



## Global Mobility Newsletter

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

# Inhalt

## **Steuerrecht**

FG Rheinland-Pfalz zur Besteuerung luxemburgischer steuerfreier Überstundenvergütungen in Deutschland (DBA Luxemburg 2012)	4
BFH: Keine Aussetzung der Vollziehung trotz offener Rechtsfrage	5
DBA Österreich: Konsultationsvereinbarung zur Auslegung von Art. 18 DBA Österreich im Hinblick auf Rentenzahlungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie kommunaler und kirchlicher Zusatzversorgungseinrichtungen	6
DBA Italien: Neues Verfahren zur Bescheinigung des steuerfreien Anteils deutscher Sozialversicherungsrenten für in Italien ansässige Rentner:innen mit italienischer Staatsangehörigkeit	7
BFH: Verabschiedungsfeiern zum Ruhestand können Arbeitgeberveranstaltungen sein – kein Arbeitslohn bei überwiegend eigenbetrieblichem Interesse	8
Gewerkschaftsbeiträge ab 2026 zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag abzugsfähig	8
Referentenentwurf: Neue Außenprüfungsordnung (ApO) – relevante Änderungen für Lohnsteuer-Außenprüfungen	9

## **Sozialversicherungsrecht**

EU Sozialversicherungsrecht: Einigung auf modernisierte Koordinierung für mobile Arbeitnehmer	12
Kindergeld: antragsloses Verfahren ab 2027 – Voraussetzungen und Bedeutung für Zuzugsfälle	12

## **Arbeitsrecht**

LAG Rheinland-Pfalz: Kündigungsschutz – Inlandsbezug des Betriebsbegriffs 15

## **Technology**

Rückblick: Mobility Technology Roundtable in Frankfurt 17

**Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick** 18

**Veranstaltungshinweise** 19

## Steuerrecht

### FG Rheinland-Pfalz zur Besteuerung luxemburgischer steuerfreier Überstundenvergütungen in Deutschland (DBA Luxemburg 2012)

Das Finanzgericht (FG) Rheinland-Pfalz hat in mehreren aktuellen Urteilen entschieden, dass in Luxemburg steuerfreie Überstundenvergütungen in Deutschland zu versteuern sind. Die Revision wurde jeweils zugelassen und ist bei zwei von drei Fällen beim BFH anhängig. Insbesondere Grenzpendler sollten die Entwicklung aufmerksam verfolgen, da ernstliche Zweifel am Anwendungsbereich des § 50d Abs. 9 Satz 4 EStG bestehen, die höchststrichterlich zu klären sind.

#### Streitfall 1: Urteil vom 1.10.2025, Az. 1 K 1053/25

Der Kläger war in Deutschland ansässig und als Pilot im internationalen Luftverkehr bei einem Arbeitgeber in Luxemburg nichtselbstständig beschäftigt. Er erhielt von seinem luxemburgischen Arbeitgeber u.a. eine steuerfreie Überstundenvergütung sowie Zuschläge zu Überstunden. Nach Art. 14 Abs. 4 Satz 1 DBA Luxemburg 2012 können Vergütungen für eine an Bord eines Luftfahrzeugs im internationalen Verkehr ausgeübte unselbstständige Arbeit in dem Staat der Geschäftsleitung des Unternehmens besteuert werden (hier: Luxemburg).

#### Streitfall 2: Urteil vom 1.10.2025, 1 K 1079/25

Der Kläger lebt in Deutschland und ist bei einer luxemburgischen Gesellschaft nicht-selbstständig beschäftigt. In seiner Einkommensteuererklärung für das Jahr 2023 erklärte er neben steuerpflichtigem Arbeitslohn auch steuerfreien Arbeitslohn aus Luxemburg. Für Überstunden erhielt er von seinem luxemburgischen Arbeitgeber eine steuerfreie Vergütung sowie einen steuerfreien Zuschlag. Nach luxemburgischem Recht sind solche Überstundenvergütungen einschließlich Zuschlägen grundsätzlich vollständig von der Einkommensteuer befreit, sofern sie neben der Hauptvergütung für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden und durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften oder Tarifvertrag vorgesehen sind.

#### Streitfall 3: Urteil vom 1.10.2025, 1 K 1727/24

Der Sachverhalt war ähnlich gelagert zu Streitfall 2.

#### Kernaussagen der Urteile:

Das DBA Luxemburg weist grundsätzlich das Besteuerungsrecht für Einkünfte aus nicht-selbstständiger Tätigkeit dem Tätigkeitsstaat (Streitfälle 2 und 3 nach Art. 14 Abs. 1 DBA Luxemburg 2012) bzw. dem Staat der Geschäftsleitung des Unternehmens bei Vergütungen für eine an Bord eines Luftfahrzeugs im internationalen Verkehr ausgeübte unselbstständige Arbeit (Streitfall 1 nach Art. 14 Abs. 4 Satz 1 DBA Luxemburg 2012).

*Rückfallklausel im Methodenartikel:* Nach Art. 22 Abs. 1 Buchst. a DBA Luxemburg 2012 werden luxemburgische Einkünfte in Deutschland grundsätzlich nur dann freigestellt, wenn sie „tatsächlich“ in Luxemburg besteuert werden. Eine tatsächliche Besteuerung liegt vor, wenn der andere Staat die Einkünfte in die steuerliche Bemessungsgrundlage einbezieht; eine konkrete Steuerzahllast muss nicht entstehen. Fehlt es dagegen z.B. wegen sachlicher Steuerbefreiung an einer tatsächlichen Besteuerung, wie im vorliegenden Fall, greift der Rückfall. Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz bestätigte, dass die Rückfallklausel im Doppelbesteuerungsabkommen greift: Deutschland darf die Einkünfte besteuern, weil die Voraussetzung für die Freistellung – die tatsächliche Besteuerung in Luxemburg – nicht erfüllt ist.

*Besteuerung von „Teilen von Einkünften“ nach § 50d Abs. 9 Satz 4 EStG:* Der Umfang abkommensrechtlicher Rückfallklauseln sei seit 2017 durch § 50d Abs. 9 Satz 4 EStG ausgeweitet worden, sodass sich die Anwendung nun auch auf „Teile von Einkünften“ erstreckt. Die Norm wird als verfassungsrechtlich zulässiger Treaty Override eingeordnet. Außerdem hält das Finanzgericht im Streitfall eine Abgrenzung der nicht besteuerten Überstundenvergütungen für möglich, da sie neben der Hauptvergütung entstehen und gesondert auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen wurden.



