

01 | BFH verschärft Voraussetzungen für die Erstattung zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer

Juli/August 2026

Mit seinem Urteil vom 9. April 2026 (VI R 12/24) stellt der BFH die bisherige Praxis zur Erstattung zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer auf den Prüfstand. Ein eigenständiger Erstattungsanspruch des Arbeitnehmenden in analoger Anwendung des § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a.F. besteht nicht mehr; stattdessen rückt die Lohnsteuer-Anmeldung des Arbeitgebers als zentraler Ansatzpunkt in den Fokus. Der Beitrag zeigt, welche Konsequenzen sich daraus für Payroll, Global Mobility- und Steuer-Abteilungen ergeben und wie der Vertrauensschutz für Altfälle sowie das BMF-Schreiben vom 27. Juni 2022 einzuordnen sind.



Hintergrund und Urteilssachverhalt

Wurde eine Zahlung des Arbeitgebers dem Lohnsteuerabzug unterworfen, obwohl die Besteuerung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmenden zugewiesen ist, bestand bislang die Möglichkeit, beim Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers einen Erstattungsantrag in analoger Anwendung des § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG zu stellen (vormals Erstattung analog § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG), soweit für die entsprechenden Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nicht bereits eine Veranlagung nach § 50 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b i.V.m. Satz 7 EStG beantragt worden ist oder es sich um eine Pflichtveranlagung handelt. Dies galt entsprechend, wenn weder unbeschränkte noch beschränkte Steuerpflicht in Deutschland bestand.

Das BMF-Schreiben vom 27. Juni 2022 – IV B 8 – S 2301/13/10002 (BStBl I 2022, 956) setzte die frühere BFH-Rechtsprechung und Verwaltungspraxis um und erlaubte, auch Jahre nach der Lohnversteuerung eine Doppelbesteuerung zu verhindern. Der für Lohnsteuer zuständige VI. Senat hat dieser Praxis nun eine Absage erteilt.

Grundlage der Rechtsprechungsänderung war der folgende Sachverhalt:

Ein in der Schweiz wohnender Arbeitnehmer war im Jahr 2018 bei einem deutschen Arbeitgeber beschäftigt. Nach einer Tätigkeit an 47 Tagen in Deutschland wurde er bis zum Jahresende unwiderruflich unter Fortzahlung seiner Vergütung freigestellt. Der Arbeitgeber behielt für das gesamte Jahr deutsche Lohnsteuer ein. Der Arbeitnehmer beantragte später die Erstattung der aus seiner Sicht zu viel einbehaltenen Steuer. Die Lohnsteuer-Anmeldungen selbst griff er jedoch nicht an.

Der BFH entschied, dass Deutschland nach dem im Streitjahr geltenden Recht nur den auf die 47 inländischen Arbeitstage entfallenden Arbeitslohn besteuern durfte. Für die Zeit der unwiderruflichen Freistellung lag weder eine Arbeitsausübung noch eine Arbeitsverwertung im Inland vor. Die seit dem

Veranlagungszeitraum 2024 geltende Regelung des § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. f EStG bestätigt nach Auffassung des Gerichts im Umkehrschluss, dass eine entsprechende inländische Steuerpflicht zuvor nicht bestand.

Kein unmittelbarer Erstattungsanspruch trotz materiell zu Unrecht erhobener Lohnsteuer

Obwohl die Lohnsteuer materiell teilweise zu Unrecht erhoben worden war, besteht nach Ansicht des BFH grundsätzlich kein unmittelbarer Erstattungsanspruch des Arbeitnehmenden. Die Lohnsteuer-Anmeldung des Arbeitgebers wirkt wie eine Steuerfestsetzung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung und bildet damit den Rechtsgrund für Einbehalt und Abführung. Solange diese Festsetzung besteht, greift § 37 Abs. 2 AO nicht.

Der Arbeitnehmende kann die ihn betreffende Lohnsteuer-Anmeldung zwar aus eigenem Recht anfechten oder – solange der Vorbehalt der Nachprüfung besteht – deren Änderung nach §§ 164 Abs. 2, 168 AO beantragen. Ein bloßer Erstattungsantrag ist aber weder automatisch eine Anfechtung noch ein Änderungsantrag. Im Urteilsfall war die Lohnsteuer-Anmeldung inzwischen bestandskräftig.

Der VI. Senat lehnt deshalb die bislang von der Rechtsprechung angenommene Analogie zu § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a.F. ab. Es fehle an einer planwidrigen Regelungslücke. Der Gesetzgeber habe für die Lohnsteuer keinen eigenständigen Erstattungsanspruch geschaffen, und dem Arbeitnehmenden stehe mit dem Vorgehen gegen die Lohnsteuer-Anmeldung ein zumutbarer Rechtsbehelf zur Verfügung.

Abkehr von der bisherigen Rechtsprechung und Zusammenhang mit dem BMF-Schreiben

Das Urteil steht damit im Widerspruch zur bisherigen Regelung, wie sie die Finanzverwaltung laut BMF-Schreiben vom 27. Juni 2022 anwendet. Diese Verwaltungsauffassung war für den BFH jedoch ein wesentlicher Grund, Vertrauensschutz zu gewähren: Steuerpflichtige durften auf die langjährige höchstgerichtliche Rechtsprechung und deren fortlaufende Anwendung durch die Finanzverwaltung vertrauen. Die bisherigen Grundsätze sind daher weiter anzuwenden, wenn der Erstattungsanspruch spätestens bis zum Ablauf des Tages der Veröffentlichung des Urteils beim Finanzamt geltend gemacht wurde. Für spätere Fälle entzieht die Entscheidung dem im BMF-Schreiben beschriebenen isolierten Erstattungsverfahren jedoch die tragende richterrechtliche Grundlage. Es bleibt abzuwarten, ob und mit welchem zeitlichen Anwendungsrahmen die Finanzverwaltung das Schreiben anpasst oder aufhebt.

