

# 01 | Steuerliche und rechtliche Aspekte bei Wegzug aus Deutschland mit fortbestehender Geschäftsführerfunktion

Mai 2026

Im Kontext der aktuellen steuerpolitischen Entwicklungen in Deutschland beschäftigen sich zunehmend auch vermögende Privatpersonen und Unternehmer:innen mit der Frage eines möglichen Wegzugs ins Ausland. Welche steuerlichen und rechtlichen Aspekte sind dabei zu beachten? Was ist zu beachten, wenn eine Person Deutschland verlässt, aber weiterhin als Geschäftsführer einer deutschen Gesellschaft tätig bleibt? Der Beitrag beleuchtet die steuerlichen und rechtlichen Implikationen, insbesondere im Hinblick auf Steuerpflicht, Sozialversicherung und Doppelbesteuerungsabkommen (DBA).

Die aktuellen steuerpolitischen Diskussionen in Deutschland befassen sich unter anderem mit möglichen Anpassungen bei der Erbschaft- und Schenkungsteuer, der Einkommensteuer sowie mit der Option einer (Wieder-)Einführung einer Vermögensteuer. Insgesamt steht dabei die Überlegung im Raum, bestimmte Personengruppen und Vermögensarten künftig stärker in die Finanzierung des Gemeinwesens einzubeziehen. Im Bereich der Erbschaft- und Schenkungsteuer werden beispielsweise Änderungen bei den Bewertungsregeln für Immobilien- und Unternehmensvermögen erörtert, die zu einer breiteren Erfassung insbesondere größerer Vermögen führen könnten. Auch bei der Einkommensteuer werden mögliche Anpassungen des Spitzensteuersatzes und der Progression diskutiert, vor allem mit Blick auf höhere Einkommen. Ergänzend dazu wird die erneute Einführung einer Vermögensteuer thematisiert, wobei insbesondere Fragen zur Bemessungsgrundlage, zur Ausgestaltung von Freibeträgen und zur verfassungsrechtlichen Umsetzung im Vordergrund stehen.

Die beschriebenen Entwicklungen tragen dazu bei, dass sich betroffene Personengruppen verstärkt mit der Möglichkeit eines Wegzugs aus Deutschland auseinandersetzen.



Dass ein Wegzug aus Deutschland auch erhebliche steuerliche Auswirkungen haben kann, soll im Folgenden zum einen am Beispiel der Besteuerung des Vermögenszuwachses nach § 6 AStG (Außensteuergesetz) dargestellt werden und zum anderen anhand der Besonderheiten, die zu beachten sind, wenn leitende Angestellte einer deutschen Gesellschaft ins Ausland ziehen.

### **Besteuerung des Vermögenszuwachses nach § 6 AStG**

Bei Überlegungen zu einer Verlagerung des Wohnsitzes ins Ausland sollte die Frage der sogenannten Wegzugsbesteuerung nicht nur nach § 2 Außensteuergesetz (AStG), sondern insbesondere auch nach § 6 AStG frühzeitig in die Entscheidungsfindung einbezogen werden. § 6 AStG stellt sicher, dass in Deutschland entstandene, aber noch nicht realisierte Wertzuwächse bei Anteilen an Kapitalgesellschaften besteuert werden, wenn eine in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtige Person ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt ins Ausland verlegt. Die Wegzugsbesteuerung greift, wenn innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Wegzug mindestens ein Prozent der Anteile an einer Kapitalgesellschaft gehalten wurde und die unbeschränkte Steuerpflicht mindestens sieben Jahre innerhalb der letzten zwölf Jahre bestand. In einem solchen Fall werden die stillen Reserven der Anteile so behandelt, als wären sie zum Zeitpunkt des Wegzugs veräußert worden – unabhängig davon, ob tatsächlich eine Veräußerung stattfindet.

Seit 2025 unterliegen auch ETF-Anteile im Privatvermögen der Wegzugsbesteuerung, wenn die Anschaffungskosten der Anteile insgesamt über

500.000 Euro liegen oder die steuerpflichtige Person in den letzten fünf Jahren zu mindestens einem Prozent an dem Fonds beteiligt war. Dabei wird ein fiktiver Verkauf zum Marktwert angenommen, und die Kursgewinne müssen mit 25 Prozent (zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer) versteuert werden, auch ohne dass ein tatsächlicher Verkauf stattfindet. Besondere Regelungen gelten bei einem Wegzug in einen EU- oder EWR-Staat. Hier kann die Steuer auf Antrag zinslos und unbefristet gestundet werden, solange die Anteile nicht tatsächlich veräußert werden und bestimmte Mitwirkungspflichten erfüllt werden. Bei einem Wegzug in einen Drittstaat ist eine Stundung hingegen grundsätzlich nicht möglich.

Diese Regelungen verdeutlichen, dass ein Wegzug aus Deutschland sorgfältig vorbereitet werden sollte, da insbesondere bei Beteiligungen an Kapitalgesellschaften und bestimmten Kapitalanlagen – wie etwa ETF-Strukturen – erhebliche Steuerbelastungen entstehen können. Eine frühzeitige und umfassende Analyse der individuellen Situation ist daher unerlässlich.

Zugleich erschöpfen sich die Folgen eines Wegzugs nicht in der Wegzugsbesteuerung nach § 6 AStG. Wer den Wohnsitz tatsächlich ins Ausland verlegt, sieht sich regelmäßig mit einer Reihe weiterer Folgefragen konfrontiert. Dazu zählen insbesondere eine mögliche fortbestehende Steuerpflicht in Deutschland, die abkommensrechtliche Ansässigkeit, sozialversicherungsrechtliche Bindungen sowie arbeits- und gesellschaftsrechtliche Auswirkungen.



Im Folgenden werden diese Auswirkungen am Beispiel des Wegzugs leitender Angestellter deutscher Gesellschaften beleuchtet.

### Wegzug leitender Angestellter ins Ausland

Bei einem Wegzug von Führungskräften, die trotz Wohnsitzverlagerung weiterhin Funktionen – etwa als Vorstand oder als eingetragene Geschäftsführerin oder eingetragener Geschäftsführer – bei einer deutschen Gesellschaft wahrnehmen, sind alle vorgenannten Fragestellungen bezüglich Steuerpflicht, Ansässigkeit und ähnlicher Aspekte zu beachten. In diesen Konstellationen ist eine frühzeitige Auseinandersetzung mit den rechtlichen, steuerlichen und organisatorischen Konsequenzen unerlässlich.



