

德国税务快报

Newsletter 06-2026



税务稽查可能突然而至——转让定价报告不应临时准备

我们近期处理的一起实际案例表明，及时编制转让定价文档十分重要：目前，德国税务机关正在审查我们一位客户的集团内部交易，并要求其提交相应的转让定价文档。



企业可用于准备和提交资料的时间非常有限。根据德国《税收通则》第90条第4款的规定，税务机关要求定价记录原则上必须在 **30天内** 提交。相关文档应当清晰、完整地说明集团内部交易、各关联企业承担的职能和风险，以及所采用转让定价方法在经济上的合理性。

我们的客户已对此做好充分准备：早在税务稽查开始之前，我们便已与客户共同编制了完整的转让定价报告。因此，目前无需在巨大的时间压力下从头准备整套文档，只需检查报告内容是否仍然符合最新情况，并在规定期限内提交即可。

这使得客户能够更加从容地应对税务稽查。相关事实已经得到系统梳理，所采用的转让定价方法及其合理性也已在报告中作出清晰说明。

这一案例充分说明：企业不应等到税务机关正式要求时，才开始编制转让定价报告。提前准备不仅可以减少时间压力，还能够避免信息缺失，并为企业与税务稽查人员的沟通提供可靠基础。

我们的建议： 企业应当尽早确认自身是否负有转让定价文档义务，并定期检查现有转让定价报告是否仍与当前的集团内部交易和实际业务情况一致。

--

跨境工作：企业在商务出差、员工派遣和远程办公中应注意什么？

在国际企业集团中，员工跨境工作的情况越来越普遍。员工可能前往德国参加会议，被临时派遣至德国子公司工作，或者在国外进行一段时间的远程办公。尤其是在中德企业架构中，经常需要判断此类安排会产生哪些税务、社会保险、劳动法及居留法方面的影响。

判断的关键并不只是企业将该安排称为“商务出差”还是“员工派遣”。真正具有决定意义的是员工实际从事的工作、停留时间、费用由哪家公司承担，以及员工在多大程度上被纳入接收方企业的组织和工作流程。

情形一：员工短期赴境外参加商务活动

德国公司的员工可能前往中国数日，与客户会面或同集团内的中国公司进行谈判。相反，中国母公司的员工也可能来到德国参加会议。

如果员工仅进行短期商务活动，通常不会立即产生全面的税务或社会保险义务。但企业仍需谨慎处理。经常被提及的“183天规则”并不意味着，只要员工在德国停留不超过183天，其工资就自动无需在德国纳税。

根据中德避免双重征税协定，员工的工资收入只有在若干条件同时满足的情况下，才仅由其税务居民所在国征税。除停留时间外，还需要考虑工资是否由工作地所在国的雇主承担，或者相关人员成本是否应归属于该国的常设机构。

例如，中国母公司的员工来到德国，为德国子公司的项目提供服务，并且其人员成本被转嫁给德国子公司，那么即使该员工在德国停留不足183天，德国也可能取得相应工资收入的征税权。

此外，还必须从居留法和工作许可的角度判断，该活动是否仍属于单纯的商务访问。外国企业的员工在符合一定条件的情况下，可以在德国参加会议、进行谈判、提交或签署合同，以及监督合同的履行。

但此类例外并不涵盖所有实际经营活动。如果中国员工在德国子公司的日常业务中承担正常工作、提供生产性服务，或者被纳入德国公司的工作组织，则可能需要办理允许其在德国就业的相应居留许可。

****实务建议：****企业应在员工出发前明确记录其在德国从事的具体活动、预计停留时间，以及相关费用由哪家公司承担。

情形二：中国母公司的员工被派遣至德国

在实务中较为常见的一种情况是，中国母公司的员工被派往德国子公司工作数月。例如，该员工可能协助建立新的业务部门、开展培训、支持技术项目或承担管理工作。

在这种情况下，企业必须同时审查多个法律领域。

居留和工作许可

首先需要判断，该员工只是参加商务活动，还是已经在德国从事实质性的工作。如果员工在德国提供生产性劳动，通常需要取得与其具体工作相匹配的居留许可。仅仅因为员工继续与中国母公司保持劳动合同关系，并不意味着其可以凭商务访问身份在德国从事实际工作。

德国劳动条件

即使中国的劳动合同继续有效，德国具有强制性的劳动保护规定仍可能适用。德国《劳动者派遣法》相关规定适用于被跨境派遣至德国工作的员工。

这可能包括关于工资、工作时间、休假、职业安全 and 健康保护等方面的要求。因此，中国企业不能当然地认为，派遣期间仅适用中国劳动法。

社会保险

德国与中国之间签有社会保险协定。但是，该协定并未全面涵盖所有社会保险险种。因此，企业必须具体审查，在员工派遣期间是否继续适用中国社会保险制度，以及是否会在德国额外产生社会保险义务。

