

01 | Änderungen zum BMF-Schreiben „Steuerliche Behandlung des Arbeitslohnes nach den DBA“ vom 12.12.2023

Januar 2026

Mit dem Schreiben vom 19.12.2025 hat das BMF sein Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Arbeitslohn nach DBA überarbeitet. Welche Anpassungen wurden im Vergleich zum Schreiben vom 12.12.2023 vorgenommen und welche der im September 2025 geplanten Änderungen wurden umgesetzt? Einzelheiten erfahren Sie in diesem Beitrag.



In unserem Newsletter-Beitrag aus [September 2025](#) hatten wir über den Entwurf für ein neues Schreiben zur Änderung des Schreibens des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) „Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)“ vom 12. Dezember 2023 berichtet. Den Verbänden wurde die Möglichkeit eingeräumt, zum Entwurf Stellung zu nehmen, um insbesondere auch Anwendungsfragen aus der betrieblichen Praxis auszuräumen. Am 19. Dezember 2025 hat das BMF nun sein überarbeitetes Schreiben zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach den DBA veröffentlicht und das Schreiben vom 12. Dezember 2023 in mehreren Punkten angepasst.

Die Änderungen zielen darauf ab, die Praxis zu entlasten, Rechtsklarheit zu schaffen und Abläufe rund um Entsendungen sowie grenzüberschreitende Tätigkeiten strukturierter zu gestalten. Im Folgenden fassen wir die wichtigsten Neuerungen zusammen und ordnen ein, welche der im September 2025 angekündigten Änderungen umgesetzt wurden, wo Abweichungen bestehen und was unberücksichtigt blieb.



Wesentliche Änderungen gegenüber dem Schreiben von 2023

- Arbeitgeberbescheinigung zur Kostenbelastung

Ein zentraler Punkt ist die Stärkung der Indizwirkung der Arbeitgeberbescheinigung über weiterbelastete Kosten an das aufnehmende Unternehmen. Künftig gilt: Liegt diese Bescheinigung vor, entfällt in der Regel die umfassende Prüfung der Interessenlage im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung der Mitarbeiter:innen. (vgl. Randnummern 164 und 167).

Gleichzeitig präzisiert das BMF, welche Angaben die Bescheinigung enthalten muss. Neben den Vergütungsbestandteilen, die nach deutschem Recht als Arbeitslohn qualifizieren, sind auch Lohnneben-

und Lohnverwaltungskosten inklusive prozentualer Weiterbelastung darzustellen. Eine standardisierte Anlage („Arbeitgeberbescheinigung über die Kostentragung zur Vorlage beim Wohnsitzfinanzamt“) ist hierfür zu verwenden. Durch den erforderlichen Ausweis auch der Lohnneben- und Lohnverwaltungskosten bleibt der erhöhte administrative Aufwand für die Arbeitgeber leider bestehen.

- Arbeitslohn für Zeiten der Arbeitsfreistellung

Mit der neu eingefügten Textziffer 5.7 regelt das BMF die Behandlung von laufendem Arbeitslohn während der Dauer einer widerruflichen oder auch unwiderruflichen Arbeitsfreistellung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unabhängig davon, ob es sich bei der Arbeitsfreistellung um eine widerrufliche oder unwiderrufliche handelt, wird der Arbeitslohn für Zwecke der Anwendung eines Doppelbesteuerungsabkommens dem Staat zugeordnet, in dem die Tätigkeit ohne Freistellung ausgeübt worden wäre (§ 50d Abs. 15 S. 1 EStG).

Besonders zu berücksichtigen ist dabei, dass durch diese Regelung Arbeitstage in diesem Staat fingiert werden, um eine Aufteilung des Arbeitslohns durchführen zu können. Der Ort, an dem die Tätigkeit während der Arbeitsfreistellung ausgeübt worden wäre, ist dann auf Grundlage aller Fakten und Umstände des Einzelfalls zu ermitteln.

Zu beachten bleibt darüber hinaus jedoch auch, dass mit dieser Vorschrift nicht fingiert wird, dass sich die oder der Arbeitnehmende während der Dauer der Freistellung in diesem Staat aufhält. Die Anzahl der

Aufenthaltstage für die Prüfung der 183-Tage-Schwellen ist weiterhin realitätsbezogen zu prüfen.

Die Regelung enthält praxisnahe Beispiele und schafft damit mehr Rechtssicherheit. Gleichwohl greifen die Beispiele solche Fälle nicht auf, in denen Mitarbeiter:innen schon während ihrer aktiven Beschäftigung nur arbeitstäglich in Deutschland steuerpflichtig werden und die inländischen beziehungsweise ausländischen Arbeitstage schwanken. Hier bedarf es in Zweifelsfällen einer vorherigen Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt.

- Bereitschaftsdienst

Die Vorschriften für die Zuweisung des Besteuerungsrechts von Arbeitslohn für Arbeitsleistungen, die in einem Sich-zur-Verfügung-Halten (zum Beispiel Bereitschaftsdienst) bestehen, wurden konkretisiert: Die Arbeitsleistung gilt dort als erbracht, wo sich die oder der Arbeitnehmer:in tatsächlich aufhält. Diese Klarstellung hilft bei der Tageszuordnung und reduziert Interpretationsspielräume.

