



Mandanteninformation | Client Information

Wichtige Mandanteninformation: Aktuelle Entwicklungen zum Betriebsstättenbegriff (OECD-Musterkommentar und BMF-Schreiben vom 18.06.2026)*

Hintergrund

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat mit Schreiben vom 18.06.2026 sowie in Anlehnung an den aktualisierten OECD-Musterkommentar zum Betriebsstättenbegriff Stellung genommen. Für Mandanten im deutsch-luxemburgischen Grenzraum ist dies von besonderer Bedeutung, da das Arbeiten im häuslichen Homeoffice bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen eine zentrale Rolle spielt.

Kernaussage

Das BMF bestätigt, dass ein privates Homeoffice eines Arbeitnehmers in der Regel keine steuerliche Betriebsstätte für den Arbeitgeber begründet, da es dem Arbeitgeber regelmäßig an der hierfür erforderlichen rechtlichen Verfügungsmacht über die privaten Räumlichkeiten fehlt. Etwas anderes kann gelten, wenn das Homeoffice einen wesentlichen Teil der beruflichen Tätigkeit ausmacht: Nach den neuen Grundsätzen kann insbesondere eine Tätigkeit von mindestens 50 % der Arbeitszeit innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums im Wohnsitzstaat ein wichtiger Anhaltspunkt für das Entstehen einer abkommensrechtlichen Betriebsstätte sein, sofern zudem ein geschäftlicher Grund für die Homeoffice-Tätigkeit vorliegt. Ob im Anschluss tatsächlich eine Betriebsstätte nach nationalem Recht entsteht, richtet sich weiterhin danach, ob der Arbeitgeber über eine entsprechende Verfügungsmacht verfügt.

Voraussetzungen

Ein erhöhtes Betriebsstättenrisiko besteht insbesondere, wenn ein Arbeitnehmer dauerhaft einen wesentlichen Teil seiner Arbeitszeit – als Anhaltspunkt gelten mindestens 50 % innerhalb eines Zwölfmonatszeitraums – im häuslichen Homeoffice im Wohnsitzstaat verbringt und hierfür ein geschäftlicher Grund vorliegt.

Die 50-%-Grenze sowie der „business reason“ sind dabei zunächst für das Entstehen einer abkommensrechtlichen Betriebsstätte maßgeblich; ob im Anschluss tatsächlich eine Betriebsstätte nach nationalem Recht entsteht, hängt weiterhin davon ab, ob dem Arbeitgeber eine rechtliche Verfügungsmacht über die häuslichen Räumlichkeiten zusteht.





Mandanteninformation | Client Information

Geschäftsführer und leitende Angestellte

Für Geschäftsführer und leitende Angestellte ist besondere Vorsicht geboten, da hier nicht nur der Ort der Arbeitsausübung, sondern auch der Ort maßgeblicher unternehmerischer Entscheidungen relevant ist. Werden aus dem deutschen Homeoffice heraus regelmäßig wesentliche Gespräche geführt, über größere Investitionen entschieden oder Mitarbeitern Anweisungen erteilt, kann sich hieraus die Frage stellen, ob sich der Ort der Geschäftsleitung des Unternehmens nach Deutschland verlagert. Bei leitenden Angestellten (etwa der Leitung des Einkaufs) führt ein dauerhaftes Homeoffice zwar in der Regel nicht zu einer Verlagerung der Geschäftsleitung, kann aber je nach den Vorgaben des aktuellen BMF-Schreibens und des aktualisierten OECD-Musterkommentars eine Geschäftseinrichtungsbetriebsstätte oder – bei entsprechenden Vollmachten – eine Vertreterbetriebsstätte für das ausländische Unternehmen in Deutschland begründen. Dies kann erhebliche Folgen für die Besteuerung des Unternehmens haben.

Status

Es handelt sich um eine Aktualisierung der Verwaltungsauffassung durch das BMF-Schreiben vom 18.06.2026 sowie um eine entsprechende Anpassung des OECD-Musterkommentars; beide sind bereits anzuwenden. Ob und inwieweit im Einzelfall tatsächlich eine Betriebsstätte entsteht, richtet sich stets nach den konkreten Umständen des Einzelfalls, insbesondere den tatsächlichen Präsenz- und Homeoffice-Zeiten sowie den vertraglichen Vereinbarungen.

Bedeutung für die Praxis

Mandanten mit grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitenden – insbesondere im deutsch-luxemburgischen Raum – sollten die tatsächlichen Präsenztage im Unternehmen sowie im Homeoffice dokumentieren, bestehende Homeoffice-Regelungen und Arbeitsverträge überprüfen und bei geplanten dauerhaften Verlagerungen von Arbeitsplätzen ins Ausland frühzeitig steuerlichen Rat einholen, um unerwartete steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Folgen zu vermeiden. Bei Geschäftsführern und leitenden Angestellten mit regelmäßiger Homeoffice-Tätigkeit sollte zusätzlich geprüft werden, ob sich hieraus eine Verlagerung des Ortes der Geschäftsleitung oder eine Betriebsstätte für das ausländische Unternehmen ergeben kann.

