten

Auswirkungen auf die persönliche Besteuerung ergeben sich insbesondere für Seeleute mit Wohnsitz in Deutschland, die auf einem Schiff im internationalen Verkehr eingesetzt sind, das die liberische Flagge führt, da das DBA Deutschland-Liberia, anders als fast alle anderen DBA, keine Sonderregelung im Sinne des Artikels 15 (3) OECD-MA für die Besteuerung von Seeleuten enthält.

Die Seeleute gelten auf Basis des DBA zwischen Deutschland und Liberia aufgrund ihres inländischen Wohnsitzes und der allenfalls beschränkten Steuerpflicht in Liberia als in Deutschland ansässig. Da das DBA Liberia keine dem Artikel 15 (3) OECD-MA

vergleichbare Sonderregelung für die Besteuerung von Seeleuten enthält, erfolgt die Besteuerung nach der allgemeinen Regelung über die Besteuerung von Arbeitseinkünften.

Gemäß Artikel 15 (1) DBA Liberia sind Arbeitseinkünfte daher im Ansässigkeitsstaat (hier: Deutschland) steuerpflichtig, es sei denn, die Tätigkeit wird im anderen Staat (Liberia) ausgeübt. Tätigkeiten auf hoher See galten bislang als in Liberia ausgeübt, sodass Arbeitseinkünfte, die auf diese Arbeitstage entfallen, nach DBA in Liberia steuerpflichtig und in Deutschland von der Besteuerung auszunehmen waren. Deutschland durfte allenfalls dann besteuern, wenn die Voraussetzungen der

sogenannten 183-Tage-Regelung im Sinne des Artikels 15 (2) DBA Liberia kumulativ erfüllt waren. Insbesondere bei einer Tätigkeit auf hoher See von mehr als 183 Tagen im 12-Monats-Zeitraum verblieb es nach alter Rechtslage bei einem Besteuerungsrecht des Tätigkeitsstaats Liberia. Dieser verzichtete jedoch nach nationalem Recht auf die Besteuerung und stellte darüber eine entsprechende Bescheinigung aus, sodass im Rahmen der deutschen Einkommensteuererklärung der Nachweis der Besteuerung als geführt galt und auch die nationale Rückfallklausel des § 50d (8) EStG nicht zu einem inländischen Besteuerungsrecht führte.

Besteuerung ab dem 1. Januar 2026

Ab dem 1. Januar 2026 gilt die Tätigkeit von in Deutschland ansässigen und damit unbeschränkt steuerpflichtigen Seeleuten auf Schiffen unter liberischer Flagge für DBA-Zwecke nicht mehr als in Liberia ausgeübt. Wo sie nunmehr als ausgeübt gilt, kann dahingestellt bleiben. Nach Artikel 15 (1) DBA Liberia verbleibt es in Ermangelung einer Ausübung in Liberia bei der Besteuerung im Ansässigkeitsstaat Deutschland.

Inländische Schiffsbetreiber haben insoweit den Lohnsteuerabzug auf die Heuer unbeschränkt steuerpflichtiger Seeleute vorzunehmen. Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind innerhalb bestimmter Grenzen steuerfrei. Dennoch haben die betreffenden Seeleute mit erheblichen Einbußen in Bezug auf ihr Nettoeinkommen zu rechnen, sofern der Arbeitgeber die so entstehenden Nachteile nicht ausgleicht.

Implikationen für den Arbeitgeber bei Nachteilsausgleich

Oftmals wollen Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden im Falle erheblicher Reduzierungen des Nettoentgelts aufgrund rechtlicher oder struktureller Veränderungen schadlos halten. Dazu wäre das bisherige Bruttogehalt den Seeleuten zukünftig als Nettogehalt zuzusagen und die darauf anfallenden Steuern wären durch Hochrechnung vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Dies führt wiederum zu einer erheblichen Versteuerung auf Ebene des Schiffsbetreibers, denn ein Zurückbehalten der von den Seeleuten einbehaltenen Lohnsteuer nach § 41a (4) EStG scheidet bei dem Betrieb von Schiffen unter liberischer Flagge aus. Voraussetzung für das Zurückbehalten der Lohnsteuer ist unter anderem, dass das Schiff die Flagge eines Staates der Europäischen Union bzw. des erweiterten Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) führt.