Auswirkungen auf die Praxis

Für bereits gestellte Erstattungsanträge ist der Veröffentlichungstichtag entscheidend. Unternehmen und betroffene Arbeitnehmende sollten den Eingang des Antrags, dessen Inhalt und die betroffenen Lohnzahlungszeiträume sorgfältig dokumentieren, um die Voraussetzungen des Vertrauensschutzes belegen zu können.

In Neufällen reicht ein isolierter Erstattungsantrag analog § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a.F. bzw. § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG grundsätzlich nicht mehr aus. Maßgeblich ist vielmehr, ob die Lohnsteuer-Anmeldung noch angefochten oder nach §§ 164 Abs. 2, 168 AO geändert werden kann.



Wird nur die Auszahlung eines Erstattungsbetrags beantragt und erlangt die Lohnsteuer-Anmeldung anschließend Bestandskraft, besteht das Risiko, dass ein materiell fehlerhafter Lohnsteuerabzug verfahrensrechtlich nicht mehr korrigiert werden kann.

Daneben ist zu prüfen, ob die zu viel einbehaltene Lohnsteuer im Rahmen einer Einkommensteuer-Veranlagung angerechnet und erstattet werden kann. Der richtige Verfahrensweg hängt insbesondere von der Steuerpflicht, dem einschlägigen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), der Art der Einkünfte und einem möglichen Veranlagungsstatbestand ab. Ein eindeutig formulierter Erstattungsantrag wird nach dem Urteil jedenfalls nicht ohne Weiteres in einen Einspruch gegen die Lohnsteuer-Anmeldung oder in einen Änderungsantrag umgedeutet.

Praxishinweise und Empfehlungen

Offene Fälle mit möglicherweise zu viel einbehaltener Lohnsteuer sollten kurzfristig identifiziert werden. Besondere Aufmerksamkeit verdienen grenzüberschreitende Tätigkeiten, Homeoffice im Ausland, Freistellungen, Abfindungen und nachträgliche Änderungen der Arbeitstagezuordnung.

Bei laufenden Lohnsteuer-Anmeldungen sollte zeitnah geklärt werden, ob ein Einspruch oder Änderungsantrag erforderlich ist. Unternehmen sollten sich nicht allein auf einen Rückzahlungsantrag

verlassen. Fehlende Freistellungsbescheinigungen, angepasste Arbeitstagequoten oder geänderte Ansässigkeits- und DBA-Beurteilungen sollten möglichst noch innerhalb des laufenden Lohnsteuerverfahrens berücksichtigt werden.

Von besonderer Bedeutung ist eine funktionierende Schnittstelle zwischen den beteiligten Bereichen. Global Mobility sollte Änderungen von Arbeitsort, Reisetagen, Homeoffice, Freistellung und Ansässigkeit frühzeitig an die für die Lohnsteuer-Anmeldung zuständige Abteilung melden. Die Steuer- oder Payroll-Abteilung sollte anschließend den zulässigen

Rechtsbehelf sowie die maßgeblichen Fristen bestimmen und deren Einhaltung überwachen.

Für Vergütungen während einer widerruflichen oder unwiderruflichen Freistellung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist zudem zu beachten, dass § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. f EStG seit dem Veranlagungszeitraum 2024 eine erweiterte beschränkte Steuerpflicht vorsieht. Die Aussage des Urteils zur fehlenden inländischen Steuerpflicht während der Freistellung betrifft daher die frühere Rechtslage und kann nicht ohne Weiteres auf aktuelle Fälle übertragen werden.



Fazit

Das BFH-Urteil verändert den verfahrensrechtlichen Umgang mit zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer grundlegend. Künftig genügt es grundsätzlich nicht mehr, beim Betriebsstättenfinanzamt lediglich die Erstattung zu beantragen. Vielmehr muss frühzeitig geprüft werden, ob die zugrunde liegende Lohnsteuer-Anmeldung angefochten oder geändert werden kann. Für bis zum Tag der Urteilsveröffentlichung gestellte Anträge bleibt die bisherige, auch im BMF-Schreiben vom 27. Juni 2022 niedergelegte Erstattungspraxis aus Vertrauensschutzgründen anwendbar.

Für die Arbeitgeberpraxis bedeutet dies, dass die materielle Beurteilung des Besteuerungsrechts und die verfahrensrechtliche Sicherung einer möglichen Erstattung künftig noch enger miteinander verzahnt werden müssen. Eine schnelle und präzise Abstimmung zwischen Payroll, Global Mobility und Tax ist unerlässlich, um Korrekturmöglichkeiten und Fristen nicht zu verlieren. Die weitere Reaktion der Finanzverwaltung und eine mögliche Anpassung des BMF-Schreibens bleiben abzuwarten.

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

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Swetlana Blaufuß-Kröncke

Director, Tax
Lohnsteuer Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 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 | Das neue BMF-Schreiben zur „Homeoffice“-Betriebsstätte

Juli/August 2026

Wann wird Homeoffice zur steuerlichen Stolperfalle? Das finale BMF-Schreiben vom 18. Juni 2026 konkretisiert den Betriebsstättenbegriff nach § 12 AO und Art. 5 OECD-MA und rückt die 50-Prozent-Schwelle sowie Leitungsfunktionen in den Fokus. Der Beitrag erläutert, wo Unternehmen aufatmen können – und wo sie genauer hinsehen müssen.



Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat am 18. Juni 2026 das finale BMF-Schreiben zu den Grundsätzen der Verwaltung für den Betriebsstättenbegriff und die Betriebsstättenbegründung im innerstaatlichen und internationalen Steuerrecht veröffentlicht. Gegenüber dem Entwurf vom 13. Februar 2026 sind zwar keine neuen Randnummern hinzugekommen, es haben sich jedoch dennoch einige Änderungen ergeben. So wurden insbesondere bei den Ausführungen zum Homeoffice begrüßenswerte Ergänzungen vorgenommen, die im Folgenden kurz dargestellt und in den Gesamtzusammenhang eingeordnet werden.

Die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Homeoffice begründet in der Regel weder eine Betriebsstätte des Arbeitgebers im Sinne von § 12 Satz 1 AO noch nach deutscher Anwenderstaatsperspektive im Sinne von Art. 5 Abs. 1 und 4 OECD-MA, denn der Arbeitgeber verfügt typischerweise nicht über eine ausreichende Verfügungsmacht über die häuslichen Räumlichkeiten des Arbeitnehmers (siehe auch AEAO zu § 12, Nr. 4). Eine Verfügungsmacht des Arbeitgebers über die häuslichen Räumlichkeiten wird selbst dann nicht fingiert, wenn der Arbeitgeber die Kosten für das Homeoffice und dessen Ausstattung übernimmt oder wenn der Arbeitgeber, zum Bei-

spiel aus Kostengründen, dem Arbeitnehmenden keinen anderen Arbeitsplatz zur Ausübung der Tätigkeit zur Verfügung stellt. Auch der Abschluss eines Mietvertrags über die privaten Räumlichkeiten des Arbeitnehmenden zwischen diesem als vermietender Person und dem Arbeitgeber als Mieter soll nach Auffassung der Finanzverwaltung regelmäßig keine ausreichende Verfügungsmacht begründen.

Das Verständnis des abkommensrechtlichen Betriebsstättenbegriffs im Zusammenhang mit Homeoffice-Tätigkeiten ist hingegen weitergehend. Aus den maßgeblichen Tz. 44.1 bis 44.21 des OECD-Musterkommentars (OECD-MK) zu Art. 5 OECD-MA ergibt sich insbesondere, dass die Nutzung eines häuslichen Homeoffice durch eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer zu weniger als 50 Prozent der gesamten Arbeitszeit grundsätzlich nicht zur Begründung einer abkommensrechtlichen Betriebsstätte führt. Ob die Finanzverwaltung die 50-Prozent-Regelung als Safe-Harbour-Regelung interpretiert, bleibt allerdings offen; zumindest die OECD scheint nicht von einer Safe-Harbour-Regelung auszugehen, sondern die Berücksichtigung der Gesamtverhältnisse im Einzelfall zu unterstellen. Bei einer Arbeitszeit von mindestens 50 Prozent im Homeoffice kann eine abkommensrechtliche Betriebsstätte des Arbeitgebers begründet werden; in diesem Fall ist jedoch ausdrücklich eine Analyse der Gesamtverhältnisse erforderlich. Neben weiteren denkbaren Aspekten kommt es entscheidend auf die Frage an, ob es einen geschäftlichen Grund für die Anwesenheit des Arbeitnehmenden im Homeoffice-Staat gibt, wie etwa die Pflege von Geschäftsbeziehungen mit

lokalen Kundinnen und Kunden sowie Lieferantinnen und Lieferanten oder die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden anderer Konzerngesellschaften im Homeoffice-Staat. Es muss jedenfalls ein klarer Zusammenhang zwischen der physischen Anwesenheit des Arbeitnehmenden und den Geschäftsaktivitäten des Unternehmens in diesem Land bestehen.

Im Hinblick auf das Verständnis des abkommensrechtlichen Betriebsstättenbegriffs enthält die finale Fassung des BMF-Schreibens eine äußerst begrüßenswerte Klarstellung. Mit explizitem Verweis auf das BMF-Schreiben vom 24. Dezember 2025 stellt die Finanzverwaltung fest, dass die neu eingeführten Regelungen in den Tz. 44.1 bis 44.21 des OECD-MK zu Art. 5 OECD-MA als klarstellend verstanden werden und im jeweiligen Anwendungszeitpunkt maßgeblich und zu beachten sind. Damit

beendet die Finanzverwaltung die Diskussion um eine statische oder dynamische Auslegung der Regelungen zum abkommensrechtlichen Betriebsstättenbegriff bei Homeoffice-Tätigkeiten zugunsten einer dynamischen Auslegung.

Diese weitergehende abkommensrechtliche Auslegung kann im Outbound-Fall die nach dem Welteinkommensprinzip bestehenden deutschen Besteuerungsrechte beschränken oder ausschließen, wenn im anderen Vertragsstaat aufgrund dortiger Homeoffice-Tätigkeit eines Arbeitnehmenden eine dem Arbeitgeber zuzurechnende abkommensrechtliche Betriebsstätte begründet wird. Im Inbound-Fall wird hingegen selbst bei Erfüllung der 50-Prozent-Grenze grundsätzlich kein deutsches beschränktes Besteuerungsrecht begründet.



Ebenso erfreulich wie praxisrelevant ist die zweite wesentliche Klarstellung des finalen BMF-Schreibens im Vergleich zur Entwurfsfassung: Die 50-Prozent-Schwelle findet abkommensrechtlich ausdrücklich auch auf Arbeitnehmende Anwendung, die Leitungsfunktionen ausüben. Auch bei der Ausübung von Leitungsfunktionen ist damit zunächst der zeitliche Umfang der Homeoffice-Nutzung maßgeblich. Liegt der Anteil der Tätigkeit im anderen Staat unter 50 Prozent der Gesamtarbeitszeit, soll in der Regel keine Betriebsstätte begründet werden. Wird die 50-Prozent-Schwelle erreicht oder überschritten, ist eine weitergehende Würdigung erforderlich.

