

01 | Geplante steuerpolitische Maßnahmen im Koalitionsvertrag 2025

Mai 2025

Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung enthält zahlreiche steuerpolitische Maßnahmen. Erfahren Sie, welche Änderungen auf Unternehmen und Privatpersonen zukommen und welche steuerlichen Anreize geplant sind.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für das Jahr 2025 bringt eine Vielzahl steuerpolitischer Maßnahmen mit sich, die sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen betreffen. Die Vereinbarungen stehen jedoch unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit.

Im Folgenden stellen wir einige der im Koalitionsvertrag geplanten steuerpolitischen Maßnahmen mit Relevanz für Arbeitgeber und Mitarbeitende kurz als Überblick dar.

Beschäftigung/Arbeitsanreize:

Überstunden: Überstundenzuschläge, die über die tariflich vereinbarte beziehungsweise an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen, sollen steuerbefreit werden.

Ausweitung der Arbeitszeit: Arbeitgeber-Prämien zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeit auf

dauerhaft an Tarifverträgen orientierte Vollzeit unter Vermeidung von Fehlanreizen und Mitnahmeeffekten sollen steuerlich begünstigt werden.

Aktivrente: Für diejenigen, die über das gesetzliche Rentenalter hinaus freiwillig weiterarbeiten, soll es eine Steuerbefreiung des Gehalts bis zu 2.000 Euro im Monat geben.

Mitarbeiterbeteiligungen: Es ist eine Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung durch eine praxisnahe

Ausgestaltung von Steuer- und Sozialversicherungsrecht geplant.

Betriebliche Altersvorsorge (bAV): Die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern soll durch Digitalisierung, Vereinfachung, transparentere Ausgestaltung und Entbürokratisierung der bAV sowie der Erhöhung der Portabilität bei einem Arbeitgeberwechsel gestärkt werden.



Investitionsanreize:

Förderung der E-Mobilität: Mit Kaufanreizen und unter anderem folgenden steuerlichen Maßnahmen soll die E-Mobilität gefördert werden:

- Steuerliche Begünstigung von Dienstwagen durch eine Erhöhung der Bruttopreisgrenze bei der steuerlichen Förderung von E-Fahrzeugen von 70.000 auf 100.000 Euro.
- Sonderabschreibung für E-Fahrzeuge.
- Kfz-Steuerbefreiung für Elektroautos bis zum Jahr 2035.

Arbeitnehmende, Natürliche Personen, Altersvorsorge:

Absenkung der Einkommensteuer: Für kleine und mittlere Einkommen soll es zur Mitte der Legislatur eine Absenkung der Einkommensteuer geben.

Solidaritätszuschlag: Der Solidaritätszuschlag soll in seiner jetzigen Form beibehalten werden. Mit Urteil vom 26. März 2025 hatte das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsmäßigkeit des Solidaritätszuschlags bestätigt.

Pendlerpauschale: Es ist eine dauerhafte Erhöhung der Pauschale für Pendelnde zum 1. Januar 2026 von 30 auf 38 Cent ab dem ersten Kilometer geplant.

Mögliche Einführung einer Arbeitstagepauschale: Es soll geprüft werden, ob eine Zusammen-

fassung von Werbungskosten in Form einer Arbeitstagepauschale möglich ist.

Mitgliedschaft in Gewerkschaften: Die Attraktivität der Mitgliedschaft in Gewerkschaften soll durch steuerliche Anreize für Mitglieder erhöht werden.

Frühstart-Rente: Zum 1. Januar 2026 soll eine Frühstart-Rente eingeführt werden (staatliche Zuschussung kapitalgedeckter Altersvorsorgedepots für jedes Kind vom sechsten bis zum 18. Lebensjahr) mit Steuerfreiheit der Erträge aus dem Frühstart-Rente-Depot bis zum Renteneintritt.

Riester-Rente: Die Riester-Rente soll in ein neues Vorsorgeprodukt überführt werden und die Ausweitung des Kreises der Förderberechtigten soll geprüft werden.

Kindergeld/Kinderfreibetrag: Geplant ist eine schrittweise Verringerung der Schere zwischen der Entlastungswirkung der Kinderfreibeträge und dem Kindergeld. Es soll sichergestellt werden, dass bei einer Erhöhung des Kinderfreibetrags auch eine adäquate Anhebung des Kindergelds erfolgt.

Alleinerziehenden-Entlastungsbetrag: Der Alleinerziehenden-Entlastungsbetrag soll angehoben oder weiterentwickelt werden.

Übungsleiterpauschale/Ehrenamtspauschale: Die Übungsleiterpauschale soll von 3.000 auf 3.300 Euro und die Ehrenamtspauschale von 840 auf 960 Euro angehoben werden.

Steuerverfahren und Bürokratieabbau

Erklärungspflichten: Geplant ist eine möglichst weite Entlastung von Erklärungspflichten von Arbeitnehmenden sowie von Rentnerinnen und Rentnern.

Betriebsprüfer: Es sollen weitere Betriebsprüfer beim Bund angestellt werden.



Fazit

Der Koalitionsvertrag 2025 legt den Fokus auf steuerliche Entlastungen und Anreize, um die Wirtschaft zu stärken und Investitionen zu fördern. Unternehmen sollten sich auf die kommenden Änderungen vorbereiten und prüfen, wie sie von den neuen Regelungen profitieren können. Bürgerinnen und Bürger können von geplanten Steuererleichterungen profitieren, insbesondere im Bereich der Einkommensteuer. Wir halten Sie zu den weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden.

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.

02 | Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz

Mai 2025

Der Beitrag beleuchtet die rechtlichen Grundlagen und die lohnsteuerliche Beurteilung von Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz. Dabei werden aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und der Erstattungspraxis sowie konkrete Handlungsempfehlungen für Unternehmen und Betroffene aufgezeigt.

Während der Corona-Pandemie ergab sich vielfältig die Situation, dass Mitarbeitende aufgrund eines positiven Corona-Testes unter Quarantäne gestellt wurden. Sofern die Erkrankung symptomlos verlief, erfolgte häufig keine Arbeitsunfähigkeitsmeldung. Gleichwohl bestand für viele Mitarbeitende in dieser Situation keine Möglichkeit, ihre Arbeitsleistung aus dem Home-Office zu erbringen. Für derartige Fälle sieht das Infektionsschutzgesetz (IfSG) in § 56 eine Entlastung von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden vor.

