

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen
rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

April 2024

Update zur Anwendung der Tagestabelle bei zeitweiser Tätig- keit in Deutschland

Hintergrund und bisherige Regelung

Die Anwendung der Tageslohnsteuertabelle bei nur zeitweiser Steuerpflicht im Inland wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 in die Lohnsteuerrichtlinien aufgenommen.

Betroffen sind neben unbeschränkt Steuerpflichtigen, deren Arbeitslohn teilweise nach einem Doppelbesteuerungsabkommen oder dem Ausländertätigkeitserlass von der inländischen Besteuerung freigestellt ist (zum Beispiel ins Ausland entsandte Mitarbeitende) insbesondere auch beschränkt Steuerpflichtige, bei denen nur der anteilige, auf inländische Arbeitstage entfallende, Arbeitslohn der inländischen Besteuerung unterliegt (zum Beispiel Betriebsstättenpendelnde).

Verglichen mit der vorherigen Anwendung der Monatslohnsteuertabelle führt die Anwendung der Tageslohnsteuertabelle zu einer höheren Lohnsteuerbelastung, von der insbesondere beschränkt Steuerpflichtige betroffen sind.

Die Regelung war für viele Unternehmen im vergangenen Jahr auch eine praktische Herausforderung, da die Abbildung im Abrechnungssystem nicht immer möglich war und Zweifelsfragen zur Anwendung und Umsetzung der neuen Richtlinie offenblieben.

Inhalt

**Update zur Anwendung der Tages-
tabelle bei zeitweiser Tätigkeit in
Deutschland**

Seite 1

**International Remote Working:
Beschränkte Steuerpflicht durch
Verwertung der Arbeit im Inland?**

Seite 2

**Vereinigtes Königreich: Ende des
„Remittance-Basis“-Prinzips?**

Seite 3

**Kindererziehung im EU-Ausland –
Anerkennung als rentenrechtliche
Zeit in Deutschland?**

Seite 5

**Mehr Mobilität mit der Blaue Karte
EU**

Seite 6

**GMS Insights – Webcasts 1. Halb-
jahr 2024**

Seite 8

Ansprechpartner:innen

Seite 9

Kontakt

Seite 10



Jüngste Anmerkungen des Bundesministeriums für Finanzen

Aufgrund der verschiedenen Anwendungs- und Zweifelsfragen hinsichtlich der Umsetzung der Tagestabelle in die Abrechnungsprogramme hat sich das Bundesministerium für Finanzen (BMF) auf Veranlassung von acht Wirtschaftsverbänden mit der Regelung erneut beschäftigt. Ende Februar 2024 hat das BMF zu offenen Fragen Stellung genommen und teilt insbesondere mit:

Es wird von der Finanzverwaltung nicht beanstandet werden, wenn für das Jahr 2023 die Lohnsteuer nicht nach der Tageslohnsteuertabelle, sondern noch nach den Richtlinien vor 2023, d.h. Monatslohnsteuertabelle, ermittelt wurde.

Darüber hinaus nimmt das BMF Stellung zur Ermittlung der Steuertage im Verhältnis zu den tatsächlichen Arbeitstagen. Die monatlichen Gesamtarbeitstage können pauschal mit 20 Arbeitstagen angesetzt werden. Die für die Ermittlung der Tageslohnsteuer maßgeblichen Steuertage ergeben sich dann im Verhältnis der Kalendertage zu den Gesamtarbeitstagen, d.h. pauschal mit $30/20 = \text{Faktor } 1,5$. Zehn inländische Arbeitstage entsprechen somit automatisch 15 Steuertagen für Zwecke der Anwendung der Tageslohnsteuertabelle. Eine Abrundung der Steuertage ist zulässig (d.h. sieben inländische Arbeitstage entsprechen dann abgerundet zehn Steuertagen).

Das BMF weist in seinem Antwortschreiben auch darauf hin, dass derzeitige Widersprüche zu anderen BMF-Schreiben, wie beispielsweise zum Schreiben „Ermittlung des steuerfreien und steuerpflichtigen Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen sowie nach dem Auslandstätigkeitserlass im Lohnsteuerabzugsverfahren“ vom 14. März 2017 (BStBl I S. 473) aufgelöst werden. Eine Neufassung dieser Schreiben ist bereits in Planung.

