

01 | Neue Besteuerungsgrundsätze für Tätigkeiten auf Schiffen unter deutscher Flagge

September 2026

Mit Schreiben vom 6. Juli 2026 ändert das BMF die Auslegung des Inlandsbegriffs für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 1 EStG. Tätigkeiten auf hoher See an Bord von Schiffen unter deutscher Flagge gelten ab 2027 nicht mehr allein aufgrund der Beflaggung als im Inland ausgeübt. Weitere Details zur geänderten Rechtsprechung finden Sie in diesem Beitrag.



Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) ändert den steuerlichen Inlandsbegriff für Tätigkeiten auf hoher See. Ab 2027 gilt die Arbeit an Bord eines Schiffes unter deutscher Flagge auf hoher See für Zwecke des § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 1 EStG nicht mehr allein aufgrund der Beflaggung als im Inland ausgeübt. Die Neuregelung ist insbesondere für Reedereien mit international eingesetztem Bordpersonal sowie für nicht in Deutschland ansässige Besatzungsmitglieder von Bedeutung.

Die Einordnung einer Tätigkeit als im Inland ausgeübt ist für die Besteuerung von Besatzungsmitgliedern, die an Bord von Schiffen tätig sind, von zentraler Bedeutung. Sie kann insbesondere bei nicht in Deutschland ansässigen Beschäftigten darüber entscheiden, ob Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in Deutschland der beschränkten Steuerpflicht unterliegen.

Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung

Bislang waren Schiffe auf hoher See als „schwimmende Gebietsteile“ des Staates anzusehen, dessen Flagge sie führen. Tätigkeiten an Bord eines Schiffes unter deutscher Flagge galten damit steuerlich als im Inland ausgeübt. Für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer führte dies dazu, dass Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nach

§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 1 EStG als inländische Einkünfte erfasst werden konnten, wenn die Arbeit an Bord eines deutschen Schiffes auf hoher See erbracht wurde. Kurz gesagt, konnte bei Tätigkeiten an Bord eines Schiffes unter deutscher Flagge auf hoher See bislang argumentiert werden: Deutsches Schiff = deutsches Inland = inländischer Tätigkeitsort i.S.d. § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 1 EStG.

Von diesem Verständnis distanziert sich die Finanzverwaltung nun ausdrücklich. Nach dem BMF-Schreiben gilt die Ausübung einer nichtselbständigen Tätigkeit an Bord eines Schiffes unter deutscher Flagge auf hoher See künftig nicht mehr als im Inland ausgeübt. Die deutsche Flagge stellt damit für sich genommen keinen ausreichenden Anknüpfungspunkt mehr dar, um einen inländischen Tätigkeitsort im Sinne des § 49 EStG anzunehmen. Das BMF begründet die Änderung mit der geltenden völkerrechtlichen Sichtweise.

An der Staatszugehörigkeit des Schiffes und dem an Bord geltenden Rechtsregime ändert sich dadurch nichts. Diese richten sich weiterhin nach der Beflaggung. Die Änderung betrifft vielmehr gezielt die steuerliche Bestimmung des Tätigkeitsortes für Zwecke der beschränkten Einkommensteuerpflicht.

Bedeutung für Arbeitgeber und Bordpersonal

Die neue Verwaltungsauffassung betrifft vor allem Besatzungsmitglieder, die weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben. Soweit diese Personen ausschließlich auf hoher See an Bord eines Schiffes unter deutscher Flagge tätig werden, kann die Beflaggung künftig nicht mehr allein zur Begründung deutscher beschränkter Steuerpflicht herangezogen werden.

Aus der geänderten Auslegung des Inlandsbegriffs ergeben sich für Arbeitgeber Konsequenzen bei der Beurteilung der deutschen Lohnsteuerpflicht. Künftig ist genauer zwischen Tätigkeiten auf hoher See und Arbeitstagen mit einem tatsächlichen Bezug zum deutschen Inland zu unterscheiden. Für die Praxis bedeutet dies, dass Tätigkeiten auf hoher See

von Einsätzen in deutschen Häfen, in deutschen Hoheitsgewässern oder an sonstigen inländischen Arbeitsorten getrennt betrachtet werden sollten. Auch andere gesetzliche Anknüpfungspunkte, insbesondere eine mögliche Verwertung der Arbeitsleistung im Inland, werden durch das Schreiben nicht ausdrücklich ausgeschlossen und sind auf Grundlage der allgemeinen Regelungen des § 49 EStG im Einzelfall zu prüfen.

Als Handlungsempfehlung ist somit eine belastbare Dokumentation der Einsatzorte empfehlenswert. Arbeitgeber sollten nachvollziehen können, an welchen Tagen sich das Schiff auf hoher See, in deutschen Gewässern, in ausländischen Gewässern oder in einem Hafen befand. Bei gemischten

Einsatzzeiträumen kann eine sachgerechte Aufteilung des Arbeitslohns erforderlich werden.

Nationales Recht und Doppelbesteuerungsabkommen getrennt prüfen

Das aktuelle Schreiben betrifft die Auslegung des nationalen Steuerrechts. Für Fragen des Abkommensrechts verweist das BMF auf sein Schreiben vom 15. April 2025. Darauf aufbauend ist in grenzüberschreitenden Fällen eine zweistufige Prüfung sinnvoll:

1. Innerstaatliches Recht:

Feststellung, ob nach deutschem innerstaatlichem Recht steuerpflichtige inländische Einkünfte vorliegen.

2. Doppelbesteuerungsabkommen:

Prüfung, ob und in welchem Umfang ein Doppelbesteuerungsabkommen das deutsche Besteuerungsrecht bestätigt, beschränkt oder ausschließt. Abkommensrechtliche Sondervorschriften für Vergütungen von Besatzungsmitgliedern im internationalen Verkehr sind weiterhin zu beachten.

