



Global Mobility Newsletter

**Aktuelle Themen und Fragestellungen
rund um den internationalen
Mitarbeitereinsatz**

Inhalt

Update der OECD-Kommentierung zum Betriebsstättenbegriff bei Remote Working	3
BMF: Weiterführung der Konsultationsvereinbarung zu Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz	4
BFH: Krankheitstage mindern 60-Tage-Grenze für Schweizer Grenzgänger nicht	4
Steueränderungsgesetz 2025: die wichtigsten Änderungsvorschläge für das Einkommensteuergesetz	5
Frankreich: Aktualisierte Leitlinien zum Régime des Impatriés: Chancen für Unternehmen und Rückkehrer	6
Irland: aktuelle Änderungen zu SARP und FED im Finance Bill 2025	7
Die Relevanz von eigenständigen Global-Mobility-Technologie-lösungen in einem ganzheitlichen IT-Ecosystem	8
Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick	10
Veranstaltungshinweise	11

Update der OECD-Kommentierung zum Betriebsstättenbegriff bei Remote Working

Am 19. November 2025 hat die OECD ein Update ihrer Kommentierung zum Musterabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung veröffentlicht. Eine der wesentlichen Änderungen betrifft die Betriebsstättenbegründung bei Remote Working (Homeoffice). Diese Anpassung spiegelt die zunehmende Bedeutung grenzüberschreitender Telearbeit wider und schafft Klarheit für Unternehmen und Steuerpflichtige.

Neue Regelungen zur Betriebsstättenbegründung beim Homeoffice

Die OECD hält an den allgemeinen Grundsätzen zur Betriebsstättenbegründung fest: Eine Betriebsstätte setzt eine feste Geschäftseinrichtung voraus, und die dort ausgeübten Tätigkeiten dürfen nicht lediglich vorbereitender oder unterstützender Natur sein. Neu ist die Einführung eines Schwellenwertes für die Arbeitszeit:

- **Keine Betriebsstätte:** Wenn eine Person während eines beliebigen Zwölfmonats-zeitraums weniger als 50 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit für das Unternehmen von ihrem Zuhause (oder von einem ähnlichen Ort, wie z.B. einem Zweitwohnsitz oder einer Ferienwohnung) aus arbeitet, wird keine Betriebsstätte begründet.
- **Potenzielle Betriebsstätte:** Wird der Schwellenwert von 50 Prozent überschritten, müssen weitere Tatsachen und Umstände geprüft werden. Entscheidend ist, ob ein geschäftlicher Grund für die Tätigkeit im Homeoffice-Staat besteht. Ein solcher Grund könnte beispielsweise vorliegen, wenn die Person regelmäßig Kunden- oder Lieferantentreffen in diesem Staat durchführt.

Die OECD nennt verschiedene Umstände, bei denen die Nutzung eines Homeoffice im Ausland als feste Geschäftseinrichtung und damit als Betriebsstätte gewertet werden kann. Dazu zählen z.B. Besprechungen mit ausländischen Kunden, Aufbau neuer Geschäftsbeziehungen, Verwaltung von Lieferanten, Erbringung von Dienstleistungen vor Ort, Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen oder die Interaktion mit Mitarbeitenden im Ausland. Dient das Homeoffice jedoch nur dazu, Mitarbeitende ans Unternehmen zu binden oder Kosten zu sparen, gilt dies nicht als wirtschaftlicher Grund für eine Betriebsstätte.

Das Update enthält zudem praktische Beispiele zur Betriebsstättenbegründung bei einem Homeoffice, die Unternehmen bei der Bewertung ihrer grenzüberschreitenden Tätigkeiten unterstützen sollen.



Fazit

Die deutsche Finanzverwaltung hat zuletzt mit einem Erlass vom 5. Februar 2024 Stellung zur Begründung einer Betriebsstätte bei Remote Working genommen und klargestellt, dass das Homeoffice mangels hinreichender Verfügungsmacht seitens des Arbeitgebers regelmäßig keine Betriebsstätte begründet (siehe Deloitte Global Mobility Newsletter, 3. Quartal 2024). Es bleibt demnach noch abzuwarten, ob die Finanzverwaltung sich der aktualisierten Auffassung der OECD anschließt und ihre Verwaltungsanweisung entsprechend anpasst.

Dennoch sind diese Klarstellungen besonders relevant für Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden zunehmend remote arbeiten lassen. Auch wenn die OECD-Auffassung sicherlich nicht von allen Ländern angewandt werden wird, ist davon auszugehen, dass sie zumindest in einigen Ländern bei der rechtlichen Würdigung einer Betriebsstätte herangezogen wird. Daher sollten Arbeitgeber jetzt bereits prüfen, ob die Änderungen der OECD-Kommentierung für Remote Working zu höheren Betriebsstättenrisiken im Ausland führt.

