



Arbeitnehmerentsendung: Aktualisierte Verwaltungsauffassung zur steuerlichen Behandlung von Arbeitslohn

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 19.12.2025 seine Verwaltungsauffassung zur steuerlichen Behandlung von Arbeitslohn und -freistellungen nach Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit amtlichem Muster einer zwingend zu verwendenden Bescheinigung aktualisiert. Es gilt rückwirkend ab 1.1.2025.

Ziel ist eine Vereinfachung für Arbeitnehmer und auch die Finanzverwaltung. Neu ist, dass bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen und Arbeitsfreistellungen durch den Arbeitgeber eine Arbeitgeberbescheinigung verpflichtend auszustellen ist. Bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen muss sich aus der Arbeitgeberbescheinigung die Interessenlage der Entsendung ergeben. Die Bescheinigung über die wirtschaftliche Zuordnung wirkt als Indiz bei der einkommensteuerlichen Veranlagung. Auf eine eigene Prüfung der Interessenlage verzichtet die Finanzverwaltung künftig.

Die Bescheinigung muss beinhalten, in welchem prozentualen Umfang die Entsendungskosten dem Unternehmen weitergegeben wurden, welches den Arbeitnehmer aufnimmt. Der Anteil muss einem Fremdvergleich standhalten. Aus der Bescheinigung müssen sich sämtliche Vergütungsbestandteile, die als Arbeitslohn anzusehen sind, ergeben und auch die sonstigen Lohnkosten. Eine vollständige Weiterbelastung aller Kosten spricht für eine ausschließliche Interessenlage des aufnehmenden Unternehmens. Erfolgt nur eine teilweise Weiterbelastung oder unterbleibt diese vollständig, so gilt dies als Indiz für eine Tätigkeit auch im Interesse des entsendenden Unternehmens.

Im Fall der Arbeitsfreistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt der Arbeitslohn als in dem Staat bezogen, in dem ohne die Freistellung gearbeitet worden wäre. Es werden fiktive Arbeitstage zur Aufteilung des Arbeitslohns unterstellt. Diese Fiktion bezieht sich nicht auf den Aufenthalt im Sinne der 183-Tage-Regelung. Sofern die Freistellung unwiderruflich erfolgte, sind die fiktiven Zeiträume nicht mehr in zeitraumbezogene Ansprüche wie z. B. Abfindungen einzubeziehen. Die Regelungen zur Arbeitsfreistellung gelten bereits rückwirkend ab dem 1.1.2024.

Auf Antrag ist die Anwendung in allen offenen Fällen möglich.