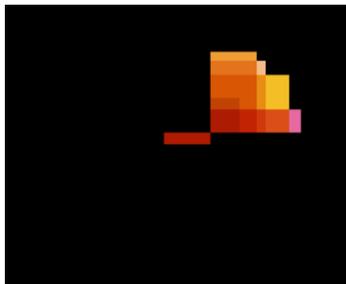


Fachkräfte aus dem Nahen und Mittleren Osten in Deutschland

Migrations- und Steueraspekte

NUMOV/Bayern-LB
Nürnberg, 28. November 2023





Fachkräfte aus dem Nahen und Mittleren Osten in Deutschland - Migrationsaspekte

Fachkräftemangel - Strategie der Bundesregierung

Ziel: Um dem wachenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzt die Bundesregierung mit ihrer Fachkräftestrategie auf **fünf Handlungsfelder**:

- **Zeitgemäße Ausbildung:** Die duale Berufsausbildung bleibt grundlegend für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Von großer Bedeutung sind moderne und attraktive Ausbildungsangebote und eine frühzeitige und umfassende Berufsorientierung für alle Schülerinnen und Schüler.
- **Gezielte Weiterbildung:** Weiterbildung ist in Zeiten des Strukturwandels notwendiger denn je. Die Beschäftigten von heute sollen ermächtigt werden, die Arbeit von morgen ausführen zu können. Daher wird die Bundesregierung die Angebote für Weiterbildung und Qualifizierung ohne Altersbegrenzung für alle leichter zugänglich machen. Um Weiterbildungsinteressierte bei der Orientierung zu unterstützen, wird die Bundesagentur für Arbeit mit finanzieller Unterstützung des Bundes eine „Nationale Online Weiterbildungsplattform“ einrichten. Als zusätzliches Förderinstrument soll eine Bildungs(teil)zeit eingeführt werden.
- **Arbeitspotenziale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen:** Bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen gibt es noch viel Potenzial – insbesondere bei Müttern. Sie arbeiten häufig in Teilzeit. Zwar zeigen die Bemühungen der letzten Jahre Wirkung, insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuung und der familienbezogenen Leistungen, die Bundesregierung wird jedoch ihre Anstrengungen für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen intensivieren. Etwa durch mehr Angebote zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung.
- **Verbesserung der Arbeitsqualität, Wandel der Arbeitskultur:** Wir brauchen zudem eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur und Angebote für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand, damit Fachkräfte gern und länger im Beruf bleiben. Die Bundesregierung unterstützt Projekte, die helfen, die Arbeitskultur in den Betrieben zu verbessern. Außerdem will die Bundesregierung die Flexi-Rente durch bessere Beratung bekannter machen. Ziel ist es, ältere Erwerbstätige länger im Erwerbsleben zu halten.

Moderne Einwanderungspolitik: Darüber hinaus setzt Deutschland auf die Einwanderung ausländischer Fachkräfte. Hier gilt es unter anderem, Verwaltungsverfahren und die Anerkennung von Berufsabschlüssen zu vereinfachen. Aber auch der unkomplizierte Mit- und Nachzug von Familien und deren Integration in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeitsmarkt gehören dazu. Außerdem sollen in den Herkunftsländern Beratungsangebote und Sprachkurse für Einwanderungsinteressierte ausgebaut werden.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Allgemeine Information:

- Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde am 7. Juli 2023 im Bundesrat beschlossen
- Reformiertes Fachkräfteeinwanderungsgesetz bestehend aus mehreren Teilen, die ab **18.11.2023** sukzessive **in Kraft** treten
- Damit soll sichergestellt werden, dass die betroffenen Behörden genug Zeit für die Umsetzung erhalten.
- **Ziel:** schnellere und unbürokratische Fachkräftegewinnung
→ soll ausländischen Fachkräften Zugang zu einer Aufenthaltserlaubnis bzw. Arbeitserlaubnis erleichtern

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Entscheidende Neuerungen:

Qualifikation:

Wer einen Abschluss hat, kann künftig jede qualifizierte Beschäftigung ausüben.

