

# 01 | Update zu Betriebsstätte durch Homeoffice

März 2026

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 13. Februar 2026 einen Entwurf zu den Grundsätzen der Verwaltung für den Betriebsstättenbegriff veröffentlicht. Dieser adressiert auch das grenzüberschreitende Homeoffice. Kernfragen des Entwurfsschreibens sind unter anderem, ob Deutschland der neuen Kommentierung zu Artikel 5 OECD-MA folgen und bestehende DBA dynamisch auslegen wird und welche Kriterien bei leitenden Angestellten zu einer Homeoffice-Betriebsstätte führen könnten. Details zu diesen Themen finden Sie in diesem Beitrag.

In unserem [GMS-Newsletter aus November 2025](#) haben wir Sie über die Aktualisierung der OECD-Musterkommentierung zur Betriebsstättenbegründung bei grenzüberschreitender Homeoffice-Tätigkeit ausführlich informiert. Anlass war, dass weiterhin viele Arbeitgeber:innen einen hohen Bedarf für grenzüberschreitendes Remote-Working sehen, jedoch häufig Unsicherheiten bestanden, ob beziehungsweise wie sich ein potenzielles Betriebsstättenrisiko rechtssicher ausschließen lässt. Diesen Herausforderungen wollte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) begegnen und hat mit dem neuen Kommentar zu Artikel 5 (Betriebsstätten) des OECD-Musterabkommens (OECD-MA) eine Orientierung für die Begründung von Betriebsstätten durch Homeoffice-Tätigkeit von Arbeitnehmenden geliefert.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) arbeitet aktuell an einem umfassenden Schreiben zum

Betriebsstättenbegriff aus deutscher Sicht und hat den Verbänden einen ersten Entwurf zur Stellungnahme geschickt, in dem auch das grenzüberschreitende Homeoffice thematisiert wird. Gegenstand des Entwurfsschreibens sind unter anderem die Fragen, ob auch Deutschland zukünftig der neuen Kommentierung zu Artikel 5 OECD-MA folgt und bestehende Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) insoweit dynamisch auslegt sowie welche Maßgaben für die Begründung einer Homeoffice-Betriebsstätte von leitenden Angestellten gelten.

## **Dynamische Auslegung des Betriebsstättenbegriffs**

Im aktuellen Entwurf erkennt das BMF die neuere OECD-Komentierung zu Art. 5 OECD-MA als maßgeblich für die Auslegung des Betriebsstättenbegriffs im Zusammenhang mit Homeoffice-Tätigkeiten an.



Obwohl grundsätzlich eine statische Auslegung der Doppelbesteuerungsabkommen verfolgt wird, soll die neue Kommentierung Berücksichtigung finden, da sie einerseits den Wortlaut des Abkommens nicht überschreitet und andererseits nach Auffassung des BMF lediglich klarstellenden beziehungsweise präzisierenden Charakter hat. Im Zusammenhang mit Homeoffice-Tätigkeiten nimmt das BMF damit eine dynamische Auslegung vor. Die neue Kommentierung zu Art. 5 OECD-MA wäre folglich maßgeblich und zu beachten.

### Homeoffice-Betriebsstätte bei leitenden Angestellten

Die Begründung einer Betriebsstätte durch Homeoffice bei leitenden Angestellten im grenzüberschreitenden Kontext wird nach dem aktuellen BMF-Entwurf und den jüngsten OECD-Kommentierungen differenziert betrachtet. Grundsätzlich begründet die Tätigkeit einer oder eines Arbeitnehmers im häuslichen Homeoffice nach deutschem Steuerrecht (§ 12 Abgabenordnung (AO)) keine Betriebsstätte des Arbeitgebers, da dem Arbeitgeber in der Regel die erforderliche Verfügungsmacht über die privaten Räumlichkeiten fehlt. Durch die Ausübung von Leitungsfunktionen im Homeoffice kann jedoch nach § 12 AO (siehe auch Anwendungserlass zur Abgabenordnung (AEAO) zu § 12, Nr. 4) eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte begründet werden. Der aktuelle Entwurf des BMF-Schreibens enthält jedoch weiterhin keine Definition der Leitungsfunktion beziehungsweise wer als leitende:r Angestellte:r qualifiziert, sodass eine sichere Prüfung einer Homeoffice-Betriebsstätte in diesen Fällen mangels klarer Abgrenzungskriterien nicht möglich ist.

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

## Fazit

Es ist zu begrüßen, dass sich das BMF derzeit mit einem umfassenden Schreiben zum Betriebsstättenbegriff aus deutscher Sicht befasst, um mehr Rechtssicherheit zu schaffen und sicherzustellen, dass die steuerlichen Regelungen mit der modernen Arbeitswelt Schritt halten. So können Unternehmen wie auch Mitarbeitende besser planen. Eine dynamische Auslegung der DBA zum Betriebsstättenbegriff in Anlehnung an die Kommentierung zur Art. 5 OECD-MA trägt dazu bei, für grenzüberschreitende Homeoffice-Tätigkeiten entsprechende Klarheit zu schaffen. Besonders für leitende Angestellte ist jedoch eine weitere Konkretisierung wünschenswert. Die Verbände haben auch dazu konkrete Eingaben zum Entwurfsschreiben beim BMF gemacht. Wir werden die Veröffentlichung des BMF-Schreibens, das möglicherweise schon sehr zeitnah erfolgt, weiterhin für Sie beobachten und an dieser Stelle berichten.

## 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](mailto: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](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.

# 02 | Mehr Klarheit bei der Strukturierung von Mitarbeiterbeteiligungen zugunsten der Besteuerung als Kapitaleinkünfte

März 2026

Der BFH hat gleich in zwei Verfahren wichtige Urteile zur steuerlichen Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen gefällt. Diese Entscheidungen sorgen für mehr Klarheit bei der Abgrenzung von Arbeitslohn und Kapitaleinkünften.



