



Global Mobility Newsletter

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

Inhalt

Steuerrecht

DBA Niederlande: neue Regelungen zur Besteuerung von Arbeitstagen im Homeoffice	3
BMF: Entwurfsschreiben zum Betriebsstättenbegriff vom 13. Februar 2026	4
BMF: Neue Auffassung zur Auslegung von Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung	5
BFH: Abzugsfähige Aufwendungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung	5
BFH: Endlich Klarheit zur Besteuerung von Kapitalleistungen aus US-amerikanischen „401(k) pension plans“	6
Portugal: Neues Steuerregime für wissenschaftliche Forschung und Innovation („IFI-Regime“)	7

Sozialversicherung

EuGH: Urteil zur Berücksichtigung von Drittstaatentätigkeiten bei Multi-State Workers	9
Aktueller Stand zum elektronischen Antragsverfahren für sozialversicherungsrechtliche Entsendebescheinigungen für Auslandseinsätze in Abkommensstaaten	10
Jahresmeldung zur Künstlersozialkasse – Frist läuft Ende März ab	12

Arbeitsrecht und Immigration

EUPTD: Abschlussbericht zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie	13
Aufenthaltsgesetz: Änderungen zum 1. Januar 2026	13

Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick	14
--	----

Veranstaltungshinweise	14
-------------------------------	----

Steuerrecht

DBA Niederlande: neue Regelungen zur Besteuerung von Arbeitstagen im Homeoffice

Deutschland und die Niederlande haben am 14. Mai 2025 ein Änderungsprotokoll zum Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) unterzeichnet. Darin wird unter anderem eine neue Bagatellgrenze für Arbeitstage außerhalb des Tätigkeitsstaates eingefügt.

Bei Mitarbeitenden, die in einem Vertragsstaat angestellt sind (sog. Tätigkeitsstaat), aber im anderen Staat leben (sog. Ansässigkeitsstaat), gilt für die Besteuerung von Arbeitstagen nach Art. 14 Abs. 1 DBA Deutschland/Niederlande folgender Grundsatz:

- Arbeitstage im Tätigkeitsstaat sind (in der Regel aufgrund der Kostentragung) dem Tätigkeitsstaat zuzuordnen und dort zu versteuern.
- Dagegen erfolgt bei Arbeitstagen außerhalb des Tätigkeitsstaates (z.B. Homeoffice oder Tätigkeit in Drittstaaten) eine Besteuerung im Ansässigkeitsstaat.

Mit dem Änderungsprotokoll vom 14. Mai 2025 wird nun ein neuer Absatz 1a eingefügt, wodurch verhindert werden soll, dass geringfügige Arbeitstage im Homeoffice bzw. in Drittstaaten zu einer Besteuerung im Ansässigkeitsstaat führen. Danach gelten Homeoffice- sowie Drittlandsarbeitstage als Arbeitstage im Tätigkeitsstaat, wenn die nicht-selbstständige Tätigkeit an nicht mehr als 34 Arbeitstagen im Kalenderjahr außerhalb des Tätigkeitsstaates ausgeübt wird. Zu beachten ist dabei, dass nur Arbeitstage für die Bagatellgrenze zu berücksichtigen sind, an denen die Tätigkeit mindestens 30 Minuten im Homeoffice bzw. in einem Drittstaat ausgeübt wird. Zudem wird klargestellt, dass lediglich tatsächliche Arbeitstage, für die Vergütung bezogen wird, betroffen sind.

Das Änderungsprotokoll ist Ende 2025 in Kraft getreten und somit ab dem 1. Januar 2026 anzuwenden.

Beispiel

Ein Mitarbeiter wird im Januar 2026 für drei Jahre an eine niederländische Tochtergesellschaft entsandt. Er behält seinen deutschen Wohnsitz bei und seine Familie verbleibt während der Entsendung weiterhin in Deutschland. Da sich der Lebensmittelpunkt des Mitarbeiters weiter in Deutschland befindet, verbleibt er abkommensrechtlich in Deutschland ansässig. Er verbringt zwei Tage im Monat im Homeoffice in Deutschland. Darüber hinaus ist er an insgesamt zehn Arbeitstagen im Jahr auf Dienstreise in Drittstaaten tätig. Bisher wäre der Arbeitslohn, der auf die 34 Arbeitstage in Deutschland bzw. Drittstaaten entfällt, im Ansässigkeitsstaat Deutschland zu besteuern und auch – sofern der Mitarbeiter seinen Arbeitslohn während der Entsendung weiterhin über die deutsche Heimatgesellschaft bezieht – dem Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Durch die nun eingeführte Änderung des DBA entfällt die Besteuerung im Ansässigkeitsstaat Deutschland und die deutsche Heimatgesellschaft kann den Arbeitslohn – sofern der entsprechende Freistellungsantrag gestellt wurde – ohne Abzug von Lohnsteuer ausstellen.



Fazit

Die Regelungen zur neuen Bagatellgrenze sind zu begrüßen, da dadurch geringfügige Arbeitstage im Heimatland nicht zwingend zu einer Besteuerung führen. So haben Mitarbeitende die Möglichkeit, in geringem Umfang aus dem Homeoffice heraus für ihren im anderen Vertragsstaat ansässigen Arbeitgeber tätig zu werden.

BMF: Entwurfsschreiben zum Betriebsstättenbegriff vom 13. Februar 2026

Das am 13. Februar 2026 veröffentlichte Entwurfsschreiben des BMF (IV B 2 – S 1301/01410/007/240) enthält aktualisierte Grundsätze der Verwaltung für den Betriebsstättenbegriff und die Betriebsstättenbegründung im innerstaatlichen und internationalen Steuerrecht.

Hintergrund

Der (bisherige) sog. Betriebsstättenerlass stammt noch aus dem Jahr 1999 (vgl. BMF-Schreiben vom 24.12.1999, BStBl. I 1999, S. 1076) und enthält neben Ausführungen zum Betriebsstättenbegriff und zur Betriebsstättenbegründung insbesondere auch Ausführungen zu der Frage, nach welchen Grundsätzen das Betriebsvermögen und die Einkünfte eines Unternehmens zwischen dem Stammhaus in einem Staat und seiner/seinen Betriebsstätte/n in dem anderen Staat oder anderen Staaten nach innerstaatlichem Recht und den Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) aufzuteilen sind.