反过来，如果德国员工被派往中国，在满足相关条件的情况下，在协定所涵盖的社会保险领域内，德国社会保险规定最长可继续适用48个自然月。作为证明，通常需要申请VRC/DE 101派遣证明。

对于中国员工被派往德国的情况，也应相应审查其是否持有中国主管机构出具的、证明中国社会保险规定继续适用的文件，以及德国未被协定涵盖的保险领域是否仍会产生义务。

工资税和集团内部费用分摊

从税务角度来看，不能只考虑工资由哪家公司形式上支付。还必须判断哪家公司实际从员工的工作中获得经济利益，以及哪家公司最终承担人员成本。

如果中国员工主要或完全为德国子公司工作，德国子公司可能被认定为经济雇主。由此可能产生德国工资税义务。

此外，还需审查中国母公司是否应将相关人员成本转嫁给德国子公司。

这种费用转嫁同时也是一个转让定价问题。企业应对员工提供的服务、德国子公司获得的经济利益、费用基础以及可能适用的利润加成进行清晰、可追溯的记录。

情形三：员工定期在国外居家办公

例如，德国员工在中国远程工作数周，或者中国母公司的员工长期在德国远程办公，但企业并未正式安排员工派遣。

即使这种安排看起来灵活且简单，也可能产生重大法律和税务后果。原则上，工资收入应归属于员工实际提供劳动的国家。因此，员工定期在德国工作的天数可能会触发德国税务义务。

此外，境外雇主还可能需要在德国办理税务、社会保险或雇主义务方面的登记。如果该员工是高级管理人员、具有合同签署权的销售人员或公司董事，还必须审查其在德国的工作是否可能为境外企业形成常设机构，甚至导致企业实际管理机构所在地发生变化。

风险尤其高的情况是，员工自行决定跨境远程办公，而人力资源部门、工资核算部门以及税务顾问在事后才得知这一安排。

企业在员工跨境工作前应审查哪些问题？

企业在安排任何跨境人员活动前，应至少明确以下问题：

- 员工将在哪个国家工作，工作多长时间？
- 员工将具体从事哪些工作？
- 该安排仍属于商务出差，还是已经构成在当地就业？
- 哪家公司承担工资、差旅费及其他人员成本？
- 是否需要工作许可、居留许可或派遣证明？
- 是否会产生工资税或社会保险义务？
- 是否需要在集团内部重新分摊人员成本？
- 员工的活动是否可能形成常设机构？

结语

商务出差、员工派遣和境外远程办公在法律上不能一概而论。特别是在中国母公司员工被派往德国工作的情况下，仅保留中国劳动合同并继续在中国发放工资，通常并不足以避免德国方面的法律和税务义务。

根据员工实际从事的工作，企业可能需要履行德国工作许可、工资税、社会保险和劳动法方面的义务。同时，集团内部的人员成本分摊也必须在税务上具有合理性，并留存充分的说明和证明材料。

因此，在员工开始跨境工作前进行审查，通常比在税务稽查或主管机关检查后再进行补救更为简单，也更能节省成本。

提示：具体法律和税务处理取决于员工的工作期限、实际工作内容以及相关合同安排。本文不能替代针对具体个案的法律或税务咨询。

希望以上内容能为您提供有价值的参考。如您有任何疑问，欢迎随时与我们联系，我们将为您的具体情况提供专业、务实的解答与支持。

我们的 [微信公众号](#) 会同时推送每一期的税务快报内容，也可查阅往期历史推送，敬请关注：

微信公众平台订阅号: **QFStax (QFS德国谦帆思事务所)**

更多专业咨询，尽在谦帆思，请搜索公众号QFStax或者扫描以下二维码关注我们。



QFS 德国QFS谦帆思事务所

您也可以在[Facebook](#), [Instagram](#) 和 [Twitter](#) 上找到我们。

文章和图片版权归德国QFS Steuerberater Rechtsanwalt Süß & Partner mbB 德国谦帆思会计税务法律事务所拥有。如需转载或在其他公众场合分享，需经过QFS书面同意，谢谢配合。

免责声明

本期简报内容仅供一般性信息参考，不构成任何个别税务或法律建议。尽管我们在编写过程中已尽最大努力确保内容准确，但对于内容的时效性、完整性及准确性不承担任何保证责任。对于因依据本简报内容作出的决定所产生的任何后果，本所不承担责任。

QFS Steuerberater Rechtsanwalt Süß & Partner mbB

Eschersheimer Landstraße 60-62, 60322, Frankfurt am Main

Diese E-Mail wurde an {{ contact.EMAIL }} gesendet.

Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich für unseren Newsletter angemeldet haben.

[Abbestellen](#)