Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeitereinsatz

ESG und Work from Anywhere

Environmental, Social und Governance (ESG) stehen für die wesentlichen Faktoren, die das Thema Nachhaltigkeit, ethische und soziale Auswirkungen verbindet. Environment umfasst alle Themen rund um Umwelt und Klima, von CO2-Emissionen über Ressourcenverbrauch bis hin zum Klimawandel. Unter Social fallen die Themen, die sich auf den Menschen beziehen: Arbeitsschutz, Diversität und Inklusion, Lohngerechtigkeit. Governance bezieht die interne Unternehmensorganisation ein und umfasst Aspekte wie Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, Sicherstellung transparenter Finanzprozesse, Anti-Korruption, Sanktionen und ESG-Ratings.

In der Steuerabteilung kann hierbei – neben den Aspekten E- (Environment) und G- (Governance) – der soziale Aspekt (S) eine wichtige Rolle spielen. Die Arbeitswelt hat sich durch die Corona-Pandemie verändert und seither wurden Homeoffice und flexiblere Arbeitsmodelle zunehmend und langfristig in den Unternehmensalltag eingeführt. So hat sich das „Work from Anywhere“, das ortsunabhängige Arbeiten, mit zahlreichen Vorteilen für Mitarbeitende und Unternehmen entwickelt, „Work from Anywhere“ kann insbesondere im Rahmen der sozialen Komponenten ein fester Bestandteil der ESG-Strategie sein und einen positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur haben.

Die Flexibilisierung bietet nicht nur enorme Möglichkeiten im Hinblick auf Chancengleichheit, Inklusion und Diversität, sondern erhöht auch die Arbeitgeberattraktivität. Doch gleichzeitig birgt sie einige Compliance-Risiken, gerade bei grenzüberschreitenden Sachverhalten.

Inhalt

ESG und Work from Anywhere
Seite 1

Ausschluss ausländischer Staatsangehörigkeiten vom Kindergeld verfassungswidrig
Seite 2

Ermittlung der Wesentlichkeitsgrenze für fiktive unbeschränkte Steuerpflicht
Seite 3

Entlastungen durch das Inflationsausgleichgesetz
Seite 4

Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2023
Seite 4

Neue Rechengrößen in der Sozialversicherung ab dem 1. Januar 2023
Seite 5

Ansprechpartner:innen
Seite 7

Kontakt
Seite 8

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Auch aus steuerlicher Sicht muss eine Vielzahl von Regelungen eingehalten werden, um beispielsweise Betriebsstättenrisiken zu vermeiden sowie die Einkommen-, Lohnsteuer und Sozialversicherung korrekt abzuführen.

Einige Beispiele dafür, wie „Work from Anywhere“ auf „Social“ einzahlt:

- Chancengleichheit durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinderbetreuung und Arbeit durch Homeoffice besser vom betreuenden Elternteil kombinierbar. Die Möglichkeit für ausländische Mitarbeitende, langfristig oder vorübergehend aus ihrem Heimatland zu arbeiten, um sich zum Beispiel um ein krankes Familienmitglied kümmern zu können.

- Inklusion von Menschen mit speziellen Bedürfnissen, zum Beispiel Nutzung des Homeoffice bei eingeschränkter Mobilität.

- Steigerung der Diversität: Unternehmen können mit flexiblen Arbeitsmodellen Menschen in verschiedenen Lebenssituationen und mit diversen Hintergründen ansprechen. Das hilft auch bei der Personalbeschaffung, denn Stellen werden für einen größeren Bewerbermarkt zugänglich, da sich nicht nur Menschen aus der Umgebung, sondern deutschland- oder sogar weltweit bewerben können. Auch die Ausübung einer Tätigkeit aus dem Ausland ist unter gewissen Voraussetzungen denk- und umsetzbar. Teilweise ist der daraus resultierende zusätzliche Compliance-Aufwand (Lohnsteuer, Sozialversicherung, Eintragung einer Betriebsstätte) für eine tatsächliche Umsetzung zu hoch.