Am 13. Februar 2026 hat nun das BMF einen Entwurf eines aktualisierten Schreibens zu den Grundsätzen der Verwaltung für den Betriebsstättenbegriff und die Betriebsstättenbegründung im innerstaatlichen und internationalen Steuerrecht veröffentlicht. Der Entwurf berücksichtigt zwischenzeitlich ergangene BFH-Rechtsprechung und Entwicklungen auf OECD-Ebene.

Das BMF hat den Entwurf an die Verbände mit der Bitte um Stellungnahme bis zum 13. März 2026 versandt.

Das ca. 50-seitige Entwurfsschreiben enthält drei Kapitel. Das Erste (Allgemeines) bildet den Kern des Schreibens und enthält umfangreiche Ausführungen zum innerstaatlichen und abkommensrechtlichen Betriebsstättenbegriff. Das zweite Kapitel geht detailliert auf bestimmte Einzelfälle im Rahmen einer Betriebsstättenbegründung, wie z.B. Homeoffice oder Dienstleistungs- oder Managementgesellschaften, ein. Das Dritte enthält Anwendungsregelungen.

Der Entwurf des BMF-Schreibens berücksichtigt die aktuelle BFH-Rechtsprechung und die Aktualisierung des OECD-Musterabkommens 2025 sowie des OECD-Musterkommentars 2025. Besonders hervorgehoben wird das Verhältnis zwischen dem innerstaatlichen Betriebsstättenbegriff (§ 12 AO) und dem abkommensrechtlichen Begriff nach Art. 5 OECD-MA. Es wird klargestellt, dass grundsätzlich ein hohes Maß an Übereinstimmung besteht, aber auch Unterschiede, etwa bei vorbereitenden Tätigkeiten, Hilfstätigkeiten, dem Negativkatalog und der Anti-Fragmentierungsklausel. Die Kriterien zur Abgrenzung von Haupt- und Hilfstätigkeiten orientieren sich an der BFH-Rechtsprechung. Die Anti-Fragmentierungsklausel wird deutlich betont: Eine künstliche Aufspaltung von Tätigkeiten auf mehrere Einrichtungen, die jeweils nur Hilfstätigkeiten ausüben, kann dennoch zu einer abkommensrechtlichen Betriebsstätte führen, wenn die Gesamttätigkeit im Staat eine wesentliche unternehmerische Tätigkeit ergibt.

Nach dem Entwurfsschreiben begründet die Tätigkeit eines Arbeitnehmers in dessen häuslichem Homeoffice in der Regel weder eine Betriebsstätte des Arbeitgebers i.S.v. § 12 S. 1 AO noch i.S.v. Art. 5 Abs. 1 und 4 OECD-MA. Denn der Arbeitgeber verfügt typischerweise nicht über eine ausreichende Verfügungsmacht über die häuslichen Räumlichkeiten des Arbeitnehmers (vgl. BFH-Urteil vom 23.5.2002, III R 8/00). Durch die Ausübung von Leitungsfunktionen im Homeoffice kann jedoch eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte begründet werden. Für das Verständnis des abkommensrechtlichen Betriebsstättenbegriffs im Zusammenhang mit Homeofficetätigkeiten sind auch die Ausführungen im aktualisierten OECD-Musterkommentar zu beachten (vgl. Tz. 44.1 bis 44.21 des OECD-MK zu Art. 5 OECD-MA, siehe auch unseren [Deloitte Global Mobility Newsletter, 4. Quartal 2025](#)).



Fazit

Das Entwurfsschreiben des BMF vom 13. Februar 2026 markiert einen wichtigen Schritt zur Aktualisierung der steuerlichen Regelungen zum Betriebsstättenbegriff im innerstaatlichen und internationalen Kontext. Es berücksichtigt sowohl die aktuelle BFH-Rechtsprechung als auch die jüngsten Entwicklungen auf OECD-Ebene. Aus Global-Mobility-Sicht sind insbesondere die Regelungen zu den Homeofficetätigkeiten von praktischer Relevanz und sollten zukünftig mehr Klarheit bezüglich potenzieller Risiken bei grenzüberschreitenden Homeofficetätigkeiten schaffen.

BMF: Neue Auffassung zur Auslegung von Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung

Der OECD-Musterkommentar (OECD-MK) hat eine zentrale Bedeutung für die praktische Anwendung und Interpretation der Abkommen.

Am 24. Dezember 2025 veröffentlichte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) ein Schreiben zur aktuellen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 5. Dezember 2023 (I R 42/20) zur Auslegung von Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) und gibt eine neue Richtung hinsichtlich des Heranziehens des OECD-Musterkommentars (OECD-MK) vor. Die Auffassung des BMF schließt sich nun der aktuellen Rechtsprechung an.

Das Schreiben ersetzt das BMF-Schreiben vom 19. April 2023, wonach der OECD-Musterkommentar (OECD-MK) in seiner jeweils zum Anwendungszeitpunkt geltenden Fassung bei der Auslegung von DBA zu berücksichtigen ist (sog. dynamische Auslegung). Die Finanzverwaltung bestätigt nun die ständige BFH-Rechtsprechung zum Grundsatz der statischen Auslegung von DBA.

