

01 | Aktivrente in der Entgeltabrechnung

Juni 2026

Aktivrente ab 2026: Wie setzen Arbeitgeber und Payroll-Verantwortliche den neuen monatlichen Steuerfreibetrag von bis zu 2.000 Euro korrekt in der Entgeltabrechnung um? Dieser Beitrag zeigt, welche fachlichen und technischen Anpassungen in Lohnabrechnungssystemen notwendig sind, wie die steuerliche Behandlung im Lohnsteuerabzugsverfahren erfolgt und welche Anforderungen an Datenqualität, Dokumentation und Kontrollprozesse für eine revisionssichere Anwendung der Aktivrente zu beachten sind.

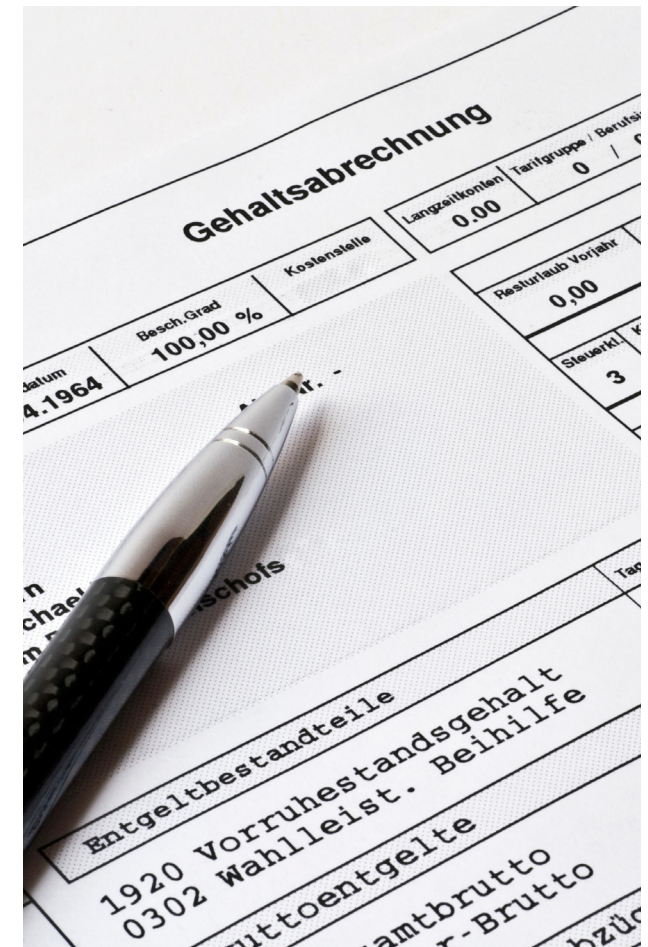
Mit der Einführung der Aktivrente zum 1. Januar 2026 hat der Gesetzgeber einen gezielten steuerlichen Anreiz geschaffen, um Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu einer Weiterarbeit zu motivieren. Wir haben hierzu im Newsletter vom Februar 2026 ausführlich berichtet. Für Arbeitgeber und Payroll-Verantwortliche ergeben sich aus der Einführung der Aktivrente unmittelbare fachliche und technische Anforderungen an die Entgeltabrechnungssysteme.

Aktivrente: Steuerlicher Rahmen in Kürze

Die Aktivrente ist keine neue Rentenart, sondern ein zusätzlicher steuerlicher Freibetrag nach § 3 Nr. 21 des Einkommensteuergesetzes (EStG). Beschäftigte, die die individuelle Regelaltersgrenze überschritten haben und weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, können seit dem 1. Januar 2026 bis zu 2.000 Euro monatlich, maximal 24.000 Euro jährlich, als steuerfreien Arbeitslohn beziehen.

Die Steuerfreiheit wird strikt monatsbezogen gewährt. Nicht ausgeschöpfte Freibeträge können weder auf Folgemonate noch auf Folgejahre übertragen werden. Die Aktivrente wird vorrangig auf den laufenden Arbeitslohn angewendet; Einmalzahlungen im gleichen Monat können nachrangig bis zum Erreichen des Maximalbetrags von 2.000 Euro anteilig freigestellt werden. Wichtig: Die Sozialversicherungspflicht bleibt in allen Fällen unverändert bestehen.

Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist die Anwendung auf ein Arbeitsverhältnis pro Kalenderjahr begrenzt. In Fällen der Steuerklasse VI ist daher eine Erklärung der Arbeitnehmenden erforderlich, dass der Freibetrag nicht bereits anderweitig genutzt wird. Die entsprechende Dokumentation ist als Beleg in das Lohnkonto aufzunehmen.



Umsetzung in der Payroll: Was ändert sich in der Entgeltabrechnung?

Die Steuerbefreiung wird direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren berücksichtigt. In der Abrechnung bedeutet dies, dass das steuerliche Bruttoarbeitsentgelt monatlich um bis zu 2.000 Euro reduziert wird. Erst der verbleibende Betrag unterliegt der Lohnsteuer.

Für die Payroll ist insbesondere entscheidend:

- Die Aktivrente greift erst ab dem Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze.
- Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Arbeitsleistung, nicht der Zahlungszeitpunkt.
- Nachzahlungen für frühere Zeiträume dürfen nicht in die Steuerbefreiung einbezogen werden.
- Der Ausweis der Aktivrente in der Lohnsteuerbescheinigung muss sichergestellt werden.

Eine saubere zeitliche Abgrenzung ist zwingend erforderlich, um fehlerhafte Steuerfreistellungen zu vermeiden.

Technische Abbildung in der Entgeltabrechnung

Die Entgeltabrechnungssysteme haben inzwischen die technischen Voraussetzungen geschaffen, um die Aktivrente rückwirkend ab Januar 2026 umzusetzen.

Grundsätzlich finden sich die relevanten Felder hierzu in den Stammdaten der Mitarbeitenden und werden dort systemseitig unterstützt. Innerhalb der SAP-Gehaltsabrechnung entspricht dies dem Infotyp 12. Die Abrechnungssysteme sind so aufgebaut, dass eine Plausibilisierung und

Anwendbarkeitsprüfung systemseitig anhand der vorliegenden Stammdaten der oder des Mitarbeitenden vorgenommen werden und nur bei Erfüllung aller Kriterien eine Inanspruchnahme ermöglichen. Sofern die Aktivrente systemseitig aktiviert und eingepflegt ist, erfolgt die Berechnung automatisiert. In der Entgeltabrechnung wird der monatliche Freibetrag vorrangig auf das laufende Steuerbrutto angewendet. Erst wenn dieses ausgeschöpft ist, erfolgt systemlogisch nachrangig eine Reduzierung sonstiger steuerpflichtiger Bezüge (sonstiges Steuerbrutto). Diese Priorisierung ist insbesondere für korrekte Hochrechnungen und die Progressionsermittlung relevant. Auf den verbleibenden steuerpflichtigen Arbeitslohn erfolgt die lohnsteuerrechtliche Berechnung anhand der generellen Abrechnungssystematik inklusive der Berücksichtigung von etwaigen Freibeträgen, wie zum Beispiel dem Grundfreibetrag.

Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt unabhängig von den Regelungen zur Aktivrente auf den gesamten sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn entsprechend dem Sozialversicherungsschlüssel in der Payroll. Die bekannten Besonderheiten für Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze (Befreiung von der Rentenversicherung, gegebenenfalls nur Abführung des Arbeitgeberanteils zur Rentenversicherung, Befreiung von der Arbeitslosenversicherung) bleiben bestehen.

Auswirkungen auf HR- und Payroll-Prozesse

Um die korrekte Abrechnung der Aktivrente sicherstellen zu können, steigen die Anforderungen an die Datenqualität (Geburtsdatum, Versicherungsstatus, Steuerklasse, Bezugszeitraum von Zahlungen, unter anderem) und die Dokumentation (insbesondere bei Mehrfachbeschäftigungen und atypischen Beschäftigungen).



Zusätzlich bedarf es angepasster Prüfungs- und Kontrollprozesse, zum Beispiel hinsichtlich der Plausibilisierung der Überschreitung der Altersgrenze sowie des korrekten Ausweises im Rahmen der Lohnsteuerbescheinigung und der Dokumentation im Lohnkonto. Der steuerfreie Anteil des Arbeitslohns aus der Aktivrente ist nicht gesondert im Progressionsvorbehalt auszuweisen.