EU/EWR-Flagge als Lösung?

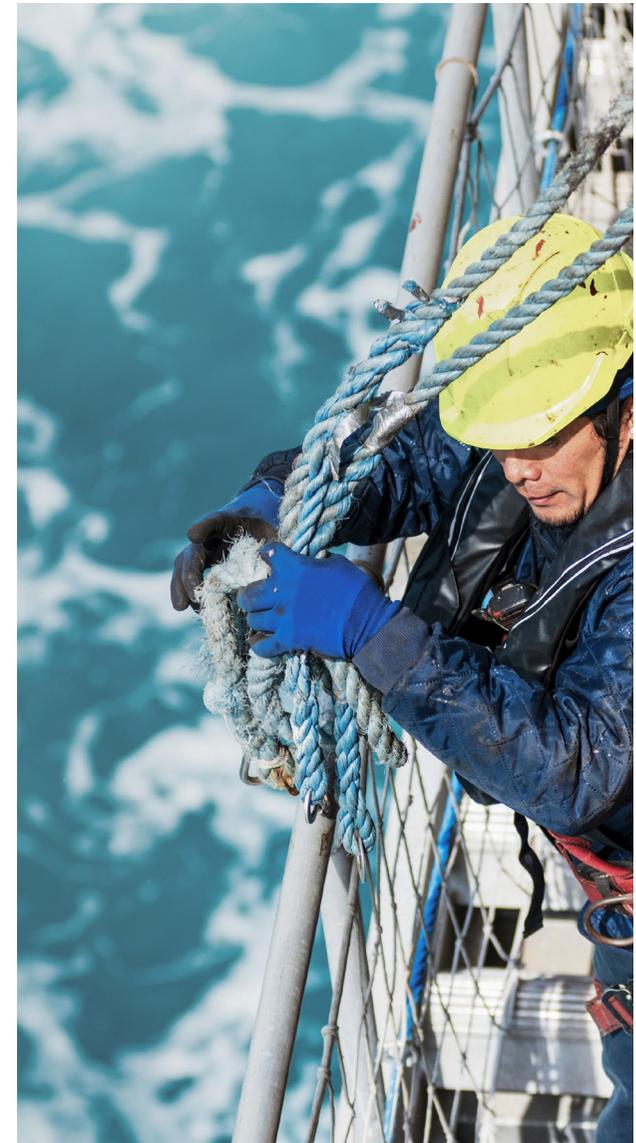
Eine Möglichkeit, die inländische Besteuerung der Seeleute und/oder die erhebliche Verteuerung abzuwenden, könnte darin gesehen werden, die Schiffe zukünftig unter der Flagge eines EU/EWR-Staates fahren zu lassen.

Zu bedenken ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass die Flagge in der Anwendung anderer DBA für die Zuweisung des Besteuerungsrechts für Arbeitsinkünfte häufig keinerlei Rolle spielt. So regelt als Beispiel für viele andere DBA das zwischen Deutschland und Portugal geschlossene DBA,

dass die Besteuerung der Seeleute nach Artikel 15 (3) dort erfolgt, wo die Gesellschaft (die das Schiff betreibt und die Seeleute beschäftigt) den Ort ihrer Geschäftsleitung hat. Für in Deutschland ansässige und angestellte Seeleute ergibt sich daher auch unabhängig von der Definition des Hoheitsgebietes (das auch im Artikel 3 DBA Portugal auf den Geltungsbereich des Grundgesetzes verweist) und der Flagge des Schiffes ein inländisches Besteuerungsrecht.

