

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

April 2016



Global Mobility Forum 2016 – Miami ruft!

KPMG Tax Global Mobility Services (GMS) freut sich auf das nächste Global Mobility Forum für international operierende Unternehmen mit Ihnen. In diesem Jahr wollen wir uns mit der internationalen Global Mobility Community in den USA treffen.

Im Herbst, genauer vom 17. bis zum 19. Oktober 2016, wird unser Global Mobility Forum in Miami, Florida stattfinden.

Wie auch in den letzten Jahren treffen sich für Global Mobility verantwortliche Manager und KPMG-Spezialisten aus aller Herren Länder zum Erfahrungs- und Gedankenaustausch. Zentrales Thema ist die Organisation internationaler Einsätze von Arbeitnehmern. Es werden Informationen zu neuesten Trends und Umfrageergebnissen, aktuellen Beratungsschwerpunkten, offenen Positionen und natürlich auch Privates ausgetauscht. Jeder, der sich mit dem Thema Globale Mobilität je beschäftigt hat, kennt dessen Dynamik.

Die von KPMG Tax GMS angebotenen Vorträge, Paneldiskussionen und Workshops werden aktuelle Themen behandeln und neue Einsichten vermitteln. Wie

immer wird es viele Praxisbeiträge geben, die von den eingeladenen Unternehmen selbst vorgetragen werden. Auch die hervorragenden Netzwerkveranstaltungen sollen nicht unerwähnt bleiben.

Die Anmeldung ist ab sofort möglich. Ihr Ansprechpartner bei KPMG Tax GMS beantwortet Ihre Fragen sehr gern.

Falscher Lohnsteuereinbehalt: Herausforderungen bei der Abgabe von Einkommensteuererklärungen

Jeder Arbeitgeber, der im Inland Arbeitnehmer beschäftigt, muss die Vorschriften zum Steuerabzug vom Arbeitslohn beachten. Nach Ablauf eines Jahres stellt er seinen Arbeitnehmern eine Lohnsteuerbescheinigung aus. Diese enthält unter anderem Angaben zu Bruttoarbeitslohn, Steuerbeträgen, und Sozialversicherungsbeiträgen.

Arbeitnehmer können unter bestimmten Voraussetzungen zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung verpflichtet sein bzw. dies beantragen.

Inhalt

[Global Mobility Forum 2016 - Miami ruft!](#)

[Falscher Lohnsteuereinbehalt: Herausforderungen bei der Abgabe von Einkommensteuererklärungen](#)

[Grenzüberschreitende Sachverhalte bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen](#)

[Ausschluss des Abzuges ausländischer Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland?](#)

[Kindergeldanspruch bei Entsendungen
Veranstaltungskalender](#)

Die Erklärung muss vollständig und richtig sein. Die Lohnsteuerbescheinigung fließt bei der Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in die Veranlagung und damit in den Einkommensteuerbescheid ein.

Was aber ist zu tun, wenn die Lohnsteuer nicht korrekt berechnet, angemeldet und abgeführt wurde, das heißt die Werte laut Lohnsteuerbescheinigung somit falsch sind?

Regelfall: Bei Abgabe der Einkommensteuererklärung ist nicht bekannt, dass die Lohnsteuerbescheinigung falsch ist

Regelmäßig besteht bei Abgabe der Steuererklärung weder auf Seiten des Arbeitnehmers noch auf Seiten seines Arbeitgebers Kenntnis über Fehler in der Lohnsteuerbescheinigung. Die Steuererklärung wird auf deren Basis eingereicht und im Regelfall entsprechend veranlagt.

Häufig wird im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung beim Arbeitgeber Jahre später festgestellt, dass die Lohnsteuer nicht korrekt abgeführt wurde. In diesen Fällen stellt sich die Frage, wer die vom Finanzamt nachgeforderten Steuerbeträge übernimmt. Dies hat unter Umständen Konsequenzen hinsichtlich der Besteuerung des Arbeitnehmers.

- Die Übernahme der Steuer im Wege der Pauschalversteuerung bewirkt eine Abgeltung der Steuer. Es erfolgt keine Änderung der lohnsteuerlichen Werte der Lohnsteuerbescheinigung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Für den Arbeitnehmer wird der Vorgang insofern gar nicht sichtbar.
- Wird die Steuer vom Arbeitgeber auf individueller Basis übernommen, führt dies

grundsätzlich zu einer Änderung der lohnsteuerlichen Werte. Es ergeht ein Haftungsbescheid gegen den Arbeitgeber durch das Betriebsstättenfinanzamt. Eine Mitteilung an das zuständige Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers zur Korrektur der Veranlagung erfolgt meist nicht.