### Fazit

Nach Auffassung des Finanzgerichts führt die vollständige Steuerbefreiung der Überstunden in Luxemburg dazu, dass Deutschland diese (auch als „Teile von Einkünften“) gemäß Art. 22 Abs. 1 Buchst. a DBA Luxemburg 2012 i.V.m. § 50d Abs. 9 Satz 4 EstG besteuern darf.

Das Urteil kann für vergleichbare Fälle von Bedeutung sein, sofern Gehaltsbestandteile im anderen Vertragsstaat als steuerfrei behandelt werden und das Doppelbesteuerungsabkommen eine Subject-to-Tax-Klausel enthält.

Da die Revision zugelassen und beim BFH anhängig ist (VI R 15/25 und VI R 16/25), bleibt die höchstrichterliche Klärung abzuwarten.

### BFH: Keine Aussetzung der Vollziehung trotz offener Rechtsfrage

Mit Beschluss vom 4.3.2026 (Az. VI B 44/25) hat der Bundesfinanzhof (BFH) eine wichtige Entscheidung zur Aussetzung der Vollziehung (AdV) im Zusammenhang mit Auslandseinkünften getroffen und diese verwehrt, obwohl noch ernstliche Zweifel am Anwendungsbereich des § 50d Abs. 9 Satz 4 EstG bestehen. Satz 4 stellt klar, dass die Regelungen eines Doppelbesteuerungsabkommens, die dazu führen, dass bestimmte Einkünfte nicht von der deutschen Besteuerung ausgenommen werden, auch auf einzelne Teile dieser Einkünfte angewendet werden müssen.

Das heißt: Wenn z.B. eine Prämie oder ein Arbeitslohn aus mehreren Komponenten besteht und das DBA für einen Teil davon die Freistellung in Deutschland nicht zulässt (weil z.B. Luxemburg diesen Teil nicht besteuert), dann wird auch nur dieser Teil nicht von der deutschen Steuer ausgenommen – und muss in Deutschland versteuert werden.

### Sachverhalt

Die Antragsteller wohnen in Deutschland und sind verheiratet; der Antragsteller war 2023 in Luxemburg angestellt. Er war vom 1.1. bis 31.7.2023 aktiv tätig und befand sich anschließend vom 1.8. bis 31.12.2023 im Anpassungsvorruhestand; in dieser Zeit erhielt er Vorruhestandsvergütungen.

Nach luxemburgischem Recht kann zusätzlich zum Arbeitslohn eine Beteiligungsprämie („prime participative exemptée“) gezahlt werden. Diese ist – abhängig von ihrer Höhe im Verhältnis zum Jahreslohn – zu bis zu 50 % steuerfrei.

Das deutsche Finanzamt behandelte den in Luxemburg steuerfreien Teil der Beteiligungsprämie als in Deutschland steuerpflichtig; im Übrigen stellte es die luxemburgischen Einkünfte frei und berücksichtigte sie lediglich im Progressionsvorbehalt.

Streitpunkt war, ob der in Luxemburg steuerfreie Anteil einer Beteiligungsprämie in Deutschland steuerpflichtig ist. Der BFH erkannte zwar ernstliche Zweifel am Anwendungsbereich des § 50d Abs. 9 Satz 4 EstG, insbesondere ob der steuerfreie Anteil der Prämie in Deutschland besteuert werden darf. Diese Frage ist in der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt und bleibt für das Hauptsacheverfahren offen.

Die Antragsteller wollten erreichen, dass die Vollziehung des Einkommensteuerbescheids ausgesetzt wird, bis die Rechtsfrage abschließend geklärt ist.

Die Steuerfestsetzung weist jedoch zugunsten der Antragsteller Rechtsfehler hinsichtlich anderer Besteuerungsgrundlagen auf:

- Beteiligungsprämie und laufender Arbeitslohn für Aktivphase: Luxemburg kann diese Gehaltsbestandteile nur anteilig besteuern, soweit die Arbeit dort ausgeübt wurde. Im Übrigen steht das Besteuerungsrecht ausschließlich Deutschland zu.

- Beteiligungsprämie für Vorruhestandsphase: Das Besteuerungsrecht steht ausschließlich Deutschland zu, da in dieser Phase nicht gearbeitet wurde.

Zwar wäre die Bemessungsgrundlage insoweit um die steuerfreien Prämienbestandteile für die Aktivphase zu mindern; aufgrund anderer Rechtsfehler wäre sie jedoch zugunsten der Antragsteller um einen höheren Betrag zu erhöhen. Daher müsse eine Saldierung erfolgen und eine Aussetzung unterbleiben.



#### Fazit

Der BFH-Beschluss vom 4.3.2026 zeigt, wie komplex die steuerliche Behandlung grenzüberschreitender Einkünfte sein kann, insbesondere bei Beteiligungsprämien aus Luxemburg. Obwohl ernsthafte Zweifel an der Rechtslage bestehen und die Frage, ob der steuerfreie Anteil der Prämie in Deutschland besteuert werden darf, noch nicht abschließend geklärt ist, wurde die Aussetzung der Vollziehung verweigert. Entscheidend war, dass im Steuerbescheid zugunsten der Antragsteller Fehler vorlagen, die die streitige Steuer übersteigen.

### **DBA Österreich: Konsultationsvereinbarung zur Auslegung von Art. 18 DBA Österreich im Hinblick auf Rentenzahlungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie kommunaler und kirchlicher Zusatzversorgungseinrichtungen**

Deutschland und Österreich haben am 18.2.2026 eine Konsultationsvereinbarung zur Anwendung und Auslegung von Art. 18 Abs. 1 und 4 DBA Österreich unterzeichnet (BMF v. 19.2.2026 – IV B 2 – S 1301-AUT/00983/013/011), welche Klarheit hinsichtlich der abkommensrechtlichen Behandlung von Rentenzahlungen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sowie Rentenzahlungen kommunaler und kirchlicher Zusatzversorgungseinrichtungen an in Österreich ansässige Personen schafft.

Die Konsultationsvereinbarung stellt klar, dass die von tarifbeschäftigten Arbeitnehmenden oder deren Arbeitgebern geleisteten Beiträge zur VBL bzw. zu kommunalen oder kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen auf Grundlage einer privat- bzw. tarifrechtlichen Gruppenversicherung im Sinne des § 18 BetrAVG erfolgen. Sie sind damit nicht als gesetzliche Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung einzuordnen. Die entsprechenden Rentenleistungen sind folglich nicht als Teil des öffentlich-rechtlichen Pflichtsystems der gesetzlichen Altersversorgung, sondern als betriebliche Altersversorgung zu subsumieren.