Kernaussagen des Schreibens

1. Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sind nach Treu und Glauben und im Lichte ihrer Ziele und Zwecke auszulegen. Der Wortlaut der jeweiligen Bestimmung bildet dabei die Grenze der Auslegung.
2. Ist der Wortlaut einer DBA-Bestimmung zwischen OECD-Mitgliedsstaaten mit dem OECD-MK identisch oder vergleichbar, gilt der OECD-MK als widerlegliches Indiz für die Staatenpraxis. Maßgeblich ist grundsätzlich die Fassung des Kommentars zum Zeitpunkt der Umsetzung des DBA in deutsches Recht (sog. statische Auslegung). Dabei sind auch die Bemerkungen („observations“) der OECD-Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen.
3. Der OECD-MK stellt keine gesetzliche Norm dar, dient aber der Harmonisierung der Auslegung und der Vermeidung von Konflikten. Auch spätere Fassungen des OECD-MK können berücksichtigt werden, sofern sie lediglich Klarstellungen oder Präzisierungen enthalten und sich im Rahmen des Wortlauts der jeweiligen Abkommensbestimmung bewegen.
4. Ist der Wortlaut einer DBA-Bestimmung nicht identisch oder vergleichbar mit dem OECD-MK, scheidet eine Auslegung unter Heranziehung des OECD-MK aus.
5. Abweichende Verwaltungsanweisungen, einschließlich Veröffentlichungen von BFH-Entscheidungen im Bundessteuerblatt Teil II, gehen dem OECD-MK vor.



Fazit

Durch die Bestätigung der BFH-Rechtsprechung und die Änderung der bisherigen Verwaltungsauffassung stärkt das BMF mit diesem Schreiben die Rechtssicherheit hinsichtlich der statischen Auslegung von DBA. Die in Tz. 3 enthaltene Formulierung lässt jedoch offen, dass unter bestimmten Voraussetzungen auch aktuelle Fassungen des OECD-MK herangezogen werden können.

BFH: Abzugsfähige Aufwendungen im Rahmen der doppelten Haushaltsführung

Die steuerliche Behandlung von Kosten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung ist für viele Arbeitnehmende von großer praktischer Bedeutung. In der Vergangenheit hatte der Bundesfinanzhof (BFH) bereits entschieden, dass Aufwendungen für die Einrichtung eines doppelten Haushaltes nicht zu den Unterkunftskosten gehören.

Unterkunftskosten bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung sind auf einen monatlichen Höchstbetrag von monatlich 1.000 Euro begrenzt. Der BFH hat in einem Beispielsfall entschieden, dass die Aufwendungen für einen Garagenstellplatz im Falle von doppelter Haushaltsführung neben den Kosten für die Unterkunft als Werbungskosten abgezogen werden können.

Im vorliegenden Fall hatte ein Steuerpflichtiger geklagt, weil das Finanzamt nach Ausschöpfung des Höchstbetrages den Abzug der Stellplatzmiete versagt hatte.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 20. November 2025 (VI R 4/23) entschieden, dass die Kosten für die Anmietung eines Pkw-Stellplatzes neben den Aufwendungen für die Mietwohnung als Werbungskosten bei einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung abziehbar sind. Im Streitfall hatte das Finanzamt den Abzug der Stellplatzkosten mit Verweis auf den bereits ausgeschöpften Höchstbetrag für Unterkunftskosten (§ 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 S. 4 EStG) abgelehnt. Der BFH stellte jedoch klar: Stellplatzkosten zählen nicht zu den Unterkunftskosten, die auf monatlich 1.000 Euro begrenzt sind. Sie sind – sofern sie notwendig sind – als sonstige Werbungskosten zusätzlich abziehbar. Ob der Stellplatz Teil des Mietvertrages ist oder auf einem separaten Mietverhältnis beruht, ist nach Ansicht des BFH nicht relevant (BFH-Urteil vom 29.07.2025, VI R 4/23). Wird ein Mietzins für die Wohnung und Stellplatz oder Garage gezahlt, so kann im Schätzungswege aufgeteilt werden.



Fazit

Das aktuelle BFH-Urteil bringt für viele Arbeitnehmende mit doppelter Haushaltsführung eine steuerliche Verbesserung: Notwendige Kosten für einen Stellplatz oder eine Garage können zusätzlich zu den Unterkunftskosten als Werbungskosten abgezogen werden und unterliegen nicht der monatlichen Höchstgrenze von 1.000 Euro. Damit schafft der BFH Klarheit und Rechtssicherheit – unabhängig davon, ob der Stellplatz Teil des Mietvertrags ist oder separat angemietet wurde. Entscheidend bleibt, dass die Kosten beruflich veranlasst sind.

BFH: Endlich Klarheit zur Besteuerung von Kapitalleistungen aus US-amerikanischen „401(k) pension plans“

Bereits mehrfach hatte der BFH entschieden, dass Leistungen aus einem US-amerikanischen „401(k) pension plan“ sonstige Einkünfte im Sinne von § 22 Nr. 5 EStG darstellen. Im Hinblick auf Kapitalauszahlungen aus einem solchen Altersvorsorgeplan war allerdings bisher ungeklärt, ob diese – soweit die zugrunde liegenden Beiträge nicht einer der im abschließenden Katalog des § 22 Nr. 5 S. 2 EStG genannten steuerrechtlichen Förderung unterlagen – nach § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. b oder Buchst. c EStG zu besteuern sind. Die Anwendung der einen oder der anderen Variante kann jedoch insbesondere für Kapitalauszahlungen aus sog. Altverträgen (d.h. Plänen mit Beitragsbeginn vor dem 1.1.2005) zu unterschiedlichen steuerlichen Ergebnissen führen und ist daher von hoher praktischer Relevanz. Mit Urteil vom 25. Juni 2025 (X R 23/22) stellt der BFH nun klar: Kapitalauszahlungen aus einem 401(k) pension plan fallen unter § 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. b EStG.

Hintergrund

Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen, Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen gehören zu den dem persönlichen Steuersatz unterliegenden sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. Soweit die der Leistung zugrunde liegenden Beiträge in der Ansparphase aufgrund einer der im Negativkatalog des § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG genannten Vorschriften steuerlich begünstigt waren, wird die Leistung nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG in voller Höhe nachgelagert besteuert. Anderenfalls richtet sich die Besteuerung nach den Buchst. a bis c des § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG, wonach die Leistung grundsätzlich nicht in voller Höhe, sondern lediglich in Höhe des hierin enthaltenen Wertzuwachses bzw. Zinsanteils besteuert wird.