Rechtlicher Hintergrund

Kann der Mitarbeitende aufgrund der Corona-bedingten Quarantäne seine Arbeitsleistung nicht erbringen und erhält aufgrund fehlender Arbeitsunfähigkeit auch keine Lohnfortzahlung im

Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber, sieht § 56 Abs. 1 IfSG eine Entschädigungszahlung an den Arbeitnehmenden vor. Die Entschädigung bemisst sich nach § 56 Abs. 2 IfSG nach dem Verdienstaufschlag des Mitarbeitenden. Für die ersten sechs Wochen wird die Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlages gewährt; danach ist sie auf 67 Prozent des Verdienstaufschlages beschränkt. Der Verdienstaufschlag ergibt sich gemäß § 56 Abs. 3 IfSG in Höhe des Arbeitsentgeltes, das dem

Arbeitnehmenden bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung. Das bedeutet, der Verdienstaufschlag entspricht dem regulären Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmende ohne die Quarantäne bezogen hätte. Mithin wird der Arbeitnehmende durch die Entschädigungszahlung nicht schlechter gestellt, als dies ohne die Quarantäne der Fall gewesen wäre.



Die Entschädigung wird in einem ersten Schritt vom Arbeitgeber im Rahmen der laufenden monatlichen Gehaltsabrechnung an den Arbeitnehmenden ausbezahlt. Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG wird die Entschädigung dann auf Antrag durch die zuständige Behörde an den Arbeitgeber wieder erstattet. Damit entstehen auch dem Arbeitgeber keinerlei Kosten aus der fehlenden Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmenden.

Lohnsteuerliche Beurteilung

Die Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG ist gemäß § 3 Nr. 25 EStG steuerfrei und unterliegt daher nicht der Lohnsteuer. Sie unterliegt aber gemäß § 32b Abs. 1 S.1 Nr. 1 Buchstabe e) EStG dem Progressionsvorbehalt und ist daher vom Arbeitgeber in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmenden auszuweisen. Weitere Details regelt die Finanzverwaltung im Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) vom 25. Januar 2023 (BStBl. 2023 I S. 207).

Ob und in welcher Höhe eine steuerfreie Entschädigung im Sinne des § 3 Nr. 25 EStG vorliegt, bestimmt die zuständige Entschädigungsbehörde. Hieraus folgt, dass sich im Falle einer späteren Ablehnung des Erstattungsantrags durch die Entschädigungsbehörde oder im Falle der Bewilligung eines niedrigeren Betrages als beantragt, der Umfang der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 25 EStG auf den von der Erstattungsbehörde bewilligten und tatsächlich erstatteten Betrag beschränkt ist.

Oftmals kommt die Entschädigungsbehörde bei der Berechnung des Erstattungsbetrages zu einem anderen Ergebnis als der Arbeitgeber. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine ursprüngliche



Beurteilung der Lohnzahlung beziehungsweise der Entschädigung nach § 41c Abs. 1 EStG zu korrigieren. Eine derartige Korrektur ist allerdings nach § 41c Abs. 3 EStG nur bis zur Ausstellung und Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung zulässig.

Scheidet eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs aufgrund der bereits ausgestellten und übermittelten Lohnsteuerbescheinigung aus, sind letztlich zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- a. die unzutreffende Lohnversteuerung einerseits sowie
- b. die unzutreffende Steuerfreistellung andererseits.

Hinsichtlich dieser beiden Fallkonstellationen gilt im Einzelnen Folgendes:

a. Unzutreffende Lohnversteuerung

Wird seitens der Entschädigungsbehörde ein höherer Betrag bewilligt als zunächst beantragt,

bedeutet dies, dass der Arbeitgeber Zahlungen an den Arbeitnehmenden zunächst als steuerpflichtigen Arbeitslohn beurteilt und der Lohnversteuerung unterworfen hat, für den eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 25 EStG in Betracht gekommen wäre. Damit liegt insoweit eine unzutreffende Lohnversteuerung vor.

Für derartige Fälle der unzutreffenden Lohnversteuerung sieht das Lohnsteuerrecht keine Mitteilungspflichten des Arbeitgebers vor, insbesondere ist kein Fall einer haftungsbefreienden Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG gegeben, da zu viel Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde. Die Erstattung dieser zu Unrecht einbehaltenen und abgeführten Lohnsteuer kann daher nur der Arbeitnehmende im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung beantragen.

b. Unzutreffende Steuerfreistellung

Lehnt die Entschädigungsbehörde hingegen die Erstattung ab oder bewilligt sie nur teilweise, bedeutet das, dass der Arbeitgeber einen höheren Betrag steuerfrei behandelt hat, als nach § 3 Nr. 25 EStG zulässig ist.

Mithin wurde in diesem Fall die Entschädigung in Höhe des nicht bewilligten Erstattungsbetrages zu Unrecht als steuerfrei beurteilt; in Höhe des nicht bewilligten Entschädigungsbetrages liegt folglich lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Fordert der Arbeitgeber die zu viel gezahlte Entschädigung vom Arbeitnehmenden zurück,

mindert der Rückforderungsbetrag im Jahr der Rückzahlung durch den Arbeitnehmenden die für das Jahr der Rückzahlung in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisenden Beträge. Ergibt sich insoweit ein negativer Betrag, ist auch dieser entsprechend auszuweisen und zu bescheinigen.

Verzichtet der Arbeitgeber auf die Rückforderung der zu viel gezahlten Entschädigung, weil er aus rechtlichen Gründen daran gehindert ist oder er freiwillig auf die Rückforderung verzichtet, ist zu prüfen, ob eine alternative Steuerbefreiung der Entschädigung nach den Vorschriften der Nummern 11a, 11b oder 11c des § 3 EStG in Betracht kommt.

