

März 2015

Alles klar bei der Besteuerung der Übernahme von Steuerberatungskosten durch den Arbeitgeber?

Es ist üblich, dass Arbeitgeber bei internationalen Mitarbeiterereinsätzen die Steuerberatungskosten im In- und Ausland für ihre Mitarbeiter tragen. Die Übernahme von Steuerberatungskosten für die Erstellung von Einkommensteuererklärungen führt zu Arbeitslohn. Der Bundesfinanzhof hatte im Jahr 2010 (BFH VI R 2/08) die Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt, dass dies auch bei Vorliegen einer Nettolohnvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gilt. Folglich müssen diese geldwerten Vorteile entsprechend in der Gehaltsabrechnung der Mitarbeiter lohnversteuert werden.

In dem neuen BMF-Schreiben vom 12. November 2014 (IV B 2 – S 1300/08/10027) hat die Finanzverwaltung Ihre Auffassung zu den Steuerberatungskosten aufgenommen. Sie nimmt nun Stellung dazu, welchem Land das Besteuerungsrecht für den Vorteil aus der Kostenübernahme für die Erstellung der Steuererklärung im Heimat- und im Gastland zusteht.

Zuordnung des Besteuerungsrechts

Grundsätzlich sind die Kosten für die deutsche Steuererklärung der Tätigkeit

im Inland zuzurechnen und somit in Deutschland der Besteuerung zu unterwerfen. Kosten für die Erstellung der Steuererklärung im Ausland sind dort steuerpflichtig. Erfolgt die Übernahme der Steuerberatungskosten jedoch im ausschließlichen wirtschaftlichen Zusammenhang mit einer im In- oder Ausland ausgeübten Tätigkeit, so ist der entsprechende Arbeitslohn ausschließlich dieser Tätigkeit zuzuordnen. Ein solcher Zusammenhang besteht beispielsweise dann, wenn die Übernahme von Steuerberatungskosten ausdrücklich und auf die Dauer einer Auslandsentsendung beschränkt ist (z.B. Vereinbarung im Entsendevertrag).

Beispiel:

Ein Mitarbeiter wird befristet für zwei Jahre nach Deutschland entsandt. Im Entsendevertrag wird vereinbart, dass der Arbeitgeber für den Entsendezeitraum die Kosten für die Erstellung der Einkommensteuererklärungen in Deutschland und im Ausland übernimmt.

Lösung:

Die Kostenübernahme erfolgt ausschließlich aufgrund der Entsendung nach Deutschland. Daher sind sowohl die Kosten für die Erstellung der deutschen als auch der ausländischen Steuererklärungen der Tätigkeit in Deutschland zuzuordnen und daher voll in Deutschland steuerpflichtig.

Inhalt

Alles klar bei der Besteuerung der Übernahme von Steuerberatungskosten durch den Arbeitgeber?

Vorsicht bei der Besteuerung von Organen deutscher Kapitalgesellschaften nach den Doppelbesteuerungsabkommen

Elterngeld Plus – Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 1. Januar 2015 und neue Rechtsprechung zum Elterngeld

Veranstaltungskalender

Keine Klarheit für sonstige Beratungsleistungen

Leider wird nicht klargestellt, dass weitere Steuerberatungskosten keinen Arbeitslohn darstellen. Das BMF-Schreiben spricht von der Kostenübernahme für die Einkommensteuererklärung. Bei internationalen Mitarbeiter-einsätzen entstehen jedoch weitere Steuerberatungskosten. Die beauftragte Beratungsgesellschaft erbringt regelmäßig folgende Beratungsleistungen im Zusammenhang mit internationalen Mitarbeitereinsätzen:

- Durchführung von Beratungsgesprächen mit dem Mitarbeiter
- Antragstellung zum Verbleib im heimatlichen Sozialversicherungssystem
- Erstellung von Steuerausgleichsberechnungen (TEQ- oder Tax Protection-Berechnungen)
- Erstellung von hypothetischen Steuerberechnungen
- Lohnsteueranrufungen
- Stellungnahmen zur Besteuerung von internationalen Mitarbeitereinsätzen
- Beurteilung der Arbeitgeberbereitschaft

Bei diesen Kosten wird auch weiterhin geprüft werden müssen, ob sie im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liegen und somit keinen Arbeitslohn darstellen.