BMF: Weiterführung der Konsultationsvereinbarung zu Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz

Mit Schreiben vom 16. Oktober 2025 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) geregelt, dass die Konsultationsvereinbarung vom 6. April 2023 zu Art. 15 Abs. 4 des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) zwischen Deutschland und der Schweiz bis zum 31. Dezember 2027 verlängert wird.

Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz enthält eine Sonderregelung für die Besteuerung von Vorstandsmitgliedern, Direktoren, Geschäftsführern und Prokuristen. Abweichend von den allgemeinen Grundsätzen, die unter Umständen eine Aufteilung des Arbeitslohnes zwischen den Vertragsstaaten zur Folge haben, ist der Arbeitslohn danach vollständig in dem Staat zu versteuern, in dem die Kapitalgesellschaft ansässig ist.

In der Konsultationsvereinbarung vom 6. April 2023 wird diesbezüglich klargestellt, dass Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz nicht nur auf Personen, die im Handelsregister eingetragen sind, anzuwenden ist. Vielmehr gelten die Sonderregelungen auch für die Personen, die

- mit Einzelunterschrift oder Kollektivunterschrift ohne Bezeichnung ihrer Funktion im Schweizer Handelsregister eingetragen sind

bzw.

- nicht im Handelsregister eingetragen sind, aus zivilrechtlicher Sicht aber eine entsprechende Stellung innerhalb der Kapitalgesellschaft ausüben, die mit einer der in Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz genannten Personen vergleichbar ist.

Sofern keine Eintragung im Handelsregister vorliegt, ist daher im Einzelfall zu prüfen, ob eine entsprechende Funktion im Sinne des Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz ausgeübt wird, die zu einer vollständigen Besteuerung im Ansässigkeitsstaat der Kapitalgesellschaft führt.



Fazit

Soweit Art. 15 Abs. 4 DBA Deutschland/Schweiz greift, wird die Besteuerung insoweit vereinfacht, als dass alle Arbeitstage im Ansässigkeitsstaat der Kapitalgesellschaft zu versteuern sind. Eine etwaige Aufteilung zwischen den Vertragsstaaten ist dann nicht mehr erforderlich. Für Mitarbeitende muss daher im Einzelfall geprüft werden, ob diese unter die Sonderregelungen des Art. 15 Abs. 4 fallen oder nicht.

BFH: Krankheitstage mindern 60-Tage-Grenze für Schweizer Grenzgänger nicht

Im aktuellen Beschluss des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 19. September 2025 (VI B 3/25) wurde die Frage der Grenzgängereigenschaft nach dem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Deutschland/Schweiz hinsichtlich der Auswirkungen krankheitsbedingter Ausfälle auf die 60-Tage-Regelung erneut präzisiert.

Fragestellung zur Grenzgängerregelung

Nach Art. 15a Abs. 1 Satz 1 DBA-Schweiz sind Gehälter, Löhne und ähnliche Vergütungen eines Grenzgängers im Wohnsitzstaat zu besteuern. Grenzgänger ist, wer in einem Vertragsstaat wohnt, im anderen arbeitet und regelmäßig an seinen Wohnsitz zurückkehrt.

Die Grenzgängereigenschaft entfällt nur, wenn der Arbeitnehmer während des gesamten Kalenderjahres an mehr als 60 Arbeitstagen aufgrund seiner Arbeitsausübung nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt. Dabei zählen ausschließlich die im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitstage.

Der Kläger machte geltend, dass krankheitsbedingte Abwesenheiten die Zahl der Nichtrückkehrtage reduzieren müssten, da sie keine „beruflich veranlassten“ Tage seien.

Kernaussagen des Beschlusses

Keine Kürzung der 60-Tage-Grenze wegen Nichtrückkehr aus privaten Gründen: Nichtrückkehrtage zählen nur, wenn sie beruflich bedingt sind. Krankheit oder Urlaub führen daher nicht zur Minderung der unschädlichen Tage.

Wortlaut und Zweck des DBA maßgeblich: Der BFH betont, dass der Zweck der Grenzgängerregelung – die Bindung an den Wohnsitzstaat – gerade durch private Aufenthalte im Wohnsitzstaat (z.B. wegen Krankheit) gestärkt wird.

Beweislast beim Steuerpflichtigen: Arbeitnehmer müssen die Zahl der Nichtrückkehrtage nachweisen oder glaubhaft machen. Fehlende Arbeitgeberbescheinigungen führen nicht zu einer Beweiserleichterung.



Fazit

Der BFH bestätigt die bisherige Auslegung des DBA-Schweiz: Krankheitsbedingte Nichtrückkehrtage sind für die Grenzgängereigenschaft unschädlich.