Ist dies nicht der Fall, ist der Arbeitgeber gemäß § 41c Abs. 4 EStG verpflichtet, dem Betriebsstättenfinanzamt die Fälle der zu Unrecht steuerfrei geleisteten Entschädigungen anzuzeigen. Unterlässt der Arbeitgeber die Stellung dieser Anzeige, haftet er für die insoweit zu Unrecht nicht abgeführte Lohnsteuer. Aus Billigkeitsgründen wird es seitens der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn der Arbeitgeber von seiner Anzeigepflicht absieht, sofern die Differenz zwischen der gezahlten und der tatsächlich bewilligten Entschädigung je Quarantänefall 200 Euro nicht übersteigt. In diesem Fall haftet der Arbeitgeber auch nicht für die nicht vorschriftsmäßig und zutreffend einbehaltene und abgeführte Lohnsteuer.

Aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung und Erstattungspraxis

Mit Urteilen vom 20. März 2024 (Az.: 5 AZR 234/23 sowie 5 AZR 235/23) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass eine Corona-Infektion auch bei einem symptomlosen Verlauf eine Krankheit im Sinne des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) darstellt. Diese führt nach Auffassung des BAG zur Arbeitsunfähigkeit, wenn es dem Arbeitnehmenden infolge einer behördlichen Quarantäne-Anordnung beziehungsweise eines beruflichen Tätigkeitsverbotes nicht möglich ist, die geschuldete Tätigkeit beim Arbeitgeber zu erbringen und eine Arbeitsleistung in der häuslichen Umgebung nicht in Betracht kommt.



Das BAG erläutert weiterhin, dass Arbeitnehmende bis zu sechs Wochen lang Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber erhalten, wenn sie wegen einer Krankheit arbeitsunfähig sind und kein eigenes Verschulden vorliegt (gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 EntgFG). Nach Auffassung des BAG ist der auf Billigkeitserwägungen beruhende Entschädigungsanspruch aus dem Infektionsschutzgesetz demgegenüber nachrangig.

Vor diesem Hintergrund kommt es zunehmend zu Ablehnungen der Erstattungsanträge auf Entschädigungszahlungen durch die zuständigen Entschädigungsbehörden. Die Behörden verweisen unter Be-

zug auf die oben genannte BAG-Rechtsprechung auf den bestehenden Entgeltfortzahlungsanspruch auch bei symptomloser Corona-Infektion. Die Behörden führen hierbei aus, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht erst durch die Quarantäne-Anordnung herbeigeführt wird, sondern vielmehr Folge der Corona-Infektion sei. Eine Corona-Infektion stelle jedoch eine Krankheit dar, die Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EntgFG begründe. Der Arbeitgeber sei ferner nicht berechtigt, die Lohnfortzahlung mit Verweis auf die fehlende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verweigern.

Schließlich verweisen die Entschädigungsbehörden auf den seitens des BAG festgestellten Vorrang des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung gegenüber der Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz.

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 10. Oktober 2024 (Az.: 29 K 6557/24) die vorstehend beschriebene Rechtsauffassung des BAG und der Entschädigungsbehörde bestätigt. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an vergleichbaren anhängigen Verfahren sowie der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage wurde die Sprungrevision zum Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) unter dem Aktenzeichen 3 C 14.24 zugelassen. Die mündliche Verhandlung zu diesem Verfahren ist derzeit für den 9. Oktober 2025 vorgesehen.

Als Reaktion auf dieses anhängige Verfahren beim BVerwG setzen einige Entschädigungsbehörden die Entscheidung über entsprechende Erstattungsanträge aus und warten zunächst die Entscheidung des BVerwG ab. Andere Entschädigungsbehörden bearbeiten Erstattungsanträge auch weiterhin, lehnen diese aber grundsätzlich unter Verweis auf die Rechtsprechung des BAG und des Verwaltungsgerichtes Düsseldorf ab. Häufig wird diese Ablehnung mit einer Vorläufigkeitserklärung dahingehend versehen, dass im Falle einer für den Antragsteller günstigeren Entscheidung des BVerwG der Ablehnungsbescheid von Amts wegen aufgehoben und der Sachverhalt erneut geprüft werden wird.



Fazit

Das Infektionsschutzgesetz sieht die Möglichkeit von Entschädigungszahlungen zur Kompensation von Verdienstaussfällen aufgrund eines Verbotes zur Arbeitsausübung vor. Sofern und soweit die zuständige Entschädigungsbehörde eine Erstattung der durch den Arbeitgeber geleisteten Entschädigung bewilligt, unterliegt die seitens des Arbeitgebers an den Arbeitnehmenden gezahlte Entschädigung nach § 3 Nr. 25 EStG nicht der Lohnsteuer.

In der Vergangenheit wurden derartige Entschädigungen insbesondere im Falle von symptomlosen Corona-Erkrankungen mit nachfolgender Quarantäne-Anordnung geleistet und bewilligt.

Nach neuerer Rechtsprechung des BAG sowie des Verwaltungsgerichtes Düsseldorf besteht dagegen auch bei symptomlosen Corona-Erkrankungen ohne vorliegende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arbeitnehmenden ein vorrangiger Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus § 3 Abs. 1 EntgFG. Hierzu ist derzeit ein Verfahren beim BVerwG anhängig. Vor diesem Hintergrund werden Entscheidungen über noch offene Erstattungsanträge von den Entschädigungsbehörden zurückgestellt oder abgelehnt.

Erhält der Arbeitgeber einen Ablehnungsbescheid, bevor das BVerwG endgültig entschieden hat, sollte geprüft werden, ob der Bescheid einen automatischen Anpassungsvorbehalt enthält, um bei einer positiven Entscheidung des BVerwG eine Änderung der Ablehnung zu erwirken. Sofern dies nicht der Fall ist, wäre im Hinblick auf das anhängige Verfahren beim BVerwG Widerspruch gegen den Ablehnungsbescheid einzulegen.

In dem Fall, in dem ein rechtskräftiger Ablehnungsbescheid vorliegt, ist zu prüfen, ob der entsprechend unzutreffende Lohnsteuereinkommen noch korrigiert werden kann. Ist dies nicht der Fall, weil die Entschädigung bereits in einem abgelaufenen Kalenderjahr geleistet wurde oder der Mitarbeitende bereits ausgeschieden ist und damit die Lohnsteuerbescheinigung bereits ausgestellt oder übermittelt wurde, ist durch den Arbeitgeber zur Vermeidung von Lohnsteuerhaftungsrisiken eine Anzeige nach § 41c Abs. 4 EStG beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen. Auf eine derartige Anzeige kann lediglich in Bagatellfällen verzichtet werden.