Anwendung ab 2027

Die geänderte Verwaltungsauffassung ist erstmals auf Veranlagungszeiträume und Lohnzahlungszeiträume anzuwenden, die nach Ablauf des 31. Dezember 2026 beginnen. Praktisch greift die Neuregelung damit regelmäßig ab dem 1. Januar 2027. Für frühere Zeiträume ist eine ungeprüfte rückwirkende Übertragung der neuen Grundsätze nicht vorgesehen; insoweit bleibt es bei der bisherigen Behandlung nach der bislang vertretenen Auffassung.



Fazit und Handlungsempfehlung

Mit dem Schreiben vom 6. Juli 2026 beendet die Finanzverwaltung die steuerliche Gleichsetzung eines Schiffes unter deutscher Flagge auf hoher See mit deutschem Staatsgebiet für Zwecke des § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 1 EStG. Für nicht in Deutschland ansässige Besatzungsmitglieder kann dadurch ab 2027 die bisher allein aus der deutschen Beflagung abgeleitete beschränkte Steuerpflicht entfallen.

Was ist zu tun?

- Arbeitgeber sollten bestehende Payroll-Prozesse, Einsatzdaten und lohnsteuerliche Beurteilungen rechtzeitig überprüfen.
- Von besonderer Bedeutung sind eine taggenaue Dokumentation der Fahrtrouten und Einsatzorte, um Tätigkeiten auf hoher See von Einsätzen mit Inlandsbezug abgrenzen zu können.
- In grenzüberschreitenden Fällen ist die getrennte Prüfung von nationalem Recht und anwendbarem Doppelbesteuerungsabkommen notwendig.

- Bei Tätigkeiten sowohl auf hoher See als auch im deutschen Inland sollte frühzeitig geklärt werden, ob der Arbeitslohn aufzuteilen und der deutsche Lohnsteuerabzug entsprechend anzupassen ist.
- Ein strukturierter Prozess zur Erfassung der Einsatzdaten und zur lohnsteuerlichen Einordnung der verschiedenen Tätigkeitsorte wird künftig ein wesentlicher Baustein für die Compliance in Reedereien mit international eingesetztem Bordpersonal sein.

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

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.

© 2026 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 | BFH zur Grenzgängerregelung im DBA Schweiz: Unzumutbarkeit der Rückkehr ist keine Frage von Kilometern

September 2026

Der BFH konkretisiert, wann beruflich bedingte Übernachtungen in der Schweiz die Grenzgängereigenschaft ausschließen können. Entscheidend ist nicht allein eine Kilometer- oder Fahrzeitgrenze, sondern eine Gesamtwürdigung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Einzelheiten zur Entscheidung des BFH finden Sie in diesem Newsletter-Beitrag.

Das Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und der Schweiz enthält für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit mehrere Sonderregelungen, die in der Praxis regelmäßig zu Abgrenzungsfragen führen. Besonders relevant sind neben der allgemeinen Arbeitnehmerregelung die speziellen Vorschriften für Grenzgänger:innen sowie für Geschäftsführer:innen und andere leitende Angestellte.

Mit Urteil vom 9. April 2026 (Az. VI R 31/24) hat der Bundesfinanzhof (BFH) nun konkretisiert, wann beruflich veranlasste Nichtrückkehrtage die Grenzgängereigenschaft ausschließen können. Die Kernaussage: Die Unzumutbarkeit der Rückkehr ist nicht schematisch anhand starrer Kilometer- oder Fahrzeitgrenzen zu beurteilen. Entscheidend sind die konkreten arbeitsbezogenen Umstände des Einzelfalls.



Die Besonderheiten des DBA Deutschland-Schweiz

Für Arbeitseinkünfte kennt das DBA Schweiz drei unterschiedliche Besteuerungsregime, die in einer festen Reihenfolge zu prüfen sind. Für die Praxis lässt sich die Systematik wie folgt zusammenfassen:

Personen- gruppe	Wohnsitz (national und DBA)	Tätigkeits-/ Bezugspunkt	DBA- Regelung	Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn
Reguläre Arbeit- nehmende	Deutschland	Tatsächliche Tätigkeit in der Schweiz	Art. 15 DBA Schweiz	Grundsätzlich Besteuerung im Tätigkeitsstaat Schweiz nach dem Arbeitsortprinzip; Deutschland stellt die entsprechenden Einkünfte regelmäßig unter Progressionsvorbehalt frei (Art. 24 DBA Schweiz und § 32b EStG).
	Schweiz	Tatsächliche Tätigkeit in Deutschland	Art. 15 DBA Schweiz	Besteuerung grundsätzlich in Deutschland nach dem Arbeitsortprinzip; die Schweiz stellt die Einkünfte nach Art. 24 DBA Schweiz und den schweizerischen innerstaatlichen Regeln regelmäßig frei bzw. berücksichtigt sie im Progressionsmechanismus.
Grenzgänger:- innen	Deutschland	Arbeitsort in der Schweiz mit regelmäßiger Rückkehr an den Wohnsitz in Deutschland	Art. 15a DBA Schweiz	Grundsätzlich Besteuerung im Ansässigkeitsstaat Deutschland; die Schweiz erhebt lediglich eine begrenzte Quellensteuer (max. 4,5 %). Die Grenzgängereigenschaft entfällt bei Überschreiten der maßgeblichen beruflich veranlassten Nichtrückkehrtage.
	Schweiz	Arbeitsort in Deutschland mit regelmäßiger Rückkehr an den Wohnsitz in der Schweiz	Art. 15a DBA Schweiz	Besteuerung grundsätzlich in der Schweiz als Ansässigkeitsstaat; Deutschland erhebt lediglich eine reduzierte Quellensteuer (max. 4,5 %) im Lohnsteuerabzug. Die Grenzgängereigenschaft entfällt bei Überschreiten der maßgeblichen beruflich veranlassten Nichtrückkehrtage.
Geschäfts- führer:innen, Vorstände, Direktor:innen, Prokurist:innen und bestimmte leitende An- gestellte	Deutschland	Funktion für eine schweizerische Gesellschaft	Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz	Grundsätzlich Besteuerung im Sitzstaat der Gesellschaft, also regelmäßig in der Schweiz, sofern nicht die Grenzgängerregelung des Art. 15a DBA Schweiz vorrangig eingreift. Deutschland stellt die Einkünfte regelmäßig unter Progressionsvorbehalt frei.
	Schweiz	Funktion für eine deutsche Gesellschaft	Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz	Grundsätzlich Besteuerung im Sitzstaat der Gesellschaft (Deutschland), sofern nicht die Grenzgängerregelung des Art. 15a DBA Schweiz vorrangig eingreift; die Schweiz stellt die Einkünfte nach Art. 24 DBA Schweiz und den schweizerischen innerstaatlichen Regeln regelmäßig frei bzw. berücksichtigt sie im Progressionsmechanismus.