Mit den aktuellen Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 21. Oktober 2025 (VIII R 13/23 und VIII R 14/23) wurde die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen erneut in den Fokus gerückt. Die Entscheidungen bringen mehr Rechtssicherheit hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und Kapitaleinkünften. Der BFH folgte dabei unserer steuerlichen Rechtsauffassung und stützte seine Entscheidungsgründe unter anderem auf Fachaufsätze von unseren Kolleg:innen Carmen Egermann und Manuel Schirmer. In diesem Beitrag werden die Kernaussagen der Urteile erläutert und praxisnahe Empfehlungen gegeben.

## Hintergrund: Mitarbeiterbeteiligungen und ihre Rahmenbedingungen

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (wie zum Beispiel Aktien, Genussrechte oder eine stille Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers) bieten eine attraktive Möglichkeit, um Mitarbeitende am wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens zu beteiligen. Insbesondere in Zeiten steigender Kosten und knapper Budgets können Mitarbeiterbeteiligungen dabei helfen, den Spagat zwischen Kostensenkung und Talentbindung zu schließen. Vor allem dann, wenn durch die Inanspruchnahme steuerlicher Vorteile und Förderungen Kostenerspar-

nisse auf Seiten des Arbeitgebers und mehr Netto vom Brutto für Mitarbeitende möglich ist.

## Steuerliche Förderungen

Durch die Inanspruchnahme des § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG) werden Mitarbeiterkapitalbeteiligungen durch einen Steuerfreibetrag von 2.000 Euro pro Jahr und Mitarbeitendem gefördert. Unter bestimmten Voraussetzungen gilt dieser Freibetrag auch für die Sozialversicherungsbeiträge. Zusätzlich ermöglicht § 19a EStG für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine nachgelagerte Besteuerung, was den sofortigen Steuerabzug bei der Übertragung von Anteilen verhindert.

## Zentraler Fallstrick

Während ein geldwerter Vorteil, der bei der Übertragung entsteht, vorbehaltlich in Anspruch genommener Förderungen, klar der Lohnsteuer unterliegt, ist die steuerliche Einordnung der laufenden Erträge aus Mitarbeiterbeteiligungen häufig streitanfällig.

Hierfür kommen zwei Einkunftsarten infrage: Zum einen Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 EStG, die mit progressiver Einkommensteuer belegt werden, und zum anderen Einkünfte aus Kapitalvermögen nach § 20 EStG, die der günstigeren Kapitalertragsteuer unterliegen.

Diese Abgrenzung ist insbesondere für die Lohnsteuerpflicht des Arbeitgebers von zentraler Bedeutung und je nach Ausgestaltung der Beteiligung mit Rechtsunsicherheiten behaftet. Der BFH konkretisiert in den beiden Urteilen die Rahmenbedingungen, unter welchen Rückflüsse aus stillen Beteiligungen (VIII R 13/23) und Genussrechten (VIII R 14/23) unter die günstigeren Kapitaleinkünfte fallen und erhöht somit die Rechtssicherheit bei entsprechenden Beteiligungsprogrammen.



### **Kernaussagen und Auswirkungen der BFH-Urteile vom 21. Oktober 2025**

In den aktuellen BFH-Entscheidungen werden zwei praxisrelevante Fallkonstellationen behandelt, in denen die laufenden Vergütungen aus den Beteiligungen jeweils den Einkünften aus Kapitalvermögen zugeordnet wurden.

#### **Genussrechte (BFH VIII R 14/23)**

Im Streitfall VIII R 14/23 wurden einem Arbeitnehmenden unverbriefte Genussrechte mit einer erfolgsabhängigen Verzinsung gewährt. Das Genussrechtskapital nahm dabei auch am Verlust der Gesellschaft teil, während eine Beteiligung am Liquidationserlös nicht erfolgte. Bei der Einkommensteuerveranlagung erfasste das Finanzamt die Genussrechtsausschüttung als Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit. Dagegen legte der Steuerpflichtige Einspruch und anschließend Klage ein, mit dem Ziel, die Genussrechtszinsen den Einkünften aus Kapitalvermögen zuzuordnen, die der günstigeren Abgeltungsteuer unterliegen. Der BFH entschied, dass die Ausschüttungen regelmäßig als Einkünfte aus Kapitalvermögen (§ 20 EStG) zu qualifizieren sind und somit der Abgeltungsteuer unterliegen. In dem vorliegenden Fall handelt es sich mangels der Beteiligung am Liquidationserlös nicht um beteiligungsähnliche Genussrechte und somit Einkünfte aus Kapitalvermögen nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 EStG, sondern um obligationsähnliche Genussrechte und somit sonstige Kapitalforderungen im Sinne des § 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG. Eine eventuell nicht fremdübliche Verzinsung des Genussrechtskapitals spreche dabei nicht gegen Kapitalerträge nach § 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG, da die Norm keinen gesetzlichen Angemessenheitsvorbehalt enthalte.

Das erforderliche gesellschaftsrechtliche Sonderrechtsverhältnis ist laut BFH gegeben, da eine ernsthafte Vereinbarung vorlag sowie entsprechend durchgeführt wurde und die Sonderrechtsbeziehung ein eigenes wirtschaftliches Gehalt neben dem Arbeitsverhältnis aufwies. Die laufenden Vergütungen seien in diesem Fall ausschließlich durch das Sonderrechtsverhältnis veranlasst und gehörten nicht zum Arbeitslohn. Laut BFH könne etwas anderes lediglich dann gelten, wenn den Genussrechten ausnahmsweise kein eigenständiger wirtschaftlicher Gehalt neben dem Arbeitsverhältnis zukomme, etwa wenn die Verzinsung des Genussrechts maßgeblich vom Verhalten der oder des Arbeitnehmenden abhängt und gleichsam eine Belohnung für deren oder dessen konkrete Arbeitsleistung darstellt. Dies könne beispielsweise der Fall sein, wenn die Verzinsung unmittelbar an Leistungskennzahlen der oder des Arbeitnehmenden statt an Unternehmenskennzahlen anknüpft.