Aus der Einordnung als betriebliche Altersversorgung ergeben sich aus deutscher Sicht folgende Konsequenzen für die abkommensrechtliche Einordnung von Rentenzahlungen der VBL sowie kommunaler und kirchlicher Zusatzversorgungseinrichtungen an in Österreich ansässige Personen:

Diese Renten stellen keine „Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung“ dar, sodass Art. 18 Abs. 2 DBA Österreich, welcher hierfür Deutschland als dem Quellenstaat der Zahlungen ein Besteuerungsrecht einräumt, nicht anwendbar ist. Auch ist Art. 19 Abs. 2 DBA Österreich (öffentlicher Dienst) – welcher grundsätzlich ebenfalls Deutschland als dem Quellenstaat das Besteuerungsrecht zuweisen würde – nicht anwendbar, da die Renten wirtschaftlich durch die Beschäftigten selbst getragen werden und daher nicht als „Ruhegehälter“ im Sinne dieser Vorschrift gelten.

Um einen einheitlichen Vollzug in Deutschland und Österreich zu gewährleisten, sind beide Länder übereingekommen, dass die Rentenleistungen aus der VBL sowie aus kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen an in Österreich ansässige Personen vielmehr ausschließlich als sonstige Renten unter Art. 18 Abs. 1 i.V.m. Art. 18 Abs. 4 DBA Österreich fallen. Diese Einkünfte dürfen somit nur im Ansässigkeitsstaat Österreich besteuert werden.

Die Konsultationsvereinbarung ist am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft getreten und gilt auch für alle zum Zeitpunkt der Unterzeichnung noch offenen Fälle.



### Fazit

Die Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Österreich bringt für die Praxis eine Klarstellung hinsichtlich der abkommensrechtlichen Behandlung von Renten aus der VBL sowie aus kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungseinrichtungen. Durch die eindeutige Einordnung dieser Leistungen als betriebliche Altersversorgung wird das Besteuerungsrecht konsistent dem Ansässigkeitsstaat Österreich zugewiesen und bislang bestehende Auslegungsunsicherheiten werden beseitigt. Für betroffene Rentner:innen sowie für Versorgungseinrichtungen erhöht dies die Rechtssicherheit und vereinfacht die steuerliche Behandlung grenzüberschreitender Rentenzahlungen.

### DBA Italien: Neues Verfahren zur Bescheinigung des steuerfreien Anteils deutscher Sozialversicherungsrenten für in Italien ansässige Rentner:innen mit italienischer Staatsangehörigkeit

Nach Art. 19 Abs. 4 DBA Italien werden Ruhegehälter sowie andere wiederkehrende oder einmalige Bezüge, die in Italien ansässigen italienischen Staatsangehörigen aufgrund der Sozialversicherungsgesetzgebung Deutschlands gezahlt werden, ausschließlich in Italien besteuert.

#### Einschränkungen nach Nr. 14 Buchst. e des Protokolls zum DBA Italien

Für diesen Fall enthält Nr. 14 Buchst. e Ziff. i) des Protokolls zum DBA Italien jedoch eine wesentliche Einschränkung: Die italienische Steuer darf dabei nur auf den Betrag erhoben werden, der nach deutschem Steuerrecht zu besteuern wäre.

#### Neues Bescheinigungsverfahren durch das Finanzamt Neubrandenburg (RiA)

Deutschland und Italien haben sich in diesem Zusammenhang nun darauf verständigt, dass das Finanzamt Neubrandenburg (RiA) künftig eine Bescheinigung in deutscher und italienischer Sprache über den steuerfreien Anteil der deutschen Rente ausstellt. Durch Abzug des steuerfreien Anteils von der Jahresbruttorente ergibt sich der Betrag, der nach deutschem Recht zu versteuern wäre. Die Bescheinigung dient als Nachweis gegenüber der italienischen Steuerbehörde und erleichtert dort die richtige steuerliche Einordnung.

Die Bescheinigungen werden ohne Antrag automatisch erstellt. Rentner:innen, die mehrere Renten beziehen, erhalten für jede Rentenart eine separate Bescheinigung. Die Bescheinigung gilt für die gesamte Dauer des Rentenbezugs und sollte entsprechend dauerhaft aufbewahrt werden. Wird die Bescheinigung im Jahr des Rentenbeginns erteilt, folgt im darauffolgenden Jahr eine weitere Bescheinigung. Letztere gilt dann dauerhaft.

In Italien ansässige Rentner:innen mit ausschließlich deutscher Staatsangehörigkeit sind von diesem Bescheinigungsverfahren nicht betroffen.



### Fazit

Mit der Einführung des automatisierten Bescheinigungsverfahrens durch das Finanzamt Neubrandenburg (RiA) wird die Anwendung des DBA Italien für betroffene Rentner:innen deutlich erleichtert und rechtssicherer ausgestaltet. Die standardisierte, zweisprachige Bescheinigung schafft Klarheit über den nach deutschem Recht steuerpflichtigen Rentenanteil und unterstützt die korrekte Besteuerung in Italien im Einklang mit den DBA-Vorgaben.

### **BFH: Verabschiedungsfeiern zum Ruhestand können Arbeitgeberveranstaltungen sein – kein Arbeitslohn bei überwiegend eigenbetrieblichem Interesse**

Der BFH hat in einem richtungsweisenden Urteil am 19.11.2025 (VI R 18/24) entschieden, dass es sich bei der Verabschiedung von Arbeitnehmenden in den Ruhestand durchaus um ein Fest der Arbeitgeberin handeln kann, das zu keinem Zufluss von Arbeitslohn bei den betroffenen Mitarbeitenden führt.

Damit widerspricht der BFH ausdrücklich der Ansicht der Finanzverwaltung, die in R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR festgelegt hatte, dass Sachleistungen aus Anlass der Verabschiedung von Arbeitnehmenden steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen, soweit die Aufwendungen 110 € pro Gast überschreiten.

Dem BFH-Urteil lag der Fall einer Arbeitgeberin zugrunde, die anlässlich des Ausscheidens mehrerer langjähriger Mitarbeitender in den Ruhestand eine offizielle Verabschiedungsfeier ausrichtete. Die Veranstaltung fand in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin statt, wurde von dieser organisiert und finanziert und richtete sich in erster Linie an Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte. In gesellschaftsüblichem Umfang waren auch Ehegatten der verabschiedeten Mitarbeitenden eingeladen. Die auf die einzelnen aus dem Unternehmen ausscheidenden Mitarbeitenden entfallenden Kosten überschritten den Betrag von 110 € pro teilnehmender Person. Das zuständige Finanzamt qualifizierte die Aufwendungen daher – unter Verweis auf R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR – als steuerpflichtigen Arbeitslohn der verabschiedeten Mitarbeitenden und nahm die Arbeitgeberin entsprechend in Haftung.