Fazit

ESG unter steuerlichen und Global-Mobility-Aspekten weiter zu spiegeln und entlang der unternehmensweiten ESG-Strategie abzubilden gewinnt stetig an Relevanz. Dies werden wir im Rahmen einer Veranstaltung im ersten Quartal 2023 weiter ausführen. Über den konkreten Termin informieren werden wir Sie rechtzeitig auch im Rahmen des Newsletters.

Ausschluss ausländischer Staatsangehörigkeiten vom Kindergeld verfassungswidrig

Anspruch auf steuerliches Kindergeld haben auch nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländer:innen, die in Deutschland einen steuerlichen Wohnsitz oder den gewöhnlichen Aufenthalt haben. Zusätzliche Voraussetzung für den Anspruchserwerb ist aber, dass sie eine (stets unbefristete) Niederlassungserlaubnis besitzen. Ausländer:innen, denen nur eine (befristete) Aufenthaltserlaubnis erteilt worden ist, muss die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erlaubt sein (gemäß § 62 Abs. 2 Nr. 1 und 2 EStG).

Hingegen besteht für nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländer:innen, denen der Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erlaubt ist, grundsätzlich kein Kindergeldanspruch. Sie sind nur ausnahmsweise anspruchsberechtigt, wenn sie sich seit mindestens drei Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten und zusätzlich bestimmte Merkmale der Arbeitsmarktintegration erfüllen. Dies bedeutet, dass sie entweder im Bundesgebiet erwerbstätig sind, Arbeitslosengeld I beziehen oder Elternzeit in Anspruch nehmen (gemäß § 62 Abs. 2 Nr. 3 Buchstabe b des EStG in der Fassung des Gesetzes zur Anspruchsberechtigung von Ausländer:innen wegen Kindergeld, Erziehungsgeld und Unterhaltsvorschuss vom 13. Dezember 2006, im Folgenden: EStG 2006).

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat kürzlich entschieden, dass der Ausschluss ausländischer Staatsangehöriger mit humanitären Aufenthaltstiteln gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) verstößt und damit materiell verfassungswidrig ist (BVerfG-Beschluss vom 28. Juni 2022 – 2 BvL 9/14, 2 BvL 10/14, 2 BvL 13/14, 2 BvL 14/14). In den vier Ausgangsverfahren machen nicht freizügigkeitsberechtigte Eltern mit inländischem Wohnsitz Kindergeldansprüche geltend. Alle Anträge wurden mit der Begründung abgelehnt, dass die erforderlichen Merkmale der Arbeitsmarktintegration nicht erfüllt seien. Das zuständige Finanzgericht hatte das Klageverfahren ausgesetzt und dem BVerfG zur Prüfung vorgelegt.

Das BVerfG begründet seine Entscheidung damit, dass die Regelung eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen zwei Teilgruppen von Ausländer:innen mit humanitärem Aufenthaltstitel bewirkt. Einen Anspruch haben nur diejenigen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt nachweisen

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

können. Wer hingegen – wie in den Ausgangsverfahren – keines der Integrationsmerkmale aufweist, erhält kein Kindergeld. Das BVerfG hat betont, dass diese Ungleichbehandlung nicht dadurch entfällt, dass der fehlende Kindergeldanspruch im Regelfall durch Sozialleistungsansprüche kompensiert wird. Auch in diesem Fall könnte es zu einer wirtschaftlichen Schlechterstellung derjenigen Ausländer:innen kommen, die keinen Kindergeldanspruch haben.

Der Steuergesetzgeber hat nach Einleitung des Vorlageverfahrens reagiert und die Anspruchsgrundlage im EStG mit Wirkung zum 1. März 2020 geändert. Nach der Neufassung erhält ein(e) nicht freizügigkeitsberechtigte(r) Ausländer:in Kindergeld, wenn sie/er einen bestimmten humanitären Aufenthaltstitel besitzt und sich seit mindestens 15 Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält (gemäß § 62 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt wird nicht mehr verlangt.