- Sonderregelung DBA Liberia

Außerdem gibt es neue Klarstellungen zu speziellen DBA-Fragen, etwa bei Tätigkeiten auf Schiffen im Zusammenhang mit Liberia. Das BMF-Schreiben konkretisiert die Zuordnung des Besteuerungsrechts in Abhängigkeit vom Hoheitsgebiet (Liberia, Deutschland, Hohe See). Erläutert wird, wann das Besteuerungsrecht dem Ansässigkeitsstaat zusteht und wann Liberia als Tätigkeitsstaat besteuern kann. Zudem werden Methodik und Schätzgrundsätze für

die anteilige Zuordnung von Vergütungen bei nicht vollständig in Liberia verbrachten Arbeitstagen beschrieben.

Abgleich mit den geplanten Änderungen

Einige der im September 2025 angekündigten Anpassungen wurden umgesetzt. Dazu gehören die Indizwirkung der Arbeitgeberbescheinigung und die neue Regelung zur Arbeitsfreistellung. Allerdings hat das BMF die Anforderungen an die Bescheinigung ausgeweitet, indem auch Lohnneben- und -verwaltungskosten einzubeziehen sind.

Die geplante Vereinfachung zur Ansässigkeitsbestimmung im Lohnsteuerabzugsverfahren ist hingegen nicht in das finale Schreiben eingeflossen. Geplant war die Einführung einer neuen Randnummer 23a. Diese sollte es ermöglichen, aus Vereinfachungsgründen anzunehmen, dass der Lebensmittelpunkt bei verheirateten und nicht dauernd getrenntlebenden Arbeitnehmenden, die in beiden Vertragsstaaten eine ständige Wohnstätte haben und mehr als drei Jahre entsandt werden, dort liegt, wo sich die Familie überwiegend aufhält. Da diese Regelung im finalen BMF-Schreiben vom 19. Dezember 2025 nicht berücksichtigt wurde, bleibt die vollständige Prüfung des Mittelpunkts der Lebensinteressen nach den bisherigen Regelungen (Rn. 14-23 des BMF vom 12. Dezember 2023) erforderlich. Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen müssen weiterhin alle relevanten Kriterien (Wohnsitz, persönliche und wirtschaftliche Bindungen) prüfen und dokumentieren. Eine pauschale Vereinfachung für längerfristige Entsendungen gibt es nicht – auch bei mehrjährigen

Einsätzen ist die Ansässigkeit individuell zu bestimmen. Das erhöht den administrativen Aufwand und die Komplexität im Lohnsteuerabzugsverfahren.

Anwendungszeitpunkte

Das Schreiben gilt grundsätzlich ab dem 1. Januar 2025.

Einzelne Regelungen, zum Beispiel zur Arbeitsfreistellung sowie zum Bereitschaftsdienst, gelten bereits ab dem 1. Januar 2024.

Die speziellen Klarstellungen zu Tätigkeiten im Zusammenhang mit Liberia finden erst ab dem 1. Januar 2026 Anwendung.

Gleichwohl können Steuerpflichtige auf Antrag die neuen Regelungen vorzeitig anwenden, sofern keine gesetzlichen Vorschriften entgegenstehen.

Fazit

Das neue BMF-Schreiben bringt wichtige Klarstellungen und teilweise spürbare Vereinfachungen, insbesondere durch die Indizwirkung der Arbeitgeberbescheinigung und die Regelungen zur Arbeitsfreistellung. Gleichzeitig erhöhen sich die Anforderungen an die Dokumentation. Unternehmen sollten ihre Prozesse und Unterlagen zeitnah anpassen, um die neuen Vorgaben einzuhalten. Die nicht umgesetzte Vereinfachung zur Ansässigkeit bleibt ein offener Punkt, der weiterhin für Diskussionen sorgen sowie zu hohem administrativem Aufwand führen dürfte.

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.

© 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 | Die wichtigsten steuerlichen Änderungen zum Jahreswechsel 2026 im Überblick

Januar 2026

Zum Jahresbeginn 2026 hat der Gesetzgeber wieder zahlreiche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Änderungen auf den Weg gebracht. Neue Regelungen bei Lohn- und Einkommensteuer sowie Anpassungen in der Sozialversicherung betreffen Freibeträge, Beitragssätze und weitere wichtige Aspekte. Welche Neuerungen Sie als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer jetzt kennen sollten? Wir geben Ihnen einen kompakten Überblick.

Mit dem Jahreswechsel treten ab Januar 2026 steuerrechtliche Änderungen in Kraft. Die wichtigsten Änderungen haben wir Ihnen im Folgenden übersichtlich zusammengefasst.

	2025	2026
Grundfreibetrag	12.096 Euro für Ledige 24.192 Euro für Verheiratete	12.348 Euro für Ledige 24.696 Euro für Verheiratete
Grenze Spitzensteuersatz (42 Prozent)	Ab 68.481 Euro zu versteuern-dem Einkommen	Ab 69.879 Euro zu versteuern-dem Einkommen
Freigrenze Solidaritätszuschlag	19.950 Euro für Ledige 39.900 Euro für Verheiratete	20.350 Euro für Ledige 40.700 Euro für Verheiratete
Kinderfreibetrag	6.672 Euro (3.336 Euro je Elternteil)	6.828 Euro (3.414 Euro je Elternteil)
Kindergeld	255 Euro pro Monat	259 Euro pro Monat
Freibetrag Kinderbetreuungskosten	max. 4.800 Euro pro Kind (80 Prozent der Aufwendungen)	Unverändert
Minijobgrenze (monatlich)	556 Euro	603 Euro