- Wenn seitens des Arbeitgebers keine Übernahme der Steuer erfolgt, wird diese durch das Finanzamt beim Arbeitnehmer nachgefordert. Bei Inanspruchnahme des Arbeitnehmers erfolgt dies nicht im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung, sondern über eine Kontrollmitteilung an das Wohnsitzfinanzamt. Die Einkommensteuerveranlagung wird auf Grund neuer Tatsachen geändert (§ 173 AO).

Ausnahmefall: Vor Abgabe der Einkommensteuererklärung ist bekannt, dass die Lohnsteuerbescheinigung falsch ist

Erkennt ein Arbeitgeber, dass er zu wenig Lohnsteuer einbehalten hat, ist er grundsätzlich zur Korrektur verpflichtet. Dies kann von der einfachen Anzeige, über die Berichtigung bis zur Selbstanzeige bei Steuerhinterziehung oder leichtfertiger Steuerverkürzung reichen. Die Instrumente zur Richtigstellung unterscheiden sich in der Anwendung nach Ursache bzw. Rechtsgrund. Ihnen gemein ist jedoch, dass sich die Erstellung richtiger Einkommensteuererklärungen verkompliziert.

- Werden die Arbeitnehmer beispielsweise in Fällen von Entsendungen einkommensteuerlich durch den Steuerberater des Arbeitgebers beraten, liegt mindestens bei dem Berater möglicherweise

aber auch beim Arbeitnehmer Kenntnis über den Sachverhalt vor. Die Abgabe der Einkommensteuererklärungen wird in der Regel erst erfolgen, wenn der Sachverhalt beim Betriebsstättenfinanzamt angezeigt ist.

- Ist die Anzeige bereits erfolgt, stellt sich auch die Frage, inwieweit auf den fehlerhaften Lohnsteuereinbehalt im Rahmen der Einkommensteuererklärung hingewiesen werden muss. Wird die Lohnsteuer pauschal vom Arbeitgeber übernommen, ergeben sich keine Auswirkungen auf die Einkommensteuerveranlagung (mehr). Ein Hinweis ist insofern nicht erforderlich. Dies gilt jedenfalls dann, wenn mit Nachforderungsbescheid festgesetzt worden ist. In allen anderen Fällen ist ein Hinweis in der Erklärung sicherlich angebracht.
- Hat lediglich der Arbeitgeber Kenntnis von der fehlerhaften Lohnsteuer, so hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entsprechend zu informieren. Im Rahmen dieser Information sind Unterlagen bereitzustellen, die dem Arbeitnehmer die Abgabe einer richtigen Steuererklärung ermöglichen.

Fazit

Bei den Vorschriften über den Steuerabzug vom Arbeitslohn ist es nicht übertrieben von einer Herausforderung zu sprechen. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, einen korrekten Lohnsteuerabzug zu gewährleisten. Dabei darf nicht aus den Augen verloren werden, dass ein fehlerhafter Lohnsteuerabzug direkte Auswirkungen auf die Einkommensteuer der Arbeitnehmer haben kann. Gerne unterstützen wir Sie bei konkreten Fragestellungen.

Grenzüberschreitende Sachverhalte bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen

Wann der steuerliche Zufluss bei den verschiedenen Gestaltungsformen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen angenommen wird, haben wir im letzten GMS Newsletter dargestellt [GMS Newsletter März](#). Der vorliegende Beitrag behandelt die steuerlichen Auswirkungen von grenzüberschreitenden Tätigkeiten während der Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen.

Nachfolgend wird ein Fall betrachtet, bei dem ein Mitarbeiter, der an einem Stock-Option-Programm teilnimmt, ins Ausland entsendet wird. Es soll ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (DBA) anzuwenden sein, das entsprechend dem aktuellen OECD-Musterabkommen ausgestaltet ist. Deshalb ist zu klären, wie die Aufteilung des Besteuerungsrechtes auf die beiden beteiligten Länder zu erfolgen hat. In der Regel liegt zwischen der Optionsgewährung (Grant) und der erstmaligen Ausübbarkeit (Vest) ein mehrjähriger Zeitraum (Vesting Period oder Erdienungszeitraum). Dieser ist für eine mögliche Aufteilung maßgebend. Falls in diesem Zeitraum der Tätigkeitsstaat wechselt, kann der Sachverhalt komplex werden.