In diesem Zusammenhang äußert sich das BMF insbesondere auch zur bisherigen und zukünftigen Anwendung des Lohnsteuerjahresausgleichs für beschränkt Steuerpflichtige. Einem noch inoffiziellen Referentenentwurf des Jahressteuergesetzes 2024 ist in diesem Zusammenhang bereits zu entnehmen, dass die Möglichkeit des Lohnsteuerjahresausgleichs für beschränkt Steuerpflichtige aufgehoben werden soll.

Fazit

Durch die Antwort des BMF auf die Eingabe der Wirtschaftsverbände ist insbesondere zur Anwendung der Tagestabelle im Lohnsteuerabzug des Jahres 2023 Klarheit für Arbeitgeber geschaffen worden.

Für das Jahr 2024 sind die Anwendung der Tagestabelle und die Umsetzung in den Abrechnungsprogrammen zwingend notwendig. Arbeitgeber, die aktuell die Tagestabelle noch nicht anwenden, sollten daher zeitnah handeln. Insbesondere beschränkt Steuerpflichtige mit Bruttolohnvereinbarungen sollten über die höhere Lohnsteuerbelastung im Vorfeld informiert werden, da diese direkten Einfluss auf die Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags hat. Arbeitgeber könnten interne Ausgleichsmechanismen, wie beispielsweise sogenannte Tax Protections, einführen.

Im Falle von Betriebstättenpendelnden sollte auch die Pauschalierung der Lohnsteuer nach § 40a (7) EStG in Betracht gezogen werden, um nachteilige Nettoeffekte abzumildern.



International Remote Working: Beschränkte Steuerpflicht durch Verwertung der Arbeit im Inland?

In Zeiten einer immer flexibler und mobiler werdenden Arbeitswelt ist die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte zur Erweiterung des zur Verfügung stehenden Talentpools für Unternehmen keine Seltenheit. Teilweise behalten die ausländischen Mitarbeitenden ihren ausschließlichen Wohnsitz im Heimatland bei und sind mittlerweile verstärkt von dort „remote“ für ihren deutschen Arbeitgeber tätig. Mangels Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland unterliegen sie folglich lediglich der beschränkten Steuerpflicht (§ 1 Abs. 4 EStG). Daher werden nur inländische Einkünfte von der deutschen Besteuerung erfasst. Bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit liegen – sofern keine Sonderregelungen wie beispielsweise bei Geschäftsführern und Prokuristen greifen – inländische Einkünfte vor, soweit die Arbeit in Deutschland ausgeübt oder

verwertet wurde (§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a EStG). Offensichtlich stellt das Merkmal der Tätigkeitsausübung auf die physische Komponente ab, hingegen stellt sich beim Merkmal der „Verwertung“ einer Arbeitsleistung die Frage, welche Kriterien für die Beurteilung einer Verwertung heranzuziehen sind.

Leider gibt es keine gesetzliche Definition des Begriffs der Verwertung, daher wurde dieser durch die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) konkretisiert. Dabei nahm der BFH eine einschränkende Auslegung des Begriffs vor. Für die Prüfung, ob eine Verwertung vorliegt, sind die beiden folgenden Fragestellungen relevant:

- Durch wen erfolgt die Verwertung, d.h. wer war *Subjekt* der Verwertung?
- Was war Gegenstand, also *Objekt* der Verwertung?

Die Person des Verwertenden kann nach Ansicht des BFH nur der Mitarbeitende sein: Nur derjenige, der die Leistung selbst erbracht hat, kann sie auch verwerten. Eine Verwertung durch das Unternehmen des Arbeitgebers erfüllt nicht den Verwertungstatbestand im Sinne der Vorschrift des § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a EStG. Wie der Arbeitgeber als Empfänger die Arbeitsergebnisse nutzt, ist unerheblich.