Ein Wegzug dieser Personengruppe führt nicht automatisch dazu, dass sämtliche Pflichten und Anknüpfungspunkte in Deutschland entfallen:

#### 1. Steuerliche Ansässigkeit und Steuerpflicht

Auch nach einem Wegzug aus Deutschland kann weiterhin eine Steuerpflicht in Deutschland bestehen. Entscheidend ist dabei insbesondere,

- ob die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer weiterhin Vergütungen für eine Tätigkeit für ein deutsches Unternehmen erzielt,
- wie und wo diese Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird (tatsächlicher Arbeitsort beziehungsweise Ort der Geschäftsleitung),
- sowie welche Regelungen das jeweils einschlägige DBA hinsichtlich der Zuweisung des Besteuerungsrechts für Vergütungen leitender Angestellter, zum Beispiel Geschäftsführer:innen oder Vorstandsmitglieder, vorsieht.

Mit dem Wegzug endet zwar grundsätzlich die unbeschränkte deutsche Steuerpflicht gemäß § 1 Abs. 1 EStG, wenn weder ein Wohnsitz im Sinne des § 8 AO noch ein gewöhnlicher Aufenthalt nach § 9 AO in Deutschland beibehalten wird. Allerdings kann weiterhin eine beschränkte Steuerpflicht nach § 1 Abs. 4 EStG bestehen, wenn inländische Einkünfte erzielt werden.

Vergütungen für eine Tätigkeit als Geschäftsführerin oder Geschäftsführer, Prokuristin oder Prokurist oder Vorstandsmitglied einer inländischen Gesellschaft stellen regelmäßig solche inländischen Einkünfte dar (§ 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. c EStG).

Dies gilt nach dem Wortlaut des Gesetzes unabhängig davon, von welchem Ort aus die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer die Tätigkeit ganz oder teilweise ausübt, wenn der Ort der Geschäftsleitung in Deutschland liegt und die Tätigkeit der deutschen Gesellschaft zuzurechnen ist.

In der Praxis kann es daher zu einer parallelen Besteuerung im Ansässigkeitsstaat nach dem Wegzug und in Deutschland kommen. Besteht mit dem Wegzugsland ein DBA, kann dadurch in den meisten Fällen eine Doppelbesteuerung vermieden werden.

#### 2. Anwendung von DBA

Die Zuweisung des Besteuerungsrechts von Geschäftsführervergütungen wird in den meisten DBA in den Artikeln zu Einkünften aus unselbständiger Arbeit geregelt; in einigen DBA bestehen jedoch besondere Regelungen für die Arbeitseinkünfte leitender Angestellter.

Enthält das einschlägige DBA eine Sonderregelung hinsichtlich der Zuweisung des Besteuerungsrechts für Vergütungen leitender Angestellter, ist diese regelmäßig derart ausgestaltet, dass dem Sitzstaat der Gesellschaft das Besteuerungsrecht eingeräumt wird. Eine solche Sonderregelung enthalten beispielsweise die DBA, die Deutschland mit Polen, Österreich, den Niederlanden, Schweden, der Schweiz oder Belgien abgeschlossen hat. Konsequenz ist dann, dass Deutschland als Sitzstaat der Gesellschaft das Besteuerungsrecht für die Geschäftsführervergütung zugewiesen wird – in der Regel unabhängig davon, wo der tatsächliche Arbeitsort liegt.

Enthält das einschlägige DBA keine solche Sonderregelung zur Zuweisung des Besteuerungsrechts für Vergütungen leitender Angestellter, teilen sich Ansässigkeits- und Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für die Geschäftsführervergütung nach den allgemeinen DBA-Grundsätzen für die Zuweisung des Besteuerungsrechts von Arbeitslohn. Es kommt in dieser Konstellation also maßgeblich darauf an, in welchem Staat die Tätigkeit ausgeübt wird. Ein Nachweis der in- und ausländischen Arbeitstage mittels Reisekalender ist in diesen Fällen unabdingbar.

### 3. Ort der Geschäftsleitung

Ein weiterer zentraler Aspekt der Folgen des Wegzugs von Geschäftsführer:innen aus Deutschland ist der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung. Wird die Gesellschaft faktisch vom Ausland aus geführt – etwa durch regelmäßige Geschäftsentscheidungen, Vertragsabschlüsse oder strategische Steuerung –, kann dies erhebliche Folgen für die Gesellschaft haben. Insbesondere besteht das Risiko,

- dass die steuerliche Ansässigkeit der Gesellschaft infrage gestellt wird,
- dass Besteuerungsrechte ungewollt auf einen anderen Staat übergehen,
- oder dass eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte im Ausland begründet wird.

Um diese Risiken für die Geschäftsführerin oder den Geschäftsführer, aber auch für die Gesellschaft, für die die Person tätig ist, zu vermeiden, sind eine klare organisatorische Struktur, eindeutige Zuständigkeiten sowie eine saubere Dokumentation der Entscheidungsprozesse unerlässlich.

### 4. Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Der Wegzug ins Ausland kann auch erhebliche Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht haben. Innerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und gegenüber der Schweiz gelten andere Regeln als bei Wegzügen in Drittstaaten. Zu prüfen ist insbesondere,

- in welchem Staat Sozialversicherungsbeiträge abzuführen sind,
- ob Ausnahmen oder Entsenderegelungen Anwendung finden,
- und wie Kranken- und Rentenversicherung geregelt sind.

Für EU-/EWR-Staaten und die Schweiz richtet sich die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Grundsätzlich gilt das Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird. Bei Tätigkeiten in mehreren Staaten ist regelmäßig das Recht des Wohnsitzstaates maßgeblich, sofern dort ein wesentlicher Teil der Tätigkeit, mindestens 25 Prozent, ausgeübt wird (Art. 13 Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Wird die Tätigkeit überwiegend in Deutschland ausgeübt oder ist die Gesellschaft dort ansässig, kann weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung finden.

### 5. Arbeits- und gesellschaftsrechtliche Aspekte

Die Geschäftsführeranstellung unterliegt grundsätzlich weiterhin deutschem Recht, sofern der Dienstvertrag mit einer deutschen Gesellschaft besteht. Bei einer dauerhaft im Ausland ausgeübten Tätigkeit können jedoch zusätzlich zwingende arbeitsrechtliche Vorschriften des Aufenthaltsstaates relevant werden.

Je nach Zielland sind zudem weitere Punkte zu beachten, etwa:

- ausländerrechtliche Anforderungen für die Ausübung einer Geschäftsführertätigkeit,
- Anpassungsbedarf in Geschäftsführerverträgen,
- Mitteilungspflichten gegenüber dem Handelsregister, Banken oder Geschäftspartnern.

Auch aus gesellschaftsrechtlicher Sicht sollte geprüft werden, ob der Wegzug Auswirkungen auf Organpflichten, Haftungsfragen oder interne Compliance-Strukturen hat.



## Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein Wegzug aus Deutschland je nach Vermögensstruktur und Einkunftsarten der wegziehenden Person nicht unerhebliche Folgen haben kann. Insbesondere steuerlich empfiehlt es sich daher, frühzeitig vor einem geplanten Wegzug mögliche Konsequenzen zu prüfen.

So kann privates Vermögen beispielsweise in Form von Beteiligungen an Kapitalgesellschaften oder an ETFs zur Besteuerung des Vermögenszuwachses nach § 6 AStG führen.

Ein Wegzug aus Deutschland bei gleichzeitiger Fortführung einer inländischen Geschäftsführerfunktion ist grundsätzlich gut umsetzbar, setzt jedoch ebenfalls eine sorgfältige Planung voraus.

Der Wegzug entbindet Geschäftsführer:innen nicht automatisch von steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen oder gesellschaftsrechtlichen Verpflichtungen in Deutschland. Insbesondere bestehen regelmäßig eine beschränkte Steuerpflicht für Geschäftsführergehälter und möglicherweise fortdauernde sozialversicherungsrechtliche Bindungen. Auch für den deutschen Arbeitgeber können sich durch den Wegzug der Geschäftsführerin oder des Geschäftsführers steuerliche Konsequenzen ergeben, wenn beispielsweise durch die Tätigkeit der Person im Ausland dort eine Betriebsstätte begründet wird.

## 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](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.*

# 02 | Krankenversicherung bei Auslandseinsätzen: Arbeitgeberpflichten nach § 17 SGB V, Workation und Fürsorgepflicht

Mai 2026

§ 17 SGB V kann dazu führen, dass Arbeitgeber Krankheitskosten gesetzlich versicherter Mitarbeitender tragen müssen. In der Praxis stellt sich häufig die Frage, wann diese Ausnahmegesetzgebung greift, wie Workation-Konstellationen einzuordnen sind und welche Pflichten gegenüber privat krankenversicherten Mitarbeitenden bestehen. Der Beitrag gibt einen praxisorientierten Überblick und zeigt mögliche Handlungsoptionen für Arbeitgeber auf.

## Krankenversicherung bei Arbeit im Ausland: Wer trägt das Risiko?

Bei Auslandstätigkeiten müssen Unternehmen neben steuer-, arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Fragestellungen auch den Krankenversicherungsschutz ihrer Mitarbeitenden im Blick behalten.

Grundsätzlich gilt: Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) können bei Aufenthalt im Ausland eingeschränkt sein oder ruhen (§ 16 SGB V). Eine wichtige Ausnahme bildet § 17 SGB V, der dazu führen kann, dass der Arbeitgeber Krankheitskosten oder Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft für im Ausland beschäftigte Arbeitnehmende tragen muss, die ansonsten von der Krankenkasse übernommen worden wären.

## § 17 SGB V – Voraussetzungen und Rechtsfolgen

§ 17 SGB V regelt, dass Arbeitgeber bei einer vorübergehenden Beschäftigung im Ausland verpflichtet sind, ihren gesetzlich versicherten Mitarbeitenden Leistungen zu gewähren beziehungsweise Kosten in voller Höhe zu erstatten, die ansonsten von der gesetzlichen Krankenkasse übernommen würden, zum Beispiel für ärztliche Behandlung, Krankenhausleistungen oder Leistungen bei Schwangerschaft oder Mutterschaft.



### Von der Vorschrift erfasst sind insbesondere:

- pflichtversicherte und freiwillig gesetzlich versicherte Mitarbeitende
- sowie deren familienversicherte oder sich in Elternzeit befindende Angehörige.

Die Vorschrift ist in der Praxis zwar vor allem auf klassische Entsendungen im Unternehmensinteresse zugeschnitten, nach dem Wortlaut des Gesetzes kommt es jedoch allein auf das Bestehen einer „Beschäftigung im Ausland“ an. Eine arbeitgeberseitig veranlasste Entsendung wird nicht ausdrücklich vorausgesetzt. Damit können auch entsendungsähnliche Konstellationen erfasst sein, in denen Mitarbeitende vorübergehend im Ausland tätig werden, ohne dass es sich um eine klassische Entsendung handelt.

### Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 17 SGB V ist regelmäßig, dass

- das deutsche Arbeitsverhältnis fortbesteht und
- weiterhin deutsches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet.

Dauerhaft im Ausland beschäftigte Ortskräfte sind hingegen nicht erfasst.

Ein erhebliches Risiko für Arbeitgeber birgt hierbei die fehlende vollständige Kostenbegrenzung:

Kommt § 17 SGB V zum Tragen und der Arbeitgeber hat Krankheitskosten für einen Mitarbeitenden übernommen, erstattet die gesetzliche Krankenkasse dem Arbeitgeber nur Kosten in der Höhe, in der sie in Deutschland für die Behandlung entstanden wären.

Entstehen im Ausland höhere Behandlungskosten, trägt der Arbeitgeber grundsätzlich die Differenz.

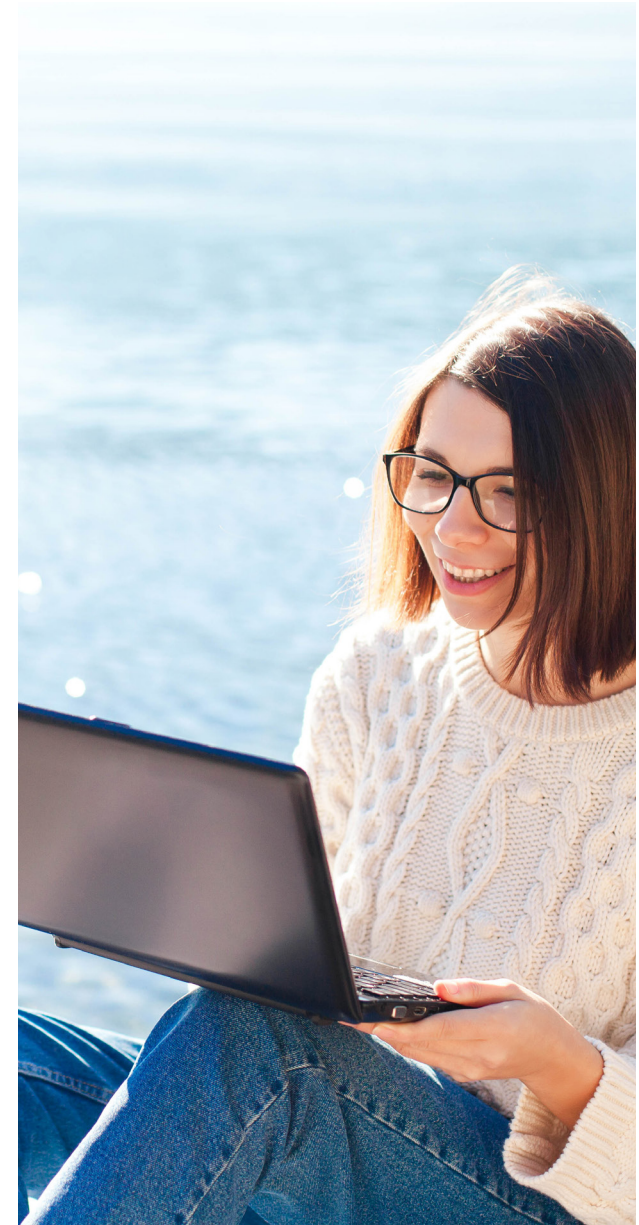
Dieses Risiko besteht auch bei Auslandseinsätzen innerhalb der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz, denn trotz der vorgesehenen Sachleistungsaushilfe wird die Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) im Ausland nicht immer anerkannt, und es können hohe Privatrechnungen entstehen, die wiederum vom Arbeitgeber zu erstatten sind.