Der BFH hat die pauschale Lohnvermutung bei höheren Kosten jetzt folgerichtig abgelehnt mit der Begründung, dass für den Zufluss von Arbeitslohn vielmehr ausschlaggebend ist, ob es sich um ein Fest der Arbeitgeberin oder der Mitarbeitenden handelt. Insbesondere deshalb, weil die Verabschiedung von Mitarbeitenden ganz grundsätzlich überwiegend beruflichen Charakter hat. Wenn die Feier nun in den Räumen der Arbeitgeberin stattfindet und diese mehrheitlich die Gästeliste bestimmt und die Planungen übernimmt, fließt den verabschiedeten Mitarbeitenden auch dann kein Arbeitslohn zu, wenn deren Familienangehörige im gesellschaftsüblichen Rahmen an der Verabschiedung teilhaben.



#### **Fazit**

Das Urteil stärkt die Rechtssicherheit für Arbeitgeber bei der Gestaltung von Ruhestandsverabschiedungen. Für die lohnsteuerliche Einordnung empfiehlt es sich insbesondere,

- die Organisation und Durchführung der Veranstaltung klar der Arbeitgeberin zuzuordnen,
- den betrieblichen Anlass der Feier eindeutig zu dokumentieren und
- den Einladungs- und Teilnehmerkreis an den beruflichen Bezug der Veranstaltung anzulehnen.

Die Entscheidung hat über den konkreten Einzelfall hinaus Bedeutung und kann auch für andere betriebliche Anlässe (wie z.B. Jubiläumsfeiern) relevant sein, bei denen die Abgrenzung zwischen Arbeitslohn und eigenbetrieblichem Interesse im Fokus steht.

### **Gewerkschaftsbeiträge ab 2026 zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag abzugsfähig**

Mit Wirkung zum 1.1.2026 wird der Arbeitnehmer-Pauschbetrag erstmals gezielt durchbrochen: Durch die Einführung des § 9a Satz 3 EStG können Gewerkschaftsbeiträge künftig zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich berücksichtigt werden. Ziel des Gesetzgebers ist es, sicherzustellen, dass sich Gewerkschaftsbeiträge bei allen Mitgliedern steuerlich auswirken – auch dann, wenn der Pauschbetrag bereits alle übrigen Werbungskosten abdeckt.

**Was galt bisher?**

Gewerkschaftsbeiträge waren bereits nach bisherigem Recht als Werbungskosten gemäß § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 EStG abzugsfähig. In der Praxis entfalteten sie jedoch nur dann eine steuerliche Wirkung, wenn die gesamten Werbungskosten den Arbeitnehmer-Pauschbetrag (derzeit 1.230 €) überschritten. Bei vielen Steuerpflichtigen gingen die Beiträge daher im Pauschbetrag auf.

**Was ändert sich ab 2026?**

Mit dem neuen § 9a Satz 3 EStG werden Gewerkschaftsbeiträge ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Pauschale ausgenommen. Künftig gilt:

- Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag deckt weiterhin die „typischen“ Werbungskosten ab.
- Gewerkschaftsbeiträge werden zusätzlich zum Pauschbetrag berücksichtigt.
- Eine Überschreitung des Pauschbetrags ist hierfür nicht mehr erforderlich.

Damit wird erstmals ein einzelner Werbungskostenposten bewusst neben der Pauschale zugelassen.

**Systematische Einordnung**

Die Neuregelung ist systematisch bemerkenswert, da sie das bislang strikt typisierende Konzept des § 9a EStG partiell aufhebt. Anstatt die Abzugsfähigkeit im allgemeinen Werbungskostenrecht zu erweitern, erfolgt die Ausnahme innerhalb der Pauschalregelung selbst. Dies führt zu einem Hybridmodell: Die Pauschale gilt fort, wird jedoch für einen bestimmten Aufwand gezielt durchbrochen.

**Praktische Auswirkungen**

Die Gesetzesmaterialien gehen von zusätzlichem Erklärungs- und Verwaltungsaufwand aus, da Gewerkschaftsbeiträge künftig gesondert erfasst werden müssen. Zudem können – abhängig von der konkreten Umsetzung – datenschutzrechtliche Aspekte eine Rolle spielen, da die steuerliche Berücksichtigung Rückschlüsse auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zulässt.

**Fazit**

Der neue § 9a Satz 3 EStG stellt mehr dar als eine technische Detailänderung. Er setzt einen bewussten Systembruch innerhalb der Werbungskostenpauschale und schafft eine privilegierte Sonderbehandlung für Gewerkschaftsbeiträge. Ob dies ein einmaliger Ausnahmefall bleibt oder künftig weitere Abweichungen vom Pauschalprinzip folgen, bleibt abzuwarten.

**Referententwurf: Neue Außenprüfungsordnung (ApO) – relevante Änderungen für Lohnsteuer-Außenprüfungen**

Mit der Außenprüfungsordnung (ApO) wird die bisherige Betriebsprüfungsordnung 2000 (BpO 2000) vollständig abgelöst. Die ApO ist Teil der umfassenden Modernisierung des Steuerverfahrensrechts und verfolgt das Ziel, Außenprüfungen insgesamt zeitnaher, effizienter und stärker risikoorientiert auszugestalten. Die ApO gilt ausdrücklich für alle Außenprüfungen nach § 193 AO – damit auch uneingeschränkt für Lohnsteuer-Außenprüfungen.

Für HR-Abteilungen, insbesondere mit international tätigen Mitarbeitenden, ist dies von erheblicher Bedeutung. Lohnsteuer-Außenprüfungen sind regelmäßig Schnittstelle zwischen HR, Payroll und Tax – und gerade Entsprechungsverhalte rückten verstärkt in den Fokus der Finanzverwaltung.

### **Zeitnähe als neuer Regelfall**

Eine zentrale Änderung: Die bisherige spezielle Regelung zur „zeitnahen Betriebsprüfung“ entfällt. Stattdessen wird die zeitnahe Prüfung zum allgemeinen Leitprinzip. Außenprüfungen sollen grundsätzlich zeitnah nach Ablauf des jeweiligen Anmeldezeitraums erfolgen. Grundlage der Prüfung sind sämtliche lohnsteuerrelevanten Sachverhalte. Als Datenbasis dienen nach wie vor die digitale Lohnsteuerschnittstelle sowie relevante Konten der Finanzbuchhaltung.