Benötigen Sie Unterstützung bei der Beurteilung dieser Sachverhalte beziehungsweise der Prüfung von Ablehnungsbescheiden? Zögern Sie nicht, unsere Experten zu kontaktieren – sie unterstützen Sie gern.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Swetlana Blaufuß-Kröncke

Directorin, Tax

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 | Bundesverfassungsgericht bestätigt Solidaritätszuschlag: Verfassungsbeschwerde erfolglos

Mai 2025

Das Bundesverfassungsgericht hat am 26. März 2025 die Verfassungsbeschwerde gegen den Solidaritätszuschlag abgewiesen. Welche Argumente wurden vorgebracht und warum war die Beschwerde erfolglos?

Am 26. März 2025 hat das Bundesverfassungsgericht die Verfassungsbeschwerde gegen den Solidaritätszuschlag abgewiesen. Die Entscheidung, die unter dem Aktenzeichen 2 BvR 1505/20 geführt wurde, bestätigt die Rechtmäßigkeit des Zuschlags, der seit seiner Einführung immer wieder Gegen-

stand juristischer Auseinandersetzungen war. Doch welche Argumente wurden vorgebracht und warum war die Beschwerde erfolglos?

Die Verfassungsbeschwerde richtete sich gegen die Fortführung des Solidaritätszuschlags, der ursprünglich zur Finanzierung der deutschen Einheit eingeführt wurde. Die Beschwerdeführer argumentierten, dass der Solidaritätszuschlag mittlerweile seine ursprüngliche Zweckbindung verloren habe und somit verfassungswidrig sei. Sie beriefen sich dabei auf das Gleichheitsprinzip und die Notwendigkeit einer klaren Zweckbindung von Steuerabgaben.

Das Bundesverfassungsgericht setzte sich intensiv mit den vorgebrachten Argumenten auseinander. In seiner Urteilsbegründung führte das Gericht aus, dass der Solidaritätszuschlag weiterhin einen legitimen Zweck erfülle, indem er zur Finanzierung gesamtstaatlicher Aufgaben beitrage. Das Gericht betonte, dass der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum habe, wenn es um die Erhebung von Steuern und Abgaben gehe, solange die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Gleichheitsgebots gewahrt blieben.



Fazit

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts bestätigt die Rechtmäßigkeit des Solidaritätszuschlags und weist die Verfassungsbeschwerde als unbegründet zurück. Die neue schwarz-rote Regierung hält entsprechend auch am Solidaritätszuschlag fest. Für Steuerpflichtige bedeutet dies, dass der Solidaritätszuschlag weiterhin erhoben wird. Unternehmen und Privatpersonen sollten sich darauf einstellen, dass der Zuschlag auch in den kommenden Jahren Teil der steuerlichen Belastung bleibt.

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 | Beantragung und Vergabe einer Steuer-Identifikationsnummer insbesondere für nicht meldepflichtige Arbeitnehmende

Mai 2025

Seit 2023 können Arbeitgeber am Jahresende keine Lohnsteuerbescheinigung mehr an das Finanzamt übermitteln, wenn die Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmenden nicht bekannt ist. Wie verfahren Arbeitgeber in solchen Fällen und welche Mitwirkungspflichten bestehen, insbesondere wenn es sich um nicht meldepflichtige Arbeitnehmende handelt oder Arbeitnehmende ihre Steuer-Identifikationsnummer dem Arbeitgeber nicht mitteilen?

Seit dem Veranlagungszeitraum 2023 ist es Arbeitgebern nicht mehr möglich, eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung für jene Arbeitnehmenden an das Finanzamt zu übermitteln, für die dem Arbeitgeber keine Steuer-Identifikationsnummer (nachfolgend: Steuer-ID) vorliegt. Hintergrund ist, dass die bis dahin alternativ zu verwendende „elektronische Transfer-Identifikations-Nummer“ – eTIN – weggefallen ist (§ 41b Abs. 2 EStG).

Der Wegfall führt insbesondere in solchen Fällen zu Herausforderungen, in denen Arbeitnehmende

in Deutschland nicht meldepflichtig sind und somit nicht automatisch eine Steuer-ID zugewiesen bekommen, wie beispielsweise nach Deutschland einpendelnde ausländische Betriebsstätten-Pendler (beschränkt Steuerpflichtige). Liegt in diesen Fällen keine Steuer-ID vor, ist die Übermittlung einer elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt nicht möglich. Dies wiederum führt regelmäßig spätestens bei Lohnsteuer-Außenprüfungen zu vermehrten Rückfragen der Finanzämter.

Wie ist nun vorzugehen?

Der Wegfall der eTIN ist dadurch bedingt, dass der Gesetzgeber mit Wirkung zum 31. August 2023 geregelt hat, dass sämtlichen Steuerpflichtigen – mithin also allen Arbeitnehmenden – eine Steuer-ID zugeteilt werden muss (§ 139a Abs. 1 AO). Auf den Wohnsitz beispielsweise die Staatsbürgerschaft kommt es nicht mehr an. Somit muss auch nicht meldepflichtigen Arbeitnehmenden, wie zum Beispiel vorgenannten ausländischen Betriebsstätten-Pendlern, eine Steuer-ID zugewiesen werden.

Liegt in diesen Fällen noch keine Steuer-ID vor, ist beim Betriebsstätten-Finanzamt des Arbeitgebers umgehend ein Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer zu stellen.



Der Antrag ist vom Arbeitnehmenden zu stellen, kann bei entsprechender Bevollmächtigung vom Arbeitnehmenden aber auch durch den Arbeitgeber gestellt werden (§ 39 Abs. 3 Sätze 1 und 2 EStG; § 80 Abs. 1 AO). Mit Zustimmung des Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber auch einen Dritten, zum Beispiel Steuerberater, beauftragen. Erst mit Vorliegen einer Steuer-ID ist auch die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung möglich.

Und was ist, wenn der Arbeitnehmende die Steuer-ID trotz Aufforderung nicht mitteilt oder man sich nicht sicher ist, ob schon eine Steuer-ID vorliegt?