### Workation: Beschäftigung im Ausland auf Wunsch der Mitarbeitenden

Workation-Modelle werden im Sozialversicherungsrecht nicht ausdrücklich geregelt. Für die Festlegung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts wird allerdings dasselbe Prüfschema wie bei Entsendungen herangezogen.

Bislang ist keine höchstrichterliche Rechtsprechung bekannt, die ausdrücklich feststellt, dass bei arbeitnehmendenseitig veranlasster Workation keine Pflicht zur Kostenübernahme nach § 17 SGB V besteht. Vor dem Hintergrund des Gesetzeswortlauts („Beschäftigung im Ausland“) und der Tatsache, dass Workation üblicherweise durch den Arbeitgeber im Rahmen einer internen Richtlinie genehmigt oder zumindest ausdrücklich gestattet wird, besteht ein erhöhtes Risiko, dass Workation sozialversicherungsrechtlich wie eine begrenzt entsendungsähnliche Auslandstätigkeit eingeordnet wird.

Vor diesem Hintergrund ist Arbeitgebern dringend zu empfehlen, auch bei Workation-Modellen einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz für die Mitarbeitenden sicherzustellen.



Dies gilt unabhängig davon, ob die Initiative für den Auslandsaufenthalt primär vom Unternehmen oder von den Mitarbeitenden ausgeht.

### **Privat krankenversicherte Mitarbeitende: Bedeutung der Fürsorgepflicht**

Für privat krankenversicherte Mitarbeitende findet § 17 SGB V keine Anwendung.

Dennoch trifft Arbeitgeber eine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht. Danach müssen sie im Rahmen des Zumutbaren sicherstellen, dass Mitarbeitende bei Auslandseinsätzen nicht erheblichen gesundheitlichen oder finanziellen Risiken ausgesetzt werden. Daraus kann sich auch für privat versicherte Arbeitnehmende eine § 17 SGB V vergleichbare Leistungspflicht des Arbeitgebers ergeben.

Da private Krankenversicherungen im Ausland häufig Leistungsbeschränkungen enthalten,

zum Beispiel zeitliche Begrenzungen oder Ausschlüsse bestimmter Leistungen, sollten Arbeitgeber auch hier prüfen, ob ein zusätzlicher Schutz erforderlich ist.

Werden diese Aspekte nicht ausreichend berücksichtigt, können erhebliche Kostenrisiken für den Arbeitgeber entstehen.

### **Handlungsempfehlungen für Unternehmen**

Unternehmen sollten den Krankenversicherungsschutz bei Auslandstätigkeiten systematisch prüfen und entsprechende Prozesse etablieren. In der Praxis empfehlen sich insbesondere folgende Maßnahmen:

- Prüfung der Anwendbarkeit von § 17 SGB V bei jeder geplanten Auslandstätigkeit

- Überprüfung und gegebenenfalls Abschluss eines zusätzlichen Krankenversicherungsschutzes für die Auslandstätigkeit
- klare interne Richtlinien für Entsendungen, kurzfristige Auslandseinsätze und Workation
- Dokumentation der getroffenen Regelungen und transparente Kommunikation gegenüber Mitarbeitenden.

Zur Sicherstellung eines vollständigen Krankenversicherungsschutzes kommen insbesondere bei Workation-Modellen folgende Gestaltungswege in Betracht:

- Abstimmung mit dem zuständigen Versicherer, ob neben klassischen Entsendungen auch Workation-Fälle in eine vorhandene internationale Gruppenkrankenversicherung des Arbeitgebers einbezogen werden können, einschließlich klarer Regelung zu Leistungsumfang, Aufenthaltsdauer und betroffenen Ländern, oder
- Anpassung der Workation-Richtlinie dahingehend, dass Mitarbeitende für Workation-Zeiträume selbst einen vollumfänglichen Krankenversicherungsschutz, also eine Auslandsreise- beziehungsweise Auslandskrankenversicherung, abschließen und hierüber einen geeigneten Nachweis vorlegen müssen.

Eine frühzeitige und klare Gestaltung der Prozesse kann dazu beitragen, unerwartete Kosten und Haftungsrisiken zu vermeiden und gleichzeitig die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers rechtssicher auszugestalten.



## Fazit

§ 17 SGB V kann bei vorübergehenden Auslandseinsätzen im Unternehmensinteresse zu einer erheblichen Kostenverantwortung des Arbeitgebers führen. Eine vergleichbare arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht besteht auch für privat versicherte Mitarbeitende.

Vor diesem Hintergrund ist Arbeitgebern dringend zu empfehlen, bei Auslandseinsätzen einen ausreichenden Krankenversicherungsschutz für die Mitarbeitenden sicherzustellen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Initiative für den Auslandsaufenthalt primär vom Unternehmen oder von den Mitarbeitenden, zum Beispiel im Rahmen von Workation-Modellen, ausgeht.

## 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](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.*

# 03 | Workation & Remote Working: Fit im Tax CMS?

Mai 2026

Die Arbeitswelt hat sich seit der Corona Pandemie grundlegend verändert: Homeoffice, Workation und grenzüberschreitendes Remote Working sind für viele Mitarbeitende gelebter Alltag. Während klassische Einsätze wie Dienstreisen und Entsendungen in vielen Unternehmen bereits im Tax Compliance Management System (TCMS) abgebildet sind, laufen neue Formen der Mitarbeitermobilität häufig „nebenher“. Der Beitrag zeigt, warum Arbeiten aus dem Ausland steuerlich und sozialversicherungsrechtlich relevant ist, welche Risiken bestehen und wie ein modernes TCMS Workation und Remote Working strukturiert und prüfungssicher steuern kann.