Zudem setzt eine Verwertung voraus, dass sich die Tätigkeit nicht in der Arbeitsleistung erschöpft, sondern ein körperliches oder geistiges Produkt geschaffen wird. Das jeweilige Ergebnis der Tätigkeit muss einer eigenständigen Nutzung zugänglich sein. Um den Verwertungstatbestand zu erfüllen, müsste also ein verwertbarer Gegenstand bzw. ein verwertbares Produkt, typischerweise auch mit einer entsprechenden Vergütung an den Arbeitgeber im Inland übertragen werden. Insbesondere, wenn keine Unterscheidung in die eigentliche Tätigkeit im Ausland und ein möglicherweise daraus entstandenes, zu übertragendes (immaterielles) Wirtschaftsgut möglich ist, spricht dies nicht für eine Verwertung im Inland.

Etwas anderes könnte beispielsweise gelten, wenn der ausländische Mitarbeitende ein gesondertes Honorar für die Überlassung der Nutzungsrechte an den Arbeitsergebnissen (zum Beispiel einer erstellten Software) erhält. Dies sollte in der Regel jedoch nicht der Fall sein, da dem Arbeitgeber regelmäßig sämtliche Rechte an den Arbeitsergebnissen seiner Mitarbeitenden zustehen, ohne dass hierfür eine gesonderte Vergütung gezahlt wird.

Fazit

Bei einer im Ausland ausgeübten Arbeitnehmertätigkeit liegt grundsätzlich keine Verwertung im Inland vor, auch wenn die Arbeitsergebnisse beim deutschen Arbeitgeber genutzt werden. Beschränkt steuerpflichtige Mitarbeitende erzielen daher regelmäßig keine inländischen Einkünfte durch Verwertung ihrer Arbeit in Deutschland.

Neben der Arbeitsleistung wird in der Regel kein verwertbares Produkt geschaffen und gesondert an den Arbeitgeber übertragen. Für eine abschließende Beurteilung ist jedoch eine Prüfung des konkreten Sachverhalts und der jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen erforderlich. Dabei unterstützen wir Sie bei Bedarf gerne.



Vereinigtes Königreich: Ende des „Remittance-Basis“-Prinzips?

Der am 6. März 2024 dem britischen Parlament vorgelegte Haushaltsentwurf enthält wesentliche Änderungen für Personen, die im Vereinigten Königreich als „non-resident“ gelten und die sich dort auf Entsendung befinden oder eine Entsendung dorthin planen. Die Besteuerung nach dem Prinzip der sogenannten „Remittance-Basis“ soll demnach abgeschafft werden.

Nachfolgend stellen wir Ihnen sowohl das Prinzip der sogenannten „Remittance Basis“ als auch das des sogenannten „Overseas Workday Reliefs“ vor und erläutern, welche Auswirkung die diskutierte Abschaffung des „Remittance-Basis“-Prinzips auf Arbeitgebende und ihre entsandten Mitarbeitenden haben wird:

Übersicht über die aktuellen Regelungen:

a) Besteuerung nach dem Prinzip der „Remittance Basis“

Personen, die im Vereinigten Königreich als „non-domiciled“ (nicht ansässig) gelten, können wählen, ob sie nach dem Prinzip der sogenannten „Remittance Basis“ besteuert werden möchten. Als „non-

„domiciled“ gilt eine Person regelmäßig dann, wenn sie nicht dauerhaft im Vereinigten Königreich lebt und auch keine Absicht hat, dauerhaft im Vereinigten Königreich zu leben. Wählt die non-domiciled Person nun, nach dem Prinzip der „Remittance Basis“ besteuert zu werden, unterliegen nur die im Vereinigten Königreich erzielten Einkünfte und Gewinne sowie alle außerhalb des Vereinigten Königreich erzielten Einkünfte und Gewinne, die in das Vereinigte Königreich überwiesen („remitted“) werden, der dortigen Besteuerung.

Dadurch verliert die steuerpflichtige Person jedoch den Anspruch auf den persönlichen Steuerfreibetrag und den jährlichen Freibetrag für Kapitalgewinne. Um eine Besteuerung nach dem Prinzip der „Remittance Basis“ zu erlangen, müssen die Steuerpflichtigen also sicherstellen, dass die außerhalb des Vereinigten Königreichs erzielten Einkünfte und Gewinne nicht in das Vereinigte Königreich überwiesen werden. Dadurch ergab sich einerseits ein entsprechend großes Potenzial, nur in geringem Umfang Steuern im Vereinigten Königreich entrichten zu müssen, andererseits aber auch ein hoher Dokumentationsaufwand für die Steuerpflichtigen.