Fazit

Mit der Differenzierung beim Kindergeldanspruchs für nicht freizügigkeitsberechtigte Ausländer:innen hat der Gesetzgeber den Zweck verfolgt, den Kreis der Anspruchsberechtigten einzugrenzen. Kindergeld soll nur solchen Personen gewährt werden, die sich voraussichtlich dauerhaft in Deutschland aufhalten werden. Als Indiz für die dauerhafte Bleibeperspektive hat er die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gewertet. Dieses Differenzierungskriterium ist aber, wie das BVerfG festgestellt hat, für eine Prognose zur Bleibedauer nicht geeignet. Es kam zu dem Schluss, dass die Regelung mit dem Gleichheitsgrundsatz nicht vereinbar ist. Der Gesetzgeber hat noch vor dem Beschluss des BVerfG erkannt, dass Handlungsbedarf besteht und hat das verfassungswidrige Differenzierungskriterium abgeschafft.

Ermittlung der Wesentlichkeitsgrenze für die fiktive unbeschränkte Steuerpflicht

Seit dem Veranlagungszeitraum 1996 hat der Gesetzgeber aufgrund der EUGH-Rechtsprechung zum Fall Schumacker (EuGH C-279/93) die Regelung zur fiktiven unbeschränkten Steuerpflicht in das Einkommensteuergesetz aufgenommen.

Ausgangspunkt der Regelung ist, dass Personen, die in Deutschland weder einen Wohnsitz noch einen gewöhnlichen Aufenthalt haben, in Deutschland lediglich als beschränkt steuerpflichtig mit ihren inländischen Einkünften gelten.

Im Rahmen der beschränkten Steuerpflicht sind Sondervorschriften zu beachten. Insbesondere können nur eingeschränkt Abzüge für Sonderausgaben, Freibeträge oder Tarifvergünstigungen geltend gemacht werden.

Auf Antrag können jedoch beschränkt Steuerpflichtige wie unbeschränkt Steuerpflichtige behandelt werden.

Hierbei sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen.

- Die weltweiten Einkünfte im betreffenden Kalenderjahr, die der deutschen Einkommensteuer unterliegen, betragen mindestens 90 Prozent (relative Wesentlichkeitsgrenze) und
- die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte übersteigen nicht den Grundfreibetrag von derzeit 9.984 Euro (absolute Wesentlichkeitsgrenze).

Das BFH Urteil vom 1. Juni 2022 (I R 3/2018) bringt nun Klarheit dahingehend, wie die Einkünfteermittlung im Rahmen der relativen Wesentlichkeitsgrenze vorzunehmen ist.

In einem ersten Schritt sind die Welteinkünfte zu ermitteln. Dies gilt unabhängig davon, ob diese Einkünfte im In- oder Ausland erzielt wurden. Zu beachten ist dabei auch, dass die Einkünfte dem Grunde und der Höhe nach entsprechend der Vorschriften des deutschen Einkommensteuergesetzes zu ermitteln sind.

In einem zweiten Schritt sind die Einkünfte dann aufzuteilen in

- Einkünfte, die der deutschen Einkommensteuer unterliegen und
- Einkünfte, die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegen.

Liegt nach dieser Aufteilung der Anteil der Einkünfte, die der deutschen Einkommensteuer unterliegen, über 90 Prozent der Summe der Welteinkünfte und sind gleichzeitig die Voraussetzungen der absoluten Wesentlichkeitsgrenze erfüllt, kann

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

der beschränkt Steuerpflichtige mit Einreichung einer Einkommensteuererklärung die fiktive unbeschränkte Steuerpflicht beantragen.

In seinem Urteil hat der BFH nun klargestellt, dass Einkünfte, die nach den Regelungen des deutschen Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind, nicht bei der Ermittlung der Welteinkünfte zu berücksichtigen sind. Dies ist selbst dann der Fall, wenn diese Einkünfte nach ausländischen Rechtsvorschriften im Ausland steuerpflichtig sind.

Im vorliegenden Fall blieben somit ausländische Krankengeldleistungen, die gemäß den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes als steuerfrei zu qualifizieren sind, bei der Ermittlung der relativen Wesentlichkeitsgrenze außer Betracht.