Unternehmen sollten insoweit sicherstellen, dass die relevanten Prüflgorithmen dokumentiert und die verantwortlichen Stellen klar definiert sind, um steuerliche Nachteile frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Grundsätzlich sind die gängigen Abrechnungssysteme gut auf die Umsetzung der Aktivrente eingestellt und bieten weitestgehend automatisierte Verarbeitungsmöglichkeiten. Die Einführung der Aktivrente geht somit zwar mit prozessualen Veränderungen sowie abrechnungstechnischen Anpassungen einher; gleichzeitig bietet die Neuregelung Unternehmen zusätzliche Gestaltungsspielräume – etwa durch flexible Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmenden nach Renteneintritt und den gezielten Einsatz erfahrener Fachkräfte.

Fazit

Die Aktivrente stellt keine grundlegende Systemumstellung, wohl aber eine präzise Erweiterung der bestehenden Abrechnungslogik dar. Die technische Umsetzung in den Abrechnungssystemen ist weitgehend standardisiert, erfordert jedoch eine hohe Datenqualität und saubere prozessuale Abgrenzungen. Für Payroll-Funktionen bedeutet dies, die neuen Logiken in bestehende Kontroll- und Freigabeprozesse zu integrieren und Sonderfälle klar zu regeln. Eine frühzeitige Systemprüfung sowie eine abgestimmte Prozesssteuerung sind entscheidend, um die steuerlichen Vorteile korrekt und revisionssicher umzusetzen.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Jochen Reinig

Partner, Tax,
GCM, Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 2026 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.

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

02 | Abkommensrechtliche Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt der Vergütung als entscheidender Faktor für die Besteuerung nach dem DBA

Mai 2026

Die BFH-Rechtsprechung und das aktuelle BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohnes nach den DBA stellen klar: Für nachlaufende Vergütungen kommt es auf die Ansässigkeit des Steuerpflichtigen im Zuflusszeitpunkt an. Ein Praxisfall zeigt, wie entscheidend die tatsächliche unbeschränkte Steuerpflicht nach nationalem Recht ist – und welche Risiken sich insbesondere in Remote-Working-Konstellationen ergeben.

Zusammenspiel von nationalem Recht und DBA-Ansässigkeit

Im internationalen Steuerrecht bildet die abkommensrechtliche Ansässigkeit nach den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) die zentrale Grundlage für die Verteilung von Besteuerungsrechten zwischen Staaten. Ausgangspunkt ist dabei stets das nationale Steuerrecht: Ein DBA kann nur angewendet werden, wenn eine natürliche Person in mindestens einem der beiden Vertragsstaaten nach dessen innerstaatlichen Vorschriften steuerlich ansässig ist. Für Deutschland knüpft dies regelmäßig an einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt (§ 1 Abs. 1 EStG i. V. m. §§ 8, 9 AO) an. Andere Staaten verwenden teilweise abweichende Kriterien, etwa spezielle „Residency Tests“.

Erst wenn nach nationalem Recht eine solche persönliche Steuerpflicht – typischerweise eine unbeschränkte Steuerpflicht – besteht, kann eine Person im Sinne des Abkommens als „in einem Vertragsstaat ansässig“ gelten (Art. 4 Abs. 1 OECD-Musterabkommen). Besteht in mehreren Staaten eine Steuerpflicht nach deren nationalem Recht, kommt es zu einer Doppelansässigkeit. In diesem Fall wird die abkommensrechtliche Ansässigkeit durch die sogenannten „Tie-breaker-Regeln“ nach dem jeweiligen DBA, regelmäßig Art. 4 Abs. 2 OECD-Musterabkommen, aufgelöst.



Maßgebliche Kriterien sind in dieser Reihenfolge etwa die ständige Wohnstätte, der Mittelpunkt der Lebensinteressen, der gewöhnliche Aufenthalt und die Staatsangehörigkeit. Wichtig ist dabei: Die Tie-breaker-Regeln greifen nur, wenn die Person nach den innerstaatlichen Regelungen beider Staaten als steuerlich ansässig gilt.

Von der DBA-Ansässigkeit hängt ab, welchem Staat nach dem Abkommen das primäre Besteuerungsrecht für die verschiedenen Einkunftsarten zugewiesen wird. Bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit (Art. 15 OECD-Musterabkommen beziehungsweise Art. 14/15 der jeweiligen DBA) beeinflusst sie insbesondere die Anwendung der 183-Tage-Regel, die Zuordnung der Arbeitstage zwischen Tätigkeits- und Ansässigkeitsstaat und die Frage, in welchem Staat eine Freistellung oder Anrechnung zur Vermeidung von Doppelbesteuerung zu erfolgen hat.