Neben dieser Grundkonstellation sind weitere Fallgestaltungen möglich, die – ggfs. nur unter Entrichtung von „Remittance Basis“-Gebühren – zu einer Besteuerung nach „Remittance Basis“ optieren könnten. Für diese Fälle sind die Voraussetzungen detailliert zu prüfen und unter Umständen von der Dauer einer vorherigen Ansässigkeit im Vereinigten Königreich abhängig.

b) Der sogenannte „Overseas Workday Relief“ (OWR)

Sind Personen im Vereinigten Königreich ansässig, erzielen aber auch Einkommen aus einer ausländischen Tätigkeit, kann für sie das sogenannte „Overseas Workday Relief“ (OWR) zur Anwendung kommen. Erfüllt diese Person nunmehr die Voraussetzungen des „OWR“, kann sie die Einkünfte, die sich auf Arbeitstage außerhalb des Vereinigten Königreichs beziehen, von der Besteuerung im Vereinigten Königreich ausnehmen. Dies gilt allerdings nur dann und nur so lange die Einkünfte, die sich auf diese Tage beziehen, außerhalb des Vereinigten Königreichs gezahlt und nicht in das Vereinigte Königreich überwiesen werden. Diese Befreiung gilt für das erste Jahr des Aufenthalts im Vereinigten Königreich und die beiden folgenden Steuerjahre.

Geplante Neuregelung:

Anstatt der vorgenannten Regelung des „Remittance-Basis“-Prinzips enthält der Haushaltsentwurf

den Vorschlag eines sogenannten „Four-Year Foreign Income and Gains Regime“ („FIG“). Diese vorgeschlagene neue Regelung stellt eine erhebliche Vereinfachung der derzeitigen Vorschrift dar. Die wichtigsten Merkmale des geplanten „FIG“ lassen sich wie folgt skizzieren:

- Das „domiciled“-Konzept soll ab dem 6. April 2025 abgeschafft werden. Stattdessen können natürliche Personen die neue „FIG“-Regelung in Anspruch nehmen, wenn sie in den vorangegangenen 10 britischen Steuerjahren nicht im Vereinigten Königreich ansässig waren.
- Ab dem 6. April 2025 sollen natürliche Personen, die für die „FIG“-Regelung in Frage kommen und sich dafür entscheiden, im Vereinigten Königreich nur mit ihren im Vereinigten Königreich erzielten Einkünften und Gewinnen steuerpflichtig sein. Sie werden nicht mit ihren ausländischen Einkünften und Gewinnen besteuert – unabhängig davon, ob diese in das Vereinigte Königreich überwiesen werden. Diese Personen verlieren dann den Vorteil des persönlichen Steuerfreibetrags und den jährlichen Freibetrag für Kapitalgewinne.
- Eine Besteuerung nach dem „FIG“ soll nur in den ersten vier Jahren der Begründung des steuerlichen Wohnsitzes im Vereinigten Königreich erfolgen. Danach wären diese Personen mit ihren weltweiten Einkünften und Gewinnen im Vereinigten Königreich steuerpflichtig.
- Personen, die für die neue „FIG“-Regelung in Frage kommen würden, sollen auch Anspruch auf den „OWR“ haben. Sie dürfen ihre Einkünfte, die sich auf Arbeitstage außerhalb des Vereinigten Königreichs beziehen, dann auch ins Vereinigte Königreich überweisen lassen.

Die vorgeschlagenen neuen Regeln werden voraussichtlich am 6. April 2025 in Kraft treten. Für das Steuerjahr 2024/25 bleiben die bestehenden Vorschriften in Kraft. Darüber hinaus wurden weitere Übergangsregelungen für bestimmte Konstellationen, die aktuell von der Besteuerung nach dem „Remittance-Basis“-Prinzip profitieren, angekündigt.