Beispiel

Arbeitnehmer A wurden am 01.06.2011 Optionen auf 1.000 Aktien seines Arbeitgebers in Deutschland für je 10 EUR eingeräumt. Erstmals ausübbar sind die Optionen am 01.06.2013, somit beträgt der Erdienungszeitraum zwei Jahre. Ab 01.01.2012 wird A von seinem Arbeitgeber nach Italien entsendet. Er behält seinen Wohnsitz in Deutschland bei. Im Erdienungszeitraum hielt sich A an 312 von 440 Arbeitstagen in Italien auf. Am

01.09.2013 übt A seine Optionen aus. Der börsennotierte Kurswert der Aktie beträgt 15 EUR.

Aufteilung

Bei nicht handelbaren oder verfügbungsbeschränkten Aktienoptionen ist grundsätzlich davon auszugehen, dass diese zugewendet werden, um zukünftige Tätigkeiten zu belohnen. Dementsprechend muss der geldwerte Vorteil auf den gesamten Erdienungszeitraum aufgeteilt werden. Da A seinen Anspruch teilweise in Italien erdient hat, steht Italien nach dem Abkommen anteilig (312/440) das Besteuerungsrecht zu. Dieser Anteil ist dann in Deutschland unter Progressionsvorbehalt von der Steuer freizustellen.

Lösung

Marktpreis Aktien zum Zuflusszeitpunkt	15.000€
Anschaffungskosten A	-10.000€
Geldwerter Vorteil	5.000€
Gesamte Arbeitstage im Erdienungszeitraum	440
Arbeitstage in Italien im Erdienungszeitraum	312

In Deutschland ist der auf Italien entfallende geldwerte Vorteil von der Steuer freizustellen:
 $5.000€ \times 312/440 = 3.546€$

Als Arbeitslohn im Rahmen der deutschen Lohnabrechnung sind demnach zu berücksichtigen:
 $5.000€ \times 128/440 = 1.454€$

Fazit

Für grenzüberschreitende Sachverhalte ist eine entsprechende

Dokumentation der Arbeitstage (Reisekalender) unumgänglich. Bei der Bereitstellung und Implementierung der entsprechenden Tools, hilft Ihnen das GMS-Team gerne weiter.

Ausschluss des Abzuges ausländischer Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem Beschluss vom 16.09.2015 (Az. I R 62/13) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vorgelegt, ob und in welchem Umfang Beiträge zu einer ausländischen Sozialversicherung steuerlich in Deutschland berücksichtigt werden dürfen.

Sachverhalt

Die Ehefrau war französische Staatsbürgerin und in der französischen Finanzverwaltung als Beamtin beschäftigt. Sie zahlte Beiträge in die französische Sozialversicherung ein. Sie lebte zusammen mit ihrem Ehemann, der als inländischer Beamter Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit erzielte, in Deutschland. Das Finanzamt stellte die Einkünfte der Ehefrau auf Grundlage des zwischen Deutschland und Frankreich bestehenden Doppelbesteuerungsabkommens von der deutschen Einkommensteuer frei. Es berücksichtigte diese Einkünfte aber bei der Bemessung des persönlichen Steuersatzes (sogenannter Progressionsvorbehalt). Die von der Ehefrau gezahlten Beiträge zur französischen Sozialversicherung wurden vom Finanzamt nicht berücksichtigt.

Beurteilung nach deutschem Recht

Der BFH führt aus, dass dies nach deutschem Steuerrecht nicht zu beanstanden ist. Bei der Berechnung des Progressionsvorbehalts dürfen nur berufsbedingte Kosten (Werbungskosten), nicht jedoch Sonder-

ausgaben (dazu zählen auch Sozialversicherungsbeiträge) abgezogen werden.

Die von der Ehefrau gezahlten Sozialversicherungsbeiträge mindern auch nicht die in Deutschland steuerpflichtigen Einkünfte des Ehemanns. Der Abzug dieser Beiträge ist ausgeschlossen, da diese in unmittelbarem Zusammenhang mit in Deutschland steuerfreien Einnahmen stehen (der Arbeitslohn der Ehefrau unterlag der Besteuerung in Frankreich).