Durch die Ausübung von Leitungsfunktionen im Homeoffice kann nach § 12 AO eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte begründet werden (siehe auch AEAO zu § 12, Nr. 4). So hat jedes gewerbliche Unternehmen zumindest eine am Ort der Geschäftsleitung zu lokalisierende Betriebsstätte (Rn. 143). Die Annahme einer Geschäftsleitungsbetriebsstätte setzt keine feste Geschäftseinrichtung voraus. Vielmehr ist der Ort maßgebend, an dem geschäftsleitende Handlungen im Sinne des Tagesgeschäfts tatsächlich vorgenommen werden. Der Ort der Geschäftsleitung kann sich daher auch in den Privaträumen der Geschäftsleitung befinden. In der Praxis sollte der Anwendungsbereich der Geschäftsleitungsbetriebsstätte regelmäßig ein-

geschränkt sein, da es im Grundsatz nur einen Ort der Geschäftsleitung gibt und folglich nur eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte begründet werden kann. Das heißt: Wenn bereits eine Betriebsstätte in den Räumlichkeiten der ausländischen Gesellschaft im Sitzstaat besteht und dort die Geschäftsleitungstätigkeiten überwiegend von anderen Personen ausgeübt werden, sollte die Begründung einer weiteren Geschäftsleitungsbetriebsstätte im Homeoffice der Geschäftsführung in Deutschland grundsätzlich ausscheiden (siehe auch oben die im finalen BMF-Schreiben vorgenommene Ergänzung zu Rn. 42).

Die Finanzverwaltung hat leider auch in der finalen Fassung des BMF-Schreibens trotz wiederholter Anregungen aus der Praxis den Begriff der „Leitungsfunktion“ nicht weiter konkretisiert. Hierbei geht es vor allem um die Frage, ob mit dem Begriff der „Leitungsfunktion“ lediglich der Personenkreis gemeint ist, der zur Geschäftsführung bestellt ist, beispielsweise Geschäftsführende und Vorstände, oder ob auch leitende Angestellte unterhalb der Geschäftsführung gemeint sein könnten.

Unabhängig von der Frage der festen Geschäftseinrichtung oder der Geschäftsleitungsbetriebsstätte kann eine Betriebsstätte in Form einer Vertreterbetriebsstätte begründet werden, wenn Mitarbeitende – auch aus dem Homeoffice – im Namen des Unternehmens regelmäßig Verträge abschließen oder die maßgeblichen Verhandlungen zu den wesentlichen Vertragsbedingungen führen.



Fazit

Das finale BMF-Schreiben vom 18. Juni 2026 enthält einige begrüßenswerte Klarstellungen: Die neuen OECD-Regelungen zur steuerlichen Behandlung von Homeoffice finden in Deutschland dynamisch Anwendung, das heißt, sie sind im jeweiligen Anwendungszeitpunkt zu beachten, auch wenn sie erst nach Abschluss des betroffenen Doppelbesteuerungsabkommens eingeführt wurden. Von besonderer praktischer Bedeutung ist außerdem, dass die 50-Prozent-Schwelle des OECD-MK auch für Mitarbeitende gilt, die Leitungsfunktionen ausüben und im Homeoffice tätig sind.

Anders als der OECD-MK greift das Schreiben zudem die Bedeutung von Homeoffice-Tätigkeiten im Rahmen der Geschäftsleitungsbetriebsstätte auf. Der Begriff der „Leitungsfunktion“ wird allerdings weiterhin nicht näher definiert und bleibt damit auslegungsbedürftig. Insgesamt schafft das Schreiben wichtige Orientierung, lässt aber einzelne Abgrenzungsfragen offen, die in sensiblen Konstellationen weiterhin einer vertieften Prüfung bedürfen.

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

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

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 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.

03 | Internationale Erwerbsbiografien und Rente: Was Arbeitgeber jetzt beachten sollten

Juli/August 2026

Der Ruhestand trifft immer häufiger auf komplexe internationale Erwerbsbiografien. Der Beitrag zeigt, wie internationale Rentenansprüche rechtlich koordiniert werden, welche Besonderheiten bei Auslandszeiten bestehen und wie Arbeitgeber im Rahmen von Umstrukturierungen und Exit-Planung – insbesondere über Kontenklärungsverfahren – ihre Mitarbeitenden konkret unterstützen können.

Ausgangssituation

Internationale Erwerbsbiografien gehören mittlerweile zum Arbeitsalltag vieler Unternehmen und ihrer Mitarbeitenden. Entsendungen, internationale Projektarbeit oder längere Auslandseinsätze führen dazu, dass Mitarbeitende Versicherungszeiten in mehreren Staaten erwerben. Spätestens beim Übergang in den Ruhestand können daraus komplexe Fragestellungen entstehen. Häufige Risiken sind unvollständige Versicherungsverläufe, nicht berücksichtigte Auslandszeiten, Verzögerungen bei der Rentenbewilligung oder fehlerhafte Rentenberechnungen.

Gerade vor dem Hintergrund von Umstrukturierungen, Vorruhestandsangeboten und Exit-Programmen gewinnt das Thema zunehmend an Bedeutung. Arbeitgeber sollten die wesentlichen Besonderheiten kennen und betroffene Mitarbeitende frühzeitig sensibilisieren.

Internationale Rentenansprüche – die wichtigsten Grundsätze

Entgegen einer weit verbreiteten Annahme gibt es bei internationalen Erwerbsbiografien keine einheitliche „Europarente“ oder länderübergreifende Gesamrente. Jeder Staat prüft eigenständig nach seinem nationalen Recht, ob ein Rentenanspruch



besteht und in welcher Höhe Leistungen gewährt werden.

Innerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz gelten die Koordinierungsregelungen der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Diese stellen sicher, dass Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten verschiedener Staaten für die Erfüllung von Anspruchsvoraussetzungen – insbesondere von Wartezeiten – berücksichtigt werden können. Die eigentliche Rentenberechnung erfolgt jedoch weiterhin durch jeden beteiligten Staat nach dessen nationalen Vorschriften.