	2025	2026
Sachbezugswerte	• 2,30 Euro pro Tag • 4,40 Euro pro Tag • 4,40 Euro pro Tag • 282 Euro pro Monat (9,40 Euro pro Tag)	• 2,37 Euro pro Tag • 4,57 Euro pro Tag • 4,57 Euro pro Tag • 285 Euro pro Monat
Pendlerpauschale	Entfernungspauschale von 30 Cent für die ersten 20 Kilometer und ab dem 21. Kilometer 38 Cent pro Kilometer Mobilitätsprämie befristet bis 31. Dezember 2026	Anhebung Entfernungspauschale auf einheitlich 38 Cent ab dem ersten Kilometer Entfristung der Mobilitätsprämie
Gewerkschaftsbeiträge	Kein Abzug, soweit tatsächliche Werbungskosten (inkl. Gewerkschaftsbeitrag) Arbeitnehmer-Pauschbetrag i.H.v. 1.230 Euro nicht übersteigt	Berücksichtigung als Werbungskosten neben dem Arbeitnehmer-Pauschbetrag i.H.v. 1.230 Euro
Spendenabzug für Zuwendungen an politische Parteien	1.650 Euro für Ledige 3.300 Euro für Verheiratet	3.300 Euro für Ledige 6.600 Euro für Verheiratete
Spitzensport		Steuerbefreiung für Prämienzahlungen der Stiftung Deutsche Sporthilfe, die für Platzierungen bei Olympischen oder Paralympischen Spielen gewährt werden
Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale	3.000 Euro bzw. 840 Euro	3.300 Euro bzw. 960 Euro



	2025	2026
Berufstätige Rentner		Steuerfreibetrag und kein Progressionsvorbehalt für sozialversicherungspflichtige Einnahmen aus nichtselbständiger Tätigkeit, die nach Erreichen gesetzliche Altersgrenze erzielt werden: 24.000 Euro pro Jahr (Zwölftelung, d.h. max. 2.000 Euro pro Monat und Begrenzung auf ein Arbeitsverhältnis) Anwendung auf alle Beschäftigungsverhältnisse (Alt- und Neufälle)
Betriebsveranstaltungen	Lohnsteuerpauschalierung war möglich, auch wenn die Veranstaltung nur für einen bestimmten Mitarbeitenden-Kreis (z. B. Abteilung) offenstand	Lohnsteuerpauschalierung ist nur für Veranstaltungen möglich, die allen Mitarbeitenden des Betriebs/Teilbetriebs offenstehen
Frist zur Abgabe der Einkommensteuererklärung des Kalenderjahres	- für nicht steuerlich beratene Fälle: 31. Juli 2026 - für steuerlich beratene Fälle: 1. März 2027	- für nicht steuerlich beratene Fälle: 02. August 2027 - für steuerlich beratene Fälle: 1. März 2028



Fazit

Die steuerlichen Neuerungen zum Jahreswechsel bringen spürbare Entlastungen für zahlreiche Steuerzahlerinnen und Steuerzahler. Auch im weiteren Jahresverlauf halten wir Sie an dieser Stelle über relevante Änderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen auf dem Laufenden.

Mehr dazu in unserem Webcast [„2026: Was bringt das neue Steuerjahr“](#) – ab 196:14 Min. zur Lohnsteuer und ab 219:23 Min. zu Global Mobility.

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.

© 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 | Geändertes DBA mit der Schweiz in Kraft getreten

Januar 2026

Das Protokoll zur Änderung des DBA Schweiz-Deutschland ist am 01. Januar 2026 in Kraft getreten. Es umfasst Anpassungen an BEPS-Maßnahmen, Definitionen im öffentlichen Dienst und Regelungen zur Besteuerung von Ruhegehältern. Die Änderungen zu Art. 26 treten ab dem 01. Januar 2027 in Kraft.

Im Bundesgesetzblatt vom 23. Dezember 2025 (BGBl. II 2025, Nr. 309) wurde das Inkrafttreten des Änderungsprotokolls zum Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und der Schweiz zum 31. Dezember 2025 veröffentlicht. Die bereits im Jahr 2023 vereinbarten Änderungen sind somit grundsätzlich ab dem 1. Januar 2026, die Änderungen zu Artikel 26 (Verständigungsverfahren) ab dem 1. Januar 2027 anzuwenden.

Die Änderungen reflektieren die Ergebnisse der internationalen Bemühungen zur Bekämpfung von „Base Erosion and Profit Shifting“ (BEPS) und passen das Abkommen an die Entwicklungen im Musterabkommen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD-Musterabkommen) sowie an die Abkommenspolitik der beiden Länder an.

Insbesondere im Bereich der Besteuerung von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ergeben sich einige Neuerungen, wie zum Beispiel bei der widerruflichen oder unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsausübung oder bei der Besteuerung von Abfindungen.

Darüber hinaus wird das Protokoll um Inhalte verschiedener Konsultationsvereinbarungen ergänzt, die in der Vergangenheit von den zuständigen Behörden zur Beilegung von Schwierigkeiten oder Zweifeln bei der Auslegung oder Anwendung des Abkommens abgeschlossen wurden, insbesondere in Bezug auf die Grenzgängerregelung des Art. 15a DBA Schweiz.