§ 22 Nr. 5 EStG ist nach der Rechtsprechung des BFH (Urteil v. 28.10.2020, X R 29/18, BStBl. II 2021, S. 675) im Grundsatz auch für Leistungen aus US-amerikanischen 401(k) pension plans anzuwenden. Ob aus einem 401(k) pension plan bezogene Kapitalleistungen § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. b oder c EStG unterliegen, konnte der BFH jedoch bisher offenlassen.

Begründung

Der BFH bestätigte entsprechend seiner bisherigen Rechtsprechung, dass die Kapitalleistung aus dem 401(k) pension plan grundsätzlich in den Anwendungsbereich des § 22 Nr. 5 S. 2 EStG fällt. Abweichend von der Auffassung des FG unterliegt diese nach Ansicht der obersten Finanzrichter jedoch nicht § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. c EStG, sondern vielmehr Buchst. b. Hiermit weicht der BFH von seiner früheren Auffassung ab, dass Kapitalleistungen entweder Buchst. b oder Buchst. c unterliegen können. Er begründet dies wie folgt:

Leistungen der Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen sind entweder nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG in vollem Umfang nachgelagert oder, falls der Negativkatalog erfüllt ist und sie nicht verrentet wurden, nach § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. b EStG zu besteuern. Sie können nach Auffassung des BFH aber tatbestandlich niemals unter § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. c EStG fallen. Der Anwendungsbereich des § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. c EStG beschränke sich demnach auf Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen, die nicht solche aus Versicherungsverträgen sind. Hierunter fallen etwa die Leistungen aus einem als Altersvorsorgevertrag zertifizierten Bank- oder Fondssparplan oder aus einem als Altersvorsorgevertrag zertifizierten Bausparplan.

Aufgrund der Vergleichbarkeit eines 401(k) pension plan mit den in § 1 BetrAVG genannten Altersvorsorgeplänen sei § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. b anwendbar. Ob ein 401(k)-Plan dabei als Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG), Pensionskasse oder Pensionsfonds (beide § 1b Abs. 3 S. 1 BetrAVG) zu qualifizieren ist, könne dahinstehen.



Anmerkungen und Fazit

Die Entscheidung des BFH erging zu § 22 Nr. 5 S. 2 EStG in der bis zum 31. Dezember 2024 gültigen Rechtslage. Bis zum Veranlagungszeitraum 2024 war eine steuerliche Förderung der Beiträge im Ausland nicht in dem Negativkatalog des § 22 Nr. 5 S. 2 EStG enthalten, sodass bis zum 31. Dezember 2024 bezogene Leistungen aus einem 401(k) pension plan in der Regel nicht in voller Höhe der nachgelagerten Besteuerung unterliegen, sondern der Anwendungsbereich des § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG eröffnet ist. Die Entscheidung des BFH ist somit insbesondere für vor dem 1. Januar 2025 erhaltene Auszahlungen und hier vor allem für die sog. Altverträge von praktischer Relevanz. Denn bei diesen ist nach Buchst. b bei einer Vertragsdauer von mindestens zwölf Jahren grundsätzlich die Anwendung des sog. „Lebensversicherungsprivilegs“ und damit die Steuerfreiheit der Auszahlung denkbar. Die Frage, ob ein 401(k) pension plan grundsätzlich die Voraussetzungen für die Anwendung des „Lebensversicherungsprivilegs“ erfüllen kann, ließ der BFH offen.

Für Leistungen, die ab dem Jahr 2025 aus einem 401(k) pension plan bezogen werden, dürfte die Frage der Anwendung von § 22 Nr. 5 S. 2 Buchst. b oder c EStG und damit die Entscheidung des BFH vom 25. Juni 2025 in der Praxis nicht mehr relevant sein. Denn gemäß dem ab 1. Januar 2025 anwendbaren § 22 Nr. 5 S. 2 EStG führt nun grundsätzlich auch eine steuerliche Förderung der Beiträge in der Ansparphase im Ausland zur vollen nachgelagerten Besteuerung der Leistungen nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG.

Portugal: Neues Steuerregime für wissenschaftliche Forschung und Innovation („IFICI-Regime“)

Mit dem Staatshaushalt 2024 hat Portugal ein neues Steueranreizregime für Forschung und Innovation eingeführt (IFICI). Ziel ist es, hochqualifizierte Fachkräfte und innovative Unternehmen anzuziehen und Portugal als attraktiven Standort für internationale Talente und Investitionen zu positionieren. Das neue IFICI-Programm ersetzt das alte „Non-Habitual Resident“- (NHR-) Programm, welches zum 1. Januar 2024 für Neuansprüche eingestellt wurde, und wird daher auch als „NHR 2.0“ bezeichnet.

Wer kann profitieren?

Das Regime gilt für Personen, die in Portugal steuerlich ansässig werden, in den letzten fünf Jahren dort nicht ansässig waren und bestimmte förderfähige Tätigkeiten ausüben. Dazu zählen u.a.:

- Qualifizierte Tätigkeiten im Rahmen von Investitionsförderungen
- Hochqualifizierte Berufe (z.B. Geschäftsführer:innen, Verwaltungs- und Vertriebsleiter:innen, Produktionsleiter:innen, Wissenschaftler:innen und Ingenieur:innen, Produktdesigner:innen, Ärzt:innen, Hochschullehrer:innen, IT-Spezialist:innen) in Unternehmen mit relevanten Investitionen oder in exportorientierten Industrie- und Dienstleistungsunternehmen

- Forschung und Entwicklung im Rahmen des portugiesischen SIFIDE-Programms
- Tätigkeiten in zertifizierten Start-ups

Für hochqualifizierte Berufe sind bestimmte Mindestqualifikationen erforderlich. In exportorientierten Unternehmen müssen die Haupttätigkeiten bestimmten Wirtschaftszweigen (z.B. Industrie, IT, Forschung, Hochschulbildung, Gesundheitswesen) zugeordnet sein.