Für Grenzgänger bedeutet das, dass längere Krankheitszeiten nicht zu einer steuerlichen Entlastung im Wohnsitzstaat führen. Entscheidend bleibt allein, wie viele Tage der Arbeitnehmer berufsbedingt nicht nach Hause zurückkehrt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten daher eine sorgfältige Dokumentation der tatsächlichen Rückkehrtage und der Gründe für die Nichtrückkehr sicherstellen.

Steueränderungsgesetz 2025: die wichtigsten Änderungsvorschläge für das Einkommensteuergesetz

Am 17. Oktober 2025 hat der Bundesrat zum Regierungsentwurf für das Steueränderungsgesetz 2025 Stellung genommen und weiteren Änderungsbedarf geäußert, der insbesondere auf aktuelle BFH-Urteile zurückgeht. Es sind u.a. auch Änderungen vorgesehen, von denen Arbeitnehmende, die aufgrund einer Auslandstätigkeit eine doppelte Haushaltsführung führen, profitieren. Die Verabschiedung des Gesetzes durch den Bundestag erfolgte bereits am 4. Dezember 2025.

Die wichtigsten Vorschläge der Regierung sowie des Bundesrates für grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmende

- Erhöhung der Pendlerpauschale auf 0,38 Cent ab dem ersten Entfernungskilometer (auch bei doppelter Haushaltsführung) ab dem 1. Januar 2026 (§ 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 4 und 5 EStG-E)
- Anhebung des Höchstbetrags für Kosten einer Unterkunft im Ausland bei doppelter Haushaltsführung auf 2.000 €

Weitere geplante Maßnahmen für das Einkommensteuergesetz

- Änderung der Regelung zur Pauschalbesteuerung für Betriebsveranstaltungen (§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 EStG) insofern, als dass die Pauschalierung nur möglich ist, wenn die Teilnahme allen Betriebsangehörigen offensteht
- Entfristung der Mobilitätsprämie für Steuerpflichtige mit geringeren Einkünften (§ 101 S. 1 EStG-E)
- Anhebung der Übungsleiter- und Ehrenamtszuschüsse auf 3.300 € bzw. 960 € (§ 3 Nr. 26, 26a EStG-E)



Fazit

Es ist davon auszugehen, dass das Gesetzgebungsverfahren noch in diesem Jahr durch die abschließende Beratung im Bundestag Anfang Dezember sowie durch die finale Zustimmung seitens des Bundesrats am 19. Dezember 2025 abgeschlossen wird, damit die Gesetzesänderungen, soweit vorgesehen, ab dem 1. Januar 2026 bzw. zum Teil bereits bei der Einkommensteuerveranlagung 2025 berücksichtigt werden können.

Frankreich: Aktualisierte Leitlinien zum Régime des Impatriés: Chancen für Unternehmen und Rückkehrer

Das französische Régime des Impatriés wurde geschaffen, um die Ansiedlung internationaler Fach- und Führungskräfte in Frankreich zu fördern und die Attraktivität des Standorts für global agierende Unternehmen zu erhöhen.

Der Anwendungsbereich hat sich im Laufe der Zeit erweitert, sodass sich die Frage stellt, ob das französische Régime des Impatriés auch für Arbeitnehmer und Führungskräfte gilt, die nach einem Auslandseinsatz innerhalb desselben Konzerns nach Frankreich zurückkehren.

Steuerliche Begünstigungen des Régime des Impatriés

Das Regime bietet erhebliche steuerliche Vorteile für einen Zeitraum von bis zu acht Jahren. Begünstigte können entweder Vergütungsbestandteile, die unmittelbar mit der Niederlassung in Frankreich zusammenhängen („Prime d'Impatriation“, z.B. Umzugs- und Wohnkosten oder einen Lebenshaltungskostenausgleich), steuerfrei erhalten oder alternativ eine pauschale Steuerbefreiung von bis zu 30 Prozent der Gesamtvergütung wählen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Vergütungsbestandteile für Arbeitstage außerhalb Frankreichs steuerfrei zu stellen, sofern diese Tätigkeiten im direkten Interesse des französischen Arbeitgebers erfolgen. Zusätzlich können bestimmte ausländische Kapitaleinkünfte wie Zinsen, Dividenden und Veräußerungsgewinne unter bestimmten Voraussetzungen zu 50 Prozent steuerfrei bleiben, sofern ein Doppelbesteuerungsabkommen mit Amtshilfeklausel besteht.

Die Voraussetzungen für die Anwendung bleiben gleich. Die betreffende Person, die aus dem Ausland berufen wird, um eine Tätigkeit bei einem in Frankreich ansässigen Unternehmen aufzunehmen – sei es durch externe Rekrutierung oder durch eine konzerninterne Versetzung – darf in den fünf vorangegangenen Kalenderjahren steuerlich nicht in Frankreich ansässig gewesen sein und muss mit der Aufnahme der neuen Tätigkeit nun die steuerliche Ansässigkeit in Frankreich durch Wohnsitz, gewöhnlichen Aufenthalt oder eine hauptberufliche Tätigkeit begründen.