Hinweis: Die Übersicht dient der vereinfachten Darstellung der grundlegenden Besteuerungssystematik für Arbeitseinkünfte nach dem DBA Deutschland-Schweiz. Nicht berücksichtigt sind besondere DBA-Ansässigkeitskonstellationen, die unter Art. 4 Abs. 3 und/oder Abs. 4 DBA Schweiz fallen. In diesen Fällen können zusätzliche oder abweichende Besteuerungsrechte bestehen, sodass die dargestellte Systematik nicht ohne Weiteres übertragbar ist. Eine gesonderte Prüfung des Einzelfalls ist erforderlich.

Daraus folgt für die Prüfung: Zunächst ist zu klären, ob Grenzgängereigenschaft nach Art. 15a DBA Schweiz vorliegt. Nur wenn dies zu verneinen ist, ist bei Organpersonen und leitenden Angestellten Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz zu prüfen. Für alle übrigen Arbeitnehmenden gilt die allgemeine Arbeitnehmerregelung des Art. 15 DBA Schweiz. Die konkrete Vermeidung einer Doppelbesteuerung erfolgt anschließend über Art. 24 DBA Schweiz, insbesondere durch Freistellung mit Progressionsvorbehalt oder Anrechnung.

Der Streitfall

Im entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer mit seiner Familie in Deutschland ansässig und zu 90 Prozent bei einem schweizerischen Arbeitgeber beschäftigt. Zwischen Wohnort und Arbeitsstätte lagen rund 90 bis 97 Kilometer; die Fahrzeit betrug je nach Verkehrslage zwischen etwa 1:15 und zwei Stunden. Für Übernachtungen stand am Arbeitsort in der Schweiz ein angemietetes Zimmer zur Verfügung.

Aufgrund regelmäßig langer Arbeitstage von mehr als zehn Stunden sowie eines häufigen Arbeitsbeginns bereits gegen 6:00 Uhr am Folgetag übernachtete der Arbeitnehmer wiederholt in der Schweiz. Das Finanzamt behandelte ihn dennoch als Grenzgänger und unterwarf den Arbeitslohn in voller Höhe der deutschen Besteuerung. Finanzgericht und BFH folgten dieser Sichtweise nicht.

Wie der BFH die Grenzgängereigenschaft geprüft hat

Der BFH hat die Entscheidung nicht allein auf die Zahl der Übernachtungen gestützt. Vielmehr erfolgte die Prüfung in mehreren Schritten:

- Zunächst war zu bestimmen, welche Grenze für unschädliche Nichtrückkehrtage im konkreten Beschäftigungsmodell gilt. Wegen der 90-Prozent-Beschäftigung mit jedem zweiten Freitag arbeitsfrei war die 60-Tage-Grenze zeitanteilig zu kürzen. Im Streitfall ergab sich eine maßgebliche Grenze von 54 Tagen.
- Danach musste festgestellt werden, ob der Arbeitnehmer tatsächlich nicht an seinen Wohnsitz zurückgekehrt war. Der BFH betonte, dass die Zahl der Nichtrückkehrtage nicht geschätzt werden darf. Das Finanzgericht hatte die geltend gemachten Übernachtungen anhand von Belegen, Zeugenaussagen und Angaben des Klägers gewürdigt.
- Schließlich war zu prüfen, ob die Nichtrückkehr aufgrund der Arbeitsausübung erfolgte. Ein Nichtrückkehrtag liegt nur vor, wenn die Rückkehr aus beruflichen Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar war.



Unzumutbarkeit: Einzelfallprüfung statt starrer Grenzwerte

Die Prüfung der beruflichen Unzumutbarkeit ist der zentrale Punkt des Urteils. Der BFH stellt klar, dass Entfernung und Fahrzeit zwar in die Betrachtung einbezogen werden können. Sie sind aber nicht allein entscheidend. Der Wortlaut des Art. 15a DBA Schweiz enthält keinen ausdrücklichen Ortsbezug und keine Kilometergrenze. Deshalb kann die Zumutbarkeit der Rückkehr nicht ausschließlich anhand pauschaler Entfernung- oder Fahrzeitwerte beurteilt werden.

Im Streitfall berücksichtigte das Gericht insbesondere die langen Arbeitstage, den frühen Arbeitsbeginn am Folgetag, die Gesamtfahrzeit von rund drei Stunden sowie die konkreten arbeitsbezogenen Anforderungen. Unter Würdigung dieser Umstände war die Rückkehr an den Wohnsitz an den betreffenden Tagen nicht zumutbar. Damit lagen beruflich veranlasste Nichtrückkehrtage vor.