Für diese Fälle hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) mit Schreiben vom 23. Januar 2024

dargestellt, welche Möglichkeiten es für den Arbeitgeber dann gibt:

1. Bevollmächtigung zur Beantragung der Mitteilung der Steuer-ID

Hat der Arbeitnehmende den Arbeitgeber bevollmächtigt, kann dieser die Mitteilung der steuerlichen Identifikationsnummer beim zuständigen Finanzamt beantragen (§ 39 Abs. 3 Sätze 3 und 4 EStG).

2. Abfragemöglichkeit bei pflichtwidriger Nichtmitteilung der Steuer-ID

Der Arbeitgeber kann die steuerliche Identifikationsnummer auch abfragen, wenn der Arbeitnehmende diese trotz vorheriger Aufforderung pflichtwidrig

nicht mitteilt. Hierzu muss der Arbeitgeber aber für den betroffenen Arbeitnehmenden für das Jahr 2022 eine Lohnsteuerbescheinigung übermittelt haben und versichern, dass das Dienstverhältnis auch nach Ablauf des Jahres 2022 weiter fortbestanden hat.

In diesen Fällen teilt das zuständige Finanzamt dem Arbeitgeber die steuerliche Identifikationsnummer des Mitarbeitenden auf formlose schriftliche Anfrage mit. Die Anfrage muss den Namen, das Geburtsdatum und die Anschrift des betroffenen Arbeitnehmenden enthalten.



Fazit

Spätestens seit dem Veranlagungszeitraum 2023 ist das Vorhanden- und Bekanntsein einer Steuer-ID des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber essenziell, da andernfalls keine elektronische Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt übermittelt werden kann. Dieser Umstand kann insbesondere im Falle von Lohnsteuer-Außenprüfungen zu Rückfragen führen.

Betroffen sind vor allem nicht meldepflichtige Arbeitnehmende, wie zum Beispiel ausländische Betriebsstätten-Pendler, die zum Stammhaus nach Deutschland einpendeln. Sollten Neueinstellungen ausländischer Arbeitnehmender geplant sein, die keinen inländischen Wohnsitz aufnehmen werden, sollte direkt zu Beginn der Beschäftigung ein Antrag auf Vergabe einer Steuer-ID beim zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt gestellt werden.

In Altfällen, in denen bis heute noch keine Steuer-ID vorliegt beziehungsweise bekannt ist, empfehlen wir umgehend die Beantragung der Steuer-ID beziehungsweise eine Anfrage auf Auskunft beim Betriebsstätten-Finanzamt. Dabei unterstützen wir Sie gern, sprechen Sie uns an.

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.

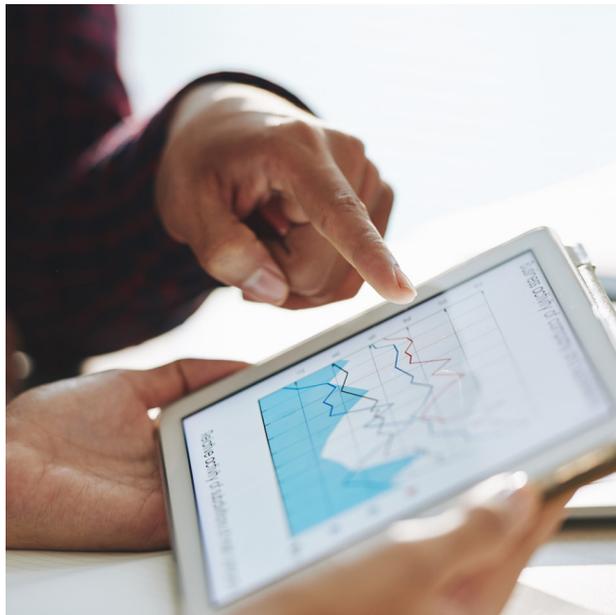
© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der 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 | Wechsel von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung: Rechtliche Aspekte und steigende Prämien

Mai 2025

Der Beitrag beleuchtet die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Wechsel von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung und analysiert die Auswirkungen steigender Prämien in der privaten Krankenversicherung. Welche Optionen stehen Versicherten offen und welche Hürden müssen überwunden werden?



Der Wunsch, aus der privaten Krankenversicherung (PKV) in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) zurückzukehren, ist ein häufig diskutiertes Thema. Ein wesentlicher Grund dafür sind die rasant steigenden Prämien in der PKV (12 Prozent im Durchschnitt zum 1. Januar 2025) sowie die zusätzlichen Kosten für eine umfassende Grundversorgung, die in vielen Tarifen separat gebucht werden muss. Nicht zuletzt wegen des demografischen Wandels in Deutschland sind zum 1. Januar 2025 auch die kassenindividuellen Zusatzbeiträge in der GKV gestiegen. Der durchschnittliche Anstieg fällt mit 0,8 Prozentpunkten (von 1,7 auf 2,5 Prozent) aber vergleichsweise moderat aus. Zudem sind die gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze (5.512,50 Euro pro Monat in 2025) auf aktuell 942,64 Euro pro Monat gedeckelt. Zu bedenken ist aber, dass die in der PKV gebildeten Alterungsrückstellungen nur bei einem Tarifwechsel innerhalb der PKV weitestgehend erhalten bleiben. Eine Erstattung oder Mitnahme dieser Rückstellungen steht bei einem Wechsel in die GKV nicht zur Auswahl. Sie entfallen vollständig.

Zu den privat Krankenversicherten zählen insbesondere selbstständig Erwerbstätige und Beschäftigte mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt,

welches die Jahresarbeitsentgeltgrenze (73.800 Euro in 2025) übersteigt. Zum Schutz der Solidargemeinschaft wird ein Wechsel (zurück) in die GKV erschwert, aber nicht vollständig ausgeschlossen. Bei der Beurteilung der Wechseloptionen für (krankenversicherungsfreie) Beschäftigte ist dem Alter der privat krankenversicherten Person eine besondere Bedeutung beizumessen. Es muss differenziert werden, ob sie das 55. Lebensjahr zum Zeitpunkt des geplanten Wechsels vollendet haben.