Von zentraler Bedeutung ist schließlich: Eine abkommensrechtliche Ansässigkeit setzt voraus, dass nach dem Recht des betreffenden Staates überhaupt eine steuerliche Ansässigkeit – in der Regel eine unbeschränkte Steuerpflicht auf Welteinkommensbasis – begründet ist. Fehlt diese, kann in diesem Staat keine DBA-Ansässigkeit entstehen.

BFH-Rechtsprechung: Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt als maßgebliches Kriterium bei nachlaufenden Vergütungen

Mit Urteil vom 21. Dezember 2022 (I R 11/20) hat der Bundesfinanzhof (BFH) zur Behandlung von nachlaufenden Vergütungsbestandteilen – insbesondere aus der Ausübung von Stock Options – im DBA-Kontext Stellung genommen. Der BFH bestätigt zunächst, dass der geldwerte Vorteil aus der Ausübung von nicht handelbaren Aktienoptionen eine zeitraumbezogene Vergütung darstellt. Der maßgebliche Erdienungszeitraum erstreckt sich im Regelfall vom Zeitpunkt der Gewährung der Option bis zu ihrer erstmaligen Ausübbarkeit; abhängig von der konkreten vertraglichen Ausgestaltung kann der Erdienungszeitraum im Einzelfall kürzer oder länger sein, zum Beispiel durch eine Verlängerung bis zur tatsächlichen Ausübung, wenn Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen.

Für die DBA-Zuordnung arbeitet der BFH einen „zweifachen Zeitbezug“ heraus:

- Der Erdienungszeitraum bleibt maßgeblich für die Aufteilung der Tätigkeitstage auf die beteiligten Staaten. Nur so kann ermittelt werden, welcher Anteil der Vergütung auf welche Staaten entfällt.

- Für die Frage, welches DBA überhaupt zur Anwendung kommt und welcher Staat als Ansässigkeitsstaat anzusehen ist, ist jedoch die abkommensrechtliche Ansässigkeit im Zeitpunkt des Zuflusses der Vergütung entscheidend.

Diese Grundsätze werden im aktuellen BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2023 zur steuerlichen Behandlung von Arbeitslohn nach DBA ausdrücklich aufgegriffen. Das BMF stellt klar, dass im DBA-Fall bei zeitraumbezogenen Vergütungen – wie etwa Aktienoptionen, Stock Appreciation Rights oder „Restricted Stock Units“ – auf die Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt abzustellen ist, selbst wenn sich die Steuerpflicht der oder des Arbeitnehmenden während des Erdienungszeitraums geändert hat. Der Erdienungszeitraum bleibt für die Allokation der Arbeitstage und damit für die Ermittlung des auf die jeweiligen Staaten entfallenden Einkunftsanteils relevant; die endgültige Zuweisung des Besteuerungsrechts erfolgt jedoch anhand der DBA-Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt.

Einen vertieften Überblick über die Auswirkungen des BFH-Urteils – insbesondere auf Stock Options – finden Sie in unserem [GMS-Newsletter November 2023](#).

Besondere Herausforderungen in der Praxis

Die Maßgeblichkeit der DBA-Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt bei nachlaufenden Vergütungen führt in der Praxis zu erheblichen Herausforderungen.

Erstens steigen die Dokumentationsanforderungen. Arbeitgeber benötigen belastbare Informationen über den exakten Erdienungszeitraum, zum Beispiel Grant- und Vesting-Zeiträume bei Stock Options,

über die Aufteilung der Arbeitstage der oder des Mitarbeitenden in den verschiedenen Staaten während dieses Zeitraums sowie über die DBA-Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt. Gerade in länger zurückliegenden Zeiträumen ist die Rekonstruktion der tatsächlichen Arbeitstage schwierig.

Zweitens erhöht sich die Komplexität der Allokation, insbesondere wenn Drittstaatentage im Erdienungszeitraum eine Rolle spielen. Die Zuweisung des Besteuerungsrechts erfolgt einerseits anhand der Arbeitstagerregelungen der jeweils einschlägigen DBA, andererseits unter Berücksichtigung der DBA-Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt. In vielen Fällen müssen Staaten einbezogen werden, in denen die oder der Mitarbeitende zwar tätig war, deren Abkommen aber wegen fehlender aktueller Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt nicht unmittelbar anwendbar sind.