Für Unternehmen bedeutet dies: Lohnsteuerliche Sachverhalte geraten deutlich früher in den Prüfungsfokus. Fehler oder Inkonsistenzen bei der steuerlichen Behandlung von Vergütungsbestandteilen können schneller identifiziert und hinterfragt werden.

### **Stärker risikoorientierte Prüfungsansätze**

Die ApO stärkt ausdrücklich den risikoorientierten Ansatz bei der Auswahl von Prüfungsfällen und -schwerpunkten. Umfang und Dauer der Außenprüfung sollen sich auf solche Sachverhalte konzentrieren, die voraussichtlich erhebliche steuerliche Auswirkungen haben. Prüfungsschwerpunkte sollen frühzeitig gebildet und im Prüfungsverlauf transparent kommuniziert werden.

Im Bereich der Lohnsteuer betrifft dies insbesondere:

- Variable Vergütungssysteme
- Sachzuwendungen und andere Nebenleistungen
- Internationale Beschäftigungsmodelle

Gerade dort, wo Prozesse komplex sind oder Verantwortlichkeiten zwischen HR, Payroll und externen Dienstleistern verteilt sind, steigt das prüfungsrelevante Risiko.

### **Koordinierte Lohnsteuer-Außenprüfung**

Eine der wichtigsten Neuerungen speziell für die Lohnsteuer ist die gesetzliche Verankerung der koordinierten Lohnsteuer-Außenprüfung. Ziel der koordinierten Lohnsteuer-Außenprüfung ist es, mehrere lohnsteuerliche Betriebsstätten oder Konzerngesellschaften einheitlich, abgestimmt und zentral gesteuert zu prüfen. Damit sollen parallele Prüfungen durch verschiedene Finanzämter vermieden und eine konsistente steuerliche Bewertung sichergestellt werden.

Für Unternehmen mit mehreren deutschen Gesellschaften oder komplexen Konzernstrukturen bedeutet dies eine höhere Transparenz – zugleich aber auch weniger Spielraum für unterschiedliche lohnsteuerliche Vorgehensweisen innerhalb des Konzerns.

### **Rahmenvereinbarungen als neues Instrument der Verfahrenssteuerung**

Im Rahmen einer steuerlichen Außenprüfung können Finanzverwaltung und Steuerpflichtige eine sogenannte *Rahmenvereinbarung* abschließen. Ziel ist es, die Prüfung *strukturierter, transparenter und zügiger* durchzuführen.

In der Rahmenvereinbarung können u.a. geregelt werden:

- Ablauf und Zeitplan der Prüfung
- Kommunikationswege (z.B. für Prüfungsanfragen und Besprechungen)
- Fristen für Anfragen und Antworten
- Regelmäßige Gespräche zu Prüfungsfeststellungen
- Prüfungsschwerpunkte oder ausgesparte Prüfungsfelder

Die Vereinbarung wird *schriftlich* geschlossen und sollte *vor Beginn der Prüfung* erfolgen.

Bestimmte Punkte sind jedoch *nicht verhandelbar*, z.B. ein vollständiger Ausschluss der Betriebsbesichtigung oder Vereinbarungen zulasten beteiligter Behörden.

### **Erhöhte Anforderungen an Mitwirkung und Dokumentation**

Zu Beginn einer Außenprüfung können Unternehmen Ansprechpersonen (z.B. externe Berater) benennen. Die Verantwortung für Auskünfte und Unterlagen verbleibt jedoch weiterhin beim Unternehmen. Prüfer dürfen bei Bedarf auch andere Mitarbeitende befragen.

Die Finanzverwaltung kann außerdem Unterlagen anfordern, die außerhalb des Prüfungszeitraums liegen, sofern sie für die Prüfung des relevanten Zeitraums erforderlich sind, ohne den Prüfungszeitraum formal zu erweitern.

Kommt ein Unternehmen seinen Mitwirkungspflichten nicht ausreichend nach, kann die Finanzbehörde frühestens sechs Monate nach Anordnung der Prüfung ein sogenanntes qualifiziertes Mitwirkungsverlangen erlassen. Dieses erfolgt schriftlich oder elektronisch, enthält eine Rechtsbehelfsbelehrung und setzt regelmäßig voraus, dass

- zuvor bereits zur Mitwirkung aufgefordert wurde,
- die Mitwirkung nicht oder nur unzureichend erfolgt ist und
- eine weitere Frist unter Hinweis auf mögliche Konsequenzen gesetzt wurde.



#### **Fazit**

Die ApO begründet keine neuen materiell-rechtlichen Lohnsteuerpflichten, verändert jedoch spürbar den Ablauf, die Taktung und den Fokus von Lohnsteuer-Außenprüfungen. Internationale Entsendungen, hybride Arbeitsmodelle und komplexe Vergütungsstrukturen rücken schneller und gezielter in den Prüfungsfokus.

Eine saubere lohnsteuerliche Einordnung von Entsendesachverhalten, klar abgestimmte Prozesse zwischen HR, Payroll und Tax sowie eine hohe Datenqualität gewinnen damit weiter an Bedeutung. Gleichzeitig eröffnet die ApO – insbesondere durch Rahmenvereinbarungen – neue Möglichkeiten, Außenprüfungen aktiv zu steuern und planbarer zu gestalten.

## Sozialversicherungsrecht

### EU Sozialversicherungsrecht: Einigung auf modernisierte Koordinierung für mobile Arbeitnehmer

Nach nahezu einem Jahrzehnt wiederkehrender Verhandlungen wurde auf europäischer Ebene ein wichtiger Meilenstein erreicht: Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben sich am 22.4.2026 politisch auf eine Reform der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der sozialen Sicherheit verständigt.

Nach den bislang kommunizierten Ergebnissen der Trilogverhandlungen umfasst die Einigung insbesondere folgende Punkte:

- Koordiniertere Regelungen für mobile Arbeitnehmer

Die Reform adressiert zentrale Praxisfragen bei grenzüberschreitender Beschäftigung und soll die Anwendung der EU Sozialversicherungsregeln insgesamt klarer, konsistenter und besser handhabbar machen.

- Arbeitslosengeld bei grenzüberschreitender Mobilität

Vorgesehen sind Anpassungen der Zuständigkeits- und Koordinierungsregeln, mit dem Ziel, mehr Kontinuität und Planungssicherheit für mobile Arbeitnehmer zu schaffen.

- Digitalisierung und Entbürokratisierung

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Vereinfachung und Digitalisierung von Melde- und Nachweisverfahren, um administrative Hürden für Unternehmen zu reduzieren und die Rechtssicherheit zu erhöhen.