Erweiterte Begünstigung für Rückkehrer

Die französischen Finanzbehörden haben am 10. April 2025 und 11. August 2025 ihre Verwaltungsrichtlinien zum Régime des Impatriés ergänzt und präzisiert. Damit besteht nun Rechtssicherheit: Das Steuerregime ist ausdrücklich auch bei Rückkehr aus einer Entsendung anwendbar, sofern die Person zu ihrem ursprünglichen Arbeitgeber mit Sitz in Frankreich oder zu einem anderen Unternehmen mit Sitz in Frankreich, das Teil der Unternehmensgruppe ist, zurückkehrt (sofern alle Voraussetzungen erfüllt sind, dazu zählt, dass die Person in den letzten fünf Jahren nicht in Frankreich steuerlich ansässig war und bei Rückkehr die Steueransässigkeit begründet). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitsvertrag während oder nach der Entsendung beendet, ausgesetzt oder geändert wurde.

Neu ist die ausdrückliche Klarstellung, dass auch Mitarbeitende und bestimmte Führungskräfte, die nach einer Auslandsentsendung zu ihrem ursprünglichen Arbeitgeber oder einer anderen Konzerngesellschaft in Frankreich zurückkehren, die Vorteile des Régime des Impatriés nutzen können. Die Steuerbefreiung umfasst entweder die Prime d'Impatriation oder pauschal bis zu 30 Prozent der Arbeitsvergütung.

Direktrekrutierung aus dem Ausland

Ferner haben die französischen Steuerbehörden festgelegt, dass Arbeitnehmende, die sich aus dem Ausland auf ein Stellenangebot in Frankreich bewerben, als „direkt rekrutiert“ aus dem Ausland gelten und somit die Vorteile der Steuerregelung in Anspruch nehmen können, auch wenn sie die Bewerbung selbst initiiert haben.

Toleranzmaßnahme in Bezug auf die Aufenthaltsbedingungen in Frankreich

Die Toleranzregel, die es Mitarbeitenden oder Führungskräften, deren Haushaltsgründung später im Jahr der Ankunft in Frankreich oder im folgenden Jahr erfolgt, ermöglicht, von einer Steuerbefreiung für ihre Prime d'Impatriation zu profitieren, gilt nicht für ausländische passive Einkünfte (Zinsen, Dividenden und Kapitalgewinne), die in Frankreich weiterhin vollständig steuerpflichtig sind.

Option für pauschale Befreiung (bis zu 30 Prozent)

Die Möglichkeit, sich für eine pauschale Befreiung (bis zu 30%) zu entscheiden, war ursprünglich nur direkt aus dem Ausland eingestellten Mitarbeitenden und Führungskräften vorbehalten und wird nun auf Fälle der konzerninternen Entsendungen ausgeweitet, sofern die Stelle nach dem 15. November 2018 angetreten wurde.



Fazit

Diese Änderungen sind für international tätige Unternehmen von erheblicher Bedeutung, da sie die steueroptimierte Gestaltung von Rückkehrer- und Entsendungsmodellen erleichtern und die Attraktivität Frankreichs für internationale Talente weiter erhöhen. Für die Praxis bedeutet dies, dass Unternehmen die neuen Leitlinien aktiv in ihre Mobilitätsstrategien einbeziehen sollten, um die Vorteile des Régime des Impatriés optimal zu nutzen.

Kommen Sie gerne auf uns zu und wir identifizieren potenziell begünstigte Mitarbeitende, die in den letzten Jahren nach einem Auslandsaufenthalt nach Frankreich zurückgekehrt sind oder in naher Zukunft zurückkehren wollen, und unterstützen Sie bei den Antragsformalitäten.

Irland: aktuelle Änderungen zu SARP und FED im Finance Bill 2025

Im Rahmen des Finance Bill 2025 wurden bedeutende Änderungen für das Special Assignee Relief Programme (SARP) und die Foreign Earnings Deduction (FED) beschlossen. Diese bieten attraktive steuerliche Vorteile für international tätige Arbeitnehmende und erhöhen die Flexibilität für global agierende Unternehmen. Nachfolgend werden die wichtigsten Neuerungen und deren Auswirkungen dargestellt.

SARP – Special Assignee Relief Programme

Das SARP gewährt eine Einkommensteuererleichterung auf einen Teil des Einkommens bestimmter Arbeitnehmender, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber nach Irland entsandt werden. Ziel ist es, Irland für internationale Fachkräfte und deren Arbeitgeber attraktiv zu halten.