Folglich grenzt der BFH klar von einer rein schematischen Anwendung der Konsultationsvereinbarung vom 12. Oktober 2018 bzw. des BMF-Schreibens vom 25. Oktober 2018 ab. Dort werden insbesondere eine einfache Straßenentfernung von mehr als 100 Kilometern bei Nutzung eines Kfz bzw. eine Reisedauer von mehr als 1,5 Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln als Kriterien genannt. Der BFH erkennt solche Werte nicht als bindende rechtliche Schwellen für die Gerichte an. Sie können allenfalls Anhaltspunkte sein, ersetzen aber nicht die abkommensrechtlich gebotene Gesamtwürdigung des Einzelfalls.

Praxisbeispiel: Nicht jede Übernachtung führt zu einem Nichtrückkehrtag

Die Entscheidung des BFH verdeutlicht zugleich, dass eine Übernachtung am Tätigkeitsort nicht automatisch als Nichtrückkehrtag anzuerkennen ist. Voraussetzung ist vielmehr, dass die Nichtrückkehr durch die Arbeitsausübung veranlasst ist, also die Rückkehr an den Wohnsitz aus beruflichen Gründen nicht möglich oder nicht zumutbar war.

Übernachtet beispielsweise ein Mitarbeitender nach einem regulären Arbeitstag freiwillig am Tätigkeitsort, um private Termine wahrzunehmen, Freizeitaktivitäten nachzugehen oder sich den Arbeitsweg am nächsten Morgen zu ersparen, besteht die Möglichkeit, dass dies nicht als schädlicher Nichtrückkehrtag zu werten ist. Zwar ist die Person tatsächlich nicht an ihren Wohnsitz zurückgekehrt, die Ursache hierfür liegt dabei im privaten Bereich. Fraglich bleibt jedoch in der Praxis, wie der Steuerpflichtige darüber einen Nachweis führen kann, der vor den Finanzbehörden standhält.

Praktische Auswirkungen für Unternehmen

Für HR-Abteilungen, Mobility Manager und Steuerverantwortliche zeigt das Urteil, dass die Grenzgängereigenschaft kein Automatismus ist. Entscheidend sind die tatsächlichen Arbeits- und Einsatzbedingungen sowie deren Dokumentation.

- Arbeitsorte, Homeoffice-Tage und Drittstaatentage sollten taggenau erfasst werden.
- Arbeitszeiten, insbesondere sehr lange Arbeitstage und frühe Arbeitsbeginne am Folgetag, sollten nachvollziehbar dokumentiert sein.



- Übernachtungen am Tätigkeitsort sollten mit Datum, Ort und beruflichem Anlass festgehalten werden.
- Bei Teilzeit, Schichtarbeit oder anderen atypischen Arbeitszeitmodellen ist die Grenze der unschädlichen Nichtrückkehrtage besonders sorgfältig zu prüfen.
- Bei Geschäftsführer:innen und leitenden Angestellten ist zunächst ebenfalls die Grenzgängereigenschaft zu prüfen. Erst wenn Art. 15a nicht greift, kommt die Sonderregelung des Art. 15 Abs. 4 DBA Schweiz in Betracht.

Fazit

Das BFH-Urteil VI R 31/24 bestätigt die zentrale Bedeutung der Grenzgängerregelung im DBA Deutschland-Schweiz und konkretisiert die Anforderungen an beruflich veranlasste Nichtrückkehrtage. Während die zeitanteilige Anpassung der 60-Tage-Grenze bei reduzierten Beschäftigungsumfängen die bisherige Systematik fortführt, liegt die eigentliche Bedeutung des Urteils in der Absage an eine schematische Beurteilung anhand von Kilometer- oder Fahrzeitgrenzen. Maßgeblich sind die tatsächlichen Arbeitsbedingungen des Einzelfalls. Für Unternehmen erhöht sich damit die Bedeutung einer belastbaren Dokumentation von Arbeitszeiten, Übernachtungen und Arbeitstagen, um die zutreffende Einordnung als Grenzgänger:in, reguläre Arbeitnehmer:in oder leitende:r Angestellte:r sicherzustellen.

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

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.

© 2026 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 | Rentenreform 2026: Implikationen für international tätige Unternehmen

September 2026

Die Alterssicherungskommission hat umfangreiche Empfehlungen zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung vorgelegt: höhere Altersgrenzen, eine grundlegend reformierte Altersteilzeit ohne Blockmodell und eine erweiterte Versicherungspflicht unter anderem für AG-Vorstände. Der Beitrag skizziert die wesentlichen Vorschläge und ihre Bedeutung für international tätige Unternehmen.



Neue Leitplanken der Altersversorgung – Hintergrund und Empfehlungscharakter

Die deutsche gesetzliche Rentenversicherung steht unter erheblichem demografischem Druck: steigende Lebenserwartung, eine alternde Bevölkerung und weniger Beitragszahler:innen. Vor diesem Hintergrund hat die Alterssicherungskommission den Auftrag erhalten, Vorschläge für die Weiterentwicklung der Alterssicherung nach 2031 zu erarbeiten und ein fachlich fundiertes Gesamtkonzept vorzulegen.

Die nun diskutierte „Rentenreform 2026“ beruht auf diesen im Juni 2026 vorgelegten Empfehlungen der Kommission. Für global tätige Unternehmen ist es sinnvoll, die Kernelemente frühzeitig zu kennen, da internationale Einsatz- und Karrierepfade älterer Mitarbeitender neu gedacht werden müssen. Im Folgenden werden drei zentrale Empfehlungslinien exemplarisch dargestellt.

Anpassung der Altersgrenzen und Abschaffung der Rente für besonders langjährig Versicherte

Die Kommission empfiehlt, die Regelaltersgrenze nach 2031 weiter anzuheben und stärker an die Lebenserwartung zu koppeln: Zwischen etwa 2031 und 2041 soll die Regelaltersgrenze schrittweise von derzeit 67 auf 67,5 Jahre angehoben werden.