Wechsel in die GKV vor Vollendung des 55. Lebensjahres

Die Möglichkeit des Wechsels steht Beschäftigten offen, die durch Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze für eine begrenzte Dauer krankenversicherungspflichtig werden. Denkbar wäre beispielsweise der Fall, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt durch einen Teilzeitvertrag reduziert wird. Dazu ist allerdings anzumerken, dass nicht jede kurzfristige Entgeltminderung die Krankenversicherungsfreiheit enden lässt und zum Eintritt der Versicherungspflicht führt.

Eine befristete Minderung des laufenden Entgelts bei absehbarer Rückkehr zu den „alten“ Verhältnissen vor der Entgeltminderung lässt die

Versicherungsfreiheit dann fortbestehen, wenn die Minderung nur von kurzer Dauer ist und insofern bei einer Gesamtschau nicht von einem regelmäßigen (geminderten) Arbeitsentgelt ausgegangen werden kann. Für eine Entgeltminderung von nur kurzer Dauer kann aber nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden; sie ist nach Auffassung der Krankenkassen in aller Regel jedoch anzunehmen, wenn die vorübergehende Entgeltminderung nicht mehr als drei Monate ausmacht (vgl. Ergebnisniederschrift der Fachkonferenz Beiträge vom 20. März 2019).

Im Umkehrschluss könnte aus dem vorgenannten Besprechungsergebnis womöglich gefolgert werden, dass ein Wechsel von Voll- auf Teilzeit Auswirkungen auf den Versicherungsstatus hat, wenn die Teilzeitbeschäftigung für länger als drei Monate ausgeübt wird. Die Krankenversicherungspflicht tritt dann mit dem Wirksamwerden des Teilzeitvertrages

ein. Bei Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung endet die Krankenversicherungspflicht mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird (gemäß § 6 Abs. 4 SGB V). Die Mitgliedschaft bei der gesetzlichen Krankenkasse wird auf freiwilliger Basis fortgeführt (sogenannte obligatorische Anschlussversicherung im Status einer freiwilligen Mitgliedschaft gemäß § 188 Abs. 4 SGB V).

Wechsel in die GKV nach Vollendung des 55. Lebensjahres

Auch wenn nach Vollendung des 55. Lebensjahres ein Wechsel von der PKV in die GKV grundsätzlich ausgeschlossen ist, gibt es Ausnahmen:

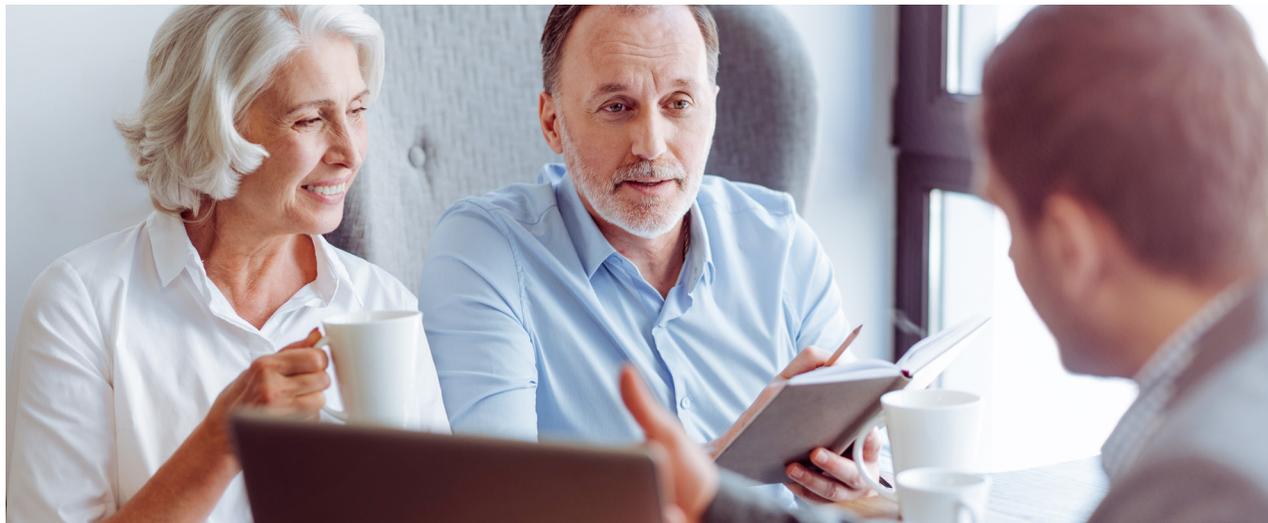
- Das Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer zuvor krankenversicherungsfreien Beschäftigung führt auch nach Vollendung des 55. Lebensjahres zur Krankenversicherungspflicht. Voraussetzung dafür ist aber, dass in den

letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz bestanden hat. Alternativ dazu ist die Voraussetzung für eine Pflichtmitgliedschaft in der GKV auch erfüllt, wenn die betreffende Person und deren Ehegatte oder eine gleichgestellte Person nicht mindestens die Hälfte dieser Zeit

- krankenversicherungsfrei (zum Beispiel wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder im Beamtenverhältnis),
- von der Versicherungspflicht befreit (zum Beispiel nach Eintritt der Versicherungspflicht wegen Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze) oder
- wegen einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht krankenversicherungspflichtig waren (gemäß § 6 Abs. 3a SGB V).

Dies trifft beispielsweise auf Personen zu, die in den letzten fünf Jahren eine Beschäftigung im Ausland ausgeübt haben, die nicht den deutschen Vorschriften über die Krankenversicherungspflicht und -freiheit unterlagen.

- Eine Absicherung in der beitragsfreien Familienversicherung ist ohne Rücksicht auf das Alter möglich (gemäß § 10 SGB V). Allerdings sind zwei Einkommensgrenzen für die Aufnahme zu beachten: Die allgemeine erste Einkommensgrenze beträgt ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung (535 Euro in 2025). Sie umfasst das Gesamteinkommen, das als die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts definiert wird (gemäß § 16 SGB IV). Neben dem Arbeitsentgelt und



dem Arbeitseinkommen sind zum Beispiel auch Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung sowie Kapitalerträge zu berücksichtigen. Die zweite Einkommensgrenze gilt für Personen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (sogenannter Minijob) ausüben, und beträgt aktuell 556 Euro. Ausgeschlossen von der Familienversicherung sind hauptberuflich selbstständig Erwerbstätige.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass auf das „regelmäßige“ Gesamteinkommen abzustellen ist. Erst kürzlich hat das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg entschieden, dass der Bezug einer Teilrente anstelle einer Vollrente für nur vier Monate keinen Wechsel von der PKV in die gesetzliche Familienversicherung ermöglicht (Urteil vom 23. Juli 2024, L 14 KR 129/24).