Steuerliche Vorteile

Begünstigte Steuerpflichtige können einen Sondersteuersatz von 20 Prozent auf Einkünfte aus förderfähigen Tätigkeiten in Anspruch nehmen.

Ausländische Einkünfte (z.B. Gehälter, Dividenden, Zinsen, Kapitalgewinne und Mieteinnahmen) sind steuerfrei, müssen aber für Progressionszwecke bei der Ermittlung des Steuersatzes, welcher auf die übrigen steuerpflichtigen Einkünfte angewendet wird, angegeben werden. Einkünfte von ausländischen Gesellschaften aus bestimmten Offshore-Gebieten, die in Portugal weder ansässig sind noch über eine Betriebsstätte in Portugal verfügen, werden mit 35 Prozent besteuert.

Das Regime gilt für einen Zeitraum von zehn aufeinanderfolgenden Jahren ab dem ersten Jahr der Steueransässigkeit und kann pro Person nur einmal genutzt werden.

Einschränkungen

Das IFICI-Regime gilt nicht für Personen, die bereits vom NHR-Programm profitiert haben oder das Sonderregime für ehemalige Steuerinländer:innen gewählt haben. Zudem sind Einkünfte aus Arbeitsverhältnissen, die bereits durch das Investitionsförderungsregime (RFAI) begünstigt sind, wie auch Renteneinkünfte und Einkünfte aus sogenannten „Schwarze Listen“-Jurisdiktionen oder Steueroasen von der Begünstigung ausgeschlossen.

Antragsverfahren

Die Registrierung muss online bis zum 15. Januar des Folgejahres nach Begründung der Ansässigkeit in Portugal erfolgen. Bei hochqualifizierten Berufen muss der Arbeitgeber bis zum 15. März des Folgejahres die Voraussetzungen für die Anwendung des IFICI-Regimes nachweisen.



Fazit

Das neue IFICI-Regime bietet attraktive Anreize für hochqualifizierte Fachkräfte und innovative Unternehmen, sich in Portugal niederzulassen. Die klaren Voraussetzungen und das strukturierte Antragsverfahren schaffen Planungssicherheit. Bei der Planung von Arbeitnehmereinsätzen in Portugal sollten Unternehmen rechtzeitig prüfen oder durch ein Steuerberater:innen prüfen lassen, ob die Arbeitnehmenden die Steueranreize in Anspruch nehmen können, um den Antrag sowie die etwaig notwendigen Nachweise fristgerecht bei den portugiesischen Behörden einreichen zu können. Anders als beim Vorgängermodell NHR sind die Anforderungen jedoch strikter und der Kreis der Begünstigten ist enger gefasst. So werden nun insbesondere Rentner:innen, für die das alte System attraktiv war, von der Anwendung ausgeschlossen.

Sozialversicherung

EuGH: Urteil zur Berücksichtigung von Drittstaatentätigkeiten bei Multi-State Workers

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 11. Dezember 2025 (C-743/23) ein wichtiges Signal für die Praxis gesetzt: Bei der Frage, ob Mitarbeitende einen „wesentlichen Teil“ ihrer Tätigkeit im Wohnstaat ausüben, dürfen nicht nur Einsätze innerhalb der EU berücksichtigt werden – auch Tätigkeiten in Drittstaaten müssen vollständig einfließen. Diese klare Vorgabe verändert die bisherige Bewertung grenzüberschreitender Arbeit grundlegend und hat spürbare Auswirkungen darauf, welches Sozialversicherungsrecht künftig Anwendung findet. Besonders für international tätige Unternehmen und Mitarbeitende schafft die Entscheidung mehr Transparenz – und zugleich neuen Prüfbedarf.

Hintergrund

Das EU-Koordinierungsrecht folgt einem klaren Grundprinzip: Es finden immer nur die Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaates Anwendung, d.h. eine Person ist ausschließlich in einem Staat sozialversicherungspflichtig (Art. 11 Abs. 1 VO 883/2004). Bei Personen, die regelmäßig in mehreren Staaten tätig sind, regelt Art. 13 VO 883/2004, dass grundsätzlich der Wohnstaat zuständig ist – vorausgesetzt, dort wird ein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt.

Was „wesentlich“ bedeutet, konkretisiert die Durchführungsverordnung: Mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit oder des Entgelts müssen im Wohnstaat anfallen, damit dessen Recht gilt.

Der EuGH stellte nun klar, dass diese „Gesamtbewertung“ alle Tätigkeiten umfasst, ganz gleich, ob die Arbeit innerhalb der EU, in der Schweiz oder in weit entfernten Drittstaaten wie den USA oder China stattfindet.

Damit setzt der EuGH konsequent auf die tatsächliche Arbeitsrealität: Für die Bewertung müssen alle Arbeitszeiten berücksichtigt werden, also auch Einsätze in Drittstaaten.

Kritik aus Deutschland und Belgien: Erhöhte Missbrauchsgefahr?

Deutschland und Belgien kritisierten, dass die Einbeziehung von Tätigkeiten in Drittstaaten zu einem höheren Missbrauchsrisiko führen könne – etwa weil Arbeitgeber oder Arbeitnehmende Einsätze außerhalb der EU schwerer nachvollziehbar gestalten könnten. Der EuGH teilt diese Sorge nicht. Nach seiner Auffassung lassen sich Tätigkeiten in Drittstaaten verlässlich kontrollieren, da die Behörden der Mitgliedsstaaten eng kooperieren und beim Arbeitgeber jederzeit Nachweise wie Reise- oder Tätigkeitsbelege anfordern können. Dadurch erkennt der EuGH keine erhöhte Missbrauchsgefahr, selbst wenn ein Teil der Arbeit außerhalb der EU erbracht wird.

Bedeutung für die Praxis

Die EuGH-Entscheidung schafft erstmals klare Leitlinien für die 25-Prozent-Prüfung, die bisher in der Praxis unterschiedlich ausgelegt wurde. Es soll grundsätzlich gelten: Auch Tätigkeiten in Drittstaaten fließen vollständig in die Bewertung ein, was die Prüfung grenzüberschreitender Einsätze spürbar verschärft.