Der Finance Bill 2025 verlängert das Programm um weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2030.

Für Neuanträge ab dem 1. Januar 2026 gelten folgende Änderungen:

- **Höheres Mindesteinkommen:** Das jährliche Basisgehalt zur Qualifikation für SARP muss künftig mindestens 125.000 € betragen (bisher 100.000 €). Diese Änderung betrifft nicht bereits bestehende SARP-Antragsteller.
- **Steuerentlastung:** 30 Prozent des Einkommens zwischen 125.000 (bisher: 100.000) und 1.000.000 € bleiben weiterhin von der Einkommensteuer befreit.
- **Erweiterte Fristen bei der Arbeitgeberzertifizierung:** Die Arbeitgeberzertifizierung muss wie bisher innerhalb von 90 Tagen nach Ankunft des Arbeitnehmers in Irland erfolgen. Neu: Wird die Zertifizierung zwischen 90 und 180 Tagen eingereicht, kann die Entlastung dennoch gewährt werden – allerdings nur für vier statt fünf Steuerjahre.
- **Erleichterung bei der Jahresmeldung:** Die Frist für die jährliche Arbeitgebermeldung („SARP Return“) wird ab dem Steuerjahr 2025 vom 23. Februar auf den 30. Juni verschoben.

FED – Foreign Earnings Deduction

Die FED ist eine Einkommensteuererleichterung für Arbeitnehmende mit irischem Steuerwohnsitz, die vorübergehend in bestimmten Ländern arbeiten.

Der Finance Bill 2025 verlängert die Regelung um weitere fünf Jahre bis 31. Dezember 2030 und erweitert den Anwendungsbereich ab 1. Januar 2026 erheblich:

- **Erhöhung der maximal begünstigten Einkünfte:** Der Höchstbetrag steigt von 35.000 auf 50.000 € pro Jahr.

- *Ausweitung auf zusätzliche Länder:* Künftig zählen auch die Philippinen und die Türkei zu den förderfähigen Einsatzorten.
- *Neue Definition des „qualifizierenden Tages“:* Die bisherige Voraussetzung, drei aufeinanderfolgende Tage im relevanten Land zu arbeiten, entfällt. Ein Tag gilt nun als qualifizierend, wenn die Anwesenheit im betreffenden Land für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben erforderlich ist.



Fazit

Mit der Verlängerung von SARP und FED bis 2030 stärkt Irland seine Position als attraktiver Standort für internationale Fachkräfte und global agierende Unternehmen. Die Erhöhung der Gehaltsgrenze, die Anpassungen bei der Zertifizierung beim SARP sowie die Flexibilisierung der FED-Regeln sind grundsätzlich positiv zu bewerten.

Allerdings bestehen weiterhin administrative Herausforderungen, insbesondere bei der SARP-Zertifizierungsfrist. Die Beibehaltung der 90-Tage-Regel kann weiterhin zu Schwierigkeiten führen, insbesondere wenn die PPS-Nummer („Personal Public Service Number“) nicht rechtzeitig vorliegt. Die PPS-Nummer ist erforderlich, um in Irland Zugang zu Sozialleistungen, öffentlichen Dienstleistungen und relevanten Informationen zu erhalten. Sie wird sowohl für die Registrierung des Mitarbeitenden beim Finanzamt als auch für die korrekte Gehaltsabrechnung durch den Arbeitgeber benötigt. Eine vollständige Abschaffung der Zertifizierungsfrist wäre daher aus Sicht der Praxis wünschenswert.

Auch die Definition von „qualifizierenden Tagen“ bei der FED bringt Herausforderungen für die Praxis mit sich, da klare Leitlinien fehlen, was als „erforderlich“ gilt. Eindeutige Richtlinien und weitere Vereinfachungen wären wünschenswert.

Die Relevanz von eigenständigen Global-Mobility-Technologielösungen in einem ganzheitlichen IT-Ecosystem

Global Mobility ist längst mehr als die Organisation von Entsendungen – es ist ein strategischer Hebel für Unternehmen. Gleichzeitig steigt die Komplexität: Entsendungen betreffen nicht nur HR, sondern auch Steuer, Sozialversicherung, Compliance und Vendor-Management.

Viele Organisationen arbeiten jedoch noch mit historisch gewachsenen, manuellen Prozessen oder Insellösungen. Das führt zu Medienbrüchen, erhöhtem administrativem Aufwand und Risiken bei der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben. Die Lösung liegt in einem integrierten Ansatz, der globale HR-Systeme, Workflow-Management und spezialisierte Mobility-Technologien miteinander verbindet.