Sind alle anderen Voraussetzungen des § 41a (4) EStG erfüllt, würde beispielsweise die Flagge Madeiras (Portugal) dazu führen, dass der Arbeitgeber die anzumeldende und abzuführende Lohnsteuer abziehen und einbehalten kann, die auf den Arbeitslohn entfällt, der für die Beschäftigungszeiten auf eigenen oder gecharterten Handelsschiffen gezahlt wird, die der Arbeitgeber betreibt. Die Regelung des § 41a (4) EStG gilt zunächst bis zum 31. Mai 2027. Ob danach der Einbehalt der Lohnsteuer zugunsten des Arbeitgebers wieder auf 50 Prozent reduziert wird, bleibt abzuwarten.

Da ein Flaggenwechsel weitreichende Konsequenzen über die Lohnsteuer hinaus hat, kann eine Entscheidung darüber nicht ausschließlich in Abhängigkeit von lohnsteuerlichen Aspekten getroffen werden. Schon die sozialversicherungsrechtliche Handhabung der Seeleute würde sich unter der Flagge Madeiras ändern, da die Seeleute nach der EG-Verordnung 883/2004 dann als im Flaggenstaat sozialversicherungspflichtig gelten.



Fazit

Schiffsbetreiber:innen, die Seeleute mit inländischem Wohnsitz auf Schiffen unter liberischer Flagge beschäftigen, sollten sich zeitnah einen Überblick über die konkreten Auswirkungen verschaffen. Den Mitarbeitenden wird spätestens ab dem 1. Januar 2026 die Steuerfreiheit des Arbeitslohns versagt werden. Strukturelle Änderungen sollten daher sorgsam geprüft und die Mitarbeitenden rechtzeitig informiert werden.

Für die Besteuerung von Seeleuten auf Schiffen unter anderer Flagge sollte das BMF-Schreiben vom 17. April 2025 und eine etwaige abweichende Auslegung des Hoheitsgebietes im Sinne des jeweiligen DBA keine unmittelbare Auswirkung haben, da auch bislang der Flaggenstaat nicht treibend für die Zuweisung des Besteuerungsrechts war.

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.

Steuerfreistellung auch bei Anwendung der niederländischen 30-Prozent-Regelung

Juli/August 2025

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat – entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung – entschieden, dass der in den Niederlanden aufgrund der 30-Prozent-Regelung steuerfrei ausgezahlte Arbeitslohnanteil für in Deutschland ansässige Steuerpflichtige steuerfrei (unter Progressionsvorbehalt) bleiben kann und die nationale Rückfallklausel des § 50d Abs. 9 EStG nicht zur Anwendung kommt. Was dies genau für Arbeitnehmende, die in Deutschland ansässig sind, aber in den Niederlanden arbeiten, bedeutet, erfahren Sie in diesem Beitrag.

Hintergrund: Die 30-Prozent-Regelung in den Niederlanden

Die sogenannte 30-Prozent-Regelung erlaubt es niederländischen Arbeitgebern, bestimmten ausländischen Arbeitnehmenden bis zu 30 Prozent des Arbeitslohns steuerfrei auszuzahlen. Ziel ist es, den durch die Tätigkeit in den Niederlanden entstehenden Mehraufwand pauschal zu kompensieren. Alternativ können tatsächlich nachgewiesene extraterritoriale Kosten steuerfrei erstattet werden. Diese Regelung ist insbesondere für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmende mit Wohnsitz in Deutschland relevant, da sie in Deutschland mit ihrem Welteinkommen steuerpflichtig sind.