Eine ausführliche Darstellung der Änderungen im Bereich der Besteuerung der nichtselbständigen Einkünfte, einschließlich der Grenzgängerregelung nach Art. 15a DBA Schweiz, finden Sie in unserem [Newsletter-Artikel 10/2023](#).



Fazit

Insbesondere bei der Besteuerung von Abfindungen und im Bereich der Grenzgängerbesteuerung hält das geänderte DBA Schweiz einige klarstellende Regelungen im neu gefassten Protokoll zum DBA Schweiz bereit. Die Übernahme beziehungsweise die Anpassung entsprechender BFH-Urteile und Konsultationsvereinbarungen aus der Vergangenheit in das neu gefasste Protokoll zum DBA Schweiz schafft in diesem Bereich Rechtssicherheit, da nunmehr auch Gerichte an diese Regelungen gebunden sind.

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.

© 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 | Neue steuerliche Regelungen zur Elektromobilität ab 2026

Januar 2026

Das Bundesministerium für Finanzen hat neue Regelungen zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität veröffentlicht. Diese betreffen die Steuerbefreiung von Ladestrom und die Erstattung von Stromkosten. Was bedeutet das für Arbeitgeber und Arbeitnehmer?



Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 11. November 2025 ein neues Schreiben zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität veröffentlicht (IV C 5 - S 2334/00087/014/013). Es ersetzt das Vorgängerschreiben vom 29. September 2020 und enthält in Bezug auf die Steuerbefreiung des vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt gestellten Ladestroms sowie die steuerliche Behandlung der von Arbeitnehmenden selbst getragenen Stromkosten praxisrelevante Neuerungen.

Die wichtigsten Neuerungen im Überblick

1. Steuerbefreiung des vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt gestellten Ladestroms

Die Steuerbefreiung des zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährten Ladestroms für das private Elektrofahrzeug oder Hybridelektrofahrzeug der Arbeitnehmenden an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens ist auf folgende Fälle erweitert worden:

- Übernimmt der Arbeitgeber die Stromkosten direkt oder unmittelbar, bleibt der Vorteil für die oder den Arbeitnehmenden auch dann steuerfrei, wenn die Ladevorrichtung

von einem Dritten nur für Zwecke des Arbeitgeberunternehmens oder des verbundenen Unternehmens betrieben wird.

- Wird die Ladevorrichtung von einem Dritten betrieben und steht sie neben dem Arbeitgeber auch anderen Nutzenden derselben Liegenschaft (zum Beispiel anderen Unternehmen im selben Gebäude, aber nicht fremden Dritten) zur Verfügung, bleibt der Ladestrom für die oder den Arbeitnehmenden ebenfalls steuerfrei, sofern der Arbeitgeber die Stromkosten unmittelbar übernimmt.

Nicht steuerfrei ist nach wie vor die Abgabe des Ladestroms, wenn er an Geschäftsfreunde des Arbeitgebers und deren Mitarbeitende oder an Kundinnen und Kunden abgegeben wird.

2. Steuerliche Behandlung der vom Arbeitnehmer selbst getragenen Stromkosten

Eine der zentralen Änderungen durch das neue BMF-Schreiben betrifft die Erstattung der Stromkosten, die Arbeitnehmende für überlassene betriebliche Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge selbst tragen.

Möchte der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden die von diesen selbst getragenen individuellen Stromkosten aus der Nutzung der häuslichen Ladevorrichtung als steuerfreien Auslagenersatz erstatten, gelten hierfür nunmehr folgende Grundsätze:

- **Pflicht zum Stromzähler:** Arbeitnehmende müssen die geladene Strommenge zwingend mittels eines gesonderten stationären oder mobilen (wallbox- oder fahrzeuginternen) Stromzählers nachweisen.
- **Individueller Strompreis:** Für die Berechnung der steuerfrei erstattungsfähigen Stromkosten ist grundsätzlich der individuelle Strompreis maßgeblich, den die oder der Arbeitnehmende für den von ihr oder ihm bezogenen Strom (laut Vertrag zwischen der oder dem Arbeitnehmenden und dem Stromanbieter) entrichten muss. Ein zu entrichtender Grundpreis kann anteilig berücksichtigt werden.
- **Dynamischer Strompreis:** Es bestehen keine Bedenken, für die Ermittlung der von Arbeitnehmenden selbst getragenen Stromkosten bei einem Vertrag mit dynamischem Stromtarif die durchschnittlichen monatlichen Stromkosten je Kilowattstunde einschließlich anteiligem Grundpreis zugrunde zu legen.
- **Photovoltaik:** Bei Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung, die auch durch eine private Photovoltaikanlage gespeist wird, kann zur Ermittlung der Stromkosten der (gegebenenfalls durchschnittliche) Stromkostentarif des Stromanbieters für den Haushalt der oder

des Arbeitnehmenden inklusive anteiligem Grundpreis angesetzt werden. Das heißt, die Einspeisung aus der Photovoltaikanlage kann grundsätzlich ohne Berücksichtigung bleiben.

- **Kein Eigenbeleg zulässig:** Der Nachweis der Stromkosten durch einen Eigenbeleg ist ausdrücklich nicht zulässig.

Die vorgenannten Änderungen erhöhen die Anforderungen an die Dokumentation, sorgen aber parallel für mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der steuerlichen Anerkennung der Kosten.