Fazit

Grundsätzlich ist die Vorteilhaftigkeit der fiktiven unbeschränkten Steuerpflicht bei Sachverhalten von Grenzgänger:innen immer zu prüfen. Das BFH-Urteil bringt nun weitere Klarheit und Rechtssicherheit bei der Prüfung der relativen Wesentlichkeitsgrenze.

Entlastungen durch das Inflationsausgleichgesetz

Die Inflation und ihre wirtschaftlichen Folgen sind aktuell eines der Hauptthemen in den Nachrichten. Auch die Politik ist auf der Suche nach Wegen, das verfügbare Realeinkommen der Bürgerinnen und Bürger zu stabilisieren. Am 10. November 2022 hat der Bundestag das Inflationsausgleichsgesetz verabschiedet, dessen Kernpunkte Folgende sind:

- Die Sicherung des steuerfreien Existenzminimums durch Erhöhung des Grundfreibetrags
    - 2023: Anhebung auf 10.908 Euro
    - 2024: weitere Anhebung auf 11.604 Euro
- Der Abbau der kalten Progression durch Verschiebung der Tarifeckwerte „nach rechts“, um die erwartete Inflation auszugleichen
    - 2023: Spitzensteuersatz ab 62.810 Euro (bisher 58.597 Euro)
    - 2024: Spitzensteuersatz ab 66.761 Euro
    - Es ist keine Anpassung beim „Reichensteuersatz“ geplant. Das heißt, ab einem zu versteuernden Einkommen von 277.826 Euro je Steuerpflichtigen kommt der Einkommensteuersatz von 45 Prozent zum Tragen.
- Die Erhöhung des Kinderfreibetrags (pro Kind) von aktuell 8.388 Euro auf
    - 2022: 8.548 Euro
    - 2023: 8.952 Euro
    - 2024: 9.276 Euro
- Die Erhöhung des Kindergelds ab dem 1. Januar 2023 auf monatlich 250 Euro für jedes Kind
- Die Anhebung des Unterhaltshöchstbetrags für 2022 von 9.984 Euro auf 10.347 Euro sowie die zukünftig dynamische Anpassung des Höchstbetrags analog zum Grundfreibetrag.

Fazit

Mit der Verabschiedung des Inflationsausgleichsgesetz hat der Finanzauschuss im Bundestag eine noch deutlichere Steuerentlastung festgeschrieben als ursprünglich im Gesetzesentwurf geplant war.

Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2023

Bei Bezug von Einkünften aus nichtselbstständiger Tätigkeit wird die Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben. Dies erfolgt durch Einbehaltung von Lohnsteuer soweit der Arbeitslohn von einem Arbeitgeber gezahlt wird,

1. der im Inland einen Wohnsitz, seinen gewöhnlichen Aufenthalt, seine Geschäftsleitung, seinen Sitz, eine Betriebsstätte oder einen ständigen Vertreter im Sinne der §§ 8 bis 13 der Abgabenordnung hat (inländischer Arbeitgeber) oder
2. einem Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung im Inland überlässt, ohne inländischer Arbeitgeber zu sein (ausländischer Verleiher).

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Als inländischer Arbeitgeber gilt in den Fällen der internationalen Arbeitnehmerentsendung auch das in Deutschland ansässige aufnehmende Unternehmen, sofern dieses den Arbeitslohn wirtschaftlich trägt oder nach dem Fremdvergleichsgrundsatz hätte tragen müssen (wirtschaftlicher Arbeitgeber).

Die Lohnsteuer-Anmeldung ist eine Steuererklärung, in welcher der Arbeitgeber oder der oben genannte Dritte unter anderem die Summen der im Anmeldezeitraum einzubehaltenden und zu übernehmenden Lohnsteuer anzugeben hat. Die Lohnsteuer-Anmeldung ist spätestens am 10. Tag nach Ablauf eines jeden Lohnsteueranmeldezeitraums beim Betriebsstättenfinanzamt abzugeben und die im Anmeldezeitraum insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer an dieses abzuführen.