Fazit

Die geplante Abschaffung der Besteuerung nach dem Prinzip der „Remittance Basis“ schafft eine erhebliche Erleichterung für entsandte Mitarbeitende, vor allem hinsichtlich des Aufwands zur Dokumentation der Überweisungen von ausländischem Vermögen ins Vereinigte Königreich. Die Abschaffung kann jedoch auch dazu führen, dass Personen die Voraussetzungen des neuen Regimes nicht mehr erfüllen, daher nicht mehr davon profitieren können und sie deshalb eine höhere Steuerbelastung haben könnten.

Weitere Leitlinien zur Neuregelung sind im Laufe dieses Jahres zu erwarten. Besonderes Augenmerk ist auch auf die im Herbst 2024 stattfindenden Parlamentswahlen zu legen. Ob und wie sich bei einem möglichen Regierungswechsel nochmals Änderungen bei der Abschaffung der sogenannten „Remittance Basis“ ergeben könnten, bleibt dann abzuwarten.



Kindererziehung im EU-Ausland – Anerkennung als rentenrechtliche Zeit in Deutschland?

Kindererziehungszeiten (im Folgenden „KEZ“ genannt) gelten für eine Rentenberechnung in Deutschland als Beitragszeiten. Für die Erziehung eines nach dem 31. Dezember 1991 geborenen Kindes erhalten Versicherte für 36 Monate KEZ (circa drei Entgeltpunkte). Wird ein Kind im europäischen Ausland erzogen, während für die erziehende Person keine Versicherungspflicht in der Rentenversicherung in Deutschland besteht, ist nach deutschem Recht zu prüfen, ob unmittelbar vor oder während der Erziehung Pflichtbeiträge zur deutschen Rentenversicherung entrichtet wurden. Ist dies nicht der Fall, werden die KEZ bisher grundsätzlich im Erziehungsstaat (Aufenthaltsstaat) und nicht in Deutschland anerkannt.

Unter Berücksichtigung der eben genannten deutschen gesetzlichen Regelung hatte der EuGH sich mit folgendem Sachverhalt auseinander zu setzen:

Eine 1958 geborene deutsche Staatsangehörige lebte von 1962 bis 2010 in den Niederlanden, jedoch in Grenznähe zu Deutschland. In Deutschland besuchte sie die Schule und begann 1975 als Grenzgängerin in der Bundesrepublik eine Ausbildung. 1978 begann sie zudem ein einjähriges Praktikum, für welches sie mangels Bezahlung von der Rentenversicherungspflicht befreit war. Anschließend nahm sie ihre Ausbildung wieder auf und beendete diese im Juli 1980. Bis zur Erziehung der in den Jahren 1986 und 1989 geborenen Kinder erfolgte weder in Deutschland noch in den Niederlanden eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Erst nach ihrer Rückkehr nach Deutschland wurden ab dem Jahr 2012 Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung in Deutschland entrichtet.

Für die Berechnung einer seit 2018 bezogenen Rente wegen voller Erwerbsminderung lehnte die Deutsche Rentenversicherung die Berücksichtigung von KEZ ab, wodurch sich ein geringerer monatlicher Auszahlungsbetrag dieser Rentenart ergab.

Die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/09 regeln in einer solchen Konstellation, ob die KEZ in Deutschland oder im europäischen Ausland rentenrechtlich berücksichtigt werden. Da in den Niederlanden jedoch nie Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden, war die Anrechnung der KEZ im dortigen Rentensystem ausgeschlossen. Folglich bestünde weder in Deutschland noch in den Niederlanden Anspruch auf rentenrechtliche Anrechnung von KEZ. Das Nichtanrechnen der KEZ wiederum könnte jedoch eine Benachteiligung bedeuten und somit einen Verstoß gegen das Freizügigkeitsrecht des Artikel 21 AEUV darstellen.

In seiner Entscheidung vom 22. Februar 2024 (C-283/21) stellte sich der EuGH die Frage, ob der Artikel 21 AEUV dahingehend auszulegen ist, dass der für die Erwerbsminderungsrente leistungspflichtige Staat (hier Deutschland) auch dann zur Anrechnung der KEZ verpflichtet ist, wenn die Voraussetzungen der Ausübung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit nicht vorliegen. Diese Frage wurde durch den EuGH bejaht, wenn zwischen den KEZ und den Versicherungszeiten in Deutschland eine „hinreichende Beziehung“ besteht.