Vereinbarkeit mit EU-Recht

Der BFH legte nun dem EuGH die Frage vor, ob diese Nichtberücksichtigung ausländischer Sozialversicherungsbeiträge europarechtswidrig ist. Im Gegensatz zum vorliegenden Fall können schließlich Beiträge eines in Deutschland tätigen Arbeitnehmers zur deutschen Sozialversicherung steuerlich in Deutschland geltend gemacht werden. Hierin könnte ein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit gesehen werden. Des Weiteren soll der EuGH entscheiden, ob ein Abzug der französischen Beiträge in Deutschland auch dann möglich sein soll, wenn diese ebenfalls in Frankreich steuermindernd berücksichtigt werden können.

Fazit

Es bleibt abzuwarten, wann und wie der EuGH entscheidet. Bis dahin werden die Finanzämter den Abzug von ausländischen Sozialversicherungsbeiträgen in vergleichbaren Fällen ablehnen. Wir raten daher vergleichbare Fälle mittels Einspruch offen zu halten. Nur so kann sichergestellt werden, dass der Steuerpflichtige von einer späteren positiven Entscheidung durch den EuGH profitieren kann.

Kindergeldanspruch bei Entsendungen

Mitgliedstaaten innerhalb der EU/ des EWR

Kindergeld kann entweder als steuerliches Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) oder als sozialrechtliches Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz (BKGG) gezahlt werden. Sollten die Voraussetzungen sowohl für steuerrechtliches als auch sozialversicherungsrechtliches Kindergeld erfüllt sein, ist der Kindergeldanspruch nach dem EStG vorrangig.

Nach welcher Gesetzesgrundlage Kindergeld im Einzelfall gezahlt wird, hängt vom Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthalt und der Steuerpflicht des jeweiligen Antragstellers ab.

Bei unbeschränkter Steuerpflicht mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt in Deutschland, wird der Kindergeldanspruch nach EStG geprüft. Gleiches gilt auch bei einem Wohnsitz bzw. gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland, sofern der Antragsteller in Deutschland auf Antrag unbeschränkt einkommensteuerpflichtig ist oder so behandelt wird.

Ist der Antragsteller in Deutschland nicht unbeschränkt steuerpflichtig und wird auch nicht so behandelt, ist ein Kindergeldanspruch nach dem Bundeskindergeldgesetz zu beurteilen. Voraussetzung für einen Anspruch nach BKGG ist, dass weiterhin ein Versicherungspflichtverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit vorliegt. Dieses kann bei Entsendungen in einen anderen Mitgliedstaat aufgrund der Anwendung der Rechtsvorschriften der VO (EG) Nr. 883/2004 weiterhin bestehen. Der Nachweis kann durch die Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften – Formular A1 geführt

werden. Das bedeutet, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter gelten.

Neben den allgemeinen Voraussetzungen für Kindergeld besteht ein Anspruch nur, wenn das Kind seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland, einem EU-Mitgliedstaat oder einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR-Staat) hat. Dabei ist unerheblich, ob die Ansprüche aus dem EStG oder dem BKGG abgeleitet werden.

Länder mit Sozialversicherungsabkommen (zum Beispiel USA, China, Indien)

Bei Bestehen von Sozialversicherungsabkommen ist zu prüfen, ob Kindergeld Bestandteil des sachlichen Geltungsbereichs des Abkommens ist. In den deutschen Sozialversicherungsabkommen mit folgenden Ländern ist dies der Fall: Bosnien und Herzegowina, Marokko, Montenegro, Serbien, Tunesien und Türkei. Hier kann bei Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften zum Beispiel im Rahmen einer Entsendung (Nachweis: Entsendebescheinigung) weiterhin ein deutscher Kindergeldanspruch bestehen.

Sofern der sachliche Geltungsbereich des Abkommens das Kindergeld nicht umfasst, ist zu prüfen, ob weiterhin ein Wohnsitz/der gewöhnliche Aufenthalt in Deutschland besteht. In diesem Fall wird Kindergeld in der Regel auf Grundlage des EStG gezahlt. Bei Aufgabe des Wohnsitzes kann sich der Kindergeldanspruch wiederum aufgrund des BKGG ergeben, aber nur, wenn sich das Kind innerhalb der EU/EWR oder der Schweiz aufhält. Hierzu ist wieder eine Weiterversicherung in der deutschen Arbeitslosenversicherung erforderlich.