Die Arbeitswelt hat sich seit der Corona-Pandemie nachhaltig verändert. Was früher die Ausnahme war, ist heute vielfach gelebter Alltag: Mitarbeitende arbeiten regelmäßig im Homeoffice, wünschen sich befristete Auslandsaufenthalte („Workation“) oder möchten dauerhaft grenzüberschreitend remote für einen inländischen Arbeitgeber tätig sein. Gleichzeitig bleiben „traditionelle“ Einsatzformen – Dienstreisen, Entsendungen, klassische Auslandseinsätze – bestehen und werden weiterhin in erheblichem Umfang durchgeführt.

Für diese klassischen Konstellationen haben viele Unternehmen bereits ein Tax Compliance Management System (Tax CMS) etabliert, das insbesondere die lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung abdeckt. Prozesse, Rollen, Zuständigkeiten, Kontrollen und Dokumentation sind hier häufig gut geregelt – insbesondere bei Dienstreisen oder geplanten Entsendungen mit klaren vertraglichen Vereinbarungen.

Unsere Projekterfahrung zeigt jedoch deutlich: Die neuen Formen der Mitarbeitermobilität – Workation, Homeoffice im Ausland oder dauerhafte Remote-Tätigkeiten aus dem Ausland – sind im Tax CMS häufig noch gar nicht oder nur sehr punktuell abgebildet. Solche Modelle entstehen oft „nebenher“ – initiiert durch die Personalabteilung, Fachbereiche oder individuelle Wünsche von Mitarbeitenden, ohne frühzeitige Einbindung von Tax und Payroll und ohne systematische Verankerung in Risikoanalysen, Prozessen und Kontrollen.

Genau hier setzt dieser Beitrag an: Wir möchten das Bewusstsein dafür schärfen, dass Arbeiten aus dem Ausland, sei es temporär oder dauerhaft, steuerlich und sozialversicherungsrechtlich hoch relevant sein kann. Ein zeitgemäßes Tax CMS sollte diese neuen Arbeitsformen aktiv integrieren.



Unser Anliegen ist es, Sie dafür zu gewinnen,

- Ihr bestehendes Tax CMS im Bereich Lohnsteuer und Sozialversicherung gezielt auf Workation, Auslands-Homeoffice und grenzüberschreitendes Remote Working zu überprüfen,
- mögliche Lücken und „blinde Flecken“ zu identifizieren
- und Ihr System, wo erforderlich, anzupassen und weiterzuentwickeln, damit auch diese neuen Arbeitsformen kontrolliert, dokumentiert und prüfungssicher abgedeckt sind.



### Warum jetzt handeln? – Workation & Remote Working im Fokus

Internationale Mitarbeitermobilität rückt zunehmend in den Fokus der Finanzverwaltungen. Gleichzeitig zeichnet sich politisch eine klare Tendenz ab: strengere Regulierungen, verschärfte Transparenz-anforderungen und härtere Sanktionen zur Vermeidung von Steuerhinterziehung und „aggressiven“ Gestaltungen.

Vor diesem Hintergrund gelten implementierte und wirksam gelebte innerbetriebliche Kontrollsysteme beziehungsweise Tax CMS heute als Standard, deren Ausgestaltung im Rahmen von Betriebsprüfungen gezielt hinterfragt wird. Für die Geschäftsleitung stellt sich daher zentral die Frage: Wie belastbar ist unser System, wenn Workation und Remote Working darin noch nicht strukturiert erfasst, gesteuert und kontrolliert werden?

### Was ist Tax Compliance, und welche Rolle spielt ein Tax CMS?

Tax Compliance bedeutet, dass ein Unternehmen seine steuerlichen Pflichten korrekt und fristgerecht erfüllt. Dazu gehören insbesondere:

- die zutreffende steuerliche Einordnung von Sachverhalten, zum Beispiel, ob Workation oder Remote Working zusätzliche Steuerbeziehungsweise Sozialversicherungspflichten im In- oder Ausland auslösen,
- die korrekte Berechnung und termingerechte Zahlung der Steuern sowie
- die fristgerechte und vollständige Abgabe von Steuererklärungen und Steueranmeldungen.

Bei komplexen Konstellationen wie Arbeiten aus dem Ausland ist das ohne klar definierte Prozesse, Zuständigkeiten und Kontrollen kaum beherrschbar. Genau hier setzt ein Tax Compliance Management System an.

Ein Tax CMS ist das Rahmenwerk aus Grundsätzen, Prozessen, Maßnahmen und Kontrollen, mit dem ein Unternehmen seine steuerlichen Pflichten steuert. Es sorgt dafür, dass steuerlich relevante Sachverhalte

- erkannt (Identifikation),
- richtig eingeordnet (Bewertung) und
- durch geeignete Maßnahmen und Kontrollen gesteuert (Risikominimierung) werden.

### Im Kontext von Workation und Remote Working können das zum Beispiel sein:

- ein verbindlicher Genehmigungsprozess mit verpflichtender Einbindung von Tax und Payroll,
- definierte Prüfschritte, etwa zu Tagegrenzen, Tätigkeitsprofil und betroffenen Ländern,
- klare Vorgaben zur Dokumentation und Umsetzung in der inländischen und gegebenenfalls ausländischen Payroll.

Der Anwendungserlass zur Abgabenordnung (AEAO zu § 153 AO, Rz. 26) bringt die Bedeutung eines solchen Systems auf den Punkt: Ein innerbetriebliches Kontrollsystem, das der Erfüllung der steuerlichen Pflichten dient, kann ein wichtiges Indiz gegen das Vorliegen von Vorsatz oder Leichtfertigkeit sein.

Mit anderen Worten: Ein wirksames, dokumentiertes und gelebtes Tax CMS kann im Ernstfall maßgeblich dazu beitragen, die Geschäftsleitung und andere Verantwortliche zu entlasten, insbesondere dann, wenn neue Themen wie Workation und Remote Working darin ausdrücklich berücksichtigt sind.

### Workation & Remote Working – typische steuerliche Fragestellungen

Gerade bei Arbeiten aus dem Ausland werden steuerliche Risiken häufig unterschätzt, zum Beispiel:

- Entstehen im Tätigkeitsstaat Lohnsteuer-, Registrierungs- oder Arbeitgeberpflichten?
- Besteht ein Risiko der Begründung einer lohnsteuerlichen Betriebsstätte im Ausland?
- Ab welcher Aufenthaltsdauer, zum Beispiel 30, 60 oder 183 Tage, wird es kritisch, und wer überwacht diese Schwellen?
- Wie wirken sich Auslands-Homeoffice und Remote Working auf die Sozialversicherung aus, etwa in Bezug auf A1, Mehrfachbeschäftigung und Zuständigkeitswechsel?