#### **Typisch stille Beteiligung (BFH VIII R 13/23)**

Im Fall VIII R 13/23 erhielt die oder der Arbeitnehmende eine typische stille Beteiligung. Diese sollte laut Gesellschaftsvertrag mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses auslaufen, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung ging das Finanzamt davon aus, dass die Gewinnanteile Arbeitslohn der Klägerin oder des Klägers seien. Das Gericht stellte zunächst klar, dass im Entscheidungsfall keine sogenannte atypisch stille Beteiligung vorlag, da ein hierfür erforderliches Mitunternehmerisiko und eine Mitunternehmerinitiative unstreitig nicht vorlagen.

Trotz der Beteiligung der oder des Arbeitnehmenden am Gewinn und Verlust war eine nur unwesentliche Mitunternehmerinitiative vorhanden.

Der BFH ordnete die Gewinnanteile den Einkünften aus Kapitalvermögen (§ 20 EStG) zu, da auch hier eine eigenständige Sonderrechtsbeziehung mit wirtschaftlichem Gehalt bestand. Die laufenden Vergütungen aus einer typisch stillen Beteiligung der oder des Arbeitnehmenden am Arbeitgeberunternehmen, die auf diesem Sonderrechtsverhältnis beruhen, unterliegen demnach, wenn wie im vorliegenden Fall die Voraussetzungen des § 20 Abs. 1 Nr. 4 EStG erfüllt sind, der Besteuerung als Kapitaleinkünfte.

### Praxishinweise und Empfehlungen

Angesichts des demografischen Wandels gewinnen die Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender sowie die Steigerung der individuellen Produktivität zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig zwingt der anhaltende Kostendruck Unternehmen dazu, bei der Personalkostenplanung effizient vorzugehen.

Moderne Mitarbeiterbeteiligungsprogramme bieten hier einen echten Mehrwert: Sie ermöglichen eine flexible und steuerlich attraktive Vergütung, steigern Motivation und Identifikation der Mitarbeitenden und fördern die soziale Nachhaltigkeit im Unternehmen. Der Gesetzgeber unterstützt die Einführung solcher Programme aktiv.

Wer diese Chancen frühzeitig nutzt, bindet Talente und verschafft sich einen nachhaltigen Wettbewerbsvorteil.

Bei Genussrechten, die Arbeitnehmenden gewährt werden, unterliegen die Erträge in der Regel der Abgeltungsteuer, da es sich um Einkünfte aus Kapitalvermögen gemäß § 20 EStG handelt. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass kein Lohnsteuerabzug erfolgt, da die Einkünfte nicht als Arbeitslohn im Sinne des § 19 EStG gelten.

Die aktuelle Rechtsprechung ist auch über die entschiedenen Einzelfälle hinaus bedeutsam.

Trotz der bereits bestehenden Rechtsprechung zur Mitarbeiterbeteiligung ist eine sorgfältige und durchdachte Strukturierung der Beteiligungsmodelle unerlässlich. Nur so lassen sich Streitigkeiten im Rahmen von Betriebsprüfungen wirksam vermeiden.

Andernfalls besteht für den Arbeitgeber das Risiko, im Nachhinein für nicht einbehaltene Lohnsteuerbeträge in Haftung genommen zu werden. Wir empfehlen daher, die steuerliche Einordnung und Ausgestaltung frühzeitig zu prüfen und im Zweifel eine verbindliche Auskunft bei den Finanzbehörden einzuholen.

Gerne stehen wir Ihnen jederzeit für Fragen zur Verfügung.

### Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



#### Carmen Egermann

Director, Tax,  
Global Mobility Services

#### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto: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](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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 | Verabschiedung eines Vorstandes lohnsteuerfrei?

März 2026

Der BFH hat kürzlich in einem Fall entschieden, dass die vom Arbeitgeber ausgerichtete Verabschiedung eines Bankvorstandes nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt (BFH-Urteil vom 19. November 2025, VI R 18/24). Ein Urteil von hoher Praxisrelevanz, da es sich gegen die Richtlinienauffassung der Finanzverwaltung stellt. Die Hintergründe, die steuerrechtliche Einordnung sowie denkbare Folgen für die Praxis erfahren Sie in diesem Beitrag.

## Hintergrund und Ansicht der Finanzverwaltung

In der Arbeitgeberpraxis ist häufig umstritten, ob Feiern für eine oder einen Arbeitnehmenden im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen oder als Gegenleistung für die Arbeit der oder des Mitarbeitenden anzusehen sind. Dann würden sie nämlich zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen.

Dies betrifft insbesondere Jubiläen, runde Geburtstage oder auch Verabschiedungen beziehungsweise Amtsübergaben von hochrangigen Mitarbeitenden, die in aller Regel auch öffentlichkeitswirksam sind und deren Ausrichtung auch unternehmerischen Repräsentationszwecken dient.

Die lohnsteuerliche Behandlung der Kosten für derartige Feiern führt in der Praxis immer wieder zu Zweifelsfragen und häufig auch zu Diskussionen mit den Finanzbehörden im Rahmen der Lohnsteuer-Außenprüfung.