Auch mit zahlreichen Drittstaaten bestehen bilaterale Sozialversicherungsabkommen. Diese können ebenfalls eine Zusammenrechnung von Versicherungszeiten ermöglichen. Umfang und Voraussetzungen unterscheiden sich jedoch je nach Abkommen teilweise erheblich.

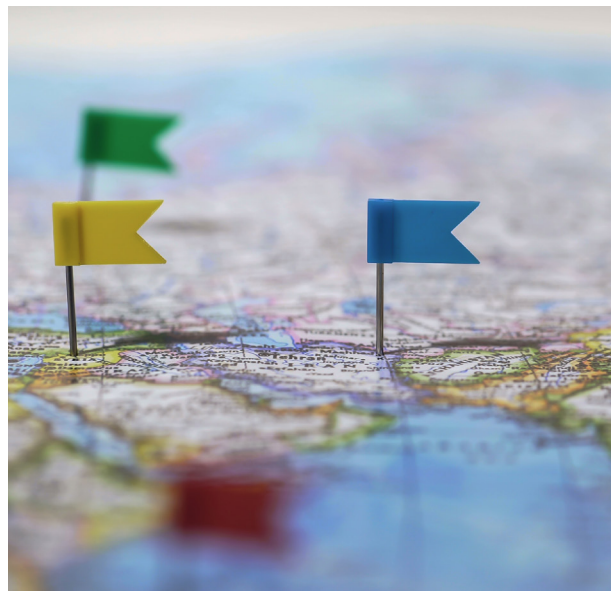
Besondere Aufmerksamkeit ist bei parallelen Versicherungszeiten erforderlich, beispielsweise im Rahmen von Entsendungen. Eine Doppelanrechnung von Zeiten ist regelmäßig ausgeschlossen. Fehlerhafte Zuordnungen können später zu Korrekturen oder zur Nichtberücksichtigung einzelner Zeiträume führen.

Für Tätigkeiten in Staaten, mit denen weder EU-Koordinierungsrecht noch ein Sozialversicherungsabkommen besteht, gelten Besonderheiten. Dort erworbene Versicherungszeiten können häufig nicht für einen deutschen Rentenanspruch berücksichtigt werden. Eine frühzeitige Vorsorgeplanung gewinnt in diesen Fällen besondere Bedeutung.

Rentenanspruch bei internationalen Erwerbsbiografien

Im Anwendungsbereich des europäischen Koordinierungsrechts sowie vieler Sozialversicherungsabkommen müssen Rentenansprüche nicht zwingend in jedem einzelnen Staat separat gestellt werden. Häufig erfolgt die Antragstellung über den zuständigen Rentenversicherungsträger des Wohnstaates bzw. des Staates der letzten Versicherung. Die beteiligten Versicherungsträger koordinieren anschließend das Verfahren und stimmen die Prüfung der jeweiligen Rentenansprüche untereinander ab.

Da die Abstimmung zwischen den beteiligten Staaten zeitaufwendig sein kann, sollte die Antragstellung möglichst frühzeitig vorbereitet werden.



Besonderheit: Erstattung von Rentenversicherungsbeiträgen

Bei ausländischen Mitarbeitenden mit nur kurzer Beschäftigungszeit in Deutschland kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Erstattung der deutschen Rentenversicherungsbeiträge möglich sein. Dies kommt insbesondere bei einer dauerhaften Rückkehr in das außereuropäische Ausland in Betracht, wenn kein Rentenanspruch aus der deutschen Rentenversicherung zu erwarten ist. Ob die Voraussetzungen erfüllt sind, ist stets im Einzelfall zu prüfen.

Frühzeitige Kontenklärung als entscheidender Erfolgsfaktor

Eine korrekte Rentenberechnung setzt einen vollständigen und geprüften Versicherungsverlauf voraus. Dies gilt in besonderem Maße für Personen mit internationalen Erwerbsbiografien.

Auslandszeiten sollten möglichst frühzeitig im Rahmen einer Kontenklärung erfasst und durch geeignete Nachweise dokumentiert werden. Hierzu zählen beispielsweise Beschäftigungs- und Entsendeunterlagen, A1-Bescheinigungen oder weitere Versicherungsnachweise.

Eine frühzeitige Überprüfung hilft, spätere Verzögerungen im Rentenverfahren sowie nachträgliche Korrekturen von Rentenansprüchen zu vermeiden.

Welche Rolle kommt dem Arbeitgeber zu?

Arbeitgeber sollten keine individuelle Prüfung von Rentenansprüchen oder Rentenhöhen übernehmen. Sie können jedoch einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie die notwendigen Prozesse unterstützen

und Mitarbeitende rechtzeitig auf mögliche Handlungsbedarfe aufmerksam machen.

Bewährt haben sich insbesondere:

- die frühzeitige Sensibilisierung von Mitarbeitenden mit Auslandszeiten,
- die Bereitstellung relevanter Beschäftigungs- und Entsendeunterlagen,
- strukturierte Checklisten und feste Ansprechpartner innerhalb von Human Resources (HR) oder Global Mobility sowie
- die Einbindung externer Spezialistinnen und Spezialisten bei komplexen Sachverhalten.

Gerade im Rahmen von Offboarding-Prozessen, Vorruhestandsmodellen oder Restrukturierungsmaßnahmen sollte das Thema Renten- und Kontenklärung frühzeitig berücksichtigt werden.

Fazit und Handlungsempfehlung

Internationale Erwerbsbiografien stellen Arbeitgeber und Mitarbeitende gleichermaßen vor besondere Herausforderungen. EU-Recht, Sozialversicherungsabkommen und nationale Regelungen greifen ineinander und machen eine frühzeitige Planung erforderlich.