Das Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf

In der [April-Ausgabe 2023](#) unseres GMS-Newsletters hatten wir über das Urteil des Finanzgerichts Düsseldorf vom 25. Oktober 2022 (Az.: 13 K 2867/20 E) zur Besteuerung des niederländischen Arbeitslohns unter Anwendung der 30-Prozent-Regelung berichtet. Dieses Urteil hatte weitreichende Auswirkungen auf die steuerliche Behandlung von Arbeitnehmenden, die in den Niederlanden tätig sind und dort von der 30-Prozent-Regelung profitieren, da das Finanzgericht Düsseldorf



darin die Auffassung vertrat, dass der in den Niederlanden aufgrund der 30-Prozent-Regelung steuerfrei ausgezahlte Arbeitslohnanteil in Deutschland steuerpflichtig sein soll. Die Steuerfreistellung in Deutschland wurde nur für den tatsächlich in den Niederlanden besteuerten Teil des Arbeitslohns gewährt. Der steuerfreie Anteil sollte nach Ansicht der Vorinstanz in Deutschland besteuert werden.

Diese Auffassung übernahm die Finanzverwaltung in ihr BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2023 („Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen“), d.h. sie sieht die 30-Prozent-Regelung als Verzicht auf eine Besteuerung an. Dies hat zur Folge, dass für den aufgrund der 30-Prozent-Regelung steuerfrei gestellten Arbeitslohnanteil ein Besteuerungsnachweis angefordert wird. Soweit der Arbeitslohn

dann in den Niederlanden steuerfrei bleibt (d.h. kein Besteuerungsnachweis geführt wird), kommt nach Ansicht der Verwaltung die „Subject-to-tax-Klausel“ des DBA-Niederlande und nach dem Einkommensteuergesetz (Art. 22 Abs. 1 Buchst. a DBA Deutschland/Niederlande i.V.m. § 50d Abs. 9 S. 4 EStG) mit der Folge zur Anwendung, dass der steuerfreie Anteil aufgrund der niederländischen 30-Prozent-Regelung in Deutschland steuerpflichtig ist.

Die Entscheidung des BFH

Im Revisionsverfahren hat der BFH eine grundlegende Klarstellung getroffen, die für viele Arbeitnehmende und Arbeitgebende von großer Bedeutung ist. Der BFH entschied mit seinem Urteil vom 20. Dezember 2023 (Az.: VI R 29/22), dass der aufgrund der 30-Prozent-Regelung steuerfrei

gestellte Teil des Arbeitslohns bei der Ermittlung der deutschen Bemessungsgrundlage nicht zu berücksichtigen ist. Vielmehr unterliegt dieser Teil lediglich dem Progressionsvorbehalt, was bedeutet, dass er zwar nicht direkt besteuert wird, aber den Steuersatz für die übrigen Einkünfte beeinflusst. Nach Auffassung des BFH stellt die 30-Prozent-Regelung keine sachliche Steuerbefreiung dar, sondern eine pauschale Erstattung von steuerlich relevanten Aufwendungen. Es handelt sich demnach nicht um eine tatsächliche Nichtbesteuerung, sondern um eine steuerliche Entlastung vergleichbar mit Freibeträgen. Die Auffassung des BFH hat zur Folge, dass auch der nach der 30-Prozent-Regelung steuerfrei ausgezahlte Arbeitslohn im Sinne des DBA-Niederlande als „tatsächlich besteuert“ gilt, weshalb eine Besteuerung in Deutschland insoweit nicht vorzunehmen ist.



Fazit und Empfehlungen für die Praxis

Das BFH-Urteil bringt erhebliche Rechtssicherheit für Arbeitnehmende und Arbeitgeber: Der nach der 30-Prozent-Regelung steuerfrei gestellte Arbeitslohn bleibt in Deutschland steuerfrei und unterliegt lediglich dem Progressionsvorbehalt.

Die Verwaltungsauffassung steht im Widerspruch zur BFH-Rechtsprechung. Bis zur Anpassung der Verwaltungsauffassung im oben genannten BMF-Schreiben kann es zu Schwierigkeiten mit den Finanzbehörden kommen, die eine sorgfältige Dokumentation der Anwendung der 30-Prozent-Regelung ratsam macht.