Die Richtlinienregelung der Finanzverwaltung (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 und 4 Lohnsteuerrichtlinien (LStR)) enthält insofern Vorgaben, differenziert aber für die Voraussetzungen und lohnsteuerlichen Konsequenzen bereits nach dem Anlass der Veranstaltung:

### Verabschiedung, Dienst Einführung, Amts-/ Funktionswechsel (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR)

Nicht als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft und damit nicht als Arbeitslohn anzusehen sind hiernach übliche Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass

- der Dienst Einführung,
- eines Amts- oder Funktionswechsels,
- eines runden Arbeitnehmendenjubiläums einer einzelnen geehrten Person oder
- der Verabschiedung einer oder eines Arbeitnehmenden. In diesem Fall sind die Zuwendungen als solche im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse anzusehen, wenn die



Aufwendungen des Arbeitgebers (einschließlich Umsatzsteuer) den Betrag von 110 Euro je teilnehmender Person nicht übersteigen. Es handelt sich insofern um eine Freigrenze, nicht um einen Freibetrag.

Betragen die Aufwendungen des Arbeitgebers (einschließlich Umsatzsteuer) aus einem der oben genannten Anlässe mehr als 110 Euro je teilnehmender Person, sind die Aufwendungen insgesamt dem Arbeitslohn der oder des geehrten Arbeitnehmenden zuzurechnen. Entsprechendes gilt – unabhängig von der Höhe der Aufwendungen je teilnehmender Person –, wenn die Veranstaltung den Charakter einer privaten Feier hat.

#### **Runder Geburtstag (R 19.3 Abs. 2 Nr. 4 LStR)**

Eine gesonderte Regelung besteht gemäß R 19.3 Abs. 2 Nr. 4 LStR für den runden Geburtstag einer oder eines Arbeitnehmenden: Hiernach gehören übliche Sachleistungen nicht zum Arbeitslohn, wenn es sich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls um ein Fest des Arbeitgebers (betriebliche Veranstaltung) handelt. Jedoch sollen in diesem Fall die anteiligen Aufwendungen des Arbeitgebers, die auf

- die oder den Arbeitnehmenden selbst,
- deren oder dessen Familienangehörige sowie
- private Gäste der oder des Arbeitnehmenden

entfallen, zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers mehr als 110 Euro je teilnehmender Person betragen.

Im Hinblick auf Geburtstagsfeiern stellen die Lohn-

steuerrichtlinien also explizit darauf ab, dass es sich dem Grunde nach um ein Fest des Arbeitgebers, also eine betriebliche Veranstaltung handelt.

Ob es sich um ein Fest des Arbeitgebers oder aber um ein „privates“ Fest der oder des Arbeitnehmenden handelt, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden. Für die Annahme einer betrieblichen Veranstaltung sprechen grundsätzlich Aspekte wie:

- Arbeitgeber tritt als Gastgeber auf,
- Arbeitgeber bestimmt die Gästeliste nach geschäftsbezogenen Gesichtspunkten (zum Beispiel Mitarbeitende, Geschäftsfreund:innen, Kund:innen, Repräsentant:innen des öffentlichen Lebens, Vertreter:innen von Berufsverbänden etc.),
- Feierlichkeit findet in den Räumen des Arbeitgebers statt,
- Geburtstag ist zwar der Anlass, die Veranstaltung soll aber insgesamt den Charakter einer betrieblichen, repräsentativen Veranstaltung haben und nicht den einer privaten Feier.

Unschädlich ist hierbei grundsätzlich, wenn auch die oder der geehrte Arbeitnehmende einen begrenzten Kreis der Gäste selbst bestimmen kann.

Die Diskussionsanfälligkeit liegt nach dem Gesagten auf der Hand:

Je nachdem, um welchen Anlass es sich handelt, wie die Umstände des Einzelfalls liegen und wie hoch die Aufwendungen sind, kann die Veranstaltung insgesamt lohnsteuerfrei, insgesamt lohnsteuerpflichtig oder anteilig lohnsteuerpflichtig sein (im Hinblick auf die Kosten der oder des geehrten



Arbeitnehmenden und deren oder dessen Familienangehörige und private Gäste).

Kommt es zu einer (anteiligen) Lohnsteuerpflicht der Zuwendungen des Arbeitgebers, sind diese in aller Regel insgesamt bei der oder dem geehrten Arbeitnehmenden zu versteuern.

Die Versteuerung mit 25 Prozent Lohnsteuer nach § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) wird in aller Regel schon deshalb nicht in Betracht kommen, weil es sich bei derartigen Veranstaltungen begrifflich nicht um Betriebsveranstaltungen handelt und diese im Zweifel auch nicht allen Angehörigen eines Betriebs oder eines Betriebsteils offenstehen wird.

### **Auffassung der Rechtsprechung konträr zur Finanzverwaltung**

Im Anschluss an das Senatsurteil aus 2003 zu einer Geburtstagsfeier (Bundesfinanzhof (BFH), Urteil vom 28. Januar 2003 – VI R 48/99 –, BStBl. II 2003, 724) hat der BFH (Urteil vom 19. November 2025, VI R 18/24) nun jüngst und entgegen R 19.3 Abs.

2 Nr. 3 LStR entschieden, dass Aufwendungen des Arbeitgebers für einen Empfang anlässlich der Verabschiedung eines Arbeitnehmers, bei dem zu Verabschiedenden nicht zu Arbeitslohn führen, wenn es sich bei der Veranstaltung um ein Fest des Arbeitgebers handelt.