Drittens können unterschiedliche internationale Sichtweisen zu Doppelbesteuerungsrisiken führen. Nicht alle Staaten folgen dem von BFH und BMF vertretenen Ansatz, die Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt in den Vordergrund zu stellen; andere knüpfen stärker an die Ansässigkeit während des Erdienungszeitraums an.

Viertens steigt die administrative Belastung. Häufig müssen Daten für Zeiträume erhoben werden, in denen die oder der Mitarbeitende bereits für einen anderen Arbeitgeber tätig oder gar nicht mehr im Unternehmen beschäftigt war. Es sind dann historische Arbeitszeit- und Aufenthaltserfassungen nachzuvollziehen und gegebenenfalls rückwirkend zu korrigieren.

Für die steuerliche Beurteilung von nachlaufenden Vergütungen zeigt sich damit: Die klassische Prüfung von wirtschaftlichem Arbeitgeber, Betriebsstättenzuordnung und 183-Tage-Regel bleibt erforderlich, wird jedoch für diese Sonderfälle um die sorgfältige Bestimmung und Dokumentation der DBA-Ansässigkeit im Zeitpunkt des Zuflusses ergänzt.

Praxisfall: Bedeutung der tatsächlichen DBA-Ansässigkeit

Ein Mitarbeiter einer deutschen Gesellschaft verfügte sowohl über einen Wohnsitz in Deutschland als auch im Vereinigten Königreich. Seine persönlichen und wirtschaftlichen Beziehungen – insbesondere Familie, Immobilien und Investments – lagen schwerpunktmäßig im Vereinigten Königreich, sodass subjektiv von einem Lebensmittelpunkt dort auszugehen war.

Der deutsche Arbeitgeber unterhielt eine Betriebsstätte im Vereinigten Königreich, der der Mitarbeiter allerdings nicht organisatorisch zugeordnet war. Soweit der Mitarbeiter im Vereinigten Königreich tätig wurde, arbeitete er überwiegend aus seinem häuslichen Arbeitszimmer heraus.

Auf Basis einer ersten Beurteilung wurde der Mitarbeiter – vor allem wegen seines Lebensmittelpunkts – als DBA-ansässig im Vereinigten Königreich angesehen. Entsprechend wurden die auf Arbeitstage im Vereinigten Königreich und in Drittstaaten entfallenden Vergütungsanteile im Vereinigten Königreich besteuert und in Deutschland von der Lohnsteuer freigestellt. Die Zuweisung des Besteuerungsrechts wurde somit vorrangig an die

DBA-Ansässigkeit im Vereinigten Königreich geknüpft; Kriterien wie wirtschaftlicher Arbeitgeber, die Zuordnung zur britischen Betriebsstätte oder eine 183-Tage-Prüfung traten in den Hintergrund.

Im Nachgang stellte sich jedoch heraus, dass der Mitarbeiter nach britischem nationalen Recht im relevanten Zeitraum nicht als „UK tax resident“ eingestuft wurde und somit keine unbeschränkte Steuerpflicht im Vereinigten Königreich bestand. Die Voraussetzungen des britischen Statutory Residence Test waren nicht erfüllt. Damit fehlte die Grundlage für eine abkommensrechtliche Ansässigkeit im Vereinigten Königreich. Die Tie-breaker-Regeln des DBA zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich kamen mangels Doppelansässigkeit nicht zur Anwendung, selbst wenn der persönliche Lebensmittelpunkt faktisch im Vereinigten Königreich lag.



Die Konsequenz: Mangels steuerlicher Ansässigkeit im Vereinigten Königreich war Deutschland im Zuflusszeitpunkt der maßgebliche Ansässigkeitsstaat im Sinne des DBA. Die gesamte nachlaufende Vergütung war als Einmalzahlung für den in der Vergangenheit liegenden Erdienungszeitraum in voller Höhe der deutschen Besteuerung zu unterwerfen. Zusätzlich war die bisherige Behandlung der laufenden monatlichen Vergütungen fachlich zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren, weil die zuvor unterstellte abkommensrechtliche Ansässigkeit im Vereinigten Königreich nicht vorlag.

Einordnung und Implikationen

Das Beispiel verdeutlicht, dass die Zuweisung des Besteuerungsrechts bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen häufig ganz wesentlich von der korrekten Bestimmung der DBA-Ansässigkeit abhängt – und zwar neben den klassischen Kriterien wie wirtschaftlichem Arbeitgeber, Betriebsstätte und 183-Tage-Regel, nicht an deren Stelle. Fehlbeurteilungen der abkommensrechtlichen Ansässigkeit können zu einem fehlerhaften Lohnsteuerabzug führen und umfangreiche Nachversteuerungen und Korrekturen nach sich ziehen.