Gleiches gilt für sogenannte „bundled fee“-Vereinbarungen. Hierbei handelt es sich um einen „Paketpreis“, bei dem der Arbeitgeber neben Leistungen für die Erstellung der Steuererklärungen ein ganzes Bündel von Leistungen einkauft. Hier muss ein sachgerechter Aufteilungsmaßstab ermittelt werden.

Fazit

Es ist zu begrüßen, dass das BMF einen Abschnitt zu dem Thema übernommener Steuerberatungskosten in das neue BMF-Schreiben aufgenommen hat. Dieses wird nämlich neuerdings in Lohnsteuer Außenprüfungen häufig aufgegriffen. Allerdings schafft das neue BMF-Schreiben für die Versteuerung von Steuerberatungskosten nur wenig Klarheit. Rechtssicherheit kann weiterhin nur durch die Beantragung einer entsprechenden Lohnsteuer-

erufungsauskunft gemäß § 42e EStG beim Betriebsstättenfinanzamt erlangt werden.

Vorsicht bei der Besteuerung von Organen deutscher Kapitalgesellschaften nach den Doppelbesteuerungsabkommen

In den von der Bundesrepublik Deutschland geschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) sind spezielle Regelungen für Mitglieder von Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütungen die Regel. Des Weiteren sehen einige DBA Sonderregelungen für Vorstände und Geschäftsführer vor (zum Beispiel DBA Belgien, Schweiz, Japan, Österreich, Polen, Schweden oder Niederlande – neu).

Der Anwendungsbereich der Einzelregelungen erschließt sich nicht immer auf den ersten Blick. Das Risiko ungewollter Besteuerungsfolgen ist daher hoch.

Anwendbarkeit und Rechtsfolge

Grundsätzlich sind die Sondervorschriften immer dann anwendbar, wenn der Ansässigkeitsstaat des Organs (zum Beispiel Mitglied des Aufsichtsrats) und der Sitz der Kapitalgesellschaft auseinander fallen. Das Besteuerungsrecht für die Organvergütung wird dann dem Sitzstaat der Kapitalgesellschaft zugewiesen. Es gibt auch Ausnahmen.

Das DBA Schweiz erfasst auch leitende Angestellte (vgl. unseren Newsletter vom Mai 2014). Außerdem erfolgt die Zuweisung des Besteuerungsrechts an den Sitzstaat der Kapitalgesellschaft nur soweit die Tätigkeit nicht lediglich Aufgaben außerhalb dieses Staates umfasst. Ein wichtiges Merkmal haben die genannten Sondervorschriften gemeinsam. Die persönlichen Besteuerungsmerkmale des Organs sind für die Zuweisung des Besteuerungsrechts unerheblich.

Beispiel:

Y ist gemäß DBA Schweiz in Deutschland ansässig. Er ist kein Grenzgänger. Er ist „Delegierter“ (= geschäftsfüh-

rendes Organ) einer Kapitalgesellschaft mit Sitz in der Schweiz. Zudem ist er Mitglied des „Verwaltungsrats“ (= überwachendes Organ) derselben Schweizer Kapitalgesellschaft. Y erhält eine Gesamtvergütung für beide Funktionen.

Nach deutscher Sichtweise ist die Gesamtvergütung einheitlich unter die Sonderregelungen für Geschäftsführer zu fassen, da Y nicht ausschließlich überwachende Aufgaben wahrnimmt. Die Schweiz erhält somit das Besteuerungsrecht. Die Vergütung ist von der deutschen Besteuerung freizustellen.