Arbeitgeber sollten internationale Versicherungszeiten systematisch erfassen, die Kontenklärung frühzeitig anstoßen und betroffene Mitarbeitende bei der Zusammenstellung der erforderlichen Unterlagen unterstützen. So lassen sich Verzögerungen im Rentenverfahren, Versorgungslücken und spätere Überraschungen bei der Rentenhöhe vermeiden. Gleichzeitig positioniert sich der Arbeitgeber als wichtiger Begleiter in einer für Mitarbeitende besonders sensiblen Lebensphase.

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

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 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 | FIFA-Steuererleichterung in den USA: Was sich für Spieler und Teams ändert – und was nicht

Juli/August 2026

Die FIFA-Weltmeisterschaft 2026 steht nicht nur sportlich im Mittelpunkt, sondern auch aus steuerlicher Sicht. Berichten zufolge können nationale Fußballverbände künftig eine Steuerbefreiung nach § 501(c) des US-Steuergesetzes beantragen und dadurch bestimmte WM-bezogene Einnahmen von der US-Bundeseinkommensteuer befreien. Für Spieler, Trainer und Betreuer bleibt die steuerliche Situation jedoch weitgehend unverändert: US-Besteuerung, Doppelbesteuerungsabkommen, bundesstaatliche Steuern sowie Melde- und Quellensteuerpflichten spielen weiterhin eine zentrale Rolle.



Die FIFA-Weltmeisterschaft 2026 ist mit einem Preisgeld von insgesamt 655 Millionen US-Dollar eines der größten Sportereignisse der Welt und steht dieses Mal auch aus steuerlicher Sicht im Mittelpunkt. Berichten zufolge hat die FIFA nach Verhandlungen mit der US-Regierung erreicht, dass nationale Fußballverbände einen Steuerbefreiungsstatus nach § 501(c) des US-Steuergesetzes beantragen können. Dadurch können bestimmte WM-bezogene Einnahmen von der US-Bundeseinkommensteuer befreit werden.

Diese Entwicklung reduziert zwar die steuerliche Belastung auf Verbandsebene, beseitigt jedoch nicht die zahlreichen steuerlichen und administrativen Herausforderungen für Spieler, Trainer und Betreuer. Insbesondere die individuelle Besteuerung, die Anwendbarkeit von Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), bundesstaatliche und kommunale Steuern, Melde- und Quellensteuerpflichten sowie sozialversicherungsrechtliche Fragen bleiben weiterhin von zentraler Bedeutung.

US-Besteuerung natürlicher Personen bleibt bestehen

Die Steuerbefreiung auf Bundesebene ist zwar bedeutsam, ihr Anwendungsbereich ist jedoch begrenzt. Sie betrifft bestimmte Einkunftsarten der nationalen Verbände und stellt keine allgemeine Steuerbefreiung

für Personen dar, die an der Weltmeisterschaft teilnehmen.

Soweit keine besondere Ausnahme greift, unterliegen Spieler, Trainer und Betreuer ohne US-Steueransässigkeit weiterhin der US-Bundeseinkommensteuer auf ihre Einkünfte aus US-Quellen. Dazu zählen insbesondere Vergütungen für Tätigkeiten, die in den Vereinigten Staaten ausgeübt werden. Zwar kann eine Entlastung nach innerstaatlichem US-Recht oder einem anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) möglich sein, die Steuerbefreiung für nationale Verbände erstreckt sich jedoch grundsätzlich nicht auf Einzelpersonen.

Die steuerliche Ansässigkeit bleibt entscheidend für den DBA-Schutz

Für nicht in den USA ansässige Personen richtet sich die Anwendbarkeit eines Doppelbesteuerungsabkommens weiterhin nach ihrem steuerlichen Wohnsitzstaat. Ein norwegischer Spieler mit steuerlicher Ansässigkeit im Vereinigten Königreich nimmt daher grundsätzlich das DBA zwischen den USA und dem Vereinigten Königreich in Anspruch und nicht das DBA zwischen den USA und Norwegen. Entsprechend beruft sich ein in Deutschland steuerlich ansässiger Spieler auf das DBA zwischen den USA und Deutschland.

Darüber hinaus hängt die steuerliche Behandlung davon ab, um welche Einkunftsart es sich handelt, ob die betreffende Person als Arbeitnehmer oder Selbstständiger eingestuft wird und ob sie als Spieler, Trainer oder Mitglied des Betreuerstabs tätig ist. Die Steuerbefreiung auf Verbandsebene hat auf diese Prüfungen grundsätzlich keinen Einfluss.

Die USA behalten ihr Besteuerungsrecht für Einkünfte von Spielern

Aus Sicht der Doppelbesteuerungsabkommen behalten die USA grundsätzlich das Recht, Vergütungen zu besteuern, die Sportler für Auftritte oder Wettkämpfe in den Vereinigten Staaten erzielen, sobald die jeweiligen DBA-Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Regelung zugunsten der nationalen Verbände ist damit eine politische Entscheidung und keine Änderung des bestehenden Abkommensrechts. Während Verbände für bestimmte WM-bezogene Einnahmen von einer Steuerbefreiung profitieren können, unterliegen Spielergehälter und sonstige persönliche Einkünfte weiterhin den regulären US-Steuervorschriften.

Bundesstaatliche und lokale Steuern bleiben eine wesentliche Herausforderung

Ein besonders wichtiger Aspekt ist, dass die Steuererleichterung auf Bundesebene keine Auswirkungen auf die Besteuerung durch die einzelnen Bundesstaaten oder Kommunen hat.