Ohne klare Prozesse und Kontrollen werden solche Konstellationen oft erst erkannt, wenn jemand nachfragt; die Reaktion ist dann reaktiv statt vorausschauend.

### Unser Impuls

Prüfen Sie, ob Ihr Tax CMS die neuen Realitäten von Workation, Auslands-Homeoffice und Remote Working bereits angemessen abbildet oder ob hier noch „blinde Flecken“ bestehen.

### Konkret sinnvoll sind:

- ein kompakter Tax-CMS-Kurzcheck mit Fokus auf diese Szenarien,
- die Aktualisierung des Risikoinventars und
- die Anpassung von Prozessen, Kontrollen und Dokumentation, um diese Themen dauerhaft zu verankern.

Gerne unterstützen wir Sie bei einem strukturierten Tax-CMS-Review oder einem fokussierten „Health Check“ für Lohnsteuer und moderne Mitarbeitermobilität – von der ersten Bestandsaufnahme bis zur Umsetzung konkreter Maßnahmen.

### Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



#### Marco Strootmann

Partner, Tax,  
Lohnsteuer Services

#### Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global  
Mobility News

[de-GMS-contact@kpmg.com](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

### Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



#### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.*

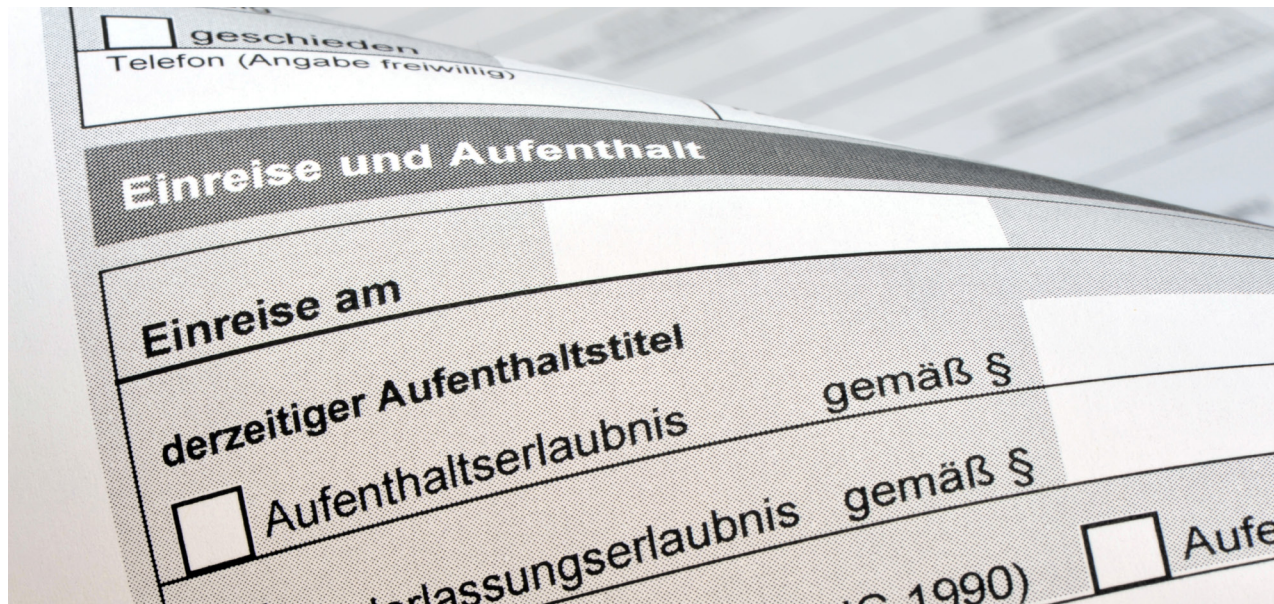
# 04 | Ausländische Fachkräfte im (weiteren) Auslandseinsatz: Warum der deutsche Aufenthaltstitel mitgeprüft werden sollte

Mai 2026

Auslandseinsätze ausländischer Fachkräfte betreffen nicht nur die aufenthaltsrechtlichen Anforderungen im Zielland. Auch der bestehende deutsche Aufenthaltstitel kann betroffen sein und unter bestimmten Voraussetzungen automatisch erlöschen. Dies gilt insbesondere bei längeren Aufenthalten außerhalb Deutschlands. Unternehmen sollten daher die Dauer des geplanten Auslandsaufenthalts von Mitarbeitenden stets beobachten und rechtzeitig prüfen, ob der Aufenthaltstitel während der geplanten Abwesenheit fortbesteht oder ob vorab Maßnahmen zur Absicherung erforderlich sind.

Aufeinanderfolgende beziehungsweise sich überschneidende Auslandseinsätze gehören für viele Unternehmen zum Alltag. In aufenthaltsrechtlicher Hinsicht liegt der Fokus häufig zunächst auf den Anforderungen des Ziellands. Das ist wichtig, greift aber zu kurz, wenn die betroffene Person bereits für die Erwerbstätigkeit in Deutschland einen Aufenthaltstitel besitzt. Denn ein längerer Aufenthalt außerhalb der Bundesrepublik kann Auswirkungen auf den Fortbestand des deutschen Aufenthaltstitels haben.

Das deutsche Aufenthaltsgesetz sieht vor, dass ein Aufenthaltstitel unter bestimmten Voraussetzungen automatisch erlischt. Dies kann auch dann der Fall sein, wenn der Titel seinem Wortlaut nach eigentlich noch für einen bestimmten Zeitraum gültig ist. Bei Auslandseinsätzen sind vor allem zwei Fälle relevant: Der Aufenthaltstitel kann erlöschen, wenn die ausländische Fachkraft aus einem seiner Natur nach nicht nur vorübergehenden Grund aus Deutschland ausreist (§ 51 Abs. 1 Nr. 6 AufenthG). Außerdem erlischt er grundsätzlich, wenn die Person ausreist und nicht innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb einer von der Ausländerbehörde bestimmten längeren Frist wieder nach Deutschland einreist (§ 51 Abs. 1 Nr. 7 AufenthG).



Für bestimmte Aufenthaltstitel gelten abweichende Fristen, insbesondere eine Zwölf-Monats-Frist für Inhaber:innen einer Blauen Karte EU sowie für bestimmte Aufenthaltserlaubnisse von Familienangehörigen von Inhaber:innen einer Blauen Karte EU.