Der Urteilssachverhalt stellt sich zusammengefasst wie folgt dar:

Der Arbeitgeber (ein Geldinstitut) veranstaltete einen Empfang in seinen eigenen Räumlichkeiten, um den ausscheidenden Vorstandsvorsitzenden zu verabschieden und zugleich seinen Nachfolger zu begrüßen. Organisation und Umsetzung oblagen der Personalabteilung des Arbeitgebers. Die Gästeliste wurde nach geschäftsbezogenen Gesichtspunkten festgelegt. Unter den circa 300 geladenen Gästen befanden sich frühere und jetzige Vorstandsmitglieder der Klägerin, ausgewählte Mitarbeitende, der Verwaltungsrat, Angehörige des öffentlichen Lebens aus Politik, Verwaltung sowie bedeutenden Unternehmen und Institutionen aus der Region.

Darüber hinaus waren Vertreter:innen von Banken und Sparkassen, von Verbänden, Kammern und kulturellen Einrichtungen sowie Pressevertreter:innen anwesend. Außerdem waren auch acht Familienangehörige des scheidenden Vorstandsvorsitzenden eingeladen.

Die Kosten für den Empfang trug der Arbeitgeber.

Nach einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat das Finanzamt die Auffassung, dass die Kosten dem scheidenden Arbeitnehmer als Arbeitslohn zuzurechnen seien und erließ insofern einen entsprechenden Haftungsbescheid. Das Finanzamt berief sich dabei auf die Lohnsteuerrichtlinien (R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR), wonach übliche Sachleistungen des Arbeitgebers aus Anlass der Verabschiedung eines Arbeitnehmers steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers 110 Euro pro teilnehmender Person überschreiten.

Das Niedersächsische Finanzgericht sah dies anders. Es gab der Klage teilweise statt und bejahte steuerpflichtigen Arbeitslohn nur insoweit, als die Kosten auf den ausscheidenden Vorstandsvorsitzenden und seine Familienangehörigen entfallen sind. Das Finanzamt ging daraufhin in Revision.

Der BFH hat nun in seiner Entscheidung aus November 2025 die Revision des Finanzamts zurückgewiesen und die Entscheidung des Niedersächsischen Finanzgerichts im Wesentlichen bestätigt.

Finanziert der Arbeitgeber eine Feierlichkeit, liegt Arbeitslohn nur vor, wenn es sich um eine private Feier des Arbeitnehmers handelt, nicht aber, wenn die Gäste anlässlich eines Festes des Arbeitgebers bewirtet werden.



Ob ein Fest des Arbeitgebers oder ein solches des Arbeitnehmers anzunehmen ist, ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu entscheiden. Dabei ist nach Ansicht des BFH neben dem Anlass der betreffenden Veranstaltung auch von Bedeutung, wer als Gastgeber:in auftritt, wer die Gästeliste bestimmt, ob es sich bei den Gästen um Kolleg:innen, Geschäftsfreund:innen oder Mitarbeitende (des Steuerpflichtigen oder des Arbeitgebers), um Angehörige des öffentlichen Lebens, der Presse, um Verbandsvertreter:innen oder um private Bekannte oder Angehörige des Steuerpflichtigen handelt. Zu berücksichtigen ist außerdem, in wessen Räumlichkeiten beziehungsweise an welchem Ort die Veranstaltung stattfindet und ob das Fest den Charakter einer privaten Feier aufweist oder ob dies nicht der Fall ist.

Diese Grundsätze hatte der Bundesfinanzhof bereits im Jahr 2003 in dem eingangs erwähnten Urteil zur Geburtstagsfeier eines Vorstandsmitglieds einer Genossenschaftsbank aufgestellt und sie nun auf den Fall der Verabschiedung des Vorstandsvorsitzenden in den Ruhestand übertragen.

Nach Ansicht des BFH handelt es sich bei dem im aktuellen Urteilsfall vorliegenden, anlässlich der Verabschiedung ihres Vorstandsvorsitzenden ausgerichteten Empfang nicht um dessen Fest, sondern um eine betriebliche Feierlichkeit des Arbeitgebers. Denn eine Verabschiedung in den Ruhestand, so der BFH, habe ganz überwiegend beruflichen Charakter. Sie stelle, ungeachtet der Tatsache, dass es sich hierbei auch um ein persönliches Ereignis handelt, in erster Linie den letzten Akt im aktiven Dienst des Arbeitnehmers bei seinem Arbeitgeber dar und ist folglich (noch) Teil der Berufstätigkeit. Deshalb sei es auch unschädlich,

wenn der ausscheidende Mitarbeiter anlässlich der betrieblichen Abschiedsfeier persönlich geehrt wird. Zudem ging im Streitfall mit der Verabschiedung des scheidenden Vorstandsvorsitzenden die Amtseinführung seines Nachfolgers einher. Auch dieser Umstand sprach nach Ansicht des BFH zusätzlich gegen den privaten Charakter der Veranstaltung.

Des Weiteren trat der Arbeitgeber selbst als Gastgeber des Empfangs auf, bestimmte die Gästeliste und die Veranstaltung fand in den Räumlichkeiten der Klägerin statt.

Der Umstand, dass sich unter den Gästen auch einige Familienangehörige befanden, sei insoweit unerheblich; denn allein durch deren Anwesenheit werde eine betriebliche Veranstaltung nicht zu einer privaten Feierlichkeit, so der BFH in seiner Urteilsbegründung. Nach alledem kommt der BFH zu dem Schluss, dass es sich – unabhängig vom Anlass – um ein Fest des

Arbeitgebers handelt und führt aus, dass entgegen der Auffassung des Finanzgerichts auch die auf den Vorstandsvorsitzenden selbst und seine Familienangehörigen entfallenden Kosten kein Arbeitslohn darstellen.

### Hervorzuhebende Aspekte

Bemerkenswert sind im Hinblick auf dieses Urteil unseres Erachtens insbesondere folgende Aspekte:

#### 1. Widerspruch zur Ansicht der differenzierten Auffassung der Finanzverwaltung

Wie eingangs dargestellt, differenziert die Finanzverwaltung für die lohnsteuerliche Einordnung vorgenannter Veranstaltungen schon nach dem Anlass der Ehrung: Sofern ein Geburtstag vorliegt, soll es darauf ankommen, ob es sich um ein Fest des Arbeitgebers handelt.