Berufserfahrung:

Der Berufsabschluss muss nicht mehr in Deutschland anerkannt sein. Bei mind. zwei Jahren Berufserfahrung und einem im Herkunftsland staatlich anerkannten Berufsabschluss Einwanderung als Arbeitskraft möglich.

Potenzial:

Einführung der Chancenkarte zur Arbeitssuche: Basiert auf einem Punktesystem. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Deutsch- und Englischkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Ehe- oder Lebenspartner. Bietet Möglichkeit zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung.



Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz



Ab 18.11.2023 gilt:

- **Neu gestaltete Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG) mit:**
 - abgesenkten Gehaltsgrenzen (45,3 % bzw 50 % BBMG)
 - erweitertem Personenkreis (Berufseinsteiger/ IT Spezialisten/ Ausweitung der Liste der Engpassberufe)
 - kurzfristiger- und langfristiger Binnenmobilität
 - erleichtertem Familiennachzug zu Personen im Besitz einer Blauen Karte EU
- Neue Regelungen für **Aufenthaltserlaubnisse von Fachkräften mit Berufsausbildung und Fachkräften mit akademischer Ausbildung**
 - Verzicht auf die Verbindung zwischen Qualifikation und Beschäftigung (Ausnahmen für reglementierte Berufe)
- Vereinfachte Zustimmungserteilung der Bundesagentur für Arbeit für die **Beschäftigung von Berufskraftfahrenden** aus Drittstaaten

Weitere Änderungen treten ab März und Juni 2024 in Kraft

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Weitere Änderungen ab März bzw. Juni 2024:

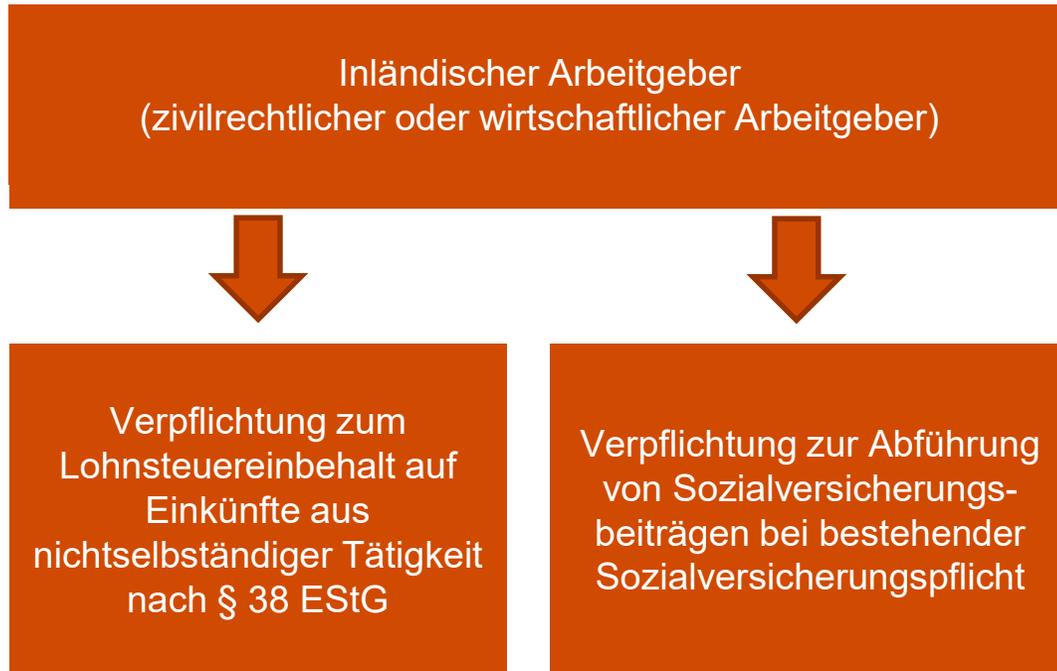
- Verlängerung der Aufenthaltsdauer (24 Monate bis max. drei Jahre) zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation
- Einführung von Anerkennungspartnerschaften / Einreise zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse
- Beschäftigung von Fach- und Arbeitskräften:
 - Sonderregelung bei berufspraktischer Erfahrung für alle nicht-reglementierten Berufe → zusätzliche Arbeitsmarktzugang Erleichterung für IT-Spezialisten, Pflegehilfskräften, etc.
 - Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte aus dem Ausland bereits nach drei Jahren
 - Erleichterungen beim Familiennachzug zu Fachkräften
 - Aufenthaltserlaubnis für Inhaber/Inhaberinnen von Gründerstipendien (§ 18 III AufenthG)
- Beschäftigung von Studierenden und Auszubildenden:
 - Erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Studierende
 - Aufenthalt zur Studienplatzsuche mit Arbeitsperspektiven
 - Erweiterte Aufenthaltsmöglichkeiten zur Ausbildungsplatzsuche
 - Erweiterte Möglichkeiten der Nebenbeschäftigung für Auszubildende
- Einführung der kurzzeitigen kontingentierten Beschäftigung (bis zu 12 Monaten) in tarifgebundenen Betrieben
- Einführung der Chancenkarte als Punktemodell für Arbeitssuchende ohne im Inland anerkannten Abschluss aber mit Sprachkenntnissen (Deutsch und Englisch), Berufserfahrung, ausländischer Berufsausbildung, Deutschlandbezug, Alter und mitziehende Lebens- oder Ehepartner)
- Entfristung der Westbalkanregelung (Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien)