### Warum ist das für Unternehmen relevant?

Relevant wird das Thema insbesondere, wenn ausländische Fachkräfte mit deutschem Aufenthaltstitel für mehrere Monate oder Jahre außerhalb Deutschlands eingesetzt werden – etwa bei einer Tätigkeit für eine ausländische Tochtergesellschaft oder einem längeren Projekt im Ausland. Neben den Anforderungen des Ziellands sollte dann geprüft werden, ob der deutsche Aufenthaltstitel dadurch beeinträchtigt wird.

Ein Erlöschen kann die spätere Rückkehr nach Deutschland erschweren und eine erneute Visums- oder Aufenthaltstitelbeantragung erforderlich machen. Das Risiko besteht nicht nur bei langfristigen geplanten Einsätzen, sondern auch bei Verlängerungen oder aufeinanderfolgenden Auslandseinsätzen. Maßgeblich ist die Gesamtschau, insbesondere Dauer und Zweck des Auslandsaufenthalts sowie fortbestehende Bindungen an Deutschland.

### Die Sechs-Monats-Frist ist nicht der einzige Prüfungsmaßstab

In der Praxis steht häufig die Sechs-Monats-Frist des § 51 Abs. 1 Nr. 7 AufenthG im Vordergrund. Danach erlischt ein Aufenthaltstitel grundsätzlich, wenn die betroffene Person ausgereist ist und nicht innerhalb von sechs Monaten wieder nach Deutschland einreist.

Wichtig ist: Diese Frist ist nicht der einzige Prüfungsmaßstab. Daneben bleibt § 51 Abs. 1 Nr. 6 AufenthG

zu beachten. Auch wenn eine Rückkehr innerhalb von sechs Monaten geplant ist oder regelmäßige Kurzaufenthalte in Deutschland vorgesehen sind, sollte geprüft werden, ob der Auslandseinsatz nach seinem Gesamtbild noch als vorübergehend angesehen werden kann. Maßgeblich sind nicht nur die interne Entsendungsplanung oder der Rückkehrwille, sondern die objektiven Umstände des Einzelfalls. Sprechen die objektiven Umstände dafür, dass der Lebensmittelpunkt dauerhaft in ein anderes Land verlagert wird – etwa durch die Aufgabe von Wohnung und Arbeitsplatz in Deutschland und nur noch gelegentliche Rückreisen –, kann der Aufenthaltstitel bereits mit der Ausreise erlöschen, auch wenn weder die Geltungsdauer des Titels noch die Sechs-Monats-Frist abgelaufen ist.

### Verlängerte Wiedereinreisefrist durch die Ausländerbehörde

Ein wichtiger praktischer Ansatzpunkt ist daher die Abstimmung mit der zuständigen Ausländerbehörde rechtzeitig vor der Ausreise. § 51 Abs. 1 Nr. 7 AufenthG sieht ausdrücklich vor, dass die Ausländerbehörde eine längere Wiedereinreisefrist bestimmen kann. Davon zu unterscheiden sind besondere Fortbestandsbescheinigungen, etwa bei Niederlassungserlaubnissen in den gesetzlich privilegierten Fällen des § 51 Abs. 2 AufenthG.

Stimmt die Behörde zu, stellt sie in der Praxis regelmäßig eine Bescheinigung oder ein Schreiben aus, aus dem hervorgeht, dass der Aufenthaltstitel trotz des längeren Auslandsaufenthalts nicht erlischt beziehungsweise dass eine längere Wiedereinreisefrist gilt. Die Formulierung variiert je nach Verwaltungspraxis der Behörde und rechtlicher Grundlage.

Maßgeblich bleibt jedoch stets auch die Gültigkeit des zugrunde liegenden Aufenthaltstitels.

Für den Antrag sollten Unternehmen und Mitarbeitende die geplante Abwesenheit nachvollziehbar dokumentieren und entsprechende Nachweise beifügen. Dazu gehören insbesondere Angaben zu Dauer, Einsatzort, vorübergehendem Charakter, Rückkehrperspektive sowie zur fortbestehenden beruflichen und sozialen Bindung an Deutschland. Bestehende familiäre Bindungen, die Beibehaltung des deutschen Arbeitsplatzes, der Wohnung oder auch der Erhalt vertraglicher privater Verpflichtungen wie Bankkonten, Mitgliedschaften und Versicherungen können hier eine Rolle spielen.



Vorgelegt werden sollten Nachweise zum Ausreisegrund, etwa der aktuelle Arbeitsvertrag und ein Entsendungsschreiben des Arbeitgebers, sowie weitere Unterlagen wie Pass oder Passersatz, Nachweise zur Lebensunterhaltssicherung und zur Krankenversicherung.

### Sonderregelungen im Blick behalten

Nicht jeder Aufenthaltstitel ist gleich zu behandeln. Für Inhaber:innen einer Blauen Karte EU gilt eine verlängerte Wiedereinreisefrist von zwölf Monaten. Auch bei einer Niederlassungserlaubnis oder einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU können Sonderregelungen greifen.

Neben der Wiedereinreisefrist sollte zudem zwischen der Gültigkeit des Aufenthaltstitels selbst und der elektronischen Aufenthaltstitelkarte (eAT-Karte) unterschieden werden. Bei unbefristeten Aufenthaltstiteln kann die eAT-Karte befristet sein, ohne dass dadurch der zugrunde liegende Aufenthaltstitel automatisch endet. Gleichwohl sollten Pass-, Karten- und Titelgültigkeiten vor Beginn des Auslandseinsatzes geprüft werden, um auch aus dieser Perspektive praktische Schwierigkeiten bei der Wiedereinreise oder beim Nachweis des Aufenthaltsrechts zu vermeiden.

### Handlungsempfehlungen

Bei Auslandseinsätzen ausländischer Fachkräfte mit deutschem Aufenthaltstitel sollten die Auswirkungen auf den deutschen Aufenthaltstitel immer berücksichtigt und überprüft werden. Die Personalabteilung und Führungskräfte sollten insbesondere:

- **Aufenthaltstitel und Gültigkeiten prüfen:** Welchen Titel besitzt die betroffene Person? Wie lange sind Aufenthaltstitel, eAT-Karte und Pass gültig?
- **Auslandseinsatz einordnen:** Wie lange soll die Person außerhalb Deutschlands tätig sein, in welchem Land und zu welchem Zweck?
- **Gesamtschau vornehmen:** Bei Verlängerungen oder Anschlussentsendungen sollte nicht nur der einzelne Einsatz, sondern die gesamte Abwesenheit betrachtet werden.
- **Bindungen an Deutschland dokumentieren:** Relevant können insbesondere Arbeitsverhältnis, Wohnung, Familie, Rückkehrperspektive und fortbestehende Bindungen an Deutschland sein.
- **Ausländerbehörde frühzeitig einbinden:** Bei längeren Auslandseinsätzen sollte vor der Ausreise geprüft werden, ob eine Verlängerung der Wiedereinreisefrist beantragt werden sollte. Insbesondere ist aus der Praxis zu berücksichtigen, dass die Bearbeitungszeiten je nach Ausländerbehörde erheblich variieren und mehrere Monate betragen können. Um zusätzliche Verzögerungen zu vermeiden, sollte der Antrag rechtssicher und vollständig vorbereitet sein.