Das Bundesfinanzministerium hat nunmehr das Vordruckmuster für die „Lohnsteuer-Anmeldung 2023“ und die „Übersicht über länderunterschiedliche Werte in der Lohnsteuer-Anmeldung 2023“ bekanntgemacht (BMF vom 7. September 2022, Gz. IV C 5 - S 2533/19/10026 :003). Zu beachten bleibt:

1. Die Lohnsteuer ist getrennt nach den Kalenderjahren, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt, anzugeben. Die dafür erforderlichen Kennzahlen werden von der Finanzverwaltung auf den Internetseiten www.elster.de veröffentlicht.

2. Ist Lohnsteuer zu korrigieren, sind die gesetzlichen Regelungen des § 41c EStG für die Änderung der jeweiligen Lohnsteuer-Anmeldung zu beachten. Da es unzulässig ist, Einzel- oder Differenzbeträge nachzumelden, sind Eintragungen auch in den Zeilen vorzunehmen, in denen sich keine Änderungen ergeben haben. Berichtigungsgründe sind dem Finanzamt gesondert mitzuteilen.

Bei den elektronischen Formularen ist abweichend zum Vordruckmuster zu beachten, dass zusätzlich zur Kennzahl 23 ein Freitextfeld für weitere Angaben existiert. Des Weiteren ist ein Eintragungsfeld mit der Kennzahl 91 für den Familienkassenschlüssel sowie ein Eintragungsfeld mit der Kennzahl 43 für das ausgezahlte Kindergeld vorgesehen.

Hinweis: Das Vordruckmuster sowie die Übersicht über länderunterschiedliche Werte sind auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums veröffentlicht.

Neue Rechengrößen in der Sozialversicherung ab dem 1. Januar 2023

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat den Referentenentwurf zur Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2023 vorgelegt. Die Rechengrößen werden jedes Jahr an die Entwicklung der Einkommen angepasst, um die soziale Absicherung stabil zu halten. Die zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2021 betrug im Bundesgebiet insgesamt 3,30 Prozent und in den alten Bundesländern 3,31 Prozent.

Rechengrößen sind unter anderem die Bezugsgröße in der Sozialversicherung, die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) sowie die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG). Die Bezugsgröße bildet das Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland aus dem vorletzten Kalenderjahr ab. Für die Kranken- und Pflegeversicherung gelten bundeseinheitliche Werte. Lediglich in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird nach West und Ost unterschieden.

Die BBG ist der Betrag, bis zu dem, Beiträge zur Sozialversicherung höchstens erhoben werden. Der Entgeltanteil, der oberhalb dieser Grenze liegt, ist beitragsfrei.

Die JAEG (auch Versicherungspflichtgrenze genannt) bestimmt, ab welcher Höhe des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts Arbeitnehmende nicht mehr gesetzlich krankenversicherungspflichtig sind. Liegt das regelmäßige Arbeitsentgelt über dieser Grenze, kann üblicherweise entweder eine private oder eine freiwillige gesetzliche Krankenversicherung gewählt werden.

Davon ausgehend, dass der Referentenentwurf von der Bundesregierung beschlossen wird und der Bundesrat zustimmt, gelten ab dem 1. Januar 2023 die folgenden Rechengrößen in der deutschen Sozialversicherung:

Rechengröße	West	Ost
BBG in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	59.850 Euro pro Jahr (4.987,50 Euro pro Monat)	
JAEG in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	66.600 Euro pro Jahr (5.550 Euro pro Monat)	

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

BBG für die allgemeine Renten- und Arbeitslosen-versicherung	7.300 Euro pro Monat	7.100 Euro pro Monat
BBG für die knappschaftli-che Rentenversicherung	8.950 Euro pro Monat	8.700 Euro pro Monat
Vorläufiges Durch-schnittsentgelt für 2023 in der Rentenversicherung	43.142 Euro pro Jahr	
Bezugsgröße in der Sozi-alversicherung	3.395 Euro pro Monat	3.290 Euro pro Monat