- A1 Bescheinigung

Die A1 Bescheinigung bleibt grundsätzlich erforderlich, um das anwendbare Sozialversicherungsrecht rechtssicher nachzuweisen, und ist vor Beginn einer Auslandstätigkeit zu beantragen. Für bestimmte kurzfristige Dienstreisen sollen jedoch künftig Erleichterungen vorgesehen werden.



#### Fazit

Trotz der erzielten politischen Einigung ist das Gesetzgebungsverfahren noch nicht vollständig abgeschlossen. Die formelle Annahme durch Rat und Parlament steht noch aus. Die Anhörung des Europäischen Parlaments ist für den 6.7.2026 angesetzt. Bis zum Inkrafttreten gelten die bestehenden Regelungen unverändert fort. Wir beobachten die weiteren Entwicklungen eng und informieren, sobald die endgültigen Regelungen feststehen und eine praktische Umsetzung absehbar ist.

### Kindergeld: antragsloses Verfahren ab 2027 – Voraussetzungen und Bedeutung für Zuzugsfälle

Mit dem am 18.3.2026 vom Kabinett beschlossenen Gesetzentwurf zur Einführung des antragslosen Kindergeldes setzt die Bundesregierung ein zentrales Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag um. Ziel ist es, Familien unmittelbar nach der Geburt eines Kindes zu entlasten und gleichzeitig bürokratische Hürden nachhaltig abzubauen. Das Gesetz soll zum 1.1.2027 in Kraft treten. Die antragslose Auszahlung erfolgt im Laufe des Jahres 2027 in zwei Stufen.

#### Hintergrund und Zielsetzung der Neuregelung

Das Kindergeld zählt zu den bekanntesten familienpolitischen Leistungen in Deutschland. Es wird als monatliche Steuervergütung gezahlt und von den Familienkassen der Bundesagentur für Arbeit ausgezahlt. Bislang setzt der Bezug einen Antrag voraus.

Mit der geplanten Reform geht der Gesetzgeber nun einen entscheidenden Schritt weiter: Das Kindergeld soll künftig nach der Geburt eines Kindes automatisch ausgezahlt werden, sofern die erforderlichen Daten vorliegen. Nach Berechnungen des Bundesministeriums der Finanzen könnten dadurch jährlich rund 300.000 Erstanträge entfallen.

### **Einführung des „Once Only“-Prinzips**

Zentrales Element der Reform ist die Umsetzung des „Once Only“-Prinzips. Bürgerinnen und Bürger sollen persönliche Daten, die unter anderem für die Prüfung des Anspruchs auf Kindergeld benötigt werden, gegenüber der Verwaltung nur noch einmal angeben müssen. Künftig werden vorhandene Informationen, etwa aus Melderegistern, Standesämtern und dem Bundeszentralamt für Steuern, behördenübergreifend genutzt.

Das Verfahren ist wie folgt ausgestaltet:

- Nach der Geburt vergibt das Bundeszentralamt für Steuern für jedes Kind eine Steueridentifikationsnummer.
- Die Information über die Geburt erhält das Bundeszentralamt für Steuern über die Standesämter bzw. Meldebehörden.
- Anschließend wird die zuständige Familienkasse informiert.
- Für die automatische Auszahlung genügt künftig grundsätzlich das Vorliegen einer IBAN. Die IBAN kann bereits heute freiwillig beim Bundeszentralamt für Steuern hinterlegt werden.

### **Stufenweise Einführung der antragslosen Auszahlung**

Die automatische Auszahlung des Kindergeldes erfolgt gestaffelt:

#### **1. Stufe (voraussichtlich März 2027)**

Für jedes weitere Kind von Eltern, die bereits mindestens ein älteres Kind haben, erfolgt die Auszahlung automatisch an die Person, die bisher das Kindergeld erhält.

#### **2. Stufe (voraussichtlich November 2027)**

Auch für erstgeborene Kinder soll das Kindergeld antragslos ausgezahlt werden, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Mindestens ein Elternteil wohnt gemeinsam mit dem Kind im Inland,
- dem Bundeszentralamt für Steuern liegt die IBAN dieses Elternteils vor,
- mindestens ein Elternteil ist im Inland erwerbstätig.

### **Bedeutung für Zuzugsfälle und zugezogene Familien**

Vor diesem Hintergrund stellt sich die praxisrelevante Frage, ob das antragslose Kindergeld auch Zuzugsfälle erfasst.

Der Gesetzentwurf sieht keine ausdrücklichen Sonderregelungen für Zuzugsfälle vor, knüpft die automatische Auszahlung jedoch klar an das Vorliegen bestimmter inländischer Daten (Wohnsitz, Erwerbstätigkeit, IBAN). Gerade in Zuzugssachverhalten sind diese Informationen häufig noch nicht oder nicht vollständig bei den zuständigen Stellen verfügbar.

Hinzu kommt, dass bei ausländischen Sachverhalten regelmäßig zusätzliche Prüfungen erforderlich sind, etwa zur

- unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland,
- prioritären Zuständigkeit nach europäischem Koordinierungsrecht oder
- Gleichstellung bestimmter Aufenthaltsstatus.

Es ist daher davon auszugehen, dass in Zuzugsfällen weiterhin zumindest ein Mitwirken der Eltern erforderlich bleibt. Soweit die Voraussetzungen für eine antragslose Auszahlung nicht erfüllt sind oder einzelne Angaben fehlen, können Eltern fehlende Informationen im vorausgefüllten Antrag ergänzen.



#### Fazit

Das antragslose Kindergeld stellt einen wesentlichen Fortschritt für Familien und Verwaltung dar und wird insbesondere Inlandsfälle nach der Geburt eines Kindes deutlich erleichtern. Unverändert bleibt, dass die Familienkasse den Kindergeldanspruch prüft. Auch beim antragslosen Kindergeld kommen Kontrollmechanismen der Behörden zum Einsatz, um ungerechtfertigte Zahlungen zu vermeiden.

Für Zuzugsfälle, insbesondere mit Auslandsbezug, spricht nach derzeitiger Ausgestaltung vieles dafür, dass das Antragsverfahren zumindest teilweise fortbesteht. Für die Praxis bleibt daher entscheidend, Zuziehende weiterhin frühzeitig auf notwendige Mitwirkungspflichten hinzuweisen, um Verzögerungen beim Kindergeldbezug zu vermeiden.