**Kurz gesagt:** Der deutsche Aufenthaltstitel sollte bei Auslandseinsätzen ausländischer Fachkräfte nicht erst bei der Rückkehr relevant werden. Eine frühzeitige Prüfung hilft, unerwartete aufenthaltsrechtliche Risiken zu vermeiden und Auslandseinsätze rechtssicher zu gestalten.

*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](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

### Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



#### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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 | Einführung der britischen „Electronic Travel Authorisation“ (ETA) – Auswirkungen auf die globale Mobilität

Mai 2026

Seit dem 25. Februar 2026 ist die britische „Electronic Travel Authorisation“ (ETA) vollständig umgesetzt: Alle Reisenden, die ohne Visum in das Vereinigte Königreich einreisen, müssen vor Reiseantritt eine digitale Genehmigung einholen.

In diesem Beitrag geben wir einen Überblick über die neuen Anforderungen, beleuchten zentrale Handlungsfelder für Arbeitgeber und international mobile Mitarbeitende und zeigen auf, welche Schritte jetzt erforderlich sind, um einen reibungslosen Reisebetrieb in das Vereinigte Königreich sicherzustellen.



Seit dem 25. Februar 2026 gelten für das Vereinigte Königreich verschärfte Einreisebestimmungen für Reisende, die visumfrei einreisen möchten: Mit der vollständigen Einführung des Systems der Electronic Travel Authorisation (ETA) müssen nun alle Personen aus visumfreien Staaten vor Antritt ihrer Reise eine digitale Einreisegenehmigung einholen. Dieses System reiht sich in globale Entwicklungen wie das US-amerikanische ESTA oder das kanadische eTA ein und verändert die Rahmenbedingungen für Geschäfts- und Privatreisen in das Vereinigte Königreich spürbar. Die neuen Regelungen haben erhebliche Auswirkungen auf die globale Mobilität, insbesondere für Personalverantwortliche, Lohnbuchhalter und international mobile Mitarbeitende.

Zuvor konnten Personen aus Ländern, die von der Visumpflicht befreit sind, ohne vorherige digitale Genehmigung in das Vereinigte Königreich einreisen und sich auf die Überprüfung durch Beförderungsunternehmen und Grenzkontrollen verlassen. Die neuen ETA-Regelungen wurden erstmals im März 2023 angekündigt und anschließend schrittweise eingeführt, um ausreichend Zeit für Anpassungen zu gewähren. Britische und irische Staatsangehörige – einschließlich Doppelstaatsangehöriger – sind weiterhin von der ETA-Pflicht

ausgenommen; allerdings wird nun von Doppelstaatsangehörigen erwartet, dass sie einen gültigen britischen Reisepass oder ein „Certificate of Entitlement“ (Nachweis des Aufenthaltsrechts im Vereinigten Königreich) vorlegen.

## Zentrale Eckpunkte der neuen ETA-Regelung

- **Verpflichtende ETA:** Seit dem 25. Februar 2026 können Staatsangehörige von 85 Ländern, die derzeit kein Visum benötigen, zum Beispiel Deutschland, die Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada, Australien und Frankreich, nicht mehr ohne ETA in das Vereinigte Königreich reisen.
- **Universelle digitale Vorabprüfung:** Grundsätzlich muss jede einreisende Person entweder
  1. eine im Voraus erteilte digitale Genehmigung, also ETA oder eVisa, oder
  2. einen gültigen britischen oder irischen Reisepass, ein „Certificate of Entitlement“ oder einen anderen britischen Aufenthaltstitel oder ein Visum vorweisen.

- **Folgen von Non-Compliance:**

Ohne die korrekte Dokumentation, also gültigen britischen oder irischen Reisepass, ETA, eVisa oder Aufenthaltstitel, kann Reisenden bereits das Boarding durch die Fluggesellschaft verweigert werden; jedenfalls aber wird die Einreise an der Grenze versagt.

- **Britische Doppelstaatsangehörige:**

Während britische und irische Staatsangehörige, einschließlich Doppelstaatsangehöriger, keine ETA benötigen, wird von britischen Doppelstaatsangehörigen – unabhängig von ihrer weiteren Staatsangehörigkeit – erwartet, dass sie einen gültigen britischen oder irischen Reisepass oder ein „Certificate of Entitlement“ vorlegen, um mögliche Probleme zu vermeiden.

- **Angleichung an internationale Standards:**

Mit diesem Schritt schließt sich das Vereinigte Königreich ähnlichen Systemen an, etwa dem US-amerikanischen ESTA oder dem kanadischen eTA.

- **Antragsverfahren:** Die ETA-Antragstellung ist über die offizielle UK ETA App möglich und kostet 16 GBP. Innerhalb weniger Minuten kann über den Antrag entschieden werden; dennoch wird empfohlen, bis zu drei Werktage für die Bearbeitung einzuplanen.

## Fazit

Die vollständige Umsetzung des ETA-Systems macht eine frühzeitige und strukturierte Vorbereitung von Unternehmen und Reisenden unerlässlich.

Unternehmen sollten insbesondere:

- international mobile Mitarbeitende frühzeitig informieren,
- interne Reiserichtlinien überprüfen und anpassen,
- betroffene Personengruppen systematisch identifizieren und
- klare Prozesse für ETA-Anträge etablieren.

Besonderes Augenmerk gilt britischen Doppelstaatsangehörigen, die künftig konsequent mit gültigem britischen Reisepass beziehungsweise einem „Certificate of Entitlement“ reisen sollten. Um Einreiseverweigerungen, Verzögerungen und verpasste Geschäftschancen zu vermeiden, ist es zudem entscheidend, ETA-Anträge frühzeitig vor Reiseantritt zu stellen und mögliche Bearbeitungszeiten verbindlich in die Reiseplanung zu integrieren.

## 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](mailto:de-GMS-contact@kpmg.com)

## Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



### German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events rund um Steuern.



[www.kpmg.de](http://www.kpmg.de)

[www.kpmg.de/socialmedia](http://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.*