Für niederländische Arbeitgeber empfiehlt es sich, die internen Prozesse zur Anwendung der 30-Prozent-Regelung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen, um Compliance sicherzustellen. Arbeitnehmende sollten bestehende Steuerbescheide überprüfen und gegebenenfalls Einspruch unter Verweis auf das oben angeführte BFH-Urteil einlegen, falls die Steuerfreiheit aufgrund der 30-Prozent-Regelung nicht berücksichtigt ist.

Benötigen Sie oder Ihre Arbeitnehmenden Unterstützung bei der Sicherstellung der Steuerfreiheit des nach der 30-Prozent-Regelung steuerfreien Arbeitslohnanteils in Deutschland? Sprechen Sie uns an, wir unterstützen Sie und Ihre Arbeitnehmenden gern.

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 | Sommerurlaub mit dem Firmenwagen: Was die 1-Prozent-Regelung nicht abdeckt

Juli/August 2025

Die Urlaubszeit ist da, und viele Arbeitnehmer:innen nutzen ihren Firmenwagen für private Reisen ins Ausland. Doch Vorsicht: Nicht alle Kosten sind durch die 1-Prozent-Regelung abgedeckt. In unserem Beitrag erfahren Sie, welche Ausgaben nach Auffassung des Bundesfinanzhofs nicht von der 1-Prozent-Regelung umfasst sind.

Die Sommerurlaubszeit führt viele Arbeitnehmende mit dem Firmenwagen zu Urlaubszwecken ins Ausland. Doch bei rein privat veranlassten Fahrten gilt es zu prüfen, welche Kosten genau mit der 1-Prozent-Regelung abgegolten sind.

In unserem [Juni-Newsletter](#) berichteten wir unter anderem über die pauschale Ermittlung des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung von Firmen-

wagen. In Ergänzung dazu wollen wir im Folgenden auf ein Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 23. Januar 2025 (Az. III R 50/17) eingehen, in dem entschieden wurde, welche Kosten nicht von der 1-Prozent-Methode abgedeckt sind.

BFH-Urteil vom 23. Januar 2025

Der BFH hat in seinem Urteil vom 23. Januar 2025 (Az. VIII R 32/20) unter anderem entschieden, dass Kosten für Privatfahrten mit einem Firmenwagen, die ausschließlich von der Entscheidung der Arbeitnehmenden abhängen, mit dem Fahrzeug ein bestimmtes privates Ziel aufzusuchen, nicht von der Abgeltungswirkung der 1-Prozent-Regelung umfasst sind. Solche Kosten sind beispielsweise Fahr-, Maut- oder Vignettenkosten für Privatfahrten. Die Übernahme solcher Kosten durch den Arbeitgeber begründet einen eigenständigen geldwerten Vorteil und ist vom Arbeitgeber entsprechend zusätzlich zu der 1-Prozent-Regelung im Rahmen des Lohnsteuerabzugs zu erfassen.

Ein Abzug dieser Kosten bei den Arbeitnehmenden als Werbungskosten ist gemäß § 12 Nr. 1 EStG ausgeschlossen, da sie ausschließlich durch die private Nutzung des Dienstwagens veranlasst sind.



Fazit

Nicht alle Kosten für die private Nutzung des Firmenwagens sind durch die 1-Prozent-Regelung abgedeckt. Wenn der Arbeitgeber Kosten für Fähren, Maut oder Vignetten übernimmt, die ausschließlich auf Entscheidungen der Arbeitnehmenden beruhen, ein privates Ziel zu erreichen, müssen diese als eigener geldwerter Vorteil versteuert werden. Reichen Arbeitnehmende solche Kosten beim Arbeitgeber ein, sollte immer der Hintergrund für die entstandenen Kosten hinterfragt werden, um eine korrekte Versteuerung zu gewährleisten.

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 | Neue Rechtsprechung zur Teilrente: Rentenversicherung muss aufklären – Proaktive Beratung durch Arbeitgeber gefordert

Juli/August 2025

Ein aktuelles Urteil verpflichtet die Rentenversicherung zur Aufklärung über Teilrenten. Für Arbeitgeber ergibt sich daraus Beratungsbedarf – und die Chance, Mitarbeitende gezielt beim Renteneintritt zu unterstützen.