Zudem schlägt die Kommission vor, die Altersgrenze für langjährig Versicherte von derzeit 63 auf 64 Jahre anzuheben und danach parallel zur Entwicklung der Regelaltersgrenze anzuheben. Besonders bedeutsam ist die Empfehlung, die abschlagsfreie „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ nach 45 Beitragsjahren (abschlagsfreie Rente mit 65 Jahren) perspektivisch abzuschaffen. Ein Zugang zur Rente allein aufgrund langer Beitragszeiten ohne Abschläge wäre danach nicht mehr vorgesehen.

Diese Vorschläge beschreiben einen Trend zu längeren Erwerbsphasen. Für Beschäftigte würde dies längere Zeiträume sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit bedeuten. Vorruhestandsmodelle, die bisher an einen frühestmöglichen, ggf. abschlagsfreien Rentenbeginn bei 45 Versicherungsjahren geknüpft sind, müssten international neu strukturiert werden. Unternehmen sollten daher bereits jetzt prüfen, wie längere Erwerbsphasen in globale Karriere- und Entsendekonzepte integriert werden könnten.

Altersteilzeit im Wandel – Anhebung der Altersgrenze und Abschaffung des Blockmodells

Im Bereich der Altersteilzeit schlägt die Alterssicherungskommission eine deutliche Neuausrichtung vor:

- Die Altersgrenze für den Eintritt in Altersteilzeit soll von 55 auf 58 Jahre angehoben und an die Entwicklung der Regelaltersgrenze gekoppelt werden.
- Das bislang verbreitete Blockmodell, bei dem eine Vollzeit-Arbeitsphase mit anschließend vollständiger Freistellung bei weiterlaufender Vergütung vereinbart wird, soll vollständig abgeschafft werden.

- Künftig wäre nur noch das Gleichverteilungsmodell vorgesehen, bei dem die Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeit auf die Hälfte reduziert wird.

Ziel ist, Altersteilzeit von einem faktischen Frührenteninstrument hin zu einem Instrument für längere, aber weniger belastende Erwerbstätigkeit zu entwickeln und Arbeitgeber vermehrt in Verantwortung zu nehmen, die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmender zu verbessern und die Arbeitsbedingungen altersgerecht auszugestalten. Die Kommission weist zugleich darauf hin, dass steuerliche und beitragsrechtliche Detailfragen im Rahmen konkreter Gesetzgebung zu klären wären. Unternehmen sollten die Diskussion eng verfolgen, da Altersteilzeit-Gestaltungen in Betriebsvereinbarungen und Sozialplänen hiervon unmittelbar betroffen wären.

Für Unternehmen würde die Abschaffung des Blockmodells bedeuten, dass ältere Mitarbeitende – einschließlich Expats und Führungskräfte mit internationalen Aufgaben – nicht länger im Rahmen einer vereinbarten Altersteilzeit im Blockmodell sozialverträglich vorzeitig aus dem Arbeitsleben geführt werden können.

Erweiterte Versicherungspflicht – insbesondere Einbeziehung von AG-Vorständen

Schließlich soll die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich ausgeweitet werden, um die Finanzierungsbasis zu stärken. Zu den empfohlenen Maßnahmen gehören:

- Eine grundsätzliche Rentenversicherungspflicht für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften.

- Die Einbeziehung weiterer Personengruppen, etwa bestimmter Selbständiger, sowie der Wegfall der Opt-out-Möglichkeit für geringfügig Beschäftigte und der beitragsrechtlichen Sonderregelung im Übergangsbereich (Midijobs).

Für global tätige Unternehmen würde dies bedeuten, dass auch Vorstandsmitglieder (sowohl deutscher Aktiengesellschaften als auch vergleichbarer ausländischer Kapitalgesellschaften, sofern deutsches Sozialversicherungsrecht anwendbar ist) künftig der deutschen Rentenversicherungspflicht unterliegen; die bisherige Ausnahme nach § 1 Satz 4 SGB VI würde entfallen.



Das hätte unter anderem Folgen für:

- die Kosten- und Vergütungsstruktur bei globalen Managementmandaten,
- die Koordination von Altersversorgungsansprüchen aus mehreren Staaten für Top-Management und Schlüsselpersonen,
- die Gestaltung von Nettolohnvereinbarungen und Benefits-Paketen im internationalen Kontext.

Zusätzliche Beiträge – gesetzliche Kapitalrente

Neben dem Umlageverfahren empfiehlt die Kommission zudem den Aufbau einer kapitalgedeckten Komponente, finanziert über einen zusätzlichen, paritätisch getragenen Beitrag von perspektivisch 2 Prozent (stufenweiser Einstieg).

Für international tätige Unternehmen ist dieser Punkt besonders praxisrelevant, da er unmittelbare Beitrags- und Payroll-Wirkung hätte – auch für Schattenabrechnungen, Netto-Kalkulationen und die Budgetierung von Entsendekosten. Für grenzüberschreitend tätige Selbständige (A1/ Art. 13 VO 883/2004) ist zudem die vorgesehene Pflichtversicherung ohne Opt-out bei der Statusbeurteilung im Blick zu behalten.

Fazit

Die diskutierte „Rentenreform 2026“ beruht derzeit auf den Empfehlungen der Alterssicherungskommission: längere Erwerbsphasen durch höhere Altersgrenzen, eine neu ausgerichtete Altersteilzeit ohne Blockmodell und eine deutlich ausgeweitete Versicherungspflicht, unter anderem für AG-Vorstände. Ob und in welchem Umfang sie in konkrete Gesetzgebungsvorhaben einfließen und welche konkreten Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen Anwendung finden, bleibt den politischen Entscheidungen vorbehalten.

Für international tätige Unternehmen ist es sinnvoll, sich frühzeitig mit den möglichen Änderungen auseinanderzusetzen, Szenarien zu entwickeln und bestehende Entsende-, Vorruhestands- und Vergütungsmodelle auf ihre Anpassungsfähigkeit zu prüfen.