Spieler, Trainer und Betreuer können daher weiterhin der Einkommensteuer eines Bundesstaats sowie den damit verbundenen Quellensteuer- und Erklärungs-pflichten unterliegen. Hinzu kommt, dass einige Bundesstaaten steuerliche Entlastungen aus Doppelbesteuerungsabkommen nicht anerkennen. Dadurch kann eine Person trotz einer Befreiung von der US-Bundeseinkommensteuer weiterhin auf Ebene des jeweiligen Bundesstaats steuerpflichtig sein.

Die einzelnen Bundesstaaten machen somit ihre eigenen Besteuerungsrechte für innerhalb ihrer Grenzen erzielte Einkünfte geltend. Daraus ergeben sich zusätzliche Melde-, Erklärungs- und Quellensteuer-

pflichten. Teams und ihre Berater müssen daher die Steuerfolgen in jedem einzelnen Bundesstaat prüfen und verstehen, wie die jeweiligen Jurisdiktionen DBA-Regelungen und die Besteuerung nicht ansässiger Sportler handhaben.

Melde- und Quellensteuerpflichten bestehen fort

Die Steuerbefreiung auf Bundesebene führt grundsätzlich nicht dazu, dass bestehende US-Melde- und Quellensteuerpflichten entfallen.

Nationale Verbände sind in der Regel weiterhin verpflichtet, US-Bundeseinkommensteuer auf Vergütungen aus US-Quellen einzubehalten, die an nicht in den USA ansässige Spieler, Trainer oder Betreuer gezahlt werden, sofern keine besondere Ausnahme greift. Ebenso bleiben die Meldepflichten grundsätzlich auch dann bestehen, wenn die Einkünfte letztlich aufgrund eines Doppelbesteuerungsabkommens steuerfrei sind.

Eine ordnungsgemäße Quellensteuerdokumentation, die rechtzeitige Vorlage der erforderlichen DBA-Formulare sowie die Einhaltung der entsprechenden Meldeverfahren bleiben daher sowohl für Teams als auch für die betroffenen Personen von entscheidender Bedeutung.

Fazit

Die Vereinbarung zwischen der FIFA und der US-Regierung ist für die teilnehmenden Nationalverbände grundsätzlich zu begrüßen und kann die Belastung durch die US-Bundeseinkommensteuer für bestimmte WM-bezogene Einnahmen auf Verbandsebene erheblich reduzieren. An der grundlegenden steuerlichen Situation von Spielern, Trainern und Betreuern ändert sich jedoch wenig.

Die individuelle US-Besteuerung hängt weiterhin von der Herkunft und Art der Einkünfte, den Regelungen des jeweils anwendbaren Doppelbesteuerungsabkommens, der arbeitsrechtlichen Einordnung der Person sowie ihrer steuerlichen Ansässigkeit ab. Darüber hinaus können bundesstaatliche und lokale Steuern auch dann weiterhin anfallen, wenn auf Bundesebene eine Steuerbefreiung greift. Gleichzeitig bleiben Quellensteuer-, Melde-, Steuererklärungs- und sozialversicherungsrechtliche Verpflichtungen grundsätzlich bestehen. Die sorgfältige Einhaltung der Compliance-Anforderungen bleibt daher für alle Beteiligten der FIFA-Weltmeisterschaft 2026 unerlässlich.

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

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

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Blieben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 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 | Aktuelle Erleichterungen im US-Einwanderungsrecht: Schnellere Termine, weniger Gebühren, mehr Rechtssicherheit

Juli/August 2026

Mehr Bewegung im US-Einwanderungsrecht: Ein neues Pilotprogramm ermöglicht beschleunigte B-1-/B-2-Visainterviews gegen Gebühr, ein Bundesgericht hat die zusätzliche H-1B-Gebühr von 100.000 US-Dollar vorläufig gekippt und eine USCIS-Richtlinie zum Bearbeitungsstopp für Anträge bestimmter Staatsangehöriger wurde aufgehoben. Der Beitrag zeigt, welche praktischen Erleichterungen sich daraus für Unternehmen und Visumsantragsteller ergeben.



Dieser Beitrag fasst drei wesentliche und positive Entwicklungen im US-Einwanderungsrecht zusammen, die Anfang Juni 2026 bekannt gegeben wurden und sich auf Global-Mobility-Programme sowie Geschäftsreisen in die USA auswirken können.

Erstens hat das US-Außenministerium, das Department of State (DOS), ein Pilotprogramm an ausgewählten Konsulaten gestartet, das gegen Zahlung einer zusätzlichen Gebühr beschleunigte Interviewtermine für B-1-/B-2-Visa anbietet. Zweitens hat ein Bundesgericht die im Jahr 2025 eingeführte zusätzliche H-1B-Gebühr in Höhe von 100.000 US-Dollar für unwirksam erklärt und damit die Möglichkeit der Regierung eingeschränkt, derartige Abgaben zu erheben. Drittens hat ein weiteres Bundesgericht eine Richtlinie der U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) aufgehoben, die die Bearbeitung der meisten Einwanderungsanträge von Staatsangehörigen bestimmter Länder ausgesetzt hatte.

In der Gesamtschau haben diese Neuerungen unmittelbare praktische Auswirkungen für Visumsantragstellende, Arbeitgeber und sonstige Stakeholder im Bereich Immigration – insbesondere im Hinblick auf Kostenplanung, Fallstrategie und erwartete Bearbeitungszeiten.

1. Pilotprogramm: Beschleunigte B-1-/B-2-Visaintermine gegen Zusatzgebühr

Wie am 8. Juni 2026 bekannt gegeben wurde, hat das US-Außenministerium, das Department of State (DOS), ein neues Pilotprogramm vorgestellt, das B-1-/B-2-Visumsantragstellenden an bestimmten US-Konsulaten die Möglichkeit bietet, gegen Zahlung einer zusätzlichen Gebühr einen beschleunigten Interviewtermin zu erhalten. Das Pilotprogramm soll vom 1. Juli bis zum 31. Dezember 2026 an ausgewählten US-Konsulaten durchgeführt werden, die zu einem späteren Zeitpunkt auf der [Website](#) des US-Außenministeriums benannt werden sollen.