Was ist der Unterschied zwischen Vollrente und Teilrente?

Vollrente:

Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat, kann eine gesetzliche Altersrente in voller Höhe (100 Prozent) beziehen. Mit dem Bezug der Vollrente und dem Erreichen der Regelaltersgrenze tritt in der Regel Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Es werden dann grundsätzlich keine weiteren Pflichtbeiträge mehr gezahlt, was bedeutet, dass sich die spätere Rente nicht mehr erhöht.

Teilrente:

Statt der Vollrente kann auch eine Teilrente zwischen 10 Prozent und 99,99 Prozent der Vollrente

gewählt werden (§ 42 Abs. 1 SGB VI). Wer eine Teilrente bezieht und die Regelaltersgrenze erreicht hat, bleibt weiterhin pflichtversichert, wenn er oder sie zum Beispiel eine Beschäftigung oder

eine Pflgetätigkeit ausübt. Dadurch werden weiterhin Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt – entweder durch den Arbeitgeber oder, wie im Fall der Pflege, durch die Pflegekasse.



Übersicht

Kriterium	Vollrente	Tailrente
Rentenhöhe	100 Prozent Auszahlung des gesamten Rentenanspruchs	10 bis 99,99 Prozent Auszahlung von dem gesamten Rentenanspruch (frei wählbar)
Versicherungspflicht	Endet meist mit Beginn der Regelaltersrente	Bleibt bestehen (bei Beschäftigung/Pflege)
Beitragszahlung	Keine weiteren Pflichtbeiträge	Weitere Beiträge möglich
Rentensteigerung	Nicht mehr möglich	Weitere Steigerung durch Beiträge möglich

Beispiel:

Eine Person, die nach Beginn der Regelaltersrente einen Angehörigen pflegt, erhält bei Bezug einer Teilrente weiterhin Beiträge von der Pflegekasse. Diese erhöhen die spätere Rente. Bei Bezug der Vollrente wäre dies nicht mehr möglich.

Hintergrund: Der Fall vor dem Sozialgericht Hannover

Im Zentrum eines aktuellen Falls vor dem Sozialgericht Hannover steht eine Versicherte, die ab dem 1. November 2018 eine gesetzliche Vollrente bezog und nach Rentenbeginn weiterhin eine nicht erwerbsmäßige Pflegetätigkeit für einen nahen Angehörigen ausübte. Hätte sie statt der Vollrente eine Teilrente gewählt, wäre sie weiterhin in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert gewesen und es wären Beiträge über die Pflegekasse gezahlt worden – mit positiven Auswirkungen auf ihre späteren Rentenansprüche (vgl. § 3 Satz 1 Nr. 1a SGB VI i. V. m. § 44 Abs. 1 SGB XI).

Das Gericht stellte klar: Sobald der Rentenversicherungsträger von einer solchen Tätigkeit Kenntnis erlangt, besteht die Pflicht, die betroffene Person aktiv und umfassend über die Möglichkeit der freien Wahl einer Teilrente zwischen 10 Prozent und 99,99 Prozent aufzuklären – einschließlich der damit verbundenen rentenrechtlichen Vorteile (vgl. § 42 Abs. 1 SGB VI; Flexirentengesetz). Da dies im konkreten Fall unterlassen wurde, muss der Rentenantrag rückwirkend neu beschieden werden. Dieses Urteil betont die Bedeutung der Aufklärungspflicht und zeigt die potenziellen finanziellen Einbußen auf, die ohne entsprechende Beratung entstehen können (Sozialgericht Hannover, Urteil vom 11. Oktober 2023, S 23 R 123/21).