Länder ohne Sozialversicherungsabkommen (zum Beispiel Mexiko, Singapur, Südafrika)

Ein Anspruch auf Kindergeld ergibt sich nach dem EStG, sofern weiterhin ein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt in Deutschland besteht.

Wird der Wohnsitz in Deutschland aufgegeben, ergibt sich ein Kindergeldanspruch nach dem BKGG, aber nur, wenn sich das Kind innerhalb der EU/EWR oder der Schweiz aufhält und wenn der Mitarbeiter weiterhin ein Versicherungsverhältnis zur Bundesagentur für Arbeit hat.

Wann spricht man von einem Wohnsitz?

Nach der steuerlichen Legaldefinition in § 8 AO hat jemand einen Wohnsitz dort, „wo er eine Wohnung unter Umständen innehat, die darauf schließen lassen, dass er die Wohnung beibehalten und benutzen wird“.

Gemäß § 7 Abs.1 BGB ist der Wohnsitz an demjenigen Ort begründet, an dem sich eine Person „ständig niederlässt“.

Nach beiden gesetzlichen Regelungen ist jedenfalls „eine mehr als nur vorübergehende Aufenthaltsnahme“ notwendig.

Darüber hinaus ist auch eine „tatsächliche und rechtliche Verfügungsgewalt über die Wohnung“ erforderlich. Durch regelmäßige Aufenthalte in den Ferien kann ein Wohnsitz beibehalten werden (BFH III R 38/14). Der Wohnsitz bei einem Auslandsaufenthalt von unter einem Jahr wird grundsätzlich nicht aufgegeben. Bei einem Auslandsaufenthalt, der auf mehrere Jahre angelegt ist, kann ein Wohnsitz bestehen, sofern ein weit überwiegender Teil der arbeitsfreien Zeit im Inland verbracht wird (mehr als 50%). Daneben hat der Vorbehalt im

nutzungsbereiten Zustand mehr Bedeutung als die tatsächliche Nutzung (BFH I R 56/02).

Es ist kein Wohnsitz begründet, wenn die Wohnung über einen längeren Zeitraum vermietet ist. Ebenfalls nicht ausreichend für die Annahme eines Wohnsitzes sind:

- die bloße Anmeldung bei der Meldebehörde
- kurzzeitiges Anmieten einer Ferienwohnung/eines Wochenendhauses
- regelmäßige Aufenthalte bei Verwandten/Freunden

Eine festgelegte Mindestnutzungsdauer bzw. Häufigkeit der Nutzung wird weder nach dem EStG noch der Abgabenordnung gefordert. Die Dienstanweisung zum Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz (DA-KG 2015) enthält allerdings einen solchen Passus. Die Familienkassen prüfen in eigener Zuständigkeit, ob ein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt nach dem EStG vorliegt. Sie sind nach eigener Aussage nicht an Entscheidungen der Finanzämter gebunden. Das Bundeszentralamt für Steuern hat die Fachaufsicht für die Durchführung des Familienleistungsausgleiches.

Die für die Durchführung des Familienleistungsausgleiches erforderlichen Daten und Auskünfte stellen sich das Bundeszentralamt für Steuern, die Familienkassen und die Landesfinanzbehörden gegenseitig zur Verfügung. Ziel ist es, eine einheitliche Beurteilung sicherzustellen. Vor Einführung der DA-KG 2015 haben sich die Familienkassen mit den Wohnsitzfinanzämtern über abweichende Beurteilungen zum Wohnsitz ausgetauscht, um eine einheitliche Entscheidung herbeizuführen. Konnte im Einzelfall kein Einvernehmen erzielt werden,

wurde die jeweils vorgesetzte Behörde von der Familienkasse oder dem Finanzamt informiert. Die Festsetzung des Kindergelds war in solchen Fällen bis zur Klärung der Streitfrage unter dem Vorbehalt der Nachprüfung durchzuführen. Nun ist dieser Austausch durch die DA-KG 2015 untersagt. Dies könnte einen Verstoß gegen das Gebot einer einheitlichen Rechtsanwendung darstellen.