Würde Y für seine Organfunktion im „Verwaltungsrat“ eine separate Vergütung erhalten, müsste auf diesen Teil der Vergütung die Sonderregelung für Aufsichts- und Verwaltungsratsmitglieder angewendet werden. Die Doppelbesteuerung würde durch Anrechnung der schweizerischen Steuer auf die deutsche Einkommensteuer vermieden. Eine Aufteilung der Gesamtvergütung auf die geschäftsführende und die überwachende Tätigkeit wäre aus deutscher Sicht theoretisch denkbar. Dies erfordert allerdings objektive Abgrenzungskriterien.

Qualifikationskonflikte

Vorsicht ist geboten, wenn zwei Staaten dieselbe Tätigkeit eines Organs unterschiedlich qualifizieren. Dies kann durch eine unterschiedliche Auslegung des nationalen Gesellschaftsrechts oder DBA der beteiligten Staaten eintreten. Es droht eine Doppelbesteuerung für die betroffenen Personen. Teilweise wird diese erst bei der Steuerfestsetzung durch die beteiligten Finanzbehörden erkannt. Dann ist sie schwer zu beheben. Eine vorausschauende Planung hilft solche Risiken zu vermeiden.

Beispiel:

Y ist gemäß DBA Spanien in Deutschland ansässig. Er ist Geschäftsführer einer deutschen GmbH. Gleichzeitig ist er Geschäftsführer einer spanischen Tochtergesellschaft. Er verbringt weniger als 183 Tage innerhalb eines beliebigen Zwölfmonatszeitraums in Spanien. Seine Gehaltskosten verbleiben in Deutschland und werden nicht an die spanische Tochtergesellschaft weiterbelastet. Das DBA Spanien beinhaltet

keine Sonderregelung für Geschäftsführer. Diese werden nach deutscher Sichtweise wie reguläre Arbeitnehmer behandelt. Deutschland als Ansässigkeitsstaat beansprucht daher das Besteuerungsrecht für die gesamte Vergütung von Y. Die spanische Finanzverwaltung wendet jedoch die Regelung für Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütungen auf in Deutschland ansässige Geschäftsführer spanischer Gesellschaften an. Es droht eine Doppelbesteuerung für Y.

Das neue DBA Niederlande

Das neue DBA Niederlande wird voraussichtlich am 01.01.2016 in Kraft treten. Es enthält eine Sonderregelung für Geschäftsführer und Vorstände. Deshalb sollte schnell geprüft werden, ob die bestehenden Strukturen noch steuereffizient sind. Die unterschiedlichen Steuersätze in den Niederlanden und Deutschland machten Gestaltungen in der Vergangenheit interessant. Vor dem Hintergrund des neuen DBA Niederlande müssen diese Strukturen neu geprüft werden.

Beispiel:

Z ist gemäß DBA Niederlande in Deutschland ansässig. Er ist Geschäftsführer einer deutschen GmbH und zudem Mitglied des Vorstands einer niederländischen B.V. Seine Gesamtvergütung wird von der deutschen GmbH gezahlt. Z übt seine Tätigkeit zu 30% in den Niederlanden und zu 70% in Deutschland aus. Dies soll auch der tatsächlichen Gewichtung der Tätigkeit entsprechen. Daher werden 30% der Gehaltskosten an die niederländische B.V. weiterbelastet.

Das DBA Niederlande - alt - behandelt Z steuerlich wie einen Arbeitnehmer. Seine Vergütung ist aufzuteilen. Zu 30% sind die Vergütungen in den Niederlanden und zu 70% in Deutschland steuerpflichtig. Die Verteilung auf beide Länder bringt steuerliche Vorteile für Z.

Nach dem DBA Niederlande - neu - ist der Anwendungsbereich des Geschäftsführerartikels eröffnet. Z ist in Deutschland ansässig. Die B.V. hat ihren Sitz in den Niederlanden. Fraglich ist nun, ob in den Niederlanden besteuert werden kann. Eine gesonderte Vergütung ist nicht vereinbart (Gesamtvergütung). Des Weiteren könnte

sich als nachteilig erweisen, dass die niederländische Steuer für die Vergütung als Geschäftsführer der B.V. auf die deutsche Einkommensteuer angerechnet und nicht wie bisher freigestellt würde.