- Die Begrenzung der Krankenversicherungspflicht auf die Vollendung des 55. Lebensjahres ist eine Besonderheit des innerstaatlich deutschen Rechts. Diese Regelung gilt nur für Beschäftigte, die den deutschen Rechtsvorschriften unterliegen. Der Eintritt einer Krankenversicherungspflicht in einem anderen Staat der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), der Schweiz oder im Vereinigten Königreich durch Aufnahme einer Beschäftigung kann eine spätere Absicherung in der GKV ermöglichen. Eine obligatorische Anschlussversicherung im Status einer freiwilligen Mitgliedschaft (gemäß § 188 Abs. 4 SGB V) kommt allerdings nicht in Betracht. Mit einer derartigen Weiterversicherung ist nur die Fort-

führung einer Versicherung nach dem deutschen Recht bei derselben Krankenkasse gemeint. Eine Ausdehnung dieser Regelung auf Sachverhalte mit Auslandsbezug lassen auch die europarechtlichen Gleichstellungsvorschriften nicht zu (vgl. Ziffer 5.1 der grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes zur obligatorischen Anschlussversicherung nach § 188 Abs. 4 SGB V vom 14. Dezember 2018).

Möglich ist aber der freiwillige Beitritt zur GKV (gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V). Dieses Beitrittsrecht gilt für Personen, die nach mindestens zwölf Monaten (Mindestversicherungszeit) aus der Krankenversicherungspflicht ausscheiden. Dabei wird das Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht in dem anderen Staat dem Ausscheiden aus der inländischen Krankenversicherungspflicht gleichgestellt (gemäß Art. 5 Buchst. b VO -EG- 883/2004). Bei der Ermittlung der Mindestversicherungszeit werden die in den anderen Staaten zurückgelegten Krankenversicherungszeiten berücksichtigt (gemäß Art. 6 VO-EG-883/2004).

Dennoch ist Vorsicht geboten. Die Krankenkassen haben in jüngster Vergangenheit über die Zunahme von Verdachtsmomenten für einen systematischen Rechtsmissbrauch berichtet. Immer häufiger wird der Wechsel aus der PKV in die GKV über fingierte Erwerbstätigkeiten in osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten erzwungen. Die Krankenkassen sind für diese Thematik sensibilisiert und zur konsequenten Missbrauchsbekämpfung angehalten. Nachweise über Beschäftigungs- und Versicherungszeiten aus

anderen Mitgliedstaaten werden mit großer Sorgfalt und hohem Aufwand einer Echtheitsprüfung unterzogen. Dieses Prüfverfahren kann den Beitritt zur GKV erheblich verzögern.

Im Übrigen plant das Bundesministerium für Gesundheit auf Initiative des GKV-Spitzenverbandes eine Gesetzesänderung, mit der ein rechtsmissbräuchlicher Wechsel von der PKV in die GKV durch Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ausland nach Vollendung des 55. Lebensjahres künftig nicht mehr möglich sein soll.



Fazit

Es ist verständlich und auch legitim, dass mit zunehmendem Alter das Interesse privat Krankenversicherter an einem Wechsel in die GKV steigt. Die begrenzten Beitragslasten und die kostenfreie Familienversicherung sind ein starker Anreiz. Allerdings ist der Grat für einen Wechsel schmal und kann streckenweise durch einen rechtlichen Graubereich führen. Ein rechtsmissbräuchlicher Beitritt zur GKV, für den ein erhebliches Strafbarkeitsrisiko besteht (gemäß § 263 Abs. 2 StGB ist bereits der Versuch des Betruges strafbar), muss unbedingt vermieden werden.

Wichtig ist eine seriöse Planung. Es ist ratsam, Personen mit besonderer Sachkunde (zum Beispiel unsere Rentenberaterinnen und Rentenberater) für die Erstellung eines auf die Einzelfallumstände ausgerichteten Konzeptes hinzuzuziehen. Vor der Umsetzung sollte eine Zusicherung der gewählten Krankenkasse eingeholt werden (gemäß § 34 Abs. 1 SGB X). Dies

ist als eine Vorabentscheidung zu verstehen, mit der die Krankenkasse die Wirksamkeit des geplanten Wechsels unter den im Antrag geschilderten Umständen bestätigt. Ohne vorherige Zusicherung besteht das Risiko, dass Fakten auf der Basis eines Konzeptes geschaffen werden (zum Beispiel durch Abschluss eines Teilzeitvertrages), das die Krankenkasse nicht anerkennt und die Aufnahme deshalb verweigert oder zu einem späteren Zeitpunkt beanstandet.

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.

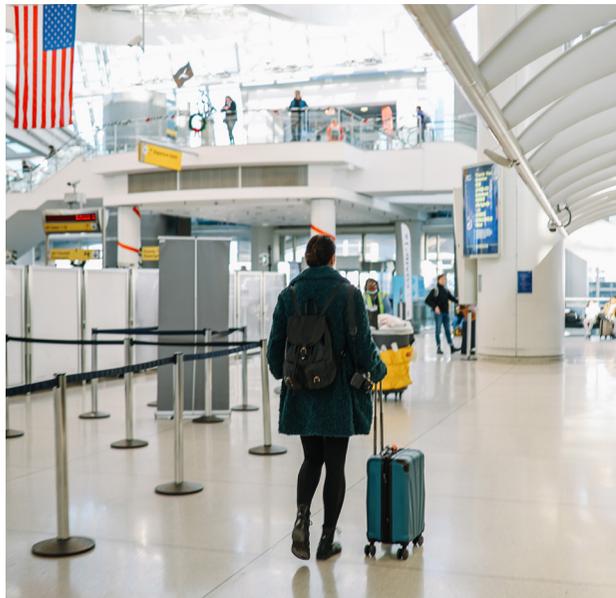
© 2025 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der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

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

06 | Planung reibungsloser USA-Reisen trotz verschärfter Konsulats- und Grenzkontrollen

Mai 2025

Die jüngsten Änderungen in der US-Einwanderungspolitik, die eine strengere Prüfung von Einreiseanträgen vorsehen, können sich auf Reisepläne in die USA auswirken. Erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Ihre bevorstehende Reise in die USA am besten planen und mögliche Beeinträchtigungen vermeiden können.