Fachkräfte aus dem Nahen und Mittleren Osten in
Deutschland – Steueraspekte hinsichtlich
natürlicher Personen

Arbeitgeberpflichten eines inländischen deutschen Arbeitgebers

Lohnsteuer und Sozialversicherung



Steuerpflicht in Deutschland

Nationales Steuerrecht nach EStG



Unbeschränkte Steuerpflicht

Wohnsitz in Deutschland

oder

Gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland

Beschränkte Steuerpflicht

Keinen Wohnsitz im Inland

Keinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland

Inländische Einkünfte gemäß § 49 EStG
(z.B. Geschäftsführer)

Einkommensteuerpflicht: Arbeitnehmer

Vermeidung der Doppelbesteuerung aus deutscher Sicht

	Unbeschränkt Steuerpflichtig	Beschränkte Steuerpflicht
Einkünfte	Einkommensteuererklärung Welteinkommensprinzip Prüfung DBA Schutz	Inlandseinkünfte nach §49 EStG
Vermeidung Doppelbesteuerung - DBA/nationales Recht	Anrechnungs- oder Freistellungsmethode	



Steuerlicher Geltungsbereich & Ansässigkeit nach DBA

Steuerpflicht der Fachkräfte im internationalen Kontext



1

Anknüpfungspunkt für eine Besteuerung in Deutschland nach nationalem Recht

2

Anknüpfungspunkt für eine Besteuerung im Ausland nach nationalem (ausländischem) Recht

3

Prüfung nach DBA Recht (im Falle eines DBA-Staates)

1. Bestimmung des Ansässigkeitsstaates
2. Zuordnung des Besteuerungsrechts für Arbeitseinkünfte
3. Methode zur Vermeidung der Doppelbesteuerung feststellen

Übersicht Doppelbesteuerungsabkommen MENA Staaten

Deutsche Doppelbesteuerungsabkommen auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen

Deutsche Sonderabkommen betreffend Einkünfte und Vermögen von Schifffahrt- und Luftfahrt-Unternehmen

Abkommenslose Staaten

Ägypten
Algerien
Aserbaidschan
Iran
Israel
Kasachstan
Kirgisistan
Kuwait
Marokko
Pakistan
Syrien
Tadschikistan
Türkei
Usbekistan
Zypern

Jemen
Saudi Arabien

Afghanistan
Bahrain
Irak
Jordanien
Katar
Libanon
Libyen
Oman (noch nicht in Kraft getreten)
Vereinigte Arabische Emirate

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Christina Neugirg LL.M.
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)
Director
PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Bernhard-Wicki-Straße 8,
80636 München

Mobile: +49 160 9447 3456
christina.neugirg@pwc.com

pwc.de

© 2023 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. "PwC" bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.