Fazit

Die Besteuerung der Organe von Kapitalgesellschaften ist in einigen DBA besonders geregelt. Diese Regeln müssen sorgfältig geprüft werden. Auch die unterschiedliche Auslegung der DBA durch die beteiligten Staaten muss beachtet werden. Die Komplexität der Besteuerung nimmt mit der Anzahl der Länder zu, in denen die betroffenen Personen ihre Funktion ausüben. Bedenkt man, dass diese Personen regelmäßig hohe Vergütungen erhalten, können die finanziellen Folgen fehlerhafter Strukturen erheblich sein. Eine sorgfältige Vertragsgestaltung sowie die rechtzeitige Abstimmung mit den in- und ausländischen Behörden kann dieses Risiko reduzieren.

Elterngeld Plus – Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 1. Januar 2015 und neuere Rechtsprechung zum Elterngeld

Mit dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) möchte der Gesetzgeber eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Am 7. November 2014 hat der Bundestag daher als weiteren Schritt hin zur Familienarbeitszeit den Beschluss zur Einführung des sogenannten Elterngeld Plus gefasst, das zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten ist. Die neue Regelung gilt allerdings nur für Eltern, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren werden. In diesen Fällen haben sie die Möglichkeit, zwischen dem klassischen Elterngeld (Basiselterngeld) sowie dem Bezug von Elterngeld Plus zu wählen oder beides miteinander zu kombinieren.

Gemäß § 1 Abs. 1 BEEG hat Anspruch auf Elterngeld, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

Bisher konnten Väter und Mütter Basiselterngeld für einen Zeitraum von maximal 14 Monaten beziehen, den sich beide untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate in Anspruch nehmen. Zwei weitere Monate kommen hinzu, wenn auch der andere Elternteil die Betreuung übernimmt und dessen Erwerbseinkommen entfällt. Es bestand bisher wenig Anreiz, während des Elterngeldbezugs in Teilzeit zu arbeiten, da der daraus resultierende Verdienst auf das Elterngeld angerechnet wurde und sich dieses damit verringerte.

Neuerungen beim Elterngeld Plus

Das Elterngeld Plus unterstützt nun auch diejenigen, die bereits während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Sie haben dann die Möglichkeit, diese Leistung länger als bisher zu beanspruchen. Abschläge durch den Teilzeitverdienst müssen sie nicht hinnehmen. Unter Halbierung des monatlich ausgezahlten Betrags kann es doppelt so lang bezogen werden wie das Basiselterngeld. Ein bisheriger Elterngeldmonat wird also zu zwei Elterngeld Plus-Monaten.

Hinzu kommt eine weitere Neuerung des Gesetzgebers: der sogenannte Partnerschaftsbonus. Entscheiden sich beide Elternteile gleichzeitig für vier aufeinanderfolgende Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden zu arbeiten, entstehen für beide jeweils vier weitere Monate, in denen Elterngeld Plus bezogen werden kann.

Eine weitere Änderung betrifft die stärkere Flexibilisierung der Elternzeit. Bisher war es Eltern möglich, bis zum dritten Geburtstag ihres Kindes ihr Arbeitsverhältnis unbezahlt ruhen zu lassen, nachdem sie dies dem Arbeit-

geber sieben Wochen vorher schriftlich angezeigt hatten. Ebenso war eine 12-monatige Auszeit zwischen dem dritten und achten Geburtstag möglich. Jetzt kann statt eines Anteils von 12 Monaten ein Anteil von 24 Monaten zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden. Hier erhöht sich aber die Anmeldefrist von sieben auf 13 Wochen, damit sich der Arbeitgeber auf den temporären Wegfall des Arbeitnehmers besser einstellen kann. Wichtig für den Arbeitgeber ist auch zu beachten, dass es bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen seiner Zustimmung zur Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr bedarf.