Bedeutung für das Flexirentengesetz

Das Urteil unterstreicht den gesetzgeberischen Willen hinter dem Flexirentengesetz, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten. Die aktive Aufklärung über Teilrentenoptionen stellt sicher, dass Versicherte ihre Gestaltungsmöglichkeiten im Rentenübergang kennen und nutzen können – ein zentraler Baustein, um Altersarmut zu vermeiden und freiwilliges Weiterarbeiten attraktiver zu machen. Gerade in einer älter werdenden Gesellschaft ist das Flexirentenmodell ein strategisches Instrument, um Rentenansprüche gezielt zu optimieren, Potenziale älterer Menschen besser zu nutzen und deren soziale Absicherung zu stärken. Das Urteil des Sozialgerichts stärkt die Wirksamkeit dieses Instruments, indem es Informationslücken schließt, die bisher in der Praxis häufig bestanden.

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für eine Teilrente ist die mögliche Wechselwirkung mit der betrieblichen Altersversorgung. Viele Versorgungsordnungen sehen vor, dass Betriebsrenten erst dann ausgezahlt werden, wenn die gesetzliche Altersrente in voller Höhe bezogen wird. Wird stattdessen zunächst eine Teilrente gewählt, kann dies dazu führen, dass die Auszahlung der Betriebsrente hinausgezögert wird – oder im ungünstigsten Fall zunächst gar nicht erfolgt.

Daher ist es essenziell, vor einer Entscheidung für die Teilrente eine verbindliche Klärung mit dem (ehemaligen) Arbeitgeber oder dem Versorgungsträger herbeizuführen. So können finanzielle Nachteile vermieden und eine passgenaue Planung der Altersversorgung sichergestellt werden.

Empfehlungen für die Praxis

- Proaktive Rentenberatung etablieren: Frühzeitige Ansprache potenziell betroffener Mitarbeitender (zum Beispiel bei Pflege, Teilzeit, Weiterarbeit nach Renteneintritt).
- Beratungsangebote systematisieren: Standardisierte Abläufe zur Prüfung von Teilrentenoptionen im Rahmen von Renteneintrittsprozessen.
- Personalabteilungen schulen: Sensibilisierung für Hinweispflichten und Handlungsbedarf im Kontext des Flexirentengesetzes.
- Checklisten und Infomaterial bereitstellen: Für Mitarbeitende und Führungskräfte, um auf Teilrentenmodelle aufmerksam zu machen.
- Betriebsrenten berücksichtigen: Auswirkungen von Teilrenten auf die betriebliche Altersversorgung im Blick behalten und aktiv beraten.



Fazit

Das Urteil des Sozialgerichts Hannover stärkt die Rechte der Versicherten und verpflichtet die Rentenversicherungsträger zu einer aktiven und umfassenden Beratung. Für Arbeitgeber bringt das Urteil die Chance, die eigene Fürsorge- und Beratungspflicht gegenüber älteren Beschäftigten gezielter zu gestalten. Arbeitgeber, die gemeinsam mit Rentenberatern agieren, können proaktiv auf Mitarbeitende zugehen, die sich im Übergang zur Rente befinden – insbesondere bei Teilzeitmodellen, Pfllegetätigkeiten oder Weiterbeschäftigung im Ruhestand.

Durch frühzeitige Information über die Option der Teilrente lassen sich individuelle Lösungen zur flexiblen Gestaltung des Renteneintritts entwickeln – mit potenziellen Vorteilen für Mitarbeitendenbindung, Fachkräftesicherung und betriebliche Altersvorsorgekonzepte.

Die rentenrechtliche Beurteilung von solchen Sachverhalten ist häufig komplex. Eine frühzeitige und fundierte Analyse kann helfen, rechtliche und finanzielle Fallstricke zu vermeiden und Gestaltungsspielräume optimal zu nutzen. Fachkundige Beratung trägt dazu bei, die korrekte sozialversicherungsrechtliche Behandlung sicherzustellen. Wir stehen Ihnen jederzeit zur Verfügung. Sprechen Sie uns gerne an, um gemeinsam passgenaue Lösungen zu finden.

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

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.