Die zusätzliche Gebühr beträgt 750 US-Dollar; der beschleunigte Termin soll innerhalb von zehn Werktagen nach Zahlung angeboten werden.

B-1-/B-2-Visumsantragstellende, die von dem beschleunigten Termin Gebrauch machen möchten, müssen zunächst die reguläre US-Visumgebühr entrichten und einen gewöhnlichen Interviewtermin buchen. Sobald ein regulärer Termin vereinbart wurde, besteht die Möglichkeit, die zusätzliche Gebühr zu zahlen und die bestehende Buchung auf einen beschleunigten Termin „upzugraden“.

Wichtig ist, dass neben diesen kostenpflichtigen beschleunigten Terminen weiterhin Eilterminanfragen aus dringenden, triftigen Gründen ohne zusätzliche Gebühr möglich sind. Eilterminanfragen kommen insbesondere bei medizinischen oder humanitären Notfällen sowie bei dringenden Geschäftsreisen in Betracht, bei denen einem US-Unternehmen ein erheblicher finanzieller Schaden droht, wenn kein

kurzfristiger Interviewtermin verfügbar ist. Weitere Informationen zu Eilterminanfragen finden Sie [hier](#).

2. Bundesgericht erklärt H-1B-Gebühr von 100.000 US-Dollar für rechtswidrig

Ebenfalls am 8. Juni 2026 hat ein US-Bundesgericht die zusätzliche H-1B-Gebühr in Höhe von 100.000 US-Dollar aufgehoben, die durch eine Proklamation von Präsident Trump im September 2025 eingeführt worden war. Das Gericht stellte fest, dass es sich bei der Gebühr um eine unzulässig erhobene „Steuer“ handelt, die außerhalb des verfassungsmäßigen Zuständigkeitsbereichs des Präsidenten liegt.

Das Urteil bedeutet, dass die US-Einwanderungsbehörde U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) diese Gebühr von 100.000 US-Dollar derzeit nicht erheben darf. Die Frage möglicher Erstattungen an die 85 Unternehmen, die die Gebühr bereits entrichtet haben, wurde in der Entscheidung nicht abschließend behandelt.

Die Trump-Administration hat bereits am 11. Juni 2026 gegen die Entscheidung Berufung eingelegt. Im Rahmen des Berufungsverfahrens hat die Regierung außerdem einen „Stay“ (aufschiebende Wirkung) beantragt, der vom Bundesgericht genehmigt wurde. Dadurch ist USCIS bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens vorübergehend wieder berechtigt, die Gebühr zu erheben.

Da aktuell mehrere Verfahren in verschiedenen US-Bundesstaaten anhängig sind, sollten Arbeitgeber die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen und ihre Planung entsprechend anpassen.

3. Bundesgericht hebt USCIS-Richtlinie zum Bearbeitungsstopp für bestimmte Staatsangehörige auf

Am 5. Juni 2026 hat ein anderes US-Bundesgericht die USCIS-Richtlinie aus Dezember 2025 aufgehoben, nach der die Bearbeitung der meisten US-Einwanderungsanträge von Personen aus 40 Ländern (unter anderem Afghanistan, Kuba, Haiti, Iran, Nigeria und Venezuela) ausgesetzt worden war. Das Gericht stellte fest, dass das Verfahren, mit dem die Richtlinie beschlossen und umgesetzt wurde, gegen das US-Verwaltungsverfahrensrecht verstößt und daher rechtswidrig ist.

Das Urteil bedeutet, dass USCIS die Bearbeitung individueller Einwanderungsanträge nicht länger allein aufgrund der Staatsangehörigkeit eines Antragstellers oder einer Antragstellerin aus einem der betroffenen Länder aussetzen darf.

Obwohl die Trump-Administration gegen diese Entscheidung Berufung eingelegt hat, gibt es derzeit keine Anhaltspunkte dafür, dass ein „Stay“ gerichtlich genehmigt wurde, der USCIS erlauben würde, die Richtlinie bis zum Abschluss des Berufungsverfahrens weiter anzuwenden. USCIS hat zudem öffentlich mitgeteilt, dass die Anwendung der betreffenden Richtlinie vorerst ausgesetzt wird.

Fazit

Die drei Entwicklungen spiegeln eine Phase rascher Veränderungen im US-Einwanderungsrecht wider, in der – zumindest vorübergehend – sowohl neue Handlungsspielräume entstehen als auch bestehende Hürden abgebaut werden.

Das kostenpflichtige Pilotprogramm für beschleunigte B-1/B-2-Interviewtermine kann ein hilfreiches Instrument für zeitkritische Reisen sein. Die potenziell endgültige Aufhebung der H-1B-Gebühr von 100.000 US-Dollar sowie des länderspezifischen Bearbeitungsstopps würde zugleich erhebliche finanzielle und verfahrensrechtliche Belastungen für betroffene Arbeitgeber und Antragstellende reduzieren.

Wie die eingelegten Berufungen und die genehmigte aufschiebende Wirkung im Zusammenhang mit der H-1B-Gebühr zeigen, ist in den kommenden Monaten mit weiteren Änderungen sowohl auf politischer als auch auf gerichtlicher Ebene zu rechnen. Unternehmen und Einzelpersonen sollten die Entwicklung aufmerksam verfolgen und vor zeitkritischen Reise- oder Antragsentscheidungen fachkundigen aufenthaltsrechtlichen Rat einholen. Wir werden Sie an dieser Stelle über neue Entwicklungen auf dem Laufenden halten.

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

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



[Sabine Paul](#)

Partnerin, Tax,
Global Immigration Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 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.