Das Vorliegen einer solchen hinreichenden Beziehung gelte dann als erfüllt, sofern sowohl vor als auch nach Zeiten der Kindererziehung Versicherungszeiten für eine Ausbildung oder Beschäftigung in Deutschland zurückgelegt wurden. Ein Staat kann zwar nach nationalem Recht eine Beitragszahlung für die Erfüllung von Versicherungszeiten voraus-

setzen, die Auslegung lässt aber das Vorliegen einer hinreichenden Verbindung von Versicherungszeiten unter Auslegung des Artikel 21 AEUV nicht entfallen.

Folglich darf der für eine Rente leistungspflichtige Staat die Berücksichtigung von KEZ nicht allein deshalb ausschließen, weil die Kindererziehung in einem anderen Mitgliedsstaat zurückgelegt wurde. Anderenfalls benachteilige er seine eigenen Staatsangehörigen dafür, dass sie von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht haben.

Der EuGH entschied daher, dass die KEZ Berücksichtigung für die Berechnung der vollen Erwerbsminderungsrente in Deutschland finden müssen.

Fazit

Bei der Ermittlung des zuständigen Staats für KEZ bei Erziehung in einem europäischen Ausland sind verschiedene Voraussetzungen zu berücksichtigen. Ein Anspruch kann auch erst im Nachgang durch Erlangung von Versicherungszeiten nach der Erziehung entstehen.

Bei einer Kontenklärung bei der Deutschen Rentenversicherung ist es deshalb auch wichtig, die zukünftigen beruflichen Pläne und deren rentenrechtlichen Auswirkungen zu betrachten oder zwischen verschiedenen Konstellationen abzuwägen.

Gerne unterstützen wir Sie beratend oder bei der Durchführung eines Kontenklärungsverfahrens.



Mehr Mobilität mit der Blaue Karte EU

In vielen Branchen und Berufsfeldern gibt es einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Dies wirkt sich negativ auf die Wirtschaft und das Wachstum in der Bundesrepublik aus. Durch die neuen Änderungen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden Regelungen für ausländische Personen, die eine Blaue Karte EU besitzen erweitert, um ihnen das Leben und Arbeiten in Deutschland zu erleichtern.

Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel für hochqualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, die in der EU arbeiten möchten.

Voraussetzung für die deutsche Blaue Karte EU ist, dass Antragsstellende ein mit einem deutschen Abschluss vergleichbares Hochschulstudium nachweisen und ein deutscher Arbeitsvertrag mit einem Mindestbruttojahresgehalt vorliegt. Die Gehaltsschwellen werden jährlich überprüft und angepasst. Für das Jahr 2024 muss ein Mindestbruttojahresgehalt von mindestens 45.300 Euro erreicht sein. Für Arbeitnehmende in Engpassberufen beträgt im Jahr 2024 die Bruttojahresgehaltsgrenze 41.041,80 Euro.

Wir möchten auf zwei Neuregelungen aufmerksam machen:

Kurzfristige Mobilität

Bisher konnten Personen mit einer Blaue Karte EU, zu touristischen bzw. zu Geschäftsreiszwecken innerhalb anderer Schengen-Staaten (Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Griechenland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik und Ungarn) bis zu 90 Tage innerhalb von 180 Tagen visumsfrei reisen.

Seit November 2023 können Personen mit einer Blauen Karte EU nun auch für berufliche Zwecke schnell und unkompliziert für bis zu 90 Tage in weitere EU-Staaten reisen und dort arbeiten. Davon profitieren Unternehmen, die in mehreren EU-Staaten tätig sind und ihre Mitarbeitenden regelmäßig zwischen den Ländern hin- und herreisen lassen müssen.

Einschränkend ist jedoch zu berücksichtigen, dass noch nicht alle Mitgliedstaaten der EU die zugrundeliegende Richtlinie zur kurzfristigen Mobilität anwenden. Somit muss vor jeder Anwendung der

kurzfristigen Mobilität geprüft werden, ob und in welcher Form der jeweilige Mitgliedstaat die Richtlinie in nationales Recht aufgenommen hat.