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

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.

© 2026 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 | Multi-State-Worker im Fokus: Revision der EU-Sozialrechtskoordinierung – Teil 2

September 2026

Neue Details zu den Koordinierungsregelungen, zusätzliche Fallgruppen und klare Übergangsvorschriften: Die geplante Reform der EU-Sozialrechtskoordinierung wird auch die Praxis für Multi-State-Worker verändern. Warum und mit welchen Schwerpunkten Global-Mobility-Verantwortliche und Payroll-Mitarbeitende die aktuellen Entwicklungen schon jetzt im Auge behalten sollten, zeigt dieser Beitrag.



Multi-State-Worker zwischen den Systemen: Ausgangslage und Reformbedarf

Wie wir bereits in unserer [Juni-2026-Ausgabe](#) berichtet hatten, wurde ein umfassender Reformvorschlag für die EU-Koordinierungssysteme der sozialen Sicherheit vorgelegt. Dieser Reformvorschlag muss nach einer Überarbeitung noch formell durch das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union angenommen werden, bevor er im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht werden wird. Erst danach werden die Änderungsvorschriften in Kraft treten können.

Die geplanten Änderungen werden nicht nur Auswirkung auf die Regelungen bei „Entsendungen“ (also bei zeitlich befristeten Tätigkeiten im EU-Ausland bis zu 24 Monaten) haben, sondern auch auf sogenannte Multi-State-Worker. Auf die geplanten Änderungen für solche europäischen Mehrfachbeschäftigten gehen wir deshalb in diesem Beitrag näher ein.

Wer gilt als Multi-State-Worker?

Als Multi-State-Worker gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten der EU, dem EWR oder der Schweiz tätig sind (Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004). Maßgeblich anwendbar ist zunächst das Sozialversicherungsrecht des Wohnstaats, sofern dort ein wesentlicher Teil

der Tätigkeit ausgeübt wird. Als wesentlicher Teil gilt nach Art. 14 Abs. 8 VO (EG) Nr. 987/2009 ein Anteil von mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit und/oder des Arbeitsentgelts. Wird diese Schwelle im Wohnstaat **nicht** erreicht, orientiert sich die das anwendbare Sozialversicherungsrecht an dem Sitz des Arbeitgebers/Unternehmens bzw. an den Sitzen der Arbeitgeber/Unternehmen.

Präzisierte Zuständigkeitskriterien

Kernstück der Reform ist deshalb auch eine Schärfung der Kriterien des „Unternehmenssitzes“. Besonders relevant ist die geplante Klarstellung in Art. 14 Abs. 5a VO (EG) Nr. 987/2009:

Künftig soll nicht allein der formale Unternehmenssitz maßgeblich sein, sondern der Ort, an dem wesentliche Unternehmensentscheidungen getroffen und die zentralen Verwaltungsaufgaben wahrgenommen werden. Die Beurteilung erfolgt anhand einer Gesamtbetrachtung der relevanten Umstände. Die Einzelheiten soll die Verwaltungskommission noch konkretisieren.

Wohnsitz außerhalb der EU

Die Reform soll außerdem klarer regeln, wie Multi-State-Worker zu beurteilen sind, die ihren Wohnsitz **außerhalb** der EU haben, aber gewöhnlich in mehreren EU-Mitgliedstaaten arbeiten.

Für diese Fälle war die Anknüpfung an den „Wohnstaat“ bisher zweifelhaft, da es **keinen** EU-Wohnsitz gibt.

Nach der geplanten Neuregelung soll deshalb zunächst der Mitgliedstaat ermittelt werden, in dem die Person innerhalb der EU den größten Teil ihrer Arbeitszeit erbringt. Dieser Staat soll dann für die Anwendung des Art. 13 VO (EG) Nr. 883/04 als der „Wohnstaat“ behandelt werden. In einem zweiten Schritt wird anhand der allgemeinen Zuordnungskriterien (des Art. 13 VO (EG) Nr. 883/04) geprüft, welches Sozialversicherungsrecht gilt. Dabei ist insbesondere zu beurteilen, ob in dem fiktiven Wohnstaat ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Hierfür bleibt die 25-Prozent-Schwelle maßgeblich.

Bei der Berechnung des wesentlichen Tätigkeitsanteils sind sämtliche relevanten Arbeitstage in die

Gesamtbetrachtung einzubeziehen, einschließlich von Arbeitstagen in Drittstaaten. Zu dieser vom Europäischen Gerichtshof bestätigten gebietsneutralen Betrachtung wurde bereits im [GMS-Newsletter Januar 2026](#) ausführlich berichtet. Für die Praxis bleibt entscheidend, dass Drittstaatentage den prozentualen Anteil der Tätigkeit im Wohnstaat vermindern und dadurch die sozialversicherungsrechtliche Zuordnung beeinflussen können.

Dauer der Festlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften

Die Festlegung der anwendbaren Rechtsvorschriften nach Art. 13 VO (EG) Nr. 883/04 (Multi-State-Worker) soll nach den geplanten Änderungen künftig für höchstens 24 Monate gelten. Nach Ablauf dieses Zeitraums ist die Zuordnung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts nicht automatisch fortzuführen,

sondern anhand der dann bestehenden Verhältnisse erneut zu prüfen. Damit soll sichergestellt werden, dass längerfristige Feststellungen weiterhin dem tatsächlichen Arbeitsmuster entsprechen. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie rechtzeitig vor Ablauf der 24 Monate eine neue Beurteilung und gegebenenfalls ein neues A1-Antragsverfahren einplanen müssen.

Bereits jetzt gilt: Ändern sich Wohnsitz, Arbeitgeber, Arbeitsorte oder Tätigkeitsanteile bereits während der Laufzeit wesentlich, wird eine frühere Neubeurteilung grundsätzlich erforderlich werden. Solche Änderungen sind der zuständigen Stelle umgehend mitzuteilen.