Eigenständige Mobility-Technologien als Erfolgsfaktor

Die Anforderungen an Global Mobility sind vielfältig – und sie wachsen. Unternehmen müssen Prozesse effizient steuern, Compliance sicherstellen und gleichzeitig eine positive Mitarbeitererfahrung bieten.

Moderne Mobility-Technologien ermöglichen genau das. Sie automatisieren komplexe Abläufe, schaffen Transparenz und unterstützen eine strategische Steuerung. Die Vorteile sind klar:

- *Effizienzsteigerung:* Automatisierte Workflows und Self-Service-Funktionen reduzieren den administrativen Aufwand und entlasten HR-Teams.
- *Kostensenkung:* Weniger manuelle Eingriffe und optimierte Abläufe führen zu spürbaren Einsparungen.
- *Compliance-Sicherheit:* Einheitliche Standards und automatisierte Prüfungen minimieren Risiken und stellen die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicher.
- *Fundierte Entscheidungen:* Reporting- und Analysefunktionen liefern wertvolle Insights für die strategische Planung.

- *Bessere Mitarbeitererfahrung:* Eine zentrale Plattform und mobile Zugänglichkeit vereinfachen Prozesse für Mitarbeitende, verbessern die Zusammenarbeit und steigern Zufriedenheit.

Diese Vorteile spiegeln einen klaren Markttrend wider.

Marktentwicklung und strategische Auswahl der richtigen Lösung

Die Vorteile eigenständiger Mobility-Technologien sind klar – und genau deshalb wächst die Nachfrage rasant. Der Markt reagiert mit einer Vielzahl an Angeboten, die unterschiedliche Unternehmensgrößen und Anforderungen abdecken: von *Standardlösungen für kleinere Programme* bis hin zu *vollumfänglichen Plattformen für komplexe globale Mobility-Strategien*.

Doch die große Auswahl bringt eine wichtige Frage mit sich: *Welche Technologie passt zu welchem Unternehmen?* Diese Entscheidung sollte nicht kurzfristig, sondern strategisch getroffen werden, wobei mehrere Faktoren eine zentrale Rolle spielen können:

- *Größe und Komplexität des Mobility-Programms:* Je umfangreicher die Entsendungen, desto wichtiger sind skalierbare und spezialisierte Funktionen.
- *Integrationsfähigkeit:* Die Lösung sollte sich nahtlos an bestehende HR- und unternehmensinterne Systeme im weiteren Sinne sowie Vendor-Plattformen anbinden lassen, um ein ganzheitliches IT-Ecosystem zu schaffen.
- *Skalierbarkeit:* Technologien sollten mit den zukünftigen Anforderungen Ihres Unternehmens wachsen können.
- *Budget und Implementierungsaufwand:* Neben den Lizenzkosten sind auch Implementierung, Schnittstellen und Change-Management zu berücksichtigen.

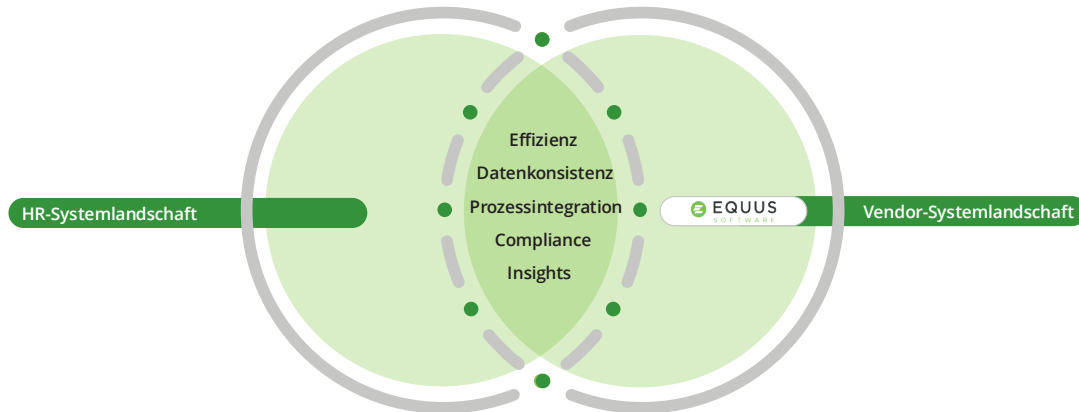
Die Equus Plattform – die marktführende Systemlösung für komplexe Mobility-Programme

Welche Plattform erfüllt aber nun diese Anforderungen besonders gut? Ein herausragendes Beispiel ist die Equus Plattform von Equus Software. Sie wurde speziell für komplexe Mobility-Programme entwickelt und bietet Unternehmen eine ganzheitliche Lösung, die weit über Standardfunktionen hinausgeht.