Sprechen Sie uns an, um Ihre individuelle Situation zu prüfen.

Stand 04.09.2026

* Haftungsausschluss: Bitte beachten Sie, dass es sich vorliegend lediglich um eine allgemeine Mandanteninformation handelt. Es handelt sich insbesondere nicht um eine steuerliche, rechtliche oder sonstige Beratung. Zudem ersetzt diese allgemeine Mandanteninformation keine detaillierte Analyse des jeweiligen Sachverhaltes. Sollten Sie eine solche Analyse wünschen, sprechen Sie uns sehr gerne an.

© 2026 LUDWIG & MALDENER S.à r.l. Experts Comptables | Fiduciaire – Alle Rechte vorbehalten



LUDWIG & MALDENER S.à r.l.
Experts Comptables | Fiduciaire
3, Moartplaz
L-6635 Wasserbillig
T (352) 75 87 80 - 0
mail@ludwig-maldener.com
www.ludwig-maldener.com

Kontaktieren Sie uns gerne! Happy to assist you!

Ihre Ansprechpartner:innen
Your contact persons



Mandanteninformation | Client Information

Important Client Information: Recent Developments Regarding the Concept of Permanent Establishment (OECD Model Commentary and German Federal Ministry of Finance Circular of 18 June 2026)*

Background

The German Federal Ministry of Finance (BMF) issued a circular dated 18 June 2026, alongside an update to the OECD Model Commentary, addressing the concept of permanent establishment. This is particularly relevant for clients in the German-Luxembourg border region, where home-office work plays a central role in cross-border employment relationships.

Key Point

The BMF confirms that an employee's private home office does not, as a rule, constitute a taxable permanent establishment for the employer, as the employer typically lacks the legal power of disposal required over the private premises. This may be different where the home office accounts for a substantial part of the employee's professional activity: under the new principles, working at least 50 % of one's working time within a twelve-month period in the state of residence can be an important indicator for a treaty-based permanent establishment, provided there is also a business reason for the home-office activity. Whether a permanent establishment ultimately arises under domestic law continues to depend on whether the employer has the relevant power of disposal.

Requirements

An increased risk of a permanent establishment arises in particular where an employee permanently spends a substantial part of their working time – as a benchmark, at least 50 % within a twelve-month period – working from a home office in the state of residence, and where a business reason exists for doing so.

The 50 % threshold and the "business reason" are initially relevant to whether a permanent establishment arises under treaty law; whether a permanent establishment then actually arises under domestic law continues to depend on whether the employer has legal power of disposal over the home premises.





Mandanteninformation | Client Information

Managing Directors and Senior Executives

Particular caution is warranted for managing directors and senior executives, since here the relevant question is not only where the work is performed but also where material business decisions are made. Where important discussions, investment decisions or instructions to staff regularly take place from a German home office, this can raise the question of whether the company's place of effective management has shifted to Germany. For senior executives (such as the head of purchasing), a permanent home office generally does not lead to a relocation of the place of effective management, but – depending on the requirements of the current BMF circular and the updated OECD Model Commentary – may constitute a fixed-place-of-business permanent establishment or, depending on the powers of attorney held, an agency permanent establishment for the foreign company in Germany. This can have significant consequences for the taxation of the company.

Status

This reflects an update to the tax authorities' administrative position through the BMF circular of 18 June 2026, together with a corresponding update to the OECD Model Commentary; both already apply. Whether a permanent establishment actually arises in a given case continues to depend on the specific circumstances, in particular the actual days spent at the office and in the home office, as well as the contractual arrangements in place.

Practical Relevance

Clients with cross-border employees – particularly in the German-Luxembourg region – should document actual days spent at the company premises and in the home office, review existing home-office policies and employment contracts, and seek tax advice early when planning a permanent relocation of workplaces abroad, in order to avoid unexpected tax and social security consequences. For managing directors and senior executives with regular home-office activity, it should additionally be assessed whether this could result in a relocation of the place of effective management or a permanent establishment for the foreign company.

Please get in touch with us to review your individual situation.

As of 4 September 2026

** Disclaimer: Please note that this document constitutes general client information only. In particular, it does not constitute tax, legal or other advice. Furthermore, this general client information does not replace a detailed analysis of the specific facts of your case. Should you wish to obtain such an analysis, please do not hesitate to contact us.*

© 2026 LUDWIG & MALDENER S.à r.l. Experts Comptables | Fiduciaire – All rights reserved



LUDWIG & MALDENER S.à r.l.
Experts Comptables | Fiduciaire
3, Moartplaz
L-6635 Wasserbillig
T (352) 75 87 80 - 0
mail@ludwig-maldener.com
www.ludwig-maldener.com

Kontaktieren Sie uns gerne! Happy to assist you!

Ihre Ansprechpartner:innen
Your contact persons