Zusammentreffen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die Reform soll außerdem eine bislang nicht ausdrücklich geregelte Konstellation klären: Eine Person übt in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit aus und bezieht gleichzeitig Arbeitslosengeld aus einem anderen Mitgliedstaat. In dieser Situation treffen zwei mögliche Anknüpfungspunkte aufeinander – der Staat der Erwerbstätigkeit und der Staat, der die Leistung zahlt. Der neue Art. 13 Abs. 4a VO (EG) Nr. 883/04 soll hierfür eine eindeutige Vorrangregelung schaffen. Danach sollen ausschließlich die Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats gelten, der die Arbeitslosenversicherungsleistungen zahlt. Die Zuständigkeit richtet sich somit nicht nach dem Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Für Arbeitgeber kann dies zur Folge haben, dass die beschäftigte Person im Staat des Leistungsbezugs sozialversicherungsrechtlich erfasst werden muss und dort Registrierungs-, Beitrags- und Meldepflichten entstehen, obwohl die Arbeitsleistung in einem anderen Mitgliedstaat erbracht wird.



Zugleich kann die Aufnahme oder Fortsetzung der Tätigkeit Auswirkungen auf den Leistungsanspruch haben. Vor Beginn oder Fortsetzung der Tätigkeit sollte daher geklärt werden, ob parallel Arbeitslosenversicherungsleistungen bezogen werden, welcher Staat die Leistung zahlt und welche Folgen sich daraus für Sozialversicherung, Entgeltabrechnung und Leistungsbezug ergeben.

Übergangsregelungen

Nach der formellen Annahme und Veröffentlichung gelten die Änderungsverordnungen in den **EU-Mitgliedstaaten** unmittelbar; ein nationales Umsetzungsgesetz ist grundsätzlich nicht erforderlich. Für die Änderungen zu Art. 13 VO (EG) Nr. 883/04 ist eine Übergangszeit von 24 Monaten zu berücksichtigen.

Für die Schweiz sowie die EWR-/EFTA-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen bedarf es dagegen gesonderter Übernahmeentscheidungen. Ob und wenn ja, ab wann die geplante Revision dort gelten könnte, bleibt daher abzuwarten.

Fazit

Die geplante Reform kann die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Multi-State-Workern verändern. Besonders Unternehmen mit beschäftigten Multi-State-Workern mit Drittlandswohnsitz oder mit Beschäftigten, die auch Arbeitslosenversicherungsleistungen erhalten, sollten die aktuellen Entwicklungen im Auge behalten.

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

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.

© 2026 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 | Washington führt neue „Millionärssteuer“ ein: Auswirkungen auf Spitzenverdienende, Entsendungen und Geschäftsreisende

September 2026

Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2028 erhebt der US-Bundesstaat Washington erstmals eine einkommensbezogene Steuer für Spitzenverdienende. Die neue Regelung kann nicht nur Einwohner Washingtons, sondern auch hoch vergütete Geschäftsreisende und Entsandte betreffen und führt zu neuen Compliance-Anforderungen für Unternehmen und Mitarbeitende.



Washington führt „Millionärssteuer“ ein

Der US-Bundesstaat Washington hat mit dem Senate Bill 6346 eine neue Steuer für Spitzenverdienende eingeführt. Ab dem 1. Januar 2028 wird auf das steuerpflichtige Einkommen in Washington, das den Freibetrag von 1 Mio. USD pro Haushalt übersteigt, eine (zusätzliche) Steuer in Höhe von 9,9 Prozent erhoben.

Dies stellt eine bedeutende Veränderung dar, da Washington bisher zu den wenigen US-Bundesstaaten gehörte, die keine allgemeine Einkommensteuer auf Bundesstaaten-Ebene erhoben haben. Die Neuregelung betrifft nicht nur Einwohner Washingtons, sondern auch hoch vergütete Arbeitnehmende ohne Wohnsitz im Bundesstaat, die dort beruflich tätig werden. Hierzu zählen insbesondere Führungskräfte multinationaler Unternehmen sowie Geschäftsreisende. Schätzungen zufolge werden rund 0,5 Prozent der Haushalte in Washington von der neuen Steuer betroffen sein.

Was ist die „Millionärssteuer“?

Das Gesetz sieht einen Steuersatz von 9,9 Prozent auf das steuerpflichtige Einkommen vor, soweit dieses den Freibetrag von 1 Mio. USD pro Haushalt übersteigt. Der Freibetrag wird alle zwei Jahre an die Inflation angepasst.

Die Steuer gilt ausschließlich für natürliche Personen und unterscheidet zwischen drei Gruppen von Steuerpflichtigen:

- **Einwohner Washingtons**

Personen mit Wohnsitz in Washington werden auf ihr gesamtes weltweites Einkommen besteuert, soweit dieses den o. a. Freibetrag übersteigt.

- **Zeitweise Ansässige**

Personen, die im Laufe eines Jahres nach Washington zuziehen oder den Bundesstaat verlassen, unterliegen der Steuer mit ihrem weltweiten Einkommen während der Ansässigkeitsperiode sowie mit Einkünften aus Quellen in Washington während der Zeit ihrer Nichtansässigkeit. Der Freibetrag wird zeitanteilig gekürzt.

- **Nichtansässige**

Nichtansässige werden ausschließlich mit Einkünften besteuert, die dem Bundesstaat Washington zuzurechnen sind. Für Arbeitslohn gilt eine Fünf-Tage-Safe-Harbor-Regelung, die jedoch nicht für Profisportler und Künstler Anwendung findet. Das bedeutet, dass Arbeitnehmende grundsätzlich keine Steuerpflicht in Washington begründen und keine Steuererklärung abgeben müssen, sofern sie sich im Kalenderjahr nicht länger als fünf Arbeitstage beruflich im Bundesstaat Washington aufhalten.