3. Einführung einer Strompreispauschale

Um den Nachweisaufwand für den Strompreis zu reduzieren, wird nunmehr eine Pauschalregelung eingeführt, die sich allerdings nicht wie bisher auf den gesamten Erstattungsbetrag

bezieht, sondern nur auf den für die steuerfreie Erstattung zugrunde zu legenden Strompreis:

- **Strompreispauschale ab 2026:** Für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2030 kann anstelle des individuellen Nachweises eine Strompreispauschale angesetzt werden.
- **Veröffentlichung durch das Statistische Bundesamt:** Es ist der für das erste Halbjahr des Vorjahres veröffentlichte Durchschnittsstrompreis (bei 5.000–15.000 Kilowattstunden Jahresverbrauch) maßgeblich, auf volle Cent abgerundet (für das erste Halbjahr 2025: 34,36 Cent). Im Falle der Anwendung der Strompreispauschale für das Jahr 2026 kann damit ein Strompreis von 34 Cent je nachgewiesener Kilowattstunde zugrunde gelegt werden.



Zählerstand		Menge		Tage	
alt	neu	kWh			
24.944	27.148	2.204 kWh			
0,30 Cent/kWh					
60,00 Euro/Jahr					
21,00 Cent/kWh		1.345			
60,00 Euro/Jahr					
Summe Strom		859			
tügl. 19,00 % Mehrwertsteuer auf		152			
Erstattungsbetrag Strom		2.204			
g Strom		111			

- **Abgeltung:** Durch die Strompreispauschale sind sämtliche Stromkosten der oder des Arbeitnehmenden aus der Nutzung einer häuslichen Ladevorrichtung abgegolten.
- **Wahlrecht:** Zwischen den tatsächlichen Stromkosten und der Strompreispauschale ist das Wahlrecht einheitlich für das ganze Kalenderjahr (Jahrespauschale) auszuüben.
- **Zusätzlicher Auslagenersatz:** Die anhand von Belegen nachgewiesenen tatsächlichen Kosten für den von einem Dritten (zum Beispiel an einer öffentlichen Ladesäule) bezogenen Ladestrom können als Auslagenersatz gezahlt werden.

Praxisbeispiel zur Anwendung der Strompreispauschale:

Eine oder ein Arbeitnehmender lädt das Dienstfahrzeug im Jahr 2026 zu Hause auf. Die nachgewiesene Strommenge beträgt insgesamt 3.000 Kilowattstunden für das gesamte Jahr.

Der für das erste Halbjahr 2025 veröffentlichte Gesamtstrompreis beträgt 34,36 Cent pro Kilowattstunde. Für die Pauschale wird auf volle Cent abgerundet, also 34 Cent pro Kilowattstunde angesetzt.

Berechnung:

- **Geladene und nachgewiesene Strommenge:** 3.000 Kilowattstunden
- **Pauschalpreis:** 0,34 Euro pro Kilowattstunde
- **Maximaler Auslagenersatz:** $3.000 \text{ kWh} \times 0,34 \text{ Euro} = 1.020 \text{ Euro}$

Die oder der Arbeitnehmende kann somit für das Jahr 2026 einen Auslagenersatz von bis zu 1.020 Euro vom Arbeitgeber steuerfrei erhalten, ohne den tatsächlichen Strompreis nachweisen zu müssen.

4. Wegfall der monatlichen Pauschalen

Bis einschließlich 2025 (Randziffer 23 und 24 des BMF-Schreibens vom 29. September 2020) bestanden keine Bedenken, zur Vereinfachung des Auslagenersatzes für das elektrische Aufladen eines Dienstwagens (nur Personenkraftwagen) nach § 3 Nummer 50 Einkommensteuergesetz (EStG) und zur Anrechnung von selbst getragenen individuellen Kosten der oder des Arbeitnehmenden für Ladestrom auf den Nutzungswert folgende monatliche Pauschalen typisierend zugrunde zu legen:

- Bei zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
 - 30 Euro monatlich für reine Elektrofahrzeuge
 - 15 Euro monatlich für Hybridelektrofahrzeuge
- Ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber:
 - 70 Euro monatlich für reine Elektrofahrzeuge
 - 35 Euro monatlich für Hybridelektrofahrzeuge

Diese monatlichen Pauschalen durften letztmalig für laufenden Arbeitslohn verwendet werden,



der für einen Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, der vor dem 1. Januar 2026 endet, sowie für sonstige Bezüge, die vor dem 1. Januar 2026 zufließen.

Eine Erstattung von steuerfreien Pauschalen ohne Nachweis ist ab Januar 2026 durch den Arbeitgeber nicht mehr möglich.

5. Anwendungszeitraum

Das Schreiben gilt für alle noch offenen Fälle und ist – mit Ausnahme der Regelungen in den Randnummern 11 und 30 – für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2030 (§ 52 Abs. 4 Satz 21 und Abs. 37c EStG) anzuwenden.

Fazit

Die neuen Regelungen bringen jedenfalls teilweise Vereinfachungen und mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Die Einführung der Strompreispauschale reduziert den bürokratischen Aufwand und macht die Elektromobilität attraktiver.

Allerdings ist eine steuerfreie Erstattung von Pauschalen ohne jeglichen Nachweis zum Stromverbrauch nun nicht mehr möglich. Für die Arbeitgeber, die bisher die monatlichen steuerfreien Pauschalen zur Erstattung der Kosten für das elektrische Aufladen eines Dienstwagens genutzt haben, ist zum 1. Januar 2026 eine Umstellung der bisherigen Vorgehensweise nach den Grundsätzen des neuen BMF-Schreibens nötig.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Swetlana Blaufuß-Kröncke

Director, 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.