Für Arbeitgeber bedeutet das vor allem eines: saubere und detaillierte Dokumentation. Entscheidend ist, wo und in welchem Umfang die Mitarbeitenden tatsächlich ihre Tätigkeit ausüben.

Nur mit belastbaren Nachweisen – etwa Reise- und Tätigkeitskalendern – lässt sich im Falle einer Prüfung nachvollziehbar belegen, wo der wesentliche Teil der Tätigkeit liegt. Der EuGH stellt ausdrücklich klar, dass die tatsächlichen Verhältnisse maßgeblich sind und eine nachvollziehbare Gesamtbewertung erwartet wird.

Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen insbesondere Mobile-Work-Modelle, internationale Einsatzstrukturen und Tätigkeiten mit Drittstaatenbezug frühzeitig prüfen und planen. Eine falsche sozialversicherungsrechtliche Einordnung kann rückwirkend erhebliche Beitrags-, Haftungs- und Compliance-Risiken auslösen.



Fazit

Die Entscheidung des EuGH sorgt für mehr Rechtsklarheit – bringt aber zugleich neue Anforderungen für Unternehmen mit sich. Gerade bei grenzüberschreitenden Tätigkeiten steigt der Bedarf an sauberer Dokumentation, klaren Prozessen und frühzeitiger Planung.

Wir unterstützen Sie dabei gerne – unter anderem bei

- der sozialversicherungsrechtlichen Einordnung internationaler Arbeitseinsätze,
- der Optimierung Ihrer Compliance-Strukturen,
- der Analyse und Gestaltung bestehender Einsatzmodelle sowie
- der Beantragung und Überprüfung von A1-Bescheinigungen.

Sprechen Sie uns an – wir beraten Sie gerne umfassend und praxisnah.

Aktueller Stand zum elektronischen Antragsverfahren für sozialversicherungsrechtliche Entsendebescheinigungen für Auslandseinsätze in Abkommensstaaten

In unserem [Newsletter für das zweite Quartal 2025](#) haben wir bereits über die Einführung des elektronischen Antragsverfahrens für Entsendebescheinigungen und Ausnahmevereinbarungen informiert. Die Anträge für Auslandseinsätze in Staaten mit bilateralen Sozialversicherungsabkommen müssen seit dem 1. Januar 2026 elektronisch an die zuständigen Behörden übermittelt werden, womit das bisherige Papierantragsverfahren entfällt.

Hintergrund von Entsendebescheinigungen

Die Entsendebescheinigung dient dazu, Arbeitnehmende während des Auslandseinsatzes soweit möglich weiterhin den deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften zu unterstellen und sie zugleich von den entsprechenden Regelungen des Gastlandes zu befreien.

Durchführung der Antragsverfahren

Die entsprechenden Antragsverfahren für die Ausstellung von sozialversicherungsrechtlichen Entsendebescheinigungen im Zusammenhang mit Entsendungen in Abkommensstaaten können stets über das [SV-Meldeportal](#) vorgenommen werden. Soweit uns bekannt ist, bieten zertifizierte Abrechnungsprogramme die Beantragung von Entsendebescheinigungen für Abkommensstaaten derzeit nicht an.

Entsendungen nach den Sozialversicherungsabkommen

Eine Entsendung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmender vorübergehend und im Voraus befristet für seinen deutschen Arbeitgeber im Ausland tätig ist, während das Arbeitsverhältnis und die Weisungsgebundenheit vollständig beim deutschen Arbeitgeber bestehen bleiben. Die Beantragung der Entsendebescheinigung erfolgt grundsätzlich digital über das SV-Meldeportal.

Eine Ausnahme gilt jedoch bei Zuständigkeit der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund). Die DRV Bund wird nach wie vor nicht am elektronischen Antragsverfahren teilnehmen. Für Personengruppen, deren Rentenversicherungsbeiträge nicht an eine gesetzliche Krankenkasse abgeführt werden (z.B. Selbstständige, Rechtsanwält:innen, Ärzt:innen etc.) bedeutet dies für die nachfolgenden Länder, dass die Entsendebescheinigungen weiterhin schriftlich mittels Antragsformular bei der DRV Bund zu beantragen sind:

- Albanien, Australien, Brasilien, Chile, China, Indien, Japan, Kanada, Quebec, Korea, Nordmazedonien, Philippinen, Uruguay

Die entsprechenden Vordrucke stehen auf der [Homepage](#) der DRV Bund zur Verfügung.

Für Entsendungen in einige Abkommensstaaten ist die Bescheinigung allerdings elektronisch zu beantragen, auch wenn die Rentenversicherungsbeiträge nicht an eine gesetzliche Krankenkasse abgeführt werden. Dies hat den Hintergrund, dass für diese Antragsverfahren die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) die zuständige Stelle ist. Dies betrifft die folgenden Staaten:

- Bosnien-Herzegowina, Israel, Kosovo, Marokko, Moldau, Montenegro, Serbien, Tunesien, Türkei, USA und Schweiz (nur für Drittstaatsangehörige)

Ausnahmevereinbarungen nach den Sozialversicherungsabkommen

Die Beantragung einer Ausnahmevereinbarung kommt dann in Betracht, wenn die Voraussetzungen einer regulären Entsendung im Sinne der Sozialversicherung nicht gegeben sind (z.B.: Die Kosten einer Entsendung im Rahmen einer internen Konzernentsendung werden überwiegend an die Gastgesellschaft weiterbelastet). Die Ausnahmevereinbarung ermöglicht den Verbleib im deutschen Sozialversicherungsrecht, obwohl nach den allgemeinen Regelungen grundsätzlich die Rechtsvorschriften des Gastlandes gelten würden. Sämtliche Anträge auf eine Ausnahmevereinbarung werden ebenfalls elektronisch über das SV-Meldeportal gestellt. Im Anschluss bedarf der Antrag sowohl der Zustimmung des Heimat- als auch des Gastlandes. Nach Genehmigung werden ein entsprechender Zustimmungsbescheid erlassen und die Entsendebescheinigung ausgestellt.