Schlechter gestellt werden Eltern im Zuge dieser Neuregelungen allerdings bei Mehrlingsgeburten, bei denen nun lediglich ein Anspruch auf Elterngeld besteht und für die weiteren Mehrlinge jeweils ein Zuschlag i. H. v. 300 Euro gezahlt wird. Diese Schlechterstellung gilt bereits ab dem 1. Januar 2015.

Aktuelle Rechtsprechung zum Elterngeld

Nicht nur die Einführung des Elterngeld Plus dient der Weiterentwicklung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, es gibt auch ständig neue Urteile und Beschlüsse des Bundessozialgerichts (BSG) zum BEEG, wovon einige im Folgenden nun kurz erläutert werden sollen.

1. Gleichbehandlung mit im Ausland lebenden Elterngeldberechtigten

In dem BSG-Urteil vom 20. Dezember 2012 – B 10 EG 16/11 R ging es um eine deutsche Staatsangehörige, die in Frankreich arbeitete und mit dem ebenfalls deutschen Vater in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft zusammen lebte. Dieser war von seiner deutschen Firma nach Frankreich entsandt. Da die Klägerin entgegen § 1 Abs. 1 BEEG weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hatte, wurde ihr Antrag auf Elterngeld zunächst abgewiesen.

Das BSG entschied zugunsten der Klägerin, dass im Sinne einer Gleichbehandlung auch in nichtehelichen Lebensgemeinschaften derjenige Elternteil Elterngeld beanspruchen kann,

dessen Partner – hier der Vater des Kindes – dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. § 1 Abs. 2 Satz 2 BEEG). Anzumerken ist allerdings, dass ein Anspruch in Frankreich vorrangig ist, da Frankreich der Wohnstaat des Kindes ist. Deutschland ist nur nachrangig leistungs verpflichtet. Dies bedeutet, dass vergleichbare französische Leistungen auf den deutschen Anspruch auf Elterngeld angerechnet werden

2. Freistellung durch den Arbeitgeber

Das BSG entschied in dem Urteil vom 29. August 2012 – B 10 EG 7/11 R über die Anspruchsvoraussetzung, dass Berechtigte keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben dürfen (vgl. § 1 Abs. 1 Nr. 4 BEEG). Klägerin war eine Bankfachwirtin, die Elterngeld für ihren Sohn, geboren im Juni 2010, beanspruchte und von der beklagten Behörde abgewiesen wurde. Grund dafür war, dass sie im November 2009 einen Aufhebungsvertrag zur endgültigen Freistellung mit ihrem Arbeitgeber geschlossen hatte und noch bis zum 31. Dezember 2010 volles Gehalt ausgezahlt bekam, auch wenn sie ihre Erwerbstätigkeit nicht mehr tatsächlich ausübte. Das BSG widersprach dem und setzte fest, dass die tatsächliche Verrichtung der Tätigkeit maßgebend sei, unbeachtlich dessen, ob weiterhin Gehalt gezahlt werde.

Ausdrücklich angesprochen, jedoch noch nicht entschieden wurden die Fälle, in denen es sich nicht um eine endgültige Freistellung handelt, das Arbeitsverhältnis also noch existiert, aber ebenfalls keine tatsächliche Ausübung der Tätigkeit mehr stattfindet. Das betrifft Arbeitnehmer, die beispielsweise ein Sabbatical einlegen. Dazu ist momentan ein Verfahren anhängig (Az.: B 10 EG 3/14 R).

3. Bemessungsgrundlage und -zeitraum bei nicht selbständig Tätigen

Um den Elterngeldanspruch der Höhe nach zu ermitteln, wird bei nicht selbständiger Tätigkeit der monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Einnahmenüberschuss über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrags, vermindert um die Abzüge für Steuern