Die leistungsstarken Vorteile der Plattform im Überblick

- *Umfassende Funktionalität:* Die Plattform deckt den gesamten Prozess ab – von der Planung und Kostenkalkulation über Genehmigungsabläufe bis hin zur Abrechnung und zum Reporting.
- *Zentrale Datenbasis:* Eine „Single Source of Truth“ für alle Mobility-Prozesse – für bessere Zusammenarbeit und Transparenz
- *Flexible Konfiguration:* Die Lösung lässt sich individuell an die Anforderungen des Unternehmens anpassen – ideal für komplexe Programme mit unterschiedlichen Szenarien.
- *Nahtlose Integration:* Dank moderner technischer Schnittstellen oder anderer Workflows fügt sich die Equus Plattform reibungslos in bestehende Systeme und Prozesse ein.
- *Erweiterte Reporting- und Analysefunktionen:* Leistungsstarke Analytics liefern die Grundlage für fundierte, strategische Entscheidungen.

Abb. 1 – Kernfunktionalitäten der Equus Plattform



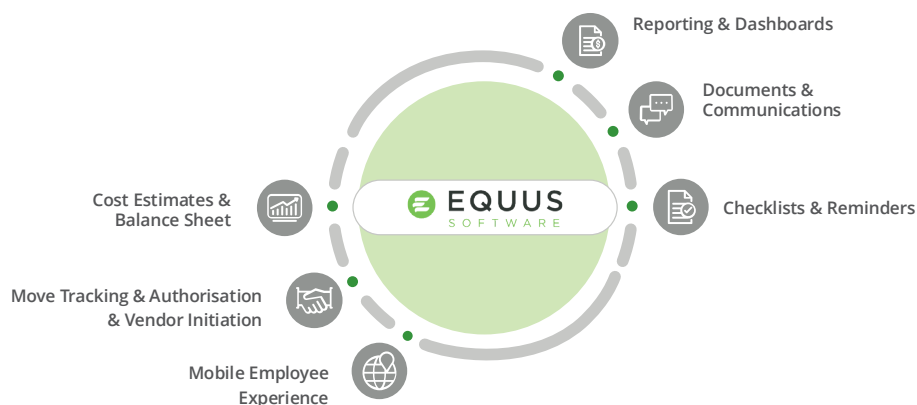
Ein kurzer Ausblick: Schnittstellen als Schlüssel zum ganzheitlichen IT-Ecosystem

Neben der Wahl der richtigen Plattform gibt es noch einen Punkt, der für den Erfolg entscheidend ist – und als Ausblick anzufügen ist: *die Integration.*

Technologie entfaltet ihren vollen Nutzen am sinnvollsten in einem *nahtlos integrierten IT-Ecosystem*. Hierzu müssen Schnittstellen klar definiert und sauber umgesetzt sein, damit Prozesse reibungslos funktionieren. Die bevorzugte Lösung ist eine Integration über eine *moderne technische Schnittstelle*, da sie Echtzeit-Datenflüsse und maximale Automatisierung ermöglicht.

Alternativ sind allerdings auch E-Mail-basierte oder andere technische Workflows möglich – entscheidend ist nicht der Weg, sondern die Konsistenz der Prozesse und die Qualität der Daten.

Abb. 2 – Vorteile eines integrierten IT-Ecosystems



Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Auswahl der richtigen Plattform ist ein wichtiger Schritt ebenso wie die Fragen, wie diese Lösung in Ihre bestehende Systemlandschaft eingebettet wird und wie Sie ein nachhaltiges, zukunftsfähiges IT-Ecosystem aufbauen können.

Selbstverständlich unterstützt Deloitte Sie – von der *Marktsondierung und Technologie-Analyse über die Evaluierung und Auswahl der passenden Lösung bis hin zur Implementierung und Integration in Ihre Systemlandschaft.*

Als strategischer Alliance-Partner von Equus Software bringen wir Erfahrung und Best Practices ein, um gemeinsam mit Ihnen eine Lösung zu gestalten, die zu Ihren Anforderungen passt – heute und morgen.

Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick

Im Folgenden möchten wir Sie kurz über aktuelle Änderungen im Ausland informieren, die für Sie als Arbeitgeber bzw. für Ihre grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmenden relevant sein könnten. Sollten Sie tieferegehende Informationen zu einem der Themen wünschen, sprechen Sie uns gern jederzeit an!