Grundsätzlich gilt im Rahmen des elektronischen Antragsverfahrens ab 1. Januar 2026, dass die DVKA für den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung zuständig ist und bei Zustimmung durch die betreffenden Länder in der Regel auch unmittelbar eine Entsendebescheinigung ausstellt, die mithin elektronisch abgerufen werden kann.

Für Ausnahmevereinbarungen in Bezug auf *Chile, China, Japan und Quebec* gilt allerdings ein abweichendes Verfahren. In diesen Fällen wird die Entsendebescheinigung nicht durch die DVKA ausgestellt. Stattdessen ist der Zustimmungsbescheid elektronisch abzurufen und anschließend zusammen mit einem formlosen Antrag auf Ausstellung der Entsendebescheinigung

- bei der zuständigen Einzugsstelle, wenn Rentenversicherungsbeiträge während der Entsendung an eine Krankenkasse gezahlt werden, oder
- bei der DRV Bund, wenn keine Rentenversicherungsbeiträge während der Entsendung an eine Krankenkasse gezahlt werden,

schriftlich einzureichen. Die Weiterleitung bzw. Antragstellung muss somit durch den Arbeitgeber erfolgen.



Fazit

Das elektronische Antragsverfahren für sozialversicherungsrechtliche Entsendebescheinigungen vereinfacht ab dem 1. Januar 2026 die Beantragung für Auslandseinsätze in Abkommensstaaten, indem das bisherige Papierantragsverfahren entfällt. Während die meisten Anträge über das SV-Meldeportal digital abgewickelt werden können, bestehen Ausnahmen, insbesondere bei der DRV Bund und bestimmten Ländern, wo weiterhin schriftliche Verfahren erforderlich sind. Die Neuerungen fördern Effizienz, erfordern jedoch eine genaue Kenntnis der Zuständigkeiten und Verfahren für eine reibungslose Umsetzung.

Bei relevanten Änderungen und neuen Praxishinweisen werden wir erneut informieren. Bei Fragen oder Unterstützungsbedarf stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Jahresmeldung zur Künstlersozialkasse – Frist läuft Ende März ab

Zum Jahresbeginn rückt erneut eine sozialversicherungsrechtlich zentrale Pflicht für zahlreiche Unternehmen in den Fokus: die Jahresmeldung der an selbstständige Künstler:innen und Publizist:innen gezahlten Entgelte an die Künstlersozialkasse (KSK). Die Meldung bildet die Grundlage für die Berechnung der Künstlersozialabgabe, die zur sozialen Absicherung der Kreativschaffenden beiträgt. Die Abgabe funktioniert wie ein arbeitgeberähnlicher Anteil zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und wird von Unternehmen getragen, die entsprechende Leistungen beauftragen.

Meldepflicht bis 31. März – für alle abgabepflichtigen Unternehmen

Abgabepflichtige Unternehmen müssen bis spätestens 31. März 2026 die im Jahr 2025 gezahlten Entgelte an die KSK übermitteln. Die Meldung erfolgt unaufgefordert und umfasst sämtliche Vergütungen, die für künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen aufgewendet wurden. Dazu zählen nicht nur Honorare, sondern auch erstattete Nebenkosten wie Material-, Reise- oder Kommunikationskosten. Selbst wenn im Vorjahr keine Zahlungen geflossen sind, besteht eine Pflicht zur Nullmeldung. Die Abgabe kann digital über das Onlineportal der KSK eingereicht werden.

Bei verspäteter, unterlassener oder unrichtiger Meldung droht ein Bußgeld von bis zu 50.000 Euro für abgabepflichtige Unternehmen.

Betriebsprüfungen der KSK – Fokus auf vollständige und korrekte Meldungen

Die Künstlersozialkasse führt eigenständige Betriebsprüfungen durch, die unabhängig von anderen sozialversicherungsrechtlichen Prüfmechanismen stattfinden. Im Mittelpunkt stehen die Frage der Abgabepflicht, die Vollständigkeit der gemeldeten Entgelte sowie die Ordnungsmäßigkeit der Aufzeichnungen, die mindestens fünf Jahre vorzuhalten sind.

Hier gilt zu beachten, dass die Abgabepflicht nicht ausschließlich typische Verwerter wie Medienhäuser, Galerien oder Werbeagenturen betrifft, sondern auch Unternehmen ohne klassischen Kreativbezug geraten in den Prüfungsfokus.

Relevanz der Scheinselbstständigkeit im Zusammenhang mit der KSK

In der Prüfungspraxis kommt regelmäßig die Frage auf, ob beauftragte Kreativschaffende tatsächlich selbstständig tätig sind oder Merkmale einer abhängigen Beschäftigung vorliegen. Eine mögliche Scheinselbstständigkeit berührt nicht nur die allgemeinen Sozialversicherungsbeiträge, sondern kann mittelbar auch Auswirkungen auf die Künstlersozialabgabe haben. Unternehmen sollten daher sowohl die vertragliche Ausgestaltung als auch die tatsächliche Durchführung sorgfältig prüfen.



Fazit

Die anstehende Frist zur Jahresmeldung bietet Unternehmen Gelegenheit, ihre Prozesse und Vertragsverhältnisse im Bereich künstlerischer und publizistischer Leistungen zu überprüfen. Eine fundierte rechtliche Begleitung kann helfen, Meldepflichten korrekt zu erfüllen, Risiken zu minimieren und Betriebsprüfungen sicher zu bewältigen.

Als Sozialversicherungsteam unterstützen wir Unternehmen umfassend bei der Vorbereitung und Erstellung der Jahresmeldung, der Bewertung der Abgabepflicht, der Begleitung von Betriebsprüfungen sowie bei Status- und Scheinselbstständigkeitsfragen.

Wir stehen gerne für Rückfragen und weitergehende Beratung zur Verfügung.