## Arbeitsrecht

### LAG Rheinland-Pfalz: Kündigungsschutz – Inlandsbezug des Betriebsbegriffs

In seinem Urteil vom 2.9.2025 (4 Sla 200/24) entschied das LAG Rheinland-Pfalz, dass die Beschäftigtenanzahl für die Schwellenwertberechnung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) im Regelfall nur auf Betriebsangehörige im Inland abzustellen ist. Wurde ein Einzelarbeitsverhältnis an ein ausländisches Partnerunternehmen abgegeben, für das sich sichtbar keine Betriebsvoraussetzungen zum deutschen Kündigungsschutz mehr ergeben, entfällt der Schutz nach dem KSchG. Dies gilt jedenfalls in einer Konstellation, wenn Schutzpunkte fehlen, um Abweichungen vom Inlandsbezug des § 23 Abs. 1 KSchG im Wege einer verfassungskonformen Auslegung anzunehmen.

### Sachverhalt

- Der Kläger war seit 1994 in der technischen Beratung der Beklagten beschäftigt, die Fertigstoffe für die Produktion von Fliesen und Kacheln vertrieb.
- Im Jahr 2001 wurde seine Sparte nach mehreren Zukäufen in ein spanisches Unternehmen verlagert und 2012 ist der Kläger, als letzter Mitarbeiter seines Betriebs in Deutschland, ins Homeoffice gewechselt.
- Der dem Urteil zugrunde liegende Arbeitsvertrag wurde 2020 zwischen dem Rechtsvorgänger der Beklagten, dem Kläger und der Beklagten in Form eines „dreiseitigen Vertrags“ geschlossen unter ausdrücklicher Vereinbarung deutschen Arbeitsrechts.
- Auf Grundlage des Vertrages von 2020 war der Arbeitsort das Homeoffice in Deutschland. Der Kläger wurde lediglich wochenweise zwei- bis dreimal jährlich im spanischen Labor eingesetzt und unternahm mit seinen spanischen Kollegen gemeinsam Kundenbesuche.
- Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.10.2024.
- Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und berief sich auf eine Verletzung des § 23 Abs. 1 KSchG sowie auf eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung – gemäß dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) sowie seiner Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG) – zwischen ihm und seinen spanischen Kollegen, die Anspruch auf eine bis zu 24-monatige Abfindung hätten.
- Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, woraufhin der Kläger Berufung einlegte.

### Entscheidungsgründe

- *Zum (Nicht-)Vorliegen des Mindestschwellenwerts nach § 23 Abs. 1 KSchG:* Das Gericht stellte klar, dass (nach dem Territorialprinzip) für den Schwellenwert des § 23 Abs. 1 KSchG grundsätzlich nur inländische Betriebsangehörige zu berücksichtigen sind.
- Eine Einbeziehung ausländischer Beschäftigter kommt nur in eng begrenzten Ausnahmefällen im Wege verfassungskonformer Auslegung in Betracht, insbesondere bei Vorliegen besonderer Schutz Gesichtspunkte oder hinreichender Inlandsbezüge, die hier jedoch fehlten.
- Im vorliegenden Fall war der Kläger der einzige Inlandsmitarbeiter der Beklagten, sodass der Schwellenwert für den allgemeinen Kündigungsschutz nicht erreicht worden sei.
- *Keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung:* Die unterschiedliche Behandlung von in- und ausländischen Arbeitnehmenden verstoße weder gegen Art. 3 Abs. 1 GG noch gegen Art. 12 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG. Der Kläger sei der einzige in Deutschland arbeitende Arbeitnehmer der Beklagten, während seine ausländischen Kollegen ausschließlich dem spanischen Arbeitsvertragsstatut unterlägen. Insbesondere die weitgehende Homeoffice-Regelung, mit der das Direktionsrecht der Beklagten gegenüber der autonomen Arbeitsorganisation des Klägers in den Hintergrund trat, hebe die singuläre Stellung des Klägers als kleinste denkbare, individuell geprägte Beschäftigungseinheit hervor.

- *Kein weiteres Schutzbedürfnis für den Arbeitnehmer:* Auch eine Treuwidrigkeit der Kündigung (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) verneinte das Gericht. Die Kündigung sei weder willkürlich noch sachfremd, da nachvollziehbare organisatorische Gründe für die Umstrukturierung bestanden. Insbesondere sei die bisherige landesnahe Kundenbetreuung entfallen, ein unveränderter Beschäftigungsbedarf nicht mehr gegeben und das Tätigkeitsbild künftig nicht mehr mit dem bisherigen vergleichbar.
- *Zurechnung des vertraglich eingegangenen Risikos:* Nach Einschätzung des LAG hätte sich der Kläger bei Abschluss des dreiseitigen Vertrags im Jahr 2020 selbst weitergehend gegen den Kündigungsfall absichern müssen, anstatt sich lediglich den gesetzlichen Fristenschutz zu sichern. Ihm sei der Risikoeintritt vorzuhalten, da er den Vertrag hätte prüfen lassen können und über eine nicht unerhebliche Verhandlungsposition verfügte. Ein Zwang zum Vertragsschluss habe nicht bestanden.



#### Fazit

Die Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz bestätigt und präzisiert den strikten Inlandsbezug des Betriebsbegriffs bei der Schwellenwertberechnung nach § 23 Abs. 1 KSchG. Arbeitgeber mit grenzüberschreitenden Organisationsstrukturen können sich grundsätzlich darauf verlassen, dass im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer nicht mitzuzählen sind, selbst wenn einzelne Beschäftigte aus dem Inland heraus im Homeoffice tätig sind oder fachlich eng in ausländische Einheiten eingebunden bleiben. Ein einzelner Inlandsmitarbeiter begründet für sich genommen keinen Kündigungsschutzrechtlich relevanten Betrieb, solange keine inländische Betriebsorganisation mehr besteht.

Zugleich verdeutlicht das Urteil, dass vertragliche Gestaltungen bewusst risikobehaftet sind: Wird ein Einzelarbeitsverhältnis – etwa im Rahmen eines dreiseitigen Vertrags – auf eine ausländische Gesellschaft mit deutschem Vertragsstatut überführt, ohne dass dort eine inländische Belegschaft vorhanden ist, entsteht kein „automatischer Rückgriff“ auf den allgemeinen Kündigungsschutz für Arbeitnehmende.

## Technology

### Rückblick: Mobility Technology Roundtable in Frankfurt

Im März 2026 fand in Frankfurt am Main der Deloitte-Equus Global Mobility Technology Roundtable statt. Gastgeber war die Schwarz Gruppe, unterstützt durch die Expertise von Equus und Deloitte. Aufbauend auf den erfolgreichen Veranstaltungen in Paris und Zürich bot auch das Frankfurter Event eine wertvolle Plattform für offenen Austausch, praxisnahe Einblicke und strategische Diskussionen rund um die Zukunft der Mobility Technology.