Seit dem Regierungswechsel im Januar 2025 haben die USA ihre Einwanderungspolitik geändert, um die Prüfung aller Einwanderungsanträge zu verschärfen. Dies führt dazu, dass US-Einwanderungsverfahren mehr Zeit in Anspruch nehmen. Personen, die eine Reise in die USA planen, sollten sich auf längere Bearbeitungszeiten sowohl bei den US-Konsulaten im Rahmen des Visumantragsverfahrens als auch bei der Passkontrolle nach Ankunft in den USA einstellen. Da nicht vorhersehbar ist, welche Reisenden in welchem Ausmaß betroffen sein werden, wird allen USA-Reisenden empfohlen, ihre Reise so früh wie möglich zu planen und mögliche Verzögerungen einzuplanen.

Visa-Interview und Ausstellung von Visa in den US-Konsulaten

Diejenigen, die eine Reise in die USA planen und vor ihrer Reise ein (neues) Visum beantragen müssen, sollten sich auf längere Bearbeitungszeiten einstellen, einschließlich der Wartezeiten für einen Visumstermin und die Ausstellung des Visums selbst. Im Februar 2025 hat das US-Außenministerium (DOS) die Anforderungen für die Befreiung von der Visa-Interview-Pflicht (Visa Interview Waiver, auch bekannt als "Dropbox"-Termin) aktualisiert. Antragstellende, die zuvor von der Visa-Interview-

Pflicht befreit waren, müssen möglicherweise nun doch an einem persönlichen Interview teilnehmen. Da mehr Antragstellende zu einem persönlichen Interview erscheinen müssen, kann die Verfügbarkeit von Terminen begrenzt sein. Antragstellende sollten daher vor der Beantragung eines US-Visums prüfen, ob sie weiterhin von der Interview-Pflicht befreit sind oder einen Termin für ein persönliches Gespräch benötigen.

Darüber hinaus verpflichtet die im Januar 2025 von Präsident Trump erlassene Executive Order (EO) 14161 das Department of State, die "Screening- und Überprüfungsverfahren" für alle US-Visum-antragstellenden zu verstärken. Dies kann dazu führen, dass das Konsulat nach dem Termin zusätzliche Unterlagen anfordert oder den Antragstellenden mitteilt, dass ihr Visumantrag einem "Administrative Processing" unterzogen wird. Diese zusätzliche Überprüfung kann nicht beschleunigt werden und dauert in den meisten Fällen mindestens ein bis zwei Wochen. Obwohl beide Umstände zu Verzögerungen bei der Visumerteilung führen können, sind weder die Anforderung zusätzlicher Dokumente noch das Administrative Processing ein Hinweis darauf, dass das Visum letztendlich nicht erteilt wird.

Einreiseverzögerungen an den US-Einreisehäfen

Gemäß EO 14161 ist die Zoll- und Grenzschutzbehörde der USA (CBP) verpflichtet, USA-Reisende an den Einreisehäfen (wie internationalen Flughäfen und Landübergängen) verstärkt zu kontrollieren und zu überprüfen. Diese intensiven Überprüfungsmaßnahmen können dazu führen, dass Reisende detaillierter zu den Umständen ihres Besuchs in den USA befragt und möglicherweise einer "Secondary

Inspection" unterzogen werden. Diese Befragung findet in einem separaten Raum durch geschultes Personal statt und hat verhörerähnliche Züge. Die Auswahl von Reisenden für die Secondary Inspection kann zufällig oder aus einem bestimmten Grund erfolgen. Diese oft unangenehme Maßnahme kann mehrere Stunden dauern und zusätzliche Befragungen sowie Hintergrundüberprüfungen des Reisenden beinhalten, muss aber nicht zwingend erfolgen.

Tipps für Reisende

Um die Wahrscheinlichkeit einer reibungslosen Reise zu erhöhen, sollten Reisende, die vor ihrer Ankunft in den USA ein Visum beantragen müssen, diese im Voraus sorgfältig planen. Folgende Maßnahmen sollten sich dabei als hilfreich erweisen:

1. Überprüfen der aktuellen Wartezeiten des US-Konsulats, bei dem der Visumantrag eingereicht werden soll (und gegebenenfalls strategische Auswahl des Konsulats).
2. Abstimmung mit dem zuständigen US-Konsulat, ob eine Befreiung von der Interviewpflicht in Frage kommt.
3. Festlegung der Reisedaten erst nach der Ausstellung des Visums oder frühestens zwei Wochen nach dem Visumtermin, um das Risiko zu minimieren, dass die Reisepläne durch Verzögerungen bei der Visumserteilung beeinträchtigt werden.

Außerdem wird empfohlen, bei der Buchung von Reisen in die USA eine Reiseroute zu wählen, die mindestens zwei Stunden Zeit für die Grenz- und Passkontrolle in den USA lässt, bevor ein Anschlussflug angetreten wird. Es ist wichtig, dass alle Reisenden unmittelbar nach der Einreise ihre elektronische I-94-Karte sorgfältig auf Fehler überprüfen. Diese Einreisekarte dient als offizielles Dokument, das die Bedingungen und die Dauer des Aufenthalts eines Reisenden in den Vereinigten Staaten festlegt.



Fazit

Die jüngsten Änderungen der Politik zur verstärkten Prüfung von US-Einwanderungsanträgen haben die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Reisende in die USA mit einwanderungsbedingten Verzögerungen sowohl an der Grenze als auch in den US-Konsulaten rechnen müssen. Reisende, die demnächst in die USA reisen, sollten ihre Visumanträge und Reiseroute sorgfältig planen und sich auf längere Bearbeitungszeiten einstellen. Eine rechtzeitige und durchdachte Reiseplanung kann helfen, die Auswirkungen dieser Verzögerungen zu minimieren.

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.