Besonders relevant ist dies in Remote-Working-Konstellationen, in denen subjektiv empfundene Lebensmittelpunkte und formale steuerliche Ansässigkeitskriterien auseinanderfallen können. Wer etwa den Großteil seiner Zeit und seiner persönlichen Beziehungen in einem anderen Staat hat,

aber die dortigen nationalen Residence Tests nicht erfüllt, bleibt aus DBA-Sicht häufig im ursprünglichen Staat ansässig – mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Besteuerung sowohl laufender als auch nachlaufender Vergütungen.

Fazit

Die BFH-Rechtsprechung zu nachlaufenden Vergütungen und das BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2023 verschieben den Fokus der internationalen Lohnsteuerpraxis: Neben wirtschaftlichem Arbeitgeber, Betriebsstätten und 183-Tage-Klausel ist bei zeitraumbezogenen Vergütungen die korrekte Bestimmung der DBA-Ansässigkeit im Zuflusszeitpunkt ein zentraler zusätzlicher Faktor. Arbeitgeber müssen daher die DBA-Ansässigkeit – insbesondere bei Stock Options, Einmalboni und in mobilen Arbeitsmodellen – frühzeitig, systematisch und dokumentiert prüfen. Entscheidend ist nicht nur der Wohnsitz oder der vermutete Lebensmittelpunkt, sondern vor allem, ob nach nationalem Recht tatsächlich eine steuerliche Ansässigkeit und damit eine abkommensrechtlich relevante Ansässigkeit vorliegt. Wer diese Prüfung vernachlässigt, riskiert fehlerhafte Lohnsteuerfreistellungen, Doppelbesteuerungen und ungeplante Nachforderungen.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Ingo Todesco

Partner, Tax,
Head of Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 2026 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.

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

03 | US-Disclosure-Pflichten: Herausforderungen für deutsche Banken und Expatriates

Juni 2026

Die US-Offenlegungspflichten nach FATCA und FBAR stellen sowohl deutsche Banken als auch Expatriates vor erhebliche Herausforderungen. Erfahren Sie, wie Banken mit den strengen Meldeanforderungen umgehen und welche Schritte Expatriates unternehmen sollten, um steuerliche Nachteile zu vermeiden.

Die US-Offenlegungspflichten nach FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA) und dem Foreign Bank Account Report) stellen sowohl deutsche Banken als auch Expatriates vor erhebliche Herausforderungen. Während Banken mit strengen Meldeanforderungen und Compliance-Risiken konfrontiert sind, müssen Expatriates sicherstellen, dass ihre Kapitalerträge korrekt besteuert werden und ihre Konten und Depots im Heimatland nicht aufgrund der hohen Compliance-Anforderungen durch die Bank aufgelöst werden.

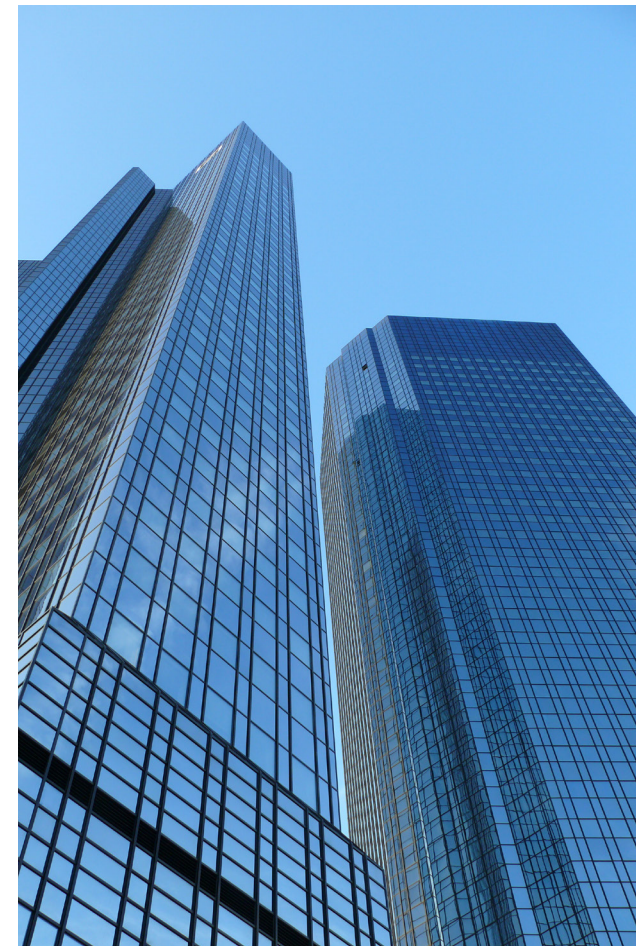
FATCA verpflichtet ausländische Finanzinstitute, darunter auch deutsche Banken, Konten von US-Personen zu identifizieren und relevante Kontoinformationen an die US-Steuerbehörde Internal Revenue Service (IRS) zu melden. US-Personen sind unter anderem US-Staatsbürger:innen, Greencard-Inhaber:innen und steuerlich in den USA