© 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 | Pflicht zur elektronischen Beantragung von Entsendebescheinigungen und Ausnahmevereinbarungen für Abkommensstaaten

Januar 2026

Seit dem 1. Januar 2026 gilt für Unternehmen: Entsendebescheinigungen und Ausnahmevereinbarungen für Abkommensstaaten müssen verpflichtend elektronisch beantragt werden. In diesem Beitrag erfahren Sie Details zu den gesetzlichen Grundlagen, den praktischen Auswirkungen und den wichtigsten Übergangsregelungen.



Bisher mussten ausschließlich A1-Bescheinigungen für Auslandstätigkeiten innerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie der Schweiz und dem Vereinigten Königreich elektronisch beantragt werden. Mit Inkrafttreten des § 106c Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) zum 1. Januar 2026 wurde dieses Verfahren spürbar ausgeweitet: Nun sind auch Entsendebescheinigungen (zum Beispiel D/USA 101 oder VRC/D 101) sowie Ausnahmevereinbarungen, die mit den sogenannten Abkommensstaaten (Staaten mit bilateralen Sozialversicherungsabkommen) geschlossen werden, verpflichtend elektronisch zu beantragen. Hier sind die wichtigsten Änderungen und Auswirkungen im Überblick:

Gesetzliche Grundlage und Zielsetzung

Die Einführung des elektronischen Antragsverfahrens basiert auf § 106c SGB IV, der im Rahmen des Gesetzes zur Digitalisierung der Sozialversicherung geschaffen wurde. Ziel ist die Vereinfachung und Beschleunigung der Verwaltungsprozesse, die Reduzierung des Papieraufwands sowie die Verbesserung der Nachverfolgbarkeit und Bearbeitung.

Auswirkungen für Unternehmen:

- Umstellung auf elektronische Verfahren: Unternehmen und ihre (Steuer-)Berater:innen müssen sich auf die elektronische Beantragung umstellen. Papierformulare werden ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich nicht mehr akzeptiert (Ausnahme siehe unten).
- Nutzung von zertifizierten Systemen: Die Beantragung erfolgt über zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme oder über eine entsprechende Ausfüllhilfe (zum Beispiel SV-Meldeportal). Diese Systeme gewährleisten die Einhaltung der datenschutzrechtlichen und technischen Anforderungen und sind von den zuständigen Sozialversicherungsträgern zugelassen.

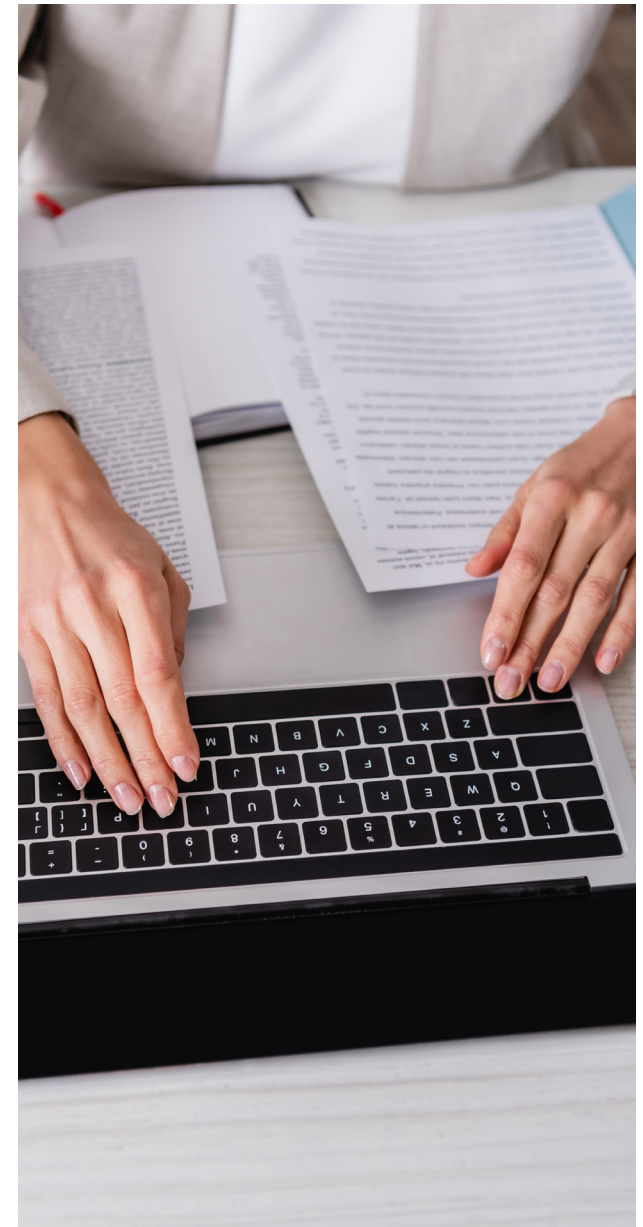
Im Zuge der Digitalisierung wurden vier Antragsarten neu in das elektronische Verfahren integriert:

- SVA-Antrag Entsendung Beschäftigte
 - SVA-Antrag Ausnahmevereinbarung Arbeitgeber
 - SVA-Antrag Entsendung Selbstständige
 - SVA-Antrag Ausnahmevereinbarung Selbstständige
- Schnellere Bearbeitung: Die elektronische Übermittlung ermöglicht eine schnellere Bearbeitung und Rückmeldung durch die zuständigen Behörden.