Die Familienkassen werden bei der Anspruchsprüfung für Kindergeld stets nach dem Umfang der Inlandsaufenthalte fragen. Für sporadische Aufenthalte im Inland werden die Familienkassen somit voraussichtlich im Gegensatz zum Finanzamt entscheiden, dass kein inländischer Wohnsitz mehr gegeben ist und den Kindergeldanspruch versagen. Dies gilt für Auslandsaufenthalte von über einem Jahr Dauer. Minderjährige Kinder teilen den Wohnsitz mit den Eltern.

Wann spricht man von einem gewöhnlichen Aufenthalt?

Den gewöhnlichen Aufenthalt hat eine Person dort, wo sie sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass sie an diesem Ort nicht nur vorübergehend verweilt.

Entscheidend ist dabei auf das Kriterium der tatsächlichen Anwesenheit abzustellen. Ein zusammenhängender Aufenthalt in Deutschland von mehr als sechs Monaten spricht im Regelfall für den gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik.

Fazit

Aufgrund des Nebeneinanders zweier Regelungskreise mit unterschiedlicher Zielrichtung sind Entscheidungen zum Kindergeld zum Teil nicht konsistent. Die befassten Behörden wenden in einigen Fällen dasselbe Recht unterschiedlich an. Die bisherigen Regeln zur Klärung der

Wohnsitzfrage werden seit der Einführung der DA-KG 2015 nur eingeschränkt angewendet. Dieser Zustand ist insbesondere für ins Ausland entsendete Mitarbeiter unbefriedigend. Wir empfehlen sämtliche Nachweise über Inlandsaufenthalte sorgfältig aufzubewahren (Zug-, Flugtickets, etc.). Gerne beraten wir Sie zu diesem aber auch zu allen anderen Themen im Zusammenhang mit Familienleistungen.

Veranstaltungen

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

DGFP Seminar: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

7. – 11. November 2016, Stuttgart

28. November – 2. Dezember 2016, Leipzig

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website von DGFP e.V. unter

www.dgfp.de

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

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

14. – 16. Juni 2016, Frankfurt

5. – 7. Oktober 2016, Hamburg

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Website von DGFP e.V.

www.dgfp.de

Veranstaltung zum Thema: Schwerpunkte in der Lohnsteuerausßenprüfung internationaler Personaleinsätze

Referenten: Erfahrene Partner und Manager der KPMG-Niederlassung des jeweiligen Veranstaltungsorts werden zu den Seminarthemen referieren und mit den Teilnehmern unternehmensrelevante Fragen diskutieren.

20. April 2016, Düsseldorf

26. April 2016, Stuttgart

3. Mai 2016, Frankfurt am Main

11. Mai 2016, Mannheim

12. Mai 2016, Karlsruhe

12. Mai 2016, Hamburg

12. Mai 2016, München

24. Mai 2016, Berlin

24. Mai 2016, Köln

Bei fachlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Iris Degenhardt
idegenhardt@kpmg.com,

Telefon: 0711 9060-41033

Bitte registrieren Sie sich per E-Mail
aheinrich@kpmg.com

Haufe Akademie Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann

7. – 8. April 2016, Frankfurt

23. – 24. Mai 2016, Berlin

29. – 30. Juni 2016, Köln

12. – 13. September 2016, Hamburg

13. – 14. Oktober 2016, Stuttgart

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.haufe-akademie.de

Global Mobility Forum 2016 – Miami ruft!

17. bis 19. Oktober 2016

Ansprechpartner
KPMG AG Wirtschafts-
prüfungsgesellschaft

Global Mobility Services

Peter J. Dolan, Partner
T +49 89 9282-3207
peterdolan@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 Seidel, Partner
T +49 30 2068-4585
fseidel@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

Stuttgart

Iris Degenhardt, Partner
T +49 711 9060-41033
idegenhardt@kpmg.com

Global Mobility Services
Processes & Technology

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

Global Mobility Services
US Tax

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

Global Mobility Services
Social Security

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

Global Mobility Services
HR

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

Lohnsteuer Services

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

KPMG Rechtsanwalts-
gesellschaft mbH

Immigration/Arbeitsrecht

Dr. Thomas Wolf, Partner
T +49 30 530199-300
twolf@kpmg-law.de

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

Global Mobility Services
Newsletter kostenlos
abonnieren

Wenn Sie unseren Newsletter automatisch erhalten möchten, können Sie sich unter folgender Adresse als Abonnent eintragen lassen:

www.kpmg.de/newsletter/subscribe.aspx

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

© 2016 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 und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.