Welche Einkünfte werden erfasst?

Zum steuerpflichtigen Einkommen zählen insbesondere:

- Arbeitslohn und Gehalt

- Einkünfte aus gewerblichen oder selbständigen Tätigkeiten
- Einkünfte aus steuerlich transparenten Gesellschaften (Pass-through Entities)
- Vermietungs- und Verpachtungseinkünfte
- Nach den steuerlichen Vorschriften Washingtons angepasste Kapitalgewinne

Von der Steuer ausgenommen sind unter anderem:

- Gewinne aus dem Verkauf von selbstgenutztem Wohneigentum
- Gewinne aus dem Verkauf bestimmter qualifizierter Kleinunternehmen

Darüber hinaus sieht das Gesetz Steueranrechnungen vor, um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden. Dies betrifft insbesondere:

- Washington Capital Gains Tax,
- Business & Occupation Tax sowie
- vergleichbare Steuern, die an andere Bundesstaaten entrichtet wurden.

Steuererhebung und Compliance

Ein wesentliches Merkmal der neuen Regelung ist, dass die Steuer vollständig auf der Eigenveranlagung des Steuerpflichtigen basiert und nicht über das Lohnsteuerabzugsverfahren der Arbeitgeber abgeführt wird.

- **Kein Steuerabzug durch den Arbeitgeber**
Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, die Steuer vom Arbeitslohn ihrer Mitarbeiter einzubehalten und abzuführen.

- **Quartalsweise Steuervorauszahlungen**

Steuerpflichtige, die voraussichtlich mehr als 5.000 US-Dollar an Millionärssteuer pro Jahr schulden werden, müssen ab Juli 2029 vierteljährliche Steuervorauszahlungen direkt an das Washington Department of Revenue leisten.

Obwohl ein Referendum gegen das Gesetz kürzlich vom Obersten Gerichtshof des Bundesstaates Washington zurückgewiesen wurde, werden weitere verfassungsrechtliche Anfechtungen erwartet. Die weitere Entwicklung sollte daher aufmerksam beobachtet werden.

Beispiel: Anwendung der Steuer auf einen Einwohner Washingtons

Ein Steuerpflichtiger mit Wohnsitz in Washington erzielt ein jährliches Einkommen von 1.001.000 USD.

Berechnung	Betrag
Washington-Einkommen	1.001.000 USD
Abzüglich Freibetrag	(1.000.000) USD
Steuerpflichtiges Einkommen	1.000 USD
Steuer (9,9 Prozent):	99 USD

Geschäftsreisende

Besonders relevant ist die Neuregelung für hoch vergütete Arbeitnehmende ohne Wohnsitz in Washington, die beruflich im Bundesstaat tätig werden.

Sobald die Tätigkeit in Washington die Fünf-Tage-Safe-Harbor-Regelung überschreitet, können die dort erzielten Einkünfte steuerpflichtig werden. Dabei ist besonders zu beachten, dass Nichtansässigen der Freibetrag von 1 Mio. USD nicht vollständig zusteht. Stattdessen wird dieser entsprechend dem Anteil der in Washington erzielten Einkünfte gekürzt.

Dadurch kann bereits bei einer vergleichsweise geringen Anzahl von Arbeitstagen in Washington eine

erhebliche Steuerpflicht entstehen. Eine sorgfältige Dokumentation der Arbeitstage im Bundesstaat gewinnt daher wesentlich an Bedeutung.

Beispiel: Geschäftsreisender ohne Wohnsitz in Washington

Ein leitender Angestellter erzielt ein Jahresgehalt von 1.500.000 USD und arbeitet 30 von insgesamt 240 Arbeitstagen in Washington.

Da die Steuerlast den Schwellenwert von 5.000 USD überschreitet, sind quartalsweise Vorauszahlungen erforderlich.



Berechnung	Details	Betrag
Washington-Einkommen	$1.500.000 \text{ USD} \times (30/240)$	187.500 USD
Zeitanteiliger Freibetrag	$1.000.000 \text{ USD} \times (187.500 \text{ USD} / 1.500.000 \text{ USD})$	(125.000) USD
Steuerpflichtiges Einkommen	$187.500 \text{ USD} - 125.000 \text{ USD}$	62.500 USD
Steuer	$62.500 \text{ USD} \times 9,9 \text{ Prozent}$	6.187 USD

Fazit

Mit der Einführung der neuen „Millionärssteuer“ betritt Washington steuerliches Neuland. Die Regelung betrifft nicht nur in Washington ansässige Spitzenverdienende, sondern kann auch für hoch vergütete Geschäftsreisende und Entsendungsfälle erhebliche Auswirkungen haben. Da die Steuer nicht über den Arbeitgeber einbehalten wird, sondern auf der Eigenveranlagung des Steuerpflichtigen basiert, steigen sowohl die Compliance-Anforderungen für betroffene Mitarbeitende als auch die administrativen Herausforderungen für Unternehmen.

Arbeitgeber sollten daher bereits vor dem Inkrafttreten zum 1. Januar 2028 ihre Global-Mobility-Programme überprüfen.

Tax-Equalization- und Gross-up-Konzepte anpassen sowie Prozesse zur Erfassung von Arbeitstagen in Washington implementieren oder erweitern. Ebenso empfiehlt sich eine frühzeitige Prüfung der steuerlichen Ansässigkeit bei Entsendungen mit Bezug zu Washington.

Trotz der weiterhin möglichen rechtlichen Verfahren sollten Unternehmen die erwarteten Auswirkungen bereits jetzt analysieren und geeignete Maßnahmen ergreifen, um spätere steuerliche Risiken und ungeplante Kosten zu vermeiden.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Britta Rücker

Director, 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

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.

© 2026 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.