- Dokumentationspflicht: Unternehmen müssen sicherstellen, dass die elektronisch übermittelten Daten korrekt und vollständig sind. Fehlerhafte oder unvollständige Anträge können zu Verzögerungen und/oder Ablehnungen führen.
- Es gibt eine Ausnahme vom elektronischen Verfahren: In Fällen, die in die Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) fallen, bleibt das Papierverfahren vorerst bestehen. Anträge müssen dort weiterhin auf anderen Wegen, zum Beispiel per E-Mail mit PDF-Anhang oder auf dem Postweg, eingereicht werden. Dies gilt beispielsweise für Entsendungen von Personen, für die der Arbeitgeber keine Rentenversicherungsbeiträge an die Einzugsstelle abführt.

Übergangsregelungen:

Für Anträge, die vor dem 1. Januar 2026 gestellt wurden, gelten weiterhin die bisherigen (Papier-) Verfahren. Seit dem Stichtag ist ausschließlich das elektronische Verfahren zulässig. Unternehmen sollten sich daher kurzfristig auf die neuen digitalen Prozesse einstellen und ihre Software entsprechend anpassen beziehungsweise eine entsprechende Beraterin oder einen entsprechenden Berater kontaktieren.



Fazit

Die Einführung des elektronischen Antragsverfahrens für Entsendebescheinigungen und Ausnahmevereinbarungen ab 2026 (Abkommensstaaten) verspricht eine schnellere Bearbeitung der Anträge. Unternehmen (und gegebenenfalls deren Berater:innen) profitieren von effizienteren Abläufen, müssen sich jedoch kurzfristig auf die notwendigen systemseitigen Umstellungen einstellen, um Verzögerungen zu vermeiden und die neuen gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Eine frühzeitige Vorbereitung oder Zusammenarbeit mit entsprechenden Berater:innen sichert einen reibungslosen Übergang in die digitale Verwaltung.

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.

© 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.

06 | Drittlands-Arbeitstage im Fokus: EuGH-Urteil vom 11.12.2025 zur Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts

Januar 2026

Das EuGH-Urteil vom 11. Dezember 2025 in der Rechtssache C-743/23 bringt Klarheit: Auch Arbeitstage in Drittländern sind bei der Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts nach Art. 13 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 zu berücksichtigen. Was dies für international operierende Unternehmen und ihre Mitarbeitenden bedeutet, erfahren Sie in diesem Beitrag.



Neue Weichenstellung für multinational Beschäftigte

Mit Urteil vom 11. Dezember 2025 (Rechtssache C-743/23, Moguntia Food Group) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) über eine seit langer Zeit kontrovers diskutierte Frage zur Auslegung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 entschieden. Bei der Feststellung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts für multinational Beschäftigte sind auch die in Drittländern (außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz) geleisteten Arbeitstage zu berücksichtigen. Diese Entscheidung bringt für international operierende Unternehmen wichtige Klarstellungen, neue Herausforderungen und Gestaltungsoptionen.

Rechtsgrundlagen und Hintergrund

Nach EU-Recht unterliegen Personen, die gewöhnlich in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausüben (sogenannte Multi-State Workers), insgesamt den Rechtsvorschriften des Wohnmitgliedstaats. Voraussetzung dafür ist, dass dort ein wesentlicher Teil der Arbeitsleistung erbracht wird (gem. Art. 13 Abs. 1 der VO -EG- 883/2004). Um festzustellen, ob ein wesentlicher Teil der Erwerbstätigkeit im Wohnstaat ausgeübt wird, sind die Arbeitszeit und/oder das Arbeitsentgelt als Orientierungskriterien heranzuziehen.

Wird dabei im Rahmen einer Gesamtbewertung ein Anteil von weniger als 25 Prozent erreicht, so ist dies ein Anzeichen dafür, dass ein wesentlicher Teil der Tätigkeit nicht in dem entsprechenden Mitgliedstaat ausgeübt wird (gem. Art. 14 Abs. 8 VO -EG- 987/2009). In diesem Fall unterliegt die Person, sofern sie ausschließlich bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Fraglich war aber das Vorgehen, wenn die betreffende Person auch außerhalb des gebietlichen Geltungsbereichs der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 regelmäßig wiederkehrend ihre Beschäftigung ausübt. Sind diese Arbeitstage in Drittstaaten bei der Ermittlung des Anteils im Wohnstaat zu berücksichtigen? Die auf deutscher Seite zuständige Stelle, der GKV-Spitzenverband/Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA), war bisher der Ansicht, dass nur die Tätigkeiten in den Mitgliedstaaten einzubeziehen sind.

Das Landessozialgericht (LSG) Saarland hatte sich jüngst mit dieser Fragestellung befasst (L 2 KR 14/23) und in diesem Zusammenhang ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet (gem. Art. 267 AEUV).