Bei anderen Anlässen, wie etwa einer Verabschiedung soll es nach dem Wortlaut vor allem auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitgebers pro teilnehmender Person ankommen.

Der BFH stellt insofern klar, dass der Anlass der Veranstaltung nicht das allein entscheidende Merkmal sein kann und „vermag insofern der Auffassung der Finanzbehörden“ nicht zu folgen. Vielmehr sei die Einordnung als Fest des Arbeitgebers auch für die lohnsteuerliche Beurteilung von Verabschiedungen relevant.

## 2. Aussage zu Aufwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer und dessen Familienangehörige

Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass sich der BFH in der aktuellen Entscheidung auch konkret zur lohnsteuerlichen Einordnung der Aufwendungen betreffend den Arbeitnehmer und dessen teilnehmenden Familienangehörigen geäußert hat. Das Gericht hat insofern festgehalten, dass der geehrte Arbeitnehmer auch im Hinblick auf diese Aufwendungen nicht bereichert ist und diese Vorteile als „bloßer Reflex der im Rahmen der eigenbetrieblichen Tätigkeit ausgerichteten Feierlichkeit des Arbeitgebers“ keinen Arbeitslohn darstellen.

Dies hatte der BFH in seiner Entscheidung aus 2003 noch explizit offengelassen.

## Fazit

Das BFH-Urteil stellt klar, dass nach seiner Auffassung, Unternehmen die Kosten für die Verabschiedung ihrer scheidenden Mitarbeitenden ohne lohnsteuerliche Nachteile übernehmen können, wenn die Veranstaltung unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls als betriebliche Feierlichkeit („Fest des Arbeitgebers“) einzuordnen ist.

Es bleibt abzuwarten, ob und wie die Finanzverwaltung auf das Urteil reagieren wird, auch wenn unseres Erachtens nicht zu vermuten ist, dass sie dieses Urteil über den Einzelfall hinaus anwenden wird. Eine Vereinheitlichung der Lohnsteuerrichtlinien dahingehend, dass für derartige Feierlichkeiten unabhängig vom Anlass eine Orientierung an dem Aspekt der betrieblichen Veranstaltung (Fest des Arbeitgebers) erfolgt, wäre wünschenswert.

Für die Arbeitgeberpraxis ergibt sich aus dem Urteil in Streitfällen zumindest weiteres Argumentationspotenzial und konkretisierte Kriterien zugunsten der Einordnung als Fest des Arbeitgebers.

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### Swetlana Blaufuß-Kröncke

Director, Tax

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto: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](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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 | Steuerliche Folgen des Erwerbs und der Aufgabe einer US-Green-Card im Rahmen einer Entsendung

März 2026

Ein Überblick über die steuerlichen Konsequenzen für entsandte Mitarbeitende, die eine US-Green-Card beantragen, diese später aufgeben oder nach Deutschland zurückkehren. Welche Melde- und Besteuerungsfolgen drohen in den USA und Deutschland und welche praktischen Schritte sind zu beachten?

Mitarbeitende, die im Rahmen einer Entsendung längere Zeit in den Vereinigten Staaten von Amerika (USA) tätig sind, beantragen mitunter eine US-Green-Card. Die Green Card, offiziell bekannt als „Permanent Resident Card“, verleiht einer Person das Recht, dauerhaft in den USA zu leben und zu arbeiten. Die Green Card hat erhebliche Auswirkungen auf die US-steuerliche Ansässigkeit und somit auf die US-Steuerpflicht. In den USA führt sie in der Regel zur unbeschränkten Steuerpflicht (das heißt Besteuerung des weltweiten Einkommens). Auch die spätere Aufgabe der Green Card oder eine Rückkehr nach Deutschland sind steuerlich nicht neutral: Es bestehen Meldepflichten, mögliche Wegzugsfolgen und in bestimmten Fällen eine besondere Wegzugsbesteuerung in den USA.

## Erwerb der Green Card

Der Erwerb einer Green Card führt dazu, dass die Inhaberin oder der Inhaber in den USA als steuerlich ansässig gilt und somit mit dem weltweiten Einkommen steuerpflichtig ist, unabhängig davon, wo sie oder er lebt. Dies umfasst alle Einkünfte, ungeachtet dessen, ob sie aus den USA stammen oder nicht. Zudem sind Green-Card-Inhabende verpflichtet, jährliche US-Steuererklärungen einzureichen und den einschlägigen Informations- und Offenlegungsverpflichtungen nachzukommen (zum Beispiel Offenlegung von nicht US-amerikanischen Vermögenswerten: FinCEN Form 114, FATCA Form 8938).

## Rückkehr nach Deutschland ohne Aufgabe der Green Card

Eine Rückkehr nach Deutschland ohne formale Aufgabe der Green Card führt dazu, dass die Inhaberin oder der Inhaber nach US-Recht in der Regel US-steuerpflichtig mit seinem Welt-Einkommen bleibt; dies gilt weiterhin unabhängig davon, ob sie oder er physisch in den USA anwesend ist. Dies kann zu einer Doppelbesteuerung führen, da sowohl die USA – aufgrund der Green Card –



als auch Deutschland – aufgrund des Wohnsitzes – nach der jeweiligen nationalen Steuergesetzgebung Anspruch auf Besteuerung des Welteinkommens erheben. Zu beachten ist, dass abkommensrechtliche Regelungen und Anrechnungsmethoden eine mögliche Doppelbesteuerung nicht abmildern können, da eine Inhaberin oder ein Inhaber der Green Card, die oder der außerhalb der USA lebt, die Vorteile des Doppelbesteuerungsabkommens nicht nutzen darf. Werden die Regelungen des Doppelbesteuerungsabkommens ungeachtet dessen angewendet, ist die Green Card gefährdet und es kann zu einer ungewollten Wegzugsbesteuerung kommen.