Land	Aktuelle Global Mobility News
Italien	Reform des italienischen „High Net Worth Individuals Regime“ – Erhöhung der Pauschalsteuer geplant
Irland	Irische Steuerbehörden ermöglichen zins- und straffreie Nachmeldungen für Steuer- und Sozialversicherungszwecke.
	Klarstellungen zur Bereitstellung von Mahlzeiten an Arbeitnehmende veröffentlicht
	Irisches Ministerium für Justiz, Inneres und Migration veröffentlicht Strategieerklärung für den Zeitraum 2025–2028, die u.a. eine einheitliche Genehmigungsrichtlinie für Arbeitsgenehmigungen und Einreisevisa vorsieht.
Thailand	Einführung eines Employee Welfare Fund (EWF): Arbeitnehmerbeiträge sind erst ab dem 1. Oktober 2026 zu leisten.
Malaysia	Staatshaushalt 2026: Einführung von Steuererleichterungen für Inlandstourismus, medizinische Ausgaben, Kinderbetreuung und Lebensversicherungen sowie von Anreizen zur Einstellung von gefährdeten Gruppen und Senioren
Brasilien	Senat genehmigt Einführung einer Quellensteuer auf Dividenden sowie Änderungen bei der Einkommensteuer, die u.a. die Anhebung des Grundfreibetrags sowie die Einführung einer Mindestbesteuerung für Personen mit hohem Einkommen vorsehen.
Europäische Union	Beginn der ersten Phase zur Einführung des Entry/Exit System (ESS) seit dem 12. Oktober 2025: Registrierungen inkl. der Erfassung von biometrischen Daten erfolgen für Nicht-EU-Bürger (einschließlich britischer Staatsbürger) an Abflugorten in Großbritannien sowie bei Ankunft an Schengen-Flughäfen.
Singapur	Aktualisierung der Liste der qualifizierten Berufe und Richtlinien für die Beantragung des Employment Pass (EP) mit Wirkung zum 1. Januar 2026 für Neu- und Verlängerungsanträge

Eine detaillierte Übersicht zu unseren Veranstaltungen im ersten Halbjahr 2026 erhalten Sie auf unserer [Event-Website](#).

Veranstaltungshinweis

Datum	Veranstaltung/Thema
27.01.2026–29.01.26	Arbeitgeberseminar: Lohnsteuer & Sozialversicherung „Immer ein Schritt voraus“
04.02.2026	Fallstricke bei Betriebsprüfungen – Lohnsteuer, SV & Strafrecht
11.02.2026	Jahresendspurt in der Payroll: Payroll-Checkliste für Ihre internationalen Sachverhalte
18.02.2026	Generative KI für Global Mobility: Praktische Anwendungsfälle
25.02.2026	Personalrestrukturierung: Rechtssicherheit für Sie und Ihre Mitarbeiter bei Steuern, Sozialversicherung und Vorsorge
26.02.2026	Global Mobility-Technologien im Vergleich: Sytemlösungen für jeden Bedarf
02.03.2026	Basisschulung 1 (Arbeitsrecht)
03.03.2026	Basisschulung 2 (Immigration)
04.03.2026	Basisschulung 3 (Steuern)
05.03.2026	Basisschulung 4 (Sozialversicherung)
25.03.2026	Verpflichtung zur Künstlersozialabgabe: Scheinselbständigkeit im Fokus der Behörden
10.03.2026	Global Payroll Operate – Ein ganzheitlicher Ansatz für globale Gehaltsabrechnungen
17.03.2026	Webcast-Serie Lohnsteuer meets Umsatzsteuer & Sozialversicherung Spotlight: Steuerliche Fallstricke bei (E-)Fahrzeugen, Bikes & Jobtickets
15.04.2026	Webcast-Serie Lohnsteuer meets Umsatzsteuer & Sozialversicherung Spotlight: Steuerliche Stolperfallen bei Freelancern & Influencern
22.04.2026	Dienstreise-Compliance 360°: Immigration-Risiken verstehen und vermeiden
29.04.2026	Effektives Management von Multistate Workern aus Sicht der Sozialversicherung
06.05.2026	Grenzenlos komplex? Steuerliche Herausforderungen bei internationaler bAV
20.05.2026	Mobility-Outsource: Neue Möglichkeiten für Unternehmen und Mitarbeitende
03.06.2025	Sozialversicherungsrecht bei Organen: Wie Sie (Schein-)Selbständigkeit von Geschäftsführern, Kommanditisten und (Stiftungs-)Vorständen verhindern!
10.06.2026	Workation: Wie Arbeitgeber Risiken effektiv managen können
17.06.2026	International tätige Mitarbeiter: Update Einkommensteuer

Ihre Ansprechpartner:innen

Constantin Betz

Partner
Global Employer Services
Tel: +49 211 8772 4761
cbetz@deloitte.de

Damaris Besenreuther

Director
Global Employer Services
Tel: +49 89 29036 5426
dbesenreuther@deloitte.de

Jana Röpke

Senior Manager
Global Employer Services
Tel: +49 40 32080 4504
jroepke@deloitte.de

Stefan Prokop

Senior Manager
Global Employer Services
Tel: +49 211 8772 5700
sprokop@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet führende Prüfungs- und Beratungsleistungen für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 460.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeitende oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

Stand 12/2025