Dies macht es aktuell eher schwierig, eine einheitliche Policy für kurzzeitige Arbeitseinsätze von Personen mit der Blauen Karte EU zu gestalten. Gleiches gilt auch für eine Ausweitung der Work-from-Anywhere-Richtlinien auf Personen mit einer Blauen Karte EU.

Erfreulicherweise hat Deutschland die Richtlinie bereits zum Stichtag am 18. November 2023 umgesetzt. Daher kann die kurzfristige Mobilität für Kurzeinsätze von Personen mit Blauer Karte EU aus dem EU-Ausland nach Deutschland bereits genutzt werden und bringt hier signifikante Vorteile.

Langfristige Mobilität

Personen, die sich bereits seit mindestens 12 Monaten mit einer Blauen Karte EU in einem anderen EU-Staat aufhalten, können nun auch langfristig visumsfrei nach Deutschland umziehen. Sie müssen dann nach der Einreise eine deutsche Blaue Karte EU beantragen.

Interessant ist dies insbesondere für Arbeitnehmende, die innerhalb der EU weiterwandern möchten, ohne erneut ein komplexes Visumsverfahren durchlaufen zu müssen.

Fazit

Die neuen Änderungen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland erleichtern ausländischen Fachkräften mit einer Blauen Karte EU das Leben und Arbeiten in Deutschland. Die Neuregelungen betreffen die kurzfristige und langfristige Mobilität dieser Personen.

Insgesamt tragen diese Neuregelungen dazu bei, den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in vielen Branchen und Berufsfeldern zu bekämpfen und die Wirtschaft und das Wachstum in Deutschland zu fördern.



GMS Insights – Webcasts 1. Halbjahr 2024

Für Ihre Anmeldung registrieren Sie sich bitte direkt auf der [Webcast-Plattform](#).

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme.

Fokusthema	Termin
Rente & Co. bei ausländischen Mitarbeitenden	7. Mai 2024 9.30–10.00 Uhr
Update zur EU Posted Workers Directive	4. Juni 2024 9.30–10.00 Uhr
Lohnsteueraußenprüfung: Aktuelle Themen aus der Praxis	2. Juli 2024 9.30–10.00 Uhr

Unsere Standorte

Head of GMS Germany

Ingo Todesco
itodesco@kpmg.com

Berlin / Hamburg

Susanne Härzke
shaerzke@kpmg.com

Köln

Ute Otto
uteotto@kpmg.com

Düsseldorf / Dresden

Stefanie Vogler
svogler@kpmg.com

Mannheim

Hauke Poethkow
hpoethkow@kpmg.com

Frankfurt

Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Stuttgart

Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com

München

Tobias Preising
tpreising@kpmg.com

Sonderthemen

Consulting, Outsourcing & Sozialversicherung

Thomas Efkemann
tefkemann@kpmg.com

Global Payroll Management

Jochen Reinig
jreinig@kpmg.com

Business Traveler Consulting & Remote Work

Sina Estermaier
sestermaier@kpmg.com

US Tax

Britta Rucker
brittaruecker@kpmg.com

Lohnsteuer Services

Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Lohnsteuer Services

Marco Strootmann
mstrootmann@kpmg.com

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ingo Todesco

Partner,
Head of Global Mobility Services
T +49 211 475-6242
itodesco@kpmg.com

Katrin Augustin

Senior Managerin,
Global Mobility Services
T +49 211 475-7678
katrinaugustin@kpmg.com

Wenn Sie Fragen rund um Global Mobility haben,
können Sie uns gerne kontaktieren.

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

Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Ingo Todesco (V.i.S.d.P.)
Katrin Augustin
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren

Wenn Sie unseren Newsletter
automatisch erhalten möchten,
können Sie sich als Abonnent
eintragen lassen:

[Newsletter abonnieren](#)

KPMG Direct Services
Unser Online-Angebot für Sie
kpmg.de/directservices



Klardenker – der Blog zu
aktuellen Wirtschaftsthemen,
die Unternehmen bewegen



Global Payroll Manager



GMS to go
Der Podcast für internationale
Personaleinsätze
> Jetzt reinhören



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.

© 2024 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.