Die Gefahr einer Doppelbesteuerung besteht mangels Anwendungsmöglichkeit des Doppelbesteuerungsabkommens insbesondere dann, wenn die oder der Mitarbeitende, zum Beispiel im Rahmen von Dienstreisen, weiterhin Arbeitstage in den USA ausübt.

### Aufgabe der Green Card (Relinquishment)

Die formale Aufgabe der Green Card erfolgt durch Einreichung des Formulars I-407. Erst mit formaler Aufgabe endet der Status als „US-Permanent Resident“. Dabei ist zu beachten, dass langjährige Green-Card-Inhabende bei Aufgabe als „covered expatriates“ gelten können, wenn sie bestimmte Vermögens- oder Einkommensschwelle überschreiten oder bestimmte Steuerpflichten nicht erfüllt haben. „Covered expatriates“ können einer speziellen Wegzugsbesteuerung unterliegen, die eine fiktive Veräußerung des weltweiten Vermögens umfasst.

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

## Fazit

Auch wenn eine Green Card aus immigrationsrechtlicher Sicht vorteilhaft erscheint – der Erwerb und die Aufgabe einer US-Green-Card haben weitreichende steuerliche Konsequenzen, die sowohl die USA als auch Deutschland betreffen. Es ist entscheidend, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmende die steuerlichen Verpflichtungen und Meldepflichten kennen und einhalten. Eine frühzeitige steuerliche Beratung und eine sorgfältige Dokumentation sind unerlässlich, um steuerliche Nachteile der Green Card zu vermeiden und die Erfüllung der Compliance sicherzustellen.

## 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](mailto: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](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.

# 05 | Neue Hürden für den Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung nach Vollendung des 55. Lebensjahres

März 2026

Der Wechsel in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) nach Vollendung des 55. Lebensjahres wurde zu Beginn des Jahres 2026 deutlich erschwert. Neue gesetzliche Regelungen schließen gezielte Umgehungsstrategien aus und schützen die solidarische Finanzierung der GKV. Welche Änderungen sind zu erwarten und wie wirken sie sich auf die Praxis aus?



In unserer Mai-Ausgabe des Jahres 2025 haben wir bereits über Fälle eines rechtsmissbräuchlichen Beitritts zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nach Vollendung des 55. Lebensjahres berichtet, insbesondere durch die (fingierte) Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Ausland. Schon zu diesem Zeitpunkt zeichnete sich ab, dass der Gesetzgeber auf Initiative des GKV-Spitzenverbandes in Form einer zu beschließenden Gesetzesänderung reagieren würde.

Diese Ankündigung wurde nun zur Realität: Mit dem im November 2025 beschlossenen Gesetzentwurf der Bundesregierung (Bundestags-Drucksache 21/2641) wird die Rückkehr in die GKV für Personen nach Vollendung des 55. Lebensjahres deutlich eingeschränkt. Betroffen sind insbesondere § 6 sowie § 10 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V).

## Hintergrund: Missbrauch bisheriger Regelungen

Grundsätzlich ist ein Wechsel von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung nach Vollendung des 55. Lebensjahres ausgeschlossen. In der Vergangenheit haben jedoch einzelne gesetzliche Ausnahmetatbestände dennoch eine Rückkehr in die GKV ermöglicht.

Hierzu zählten vor allem die folgenden Optionen:

- Das Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach einer zuvor versicherungsfreien Beschäftigung: Voraussetzung war dabei, dass innerhalb der letzten fünf Jahre vor Eintritt der Versicherungspflicht ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz bestanden hatte. Darüber hinaus konnte eine Versicherungspflicht auch dann begründet werden, wenn die betroffene Person sowie deren Ehe- oder Lebenspartner während dieses Fünfjahreszeitraums nicht mindestens die Hälfte dieser Zeit
  - krankenversicherungsfrei waren,
  - von der Versicherungspflicht befreit waren oder
  - wegen einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit nicht der Krankenversicherungspflicht unterlagen (vgl. § 6 Abs. 3a SGB V).
 Praktische Bedeutung hatte diese Regelung insbesondere für Personen, die in den vergangenen fünf Jahren im Ausland tätig waren, ohne den deutschen Vorschriften zur Krankenversicherungspflicht oder -freiheit zu unterliegen.

- Die Möglichkeit einer beitragsfreien Familienversicherung: Unter Einhaltung der gesetzlichen Einkommens- und Tätigkeitsschwellen.

Diese Gestaltungsmöglichkeiten wurden zunehmend kritisch gesehen und bildeten den Ausgangspunkt für die nun erfolgte Gesetzesänderung.

### Neue Rechtslage seit 1. Januar 2026

Mit der Neufassung der Gesetzesgrundlagen (§ 6 Abs. 3a und 3b sowie § 10 SGB V) treten zum 1. Januar 2026 verschärfte Regelungen zur Abgrenzung zwischen gesetzlicher Krankenversicherung (GKV) und privater Krankenversicherung (PKV) in Kraft. Ziel ist es, systemwidrige Rückkehrgestaltungen in die GKV im höheren Lebensalter zu unterbinden.

#### 1. 1. Keine Rückkehr in die GKV nach Vollendung des 55. Lebensjahres bei fehlender Vorversicherung

Eine Rückkehr in die GKV ist nach Vollendung des 55. Lebensjahres ausgeschlossen, wenn in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht keine gesetzliche Krankenversicherung bestand und mindestens die Hälfte dieses Zeitraums entweder Versicherungsfreiheit, eine Befreiung von der Versicherungspflicht oder keine Versicherungspflicht aufgrund einer hauptberuflichen Selbstständigkeit vorlag.