Arbeitsrecht und Immigration

EUPTD: Abschlussbericht zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (RL 2023/970/EU) in deutsches Recht nimmt konkrete Formen an: Die von der Bundesregierung eingesetzte Kommission zur „bürokratiearmen Umsetzung“ hat am 24. Oktober 2025 ihren Abschlussbericht vorgelegt.

Der Bericht enthält zentrale Empfehlungen für das künftige Entgelttransparenzgesetz 2.0 – unter anderem zur Ausweitung des individuellen Auskunftsanspruchs (auch für Bewerber und unabhängig von der Unternehmensgröße), zu deutlich erweiterten Berichtspflichten für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden sowie zu neuen Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretungen. Auch die 5%-Schwelle beim Gender Pay Gap und deren rechtliche Folgen werden adressiert.

Obwohl das Gesetzgebungsverfahren noch aussteht, zeichnen sich einige wesentliche Leitplanken bereits ab. Unternehmen sollten die Zeit bis zum Referentenentwurf nutzen, um Vergütungsstrukturen, Datenprozesse und HR-Systeme auf die kommenden Transparenzanforderungen vorzubereiten.

Vertiefende Einblicke, konkrete Umsetzungshinweise und eine Einordnung der Empfehlungen finden Sie im ausführlichen Artikel unserer Kollegen von [Deloitte Legal](#) sowie auf unserer EUPTD-Webseite von [Deloitte Tax](#).

Aufenthaltsgesetz: Änderungen zum 1. Januar 2026

Zum 1. Januar 2026 tritt der neue § 45c Aufenthaltsgesetz (AufenthG) in Kraft, welcher neue Informationspflichten für den Arbeitgeber begründet. Der Vorschrift liegt die Schaffung neuer Beratungsstellen des Bundes zugrunde, die ausländische Arbeitnehmende kostenlos zu arbeits- und sozialrechtlichen Themen beraten sollen.

Wer ist betroffen?

Die Informationspflicht bezieht sich nur auf Arbeitnehmer, die bei Vertragsschluss ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder Wohnsitz in einem Drittstaat haben. Sie gilt nicht für ausländische Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit bereits vor dem 1. Januar 2026 aufgenommen haben oder deren gewöhnlicher Aufenthalt oder Wohnsitz bereits im Inland liegt. Die Informationspflicht des Arbeitgebers entfällt ferner, wenn die Einstellung der Arbeitnehmenden über eine Vermittlungsstelle gem. § 299 Nr. 10 SGB III erfolgt.

Betrifft diese Vorschrift auch EU-Bürger?

Nein, diese Vorschrift findet nur Anwendung auf Drittstaatler. Eine ähnliche Informationspflicht für EU-Bürger besteht jedoch bereits gem. § 33 Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

Wie muss die Information erfolgen?

Die Information muss schriftlich, spätestens am Tag der Tätigkeitsaufnahme der Arbeitnehmenden erfolgen. Dabei genügt es, auf das Angebot der kostenlosen Beratung hinzuweisen und die Kontaktdaten der nächsten Beratungsstelle anzugeben. Es bietet sich an, Arbeitnehmenden ein standardisiertes Merkblatt mit diesen Angaben zusammen mit dem Arbeitsvertrag auszuhändigen und sich den Vorgang durch eine Unterschrift bestätigen zu lassen.

Die Daten der nächsten Beratungsstelle findet man auf der Webseite [Make it in Germany](#).

Was passiert, wenn dagegen verstoßen wird?

Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Vorschrift des § 45c AufenthG nicht bußgeldbewährt.



Fazit

Um ihren neuen Pflichten nachzukommen, sollten Arbeitgeber ein kurzes Standardschreiben verfassen, in dem sie auf die kostenlosen Beratungsmöglichkeiten verweisen. Einen Vorschlag für ein solches Informationsschreiben finden Sie online bei [Deloitte Legal \(Client Alert bezüglich der Änderung des AufenthG | Deloitte Legal Deutschland\)](#).

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 tiefergehende Informationen zu einem der Themen wünschen, sprechen Sie uns gern jederzeit an!

Land	Aktuelle Global Mobility News
Kasachstan	Änderungen bei der Besteuerung für Arbeitnehmende und Arbeitgeber ab 1. Januar 2026 in Bezug auf Steuersätze sowie Sozialversicherungsbeiträge.
Malta	Änderungen bei der Besteuerung von hochqualifizierten Personen ab 1. Januar 2026, die u.a. verschiedene bisherige Steuerförderungen (u.a. für die Schifffahrt bzw. den Flugverkehr) fortan unter einem Programm vereinen und harmonisieren.

Veranstaltungshinweise

Datum	Veranstaltung/Thema
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: Scheinselbstständigkeit im Fokus der Behörden
10.03.2026	Global Payroll Operate – ein ganzheitlicher Ansatz für globale Gehaltsabrechnungen
17.03.2026	Webcast-Serie Lohnsteuer meets Umsatzsteuer und Sozialversicherung Spotlight: Steuerliche Fallstricke bei (E-)Fahrzeugen, Bikes und Jobtickets
01.04.2026	Fallstricke bei Betriebsprüfungen – Lohnsteuer, SV & Strafrecht
15.04.2026	Webcast-Serie Lohnsteuer meets Umsatzsteuer und Sozialversicherung Spotlight: Steuerliche Stolperfallen bei Freelancern und Influencern
22.04.2026	Dienstreise-Compliance 360°: Immigrationsrisiken verstehen und vermeiden
29.04.2026	Effektives Management von Multi-State Workers 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-)Selbstständigkeit von Geschäftsführer:innen, Kommanditist:innen und (Stiftungs-)Vorständen verhindern!
10.06.2026	Workation: Wie Arbeitgeber Risiken effektiv managen können
17.06.2026	International tätige Mitarbeiter: Update Einkommensteuer
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-)Selbstständigkeit von Geschäftsführern, Kommanditisten und (Stiftungs-)Vorständen verhindern!
17.06.2026	International tätige Mitarbeiter: Update Einkommensteuer

Eine detaillierte Übersicht zu unseren Veranstaltungen im ersten Halbjahr 2026 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.

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.

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.

Stand 03/2026