Ein zentraler Programmpunkt war die Technologie-Journey der Schwarz Gruppe, die eindrucksvoll verdeutlichte, wie eine integrierte Systemlandschaft dazu beitragen kann, Transparenz zu erhöhen, Prozesse zu harmonisieren und Mobility-Teams stärker auf strategische Fragestellungen auszurichten. Die Mischung aus Erfahrungsbericht und interaktivem Austausch schuf eine offene Diskussionsbasis unter den Teilnehmenden.



### Zentrale Themen und Erkenntnisse

Im Rahmen der Diskussionen kristallisierten sich mehrere übergreifende Themen heraus, die derzeit viele Organisationen in der Global Mobility beschäftigen:

- Die zunehmende Komplexität internationaler Mitarbeiterbewegungen und deren Auswirkungen auf bestehende Operating Models
- Die wachsende Bedeutung von Technologie als Enabler für Effizienz, Skalierbarkeit und datenbasierte Entscheidungen
- Die strategische Rolle von Compliance, Payroll und Governance entlang des gesamten End-to-End-Mobility-Prozesses
- Die Notwendigkeit einer klaren Positionierung von Global Mobility als strategische Funktion innerhalb der Organisation

Der Austausch zeigte, dass viele Unternehmen vor ähnlichen Fragestellungen stehen – unabhängig von Branche oder Unternehmensgröße – und dass praxisnahe Erfahrungswerte einen besonders hohen Mehrwert bieten.

Auch die erfolgreich bestehende Alliance zwischen Deloitte und Equus wurde im Kontext moderner Mobility-Ökosysteme eingeordnet. Sie verdeutlicht, wie die Kombination aus tiefgehender Global-Mobility-Expertise und spezialisierter Technologie Unternehmen dabei unterstützen kann, Effizienz, Transparenz und Nutzererlebnis nachhaltig zu verbessern.



#### Fazit

Der Frankfurter Roundtable hat eindrucksvoll gezeigt: Global Mobility entfaltet ihren strategischen Mehrwert dann am stärksten, wenn Technologie, Operating Model und Governance sauber aufeinander abgestimmt sind. Die Kombination aus Praxisberichten, Experteneinschätzungen und interaktiver Diskussion machte das Event zu einem wertvollen Impulsgeber für alle Teilnehmenden.

## 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
Indonesien	Nach der Einführung des digitalen „Core System of Tax Administration“-Portals (Coretax) – eines neuen integrierten Steuerverwaltungssystems, das darauf ausgelegt ist, die Dienstleistungen für Steuerzahler und die Datenintegration zu verbessern und alle zentralen Steuerverwaltungsprozesse einschließlich Registrierung, Einreichung, Zahlung, Prüfung und Erhebung in einer einzigen digitalen Plattform zusammenzufassen – müssen (ausländische) Steuerzahler nun einige Vorbereitungen für die digitale Einreichung der Einkommensteuererklärung 2025 treffen, wie z.B. die Aktivierung des Coretax Account und die Beantragung des benötigten digitalen Authentifizierungszertifikats.
Japan	Jüngste Erklärungen der japanischen Regierung deuten auf einen verstärkten Fokus darauf, sicherzustellen, dass ausländische Staatsangehörige die erforderlichen Beiträge zur japanischen Sozialversicherung leisten (sofern eine Sozialversicherungspflicht in Japan besteht).  Darüber hinaus hat die japanische Regierung auch angedeutet, dass ab dem 1.6.2027 die korrekte und fristgerechte Zahlung der japanischen Sozialversicherungsbeiträge als Bestandteil der Beurteilung einer Visumverlängerung werden könnte.
Südkorea	Änderung des südkoreanischen Exit Tax Regime: Die Exit Tax, die unter bestimmten Voraussetzungen bei Wegzug aus Südkorea auf inländische Aktien anfällt, soll ab dem 1.1.2027 auch auf ausländische Aktien angewandt werden. Allerdings können unter bestimmten Voraussetzungen Steuerbefreiungen oder ein reduzierter Steuersatz von 10 Prozent (anstelle von 20%) gelten.
Südkorea	Die südkoreanische Steuerverwaltung führt eine neue Melde- und Berichtspflicht für ausländische Trusts ein. Erstmals sind für ausländische Trusts 2026 Erklärungen, die sich auf das Jahr 2025 beziehen, einzureichen. Bei Nicht-Einreichung oder fehlerhaften Erklärungen drohen Strafen i.H.v. 10 Prozent des Trustvermögens.

## Veranstungshinweise

Datum	Veranstung/Thema
6.5.2026	Grenzenlos komplex? Steuerliche Herausforderungen bei internationaler bAV <b>(Webinar)</b>
20.5.2026	Mobility-Outsource: neue Möglichkeiten für Unternehmen und Mitarbeitende <b>(Webinar)</b>
3.6.2025	Sozialversicherungsrecht bei Organen: Wie Sie (Schein-)Selbstständigkeit von Geschäftsführer:innen, Kommanditist:innen und (Stiftungs-)Vorständen verhindern! <b>(Webinar)</b>
10.6.2026	Workation: Wie Arbeitgeber Risiken effektiv managen können <b>(Webinar)</b>
17.6.2026	International tätige Mitarbeitende: Update Einkommensteuer <b>(Webinar)</b>
23.6.2026	Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen – Einblicke und Tool Demo gemeinsam mit unserem Allianzpartner <b>(Hannover)</b>
24.6.2026	Steuerliche Behandlung von Sachzuwendungen – Einblicke und Tool Demo gemeinsam mit unserem Allianzpartner <b>(München)</b>
14.09.–16.09.2026	GES EMEA Reward Leaders Event 2026 <b>(Madrid)</b>
15.9.–16.9.2026	GES EMEA Employment Tax Leaders Event 2026 <b>(Madrid)</b>
16.9.–18.9.2026	GES EMEA Talent Mobility Event 2026 <b>(Madrid)</b>
22.09.2026	International Mobility and Talent Management Conference 2026 <b>(Hannover)</b>

Eine detaillierte Übersicht zu unseren Veranstaltungen im ersten Halbjahr 2026 und die Möglichkeit, sich für unsere Webinare anzumelden, erhalten Sie auf unserer [Event-Website](#).

## 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 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 über 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die über 470.000 Mitarbeitenden von Deloitte zusammenarbeiten, um das Leitbild „making an impact that matters“ täglich zu leben: [www.deloitte.com/de](http://www.deloitte.com/de).

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](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

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 Bevollmächtigte 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 jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.