2. Eine Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft wird dabei gleichwertig berücksichtigt, sodass die Voraussetzungen auch über die versicherungsrechtliche Stellung der Partnerperson erfüllt sein können.
3. Entfällt nach Vollendung des 55. Lebensjahres die Versicherungsfreiheit, die Befreiung von der

Versicherungspflicht oder eine hauptberufliche selbstständige Tätigkeit, bleiben die zuvor erfüllten Ausschlussstatbestände weiterhin maßgeblich. Eine Rückkehr in die GKV bleibt damit dauerhaft ausgeschlossen. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Systemgrenzen zwischen GKV und PKV auch im höheren Lebensalter konsequent gewahrt bleiben.

#### 2. Keine Rückkehr in die GKV nach Auslands- oder internationalen Versicherungen

Mit § 6 Abs. 3b SGB V wird klargestellt, dass eine Rückkehr in die GKV ebenfalls ausgeschlossen ist, wenn nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine Absicherung im Krankheitsfall abgeschlossen wurde, die nach zwischen- oder überstaatlichem Recht einer gesetzlichen Krankenversicherung gleichgestellt ist.

Auch wenn anschließend nach deutschem Recht ein Versicherungspflichttatbestand nach § 5 Abs. 1 SGB V eintritt, bleibt Versicherungsfreiheit bestehen, sofern in den letzten fünf Jahren vor Beginn dieser Absicherung keine

gesetzliche Krankenversicherung bestand und mindestens die Hälfte dieses Zeitraums Versicherungsfreiheit, Befreiung von der Versicherungspflicht oder keine Versicherungspflicht aufgrund von § 5 Abs. 5 SGB V vorlag.

3. Personen mit vorherigem Wohnsitz in Deutschland mussten sich bereits bislang entweder in der GKV oder PKV absichern (Sonderversicherungssysteme ausgenommen). Die bisherige Rechtslage eröffnete jedoch die Möglichkeit, über eine gesetzliche Absicherung im Ausland und eine anschließende Rückkehr nach Deutschland faktisch Zugang zur GKV zu erlangen.
4. Die Neuregelung stellt nun klar, dass die Ausschlussstatbestände des § 6 Abs. 3a SGB V auch in diesen Konstellationen Anwendung finden. Damit entfällt insbesondere die Möglichkeit eines freiwilligen Beitritts nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V nach einem EU-Auslandsaufenthalt, sofern die gesetzlichen Vorversicherungszeiten nicht erfüllt sind.



5. Eine Besserstellung gegenüber durchgängig im Inland Versicherten wird hierdurch verhindert.
6. Die Voraussetzungen für eine Aufnahme in die GKV nach Vollendung des 55. Lebensjahres sind somit unabhängig vom Aufenthaltsort einheitlich zu prüfen.

### 3. Keine Familienversicherung für privat versicherte Rentenbeziehende bei gezielter Teilrenten-Gestaltung

4. Privat krankenversicherte Rentenbeziehende mit einer regulären Bruttorente oberhalb der maßgeblichen Einkommensgrenze können mittlerweile also durch die Beantragung einer Teilrente keinen Zugang mehr zur beitragsfreien Familienversicherung in der GKV erlangen.
5. Gestaltungen, bei denen die Rente gezielt reduziert wird, um die Einkommensgrenze des § 10 SGB V zu unterschreiten, werden damit ausgeschlossen. Der Gesetzgeber bekräftigt insoweit seine Grundsatzentscheidung, dass Personen, die sich während ihres Erwerbslebens gegen das solidarische System der GKV – sondern für eine PKV – entschieden haben, nicht im Rentenalter über formale Einkommensgestaltungen Zugang zur GKV erhalten sollen.

### 6. Auswirkungen auf die Praxis

Nach der Gesetzesbegründung gelten die Neuregelungen für sämtliche Versicherungspflichttatbestände nach § 5 Abs. 1 Nr. 1–13 SGB V. Maßgeblich ist stets die Prüfung der Vorversicherungszeiten in den letzten fünf Jahren.

Für Privatversicherte mit Auslandsbezug gilt künftig: Eine Rückkehr in die GKV nach Vollendung des 55. Lebensjahres ist nur möglich, wenn innerhalb des maßgeblichen Fünfjahreszeitraums tatsächlich eine gesetzliche Krankenversicherung bestand.

Gestaltungen zur Umgehung der Systemgrenzen, etwa durch temporäre Status- oder Einkommensanpassungen, werden durch die Neuregelungen weitgehend ausgeschlossen. Ziel bleibt der Schutz der solidarischen Finanzierung der GKV und die Wahrung der Systemabgrenzung zur PKV.

## Fazit

Mit Inkrafttreten der Neuregelungen zum 1. Januar 2026 wurden die Möglichkeiten einer Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung für Personen ab Vollendung des 55. Lebensjahres deutlich eingeschränkt. Die Änderungen in § 6 Abs. 3a und 3b sowie § 10 SGB V schärfen die Abgrenzung zwischen GKV und PKV und unterbinden gezielte Umgehungsgestaltungen.

Für die Beratungspraxis bedeutet dies, dass Rückkehrkonstellationen nach Vollendung des 55. Lebensjahres künftig besonders sorgfältig anhand der gesetzlichen Vorversicherungszeiten zu prüfen sind. Eine frühzeitige rechtliche Bewertung entsprechender Statusüberlegungen ist empfehlenswert.

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

## Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



### Matthias Henne

Senior Manager, Tax,  
Global Mobility Services

### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto: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](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.