und Sozialabgaben, herangezogen (vgl. § 2c Abs. 1 BEEG). Regelmäßige, mehrmals im Jahr gezahlte Provisionen gehören nach dem Urteil des BSG vom 26. März 2014 – B 10 EG 7/13 R zu den Einnahmen und sind demnach genauso wie der laufende Arbeitslohn zu behandeln. Steuerbefreite Zahlungen wie zum Beispiel Arbeitslosengeld, Streikgeld, Insolvenzgeld, Krankengeld und Verletztengeld und steuerfreie Zulagen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (vgl. § 3b EStG) sind gemäß den Urteilen vom 21. Februar 2013 – B 10 EG 12/12 R und vom 5. April 2012 – B 10 EG 3/11 R des BSG bei der Berechnung des Einkommens nicht miteinzubeziehen. Es zählen nur die im Inland zu versteuernden Einkünfte. Der Zeitraum für die Berechnung des Elterngeldes umfasst die zwölf Monate vor der Geburt des Kindes (vgl. § 2b Abs. 1 Satz 1 BEEG).

Liegt durch eine schwangerschaftsbedingte Krankheit der Antragstellerin ein geringeres Einkommen vor, werden diese Kalendermonate bei der Berechnung nicht berücksichtigt (vgl. § 2b Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BEEG). Mit dem Urteil vom 27. Juni 2013 – B 10 EG 10/12 R setzte das BSG fest, dass diese Regelung nur für Schwangere selbst gelte und dass Dritte, wie beispielsweise der Ehemann, nicht von dieser Begünstigung profitieren dürfen.

Fazit

Die Regelungen zum Elterngeld Plus bieten viele Möglichkeiten. Gleichzeitig ändert sich die Anwenderpraxis durch die Rechtsprechung ständig. Gerne helfen Ihnen unsere Sozialversicherungsexperten von Global Mobility Services weiter, wenn Sie zum Elterngeld, Elterngeld Plus oder zur Elternzeit noch weitere Fragen haben oder persönliche Beratung wünschen.

Veranstaltungen

Gerne weisen wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hin, mit Mitarbeitern der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Referenten. Einen aktuellen Überblick über die Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

DGFP Seminar: Grenzüberschreitende Beschäftigung von Arbeitnehmern – sozialversicherungs- und einkommensteuerrechtliche Besonderheiten

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

28. - 30. September 2015, Frankfurt/Main

30. Nov. - 02. Dezember 2015, Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

07. - 08. Mai 2015, Unterhaching

24. - 25. Juni 2015, Berlin

03. - 04. September 2015, Köln

12. - 13. Oktober 2015, Mannheim

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.haufe-akademie.de>

Ansprechpartner
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Steuern

Gesamtleitung

Frank Seidel, Partner
T + 49 30 2068-4585
fseidel@kpmg.com

Berlin

Mathias Schubert, Partner
T + 49 30 2068-4424
mschubert@kpmg.com

Frankfurt am Main

Heidi Mennen, Partner
T + 49 69 9587-1505
hmennen@kpmg.com

Hamburg

Frank Röhrs, Senior Manager
T + 49 40 32015-5803
froehrs@kpmg.com

Köln

Ute Otto, Partner
T + 49 221 2073-6373
uteotto@kpmg.com

Düsseldorf

Stefanie Vogler, Partner
T +49 211 475-7378
svogler@kpmg.com

Mannheim

Hauke Poethkow, Director
T +49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München

Uwe Nowotnick, Partner
T + 49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

IT- Lösungen

Berlin

Christian Baumgart, Partner
T + 49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

US Tax

Frankfurt am Main

Britta Rücker, Senior Manager
T + 49 69 9587-2165
brittaruecker@kpmg.com

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne, Senior Manager
T + 49 211 475-7392
mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat, Partner
T + 49 69 9587-4154
mkumetat@kpmg.com

Lohnsteuer-Services

München

Eugen Straub, Partner
T +49 89 9282-1641
estraub@kpmg.com

KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Berlin

Dr. Thomas Wolf, Director
T + 49 30 530199-300
twolf@kpmg.com

Impressum

Herausgeber

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Uwe Nowotnick (V. i. S. d. P.)

T +49 89 9282-1626
unowotnick@kpmg.com

www.kpmg.de

© 2015 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, ein Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG, das Logo und „cutting through complexity“ sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International Cooperative („KPMG International“).

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. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.