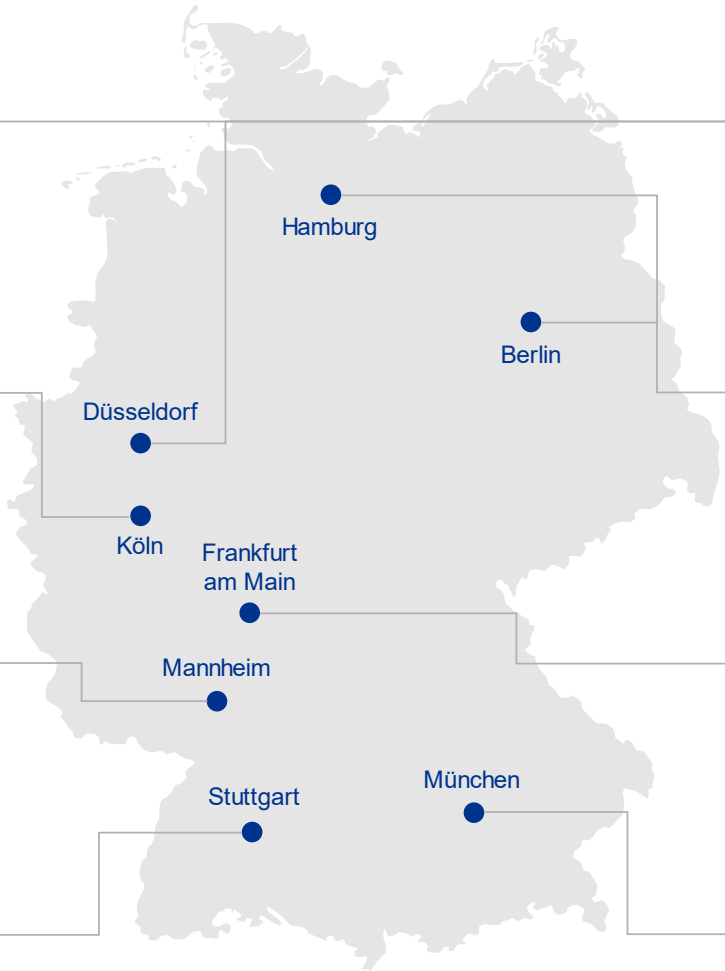
Fazit

Das Rundschreiben des GKV-Spitzenverban-des zu diesen Fallgestaltungen bietet wertvolle Hinweise für die Lösung dieser in der Praxis sehr häufig auftretenden Fälle.

Bei Fragen hinsichtlich des anwendbaren Rechts bei komplexen Fällen steht Ihnen unser Sozialversicherungs-Team jederzeit gern zur Seite.

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Unsere Standorte



Düsseldorf

Stefanie Vogler
svogler@kpmg.com

Head of GMS Germany

Ingo Todesco
itodesco@kpmg.com

Köln

Ute Otto
uteotto@kpmg.com

Berlin/Hamburg

Susanne Härzke
shaerzke@kpmg.com

Mannheim

Hauke Poethkow
hpoethkow@kpmg.com

Frankfurt

Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Stuttgart

Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com

München

Tobias Preising
tpreising@kpmg.com

Sonderthemen

Consulting, Outsourcing & Sozialversicherung

Thomas Efkemann
tefkemann@kpmg.com

Global Payroll Management

Jochen Reinig
jreinig@kpmg.com

Business Traveler Consulting & Remote Work

Sina Estermaier
sestermaier@kpmg.com

US Tax

Britta Rücker
brittaruecker@kpmg.com

Lohnsteuer Services

Heidi Mennen
hmennen@kpmg.com

Lohnsteuer Services

Marco Strootmann
mstrootmann@kpmg.com

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ingo Todesco
Partner,
Head of Global Mobility Services
T +49 211 475-6242
itodesco@kpmg.com

Wenn Sie Fragen rund um Global Mobility haben, können Sie uns gerne kontaktieren.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundenen Unternehmen unzulässig.

Impressum

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Ingo Todesco (V.i.S.d.P.)
de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren
Wenn Sie unseren Newsletter automatisch erhalten möchten, können Sie sich als Abonnent eintragen lassen:

Newsletter abonnieren

KPMG Direct Services
Unser Online-Angebot für Sie
kpmg.de/directservices

www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2022 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.