Im strittigen Fall war der in Deutschland wohnhafte Kläger bei einem in der Schweiz ansässigen Unternehmen beschäftigt. Er übte seine Beschäftigung in einem Umfang von jeweils 10,5 Tagen pro Quartal in Deutschland und in der Schweiz aus, die übrigen Arbeitstage entfielen auf Drittländer. Der GKV-Spitzenverband/DVKA als zuständige Stelle legte fest, dass die Tätigkeit zu 50 Prozent im Wohnsitzstaat Deutschland ausgeübt wird. Damit seien die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit anwendbar. Bei der Bestimmung des wesentlichen Anteils der Tätigkeit hatte der GKV-Spitzenverband/DVKA nur die Arbeitstage in Deutschland und in der Schweiz berücksichtigt, nicht jedoch die Tätigkeit in den Drittländern. Der betroffene Arbeitnehmer war mit dieser Entscheidung nicht einverstanden. Er erhob Klage, da auch die Tätigkeit in Drittländern zu berücksichtigen sei und dadurch lediglich 16 Prozent der Gesamtarbeitszeit und somit kein wesentlicher Teil der Beschäftigung in Deutschland als Wohnmitgliedstaat ausgeübt werde.

Um eine einheitliche Auslegung und Anwendung des EU-Rechts sicherzustellen, richtete das Landessozialgericht (LSG) Saarland ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH zur Klärung dieser Fragestellung. Dazu hat sich der EuGH nun mit Urteil vom 11. Dezember 2025 (Rechtssache C-743/23) geäußert.

EuGH-Urteil vom 11. Dezember 2025: Neue Anforderungen an die Definition des „wesentlichen Teils“

Der EuGH ist der Empfehlung des Generalanwalts gefolgt und stellt im Urteil klar, dass für die Feststellung des wesentlichen Teils der Tätigkeit im Wohnsitzstaat sämtliche Arbeitsleistungen zu berücksichtigen sind – unabhängig davon, ob sie in einem Mitgliedstaat oder einem Drittland erbracht werden.

Der EuGH begründet seine Sichtweise im Wesentlichen mit dem Wortlaut der Koordinationsregelungen. Aus dem Verordnungstext ergebe sich nicht, dass ausschließlich in den Mitgliedstaaten ausgeübte Tätigkeiten zu berücksichtigen seien. Daraus müsse gefolgert werden, dass eine gebietsneutrale Betrachtung aller Tätigkeiten geboten ist. Der EuGH hat zudem betont, dass die alleinige Berücksichtigung der in Mitgliedstaaten ausgeübten Tätigkeiten zu einer realitätsfremden und damit nicht sachgerechten Rechtsfiktion führen würde.

Praktische Auswirkungen für Unternehmen

Das Urteil des EuGH stellt die bisherige Verwaltungspraxis in vielen Mitgliedstaaten – darunter neben Deutschland zum Beispiel auch Belgien und Frankreich – grundlegend infrage.

Bei der Feststellung des Mitgliedstaats, dessen Rechtsvorschriften anwendbar sind, ist die voraussetzliche Sachlage in den folgenden zwölf Kalendermonaten zu berücksichtigen (gem. Art. 14 Abs. 10 VO -EG- 987/2009).

Gleichzeitig muss vom Arbeitgeber überwacht werden, ob es zu einer Abweichung zwischen der geschätzten und tatsächlichen Arbeitszeitverteilung kommt. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie künftig alle Arbeitstage – auch die in Drittländern – systematisch zu erfassen und in die Verhältnisrechnung einzubeziehen haben. Der administrative Aufwand zur Erfüllung der Compliance-Anforderungen wird zunehmen, da eine lückenlose Dokumentation aller Arbeitstage, zum Beispiel durch das Führen eines Reisekalenders, erforderlich wird.

Das vorgenannte Urteil des EuGH steht der bisher vertretenen Auffassung des GKV-Spitzenverbandes/DVKA entgegen. Es ist davon auszugehen, dass er sich nach vorheriger Abstimmung mit den anderen Mitgliedstaaten per Rundschreiben zur Umsetzung des Urteils äußern wird. Noch offen ist beispielsweise seine Anwendbarkeit auf Bestandsfälle. Dies betrifft multinational Beschäftigte, bei denen das Urteil einen womöglich ungewollten Wechsel der Versicherungszugehörigkeit nach sich ziehen könnte. Um diesen Systemwechsel zu vermeiden, wäre beispielsweise eine Übergangsregelung mit einer Frist vorstellbar, innerhalb derer zugunsten eines Bestandsschutzes optiert werden kann. Damit wäre eine Weiterversicherung im Wohnmitgliedstaat so lange möglich, wie sich der vorherrschende Sachverhalt nicht ändert.

Fazit

Das EuGH-Urteil vom 11. Dezember 2025 bringt Rechtssicherheit. Arbeitstage in Drittstaaten sind bei der Bestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts multinational Beschäftigter zu berücksichtigen. Unternehmen müssen umgehend ihre Dokumentations- und Meldepflichten anpassen, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Wie mit Bestandsfällen umzugehen sein wird, bleibt abzuwarten.

Für multinational Beschäftigte mit einem Arbeitgeber, der seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als dem Wohnstaat hat, gilt künftig die folgende Faustregel: Je häufiger die Beschäftigung in Drittstaaten ausgeübt wird, desto größer wird die Wahrscheinlichkeit, dass die Person im Sitzstaat ihres Arbeitgebers zu versichern ist. Dadurch vergrößert sich auch der Gestaltungsspielraum für Arbeitgeber und Mitarbeitende. Durch eine Erhöhung der Anzahl der Arbeitstage in Drittstaaten kann eine soziale Absicherung im Sitzstaat des Arbeitgebers ermöglicht werden, ohne dass der Tätigkeitsanteil im Wohnsitzstaat verringert werden muss.

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.

© 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.