ansässige Personen. Gemeldet werden insbesondere Kontostände und Kapitalerträge. Banken, die FATCA nicht einhalten, riskieren eine Strafsteuer von 30 Prozent auf US-Quellenzahlungen.

FBAR hingegen verlangt von US-Personen, jährlich alle aus US-Sicht ausländischen Konten mit einem Gesamtwert von über 10.000 US-Dollar beim US-Finanzministerium zu melden.

Die strengen FATCA-Vorgaben und der hohe administrative Aufwand führen dazu, dass deutsche Banken Konten und Depots von US-Personen bei Aufgabe des deutschen Wohnsitzes kündigen. Banken möchten das Risiko von Fehlmeldungen und potenziellen Sanktionen minimieren. Für Expatriates kann der Wegzug folglich den Verlust des Zugangs zu deutschen Bankdienstleistungen sowie Schwierigkeiten bei der Verwaltung von Kapitalanlagen und laufenden Zahlungen bedeuten.

Nach der Aufgabe des deutschen Wohnsitzes unterliegen Expatriates in Deutschland der beschränkten Steuerpflicht, das heißt, in Deutschland werden in der Regel nur noch Einkünfte aus deutschen Quellen besteuert. Steuern auf Kapitalerträge aus deutschen Quellen werden im Normalfall durch die Bank direkt erhoben und an die Finanzbehörde abgeführt.



Ohne rechtzeitige Vorlage einer Ansässigkeitsbescheinigung bei der Bank wird der volle Steuerabzug vorgenommen, auch wenn ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem Entsendungsland eine Reduzierung vorsieht.

Um steuerliche und administrative Probleme zu vermeiden, sollten Expatriates folgende Schritte beachten: Vor dem Wegzug sollte geklärt werden, ob bestehende Konten und Depots weitergeführt werden können, und die Bank sollte über die Aufgabe des Wohnsitzes informiert werden. In der Folge behält die Bank dann keine Kapitalertragsteuer oder die korrekte Höhe der Kapitalertragsteuer gemäß DBA ein.

Ist dennoch regulär Kapitalertragsteuer einbehalten worden, zum Beispiel aufgrund einer unterbliebenen Unterrichtung der Bank, kann die zu viel einbehaltene deutsche Kapitalertragsteuer, zum Beispiel auf Dividenden, über das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) oder das zuständige Betriebsstättenfinanzamt der Bank erstattet werden. Eine Erstattung im Rahmen der beschränkten Einkommensteuererklärung beim Wohnsitzfinanzamt ist nicht möglich.

Bei Überschreiten des oben genannten Schwellenwertes von 10.000 US-Dollar auf ausländischen Konten müssen Kontostände und Kapitalerträge in den US-Steuererklärungen beziehungsweise in separaten Offenlegungsformularen angegeben werden. Die Nichtbeachtung kann zu erheblichen Strafen für die oder den Entsandten führen. Kontoauszüge, Steuerbescheinigungen und Korrespondenz mit der Bank sollten sorgfältig aufbewahrt werden.

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

Fazit

Die US-Disclosure-Pflichten nach FATCA und FBAR führen zu erheblichen Herausforderungen für deutsche Banken und Expatriates. Banken neigen dazu, Konten von US-Personen zu schließen, um Compliance-Risiken zu vermeiden. Expatriates müssen sicherstellen, dass ihre Kapitalerträge korrekt besteuert werden und alle Meldepflichten erfüllt sind. Eine frühzeitige Abstimmung mit der Bank und eine umfassende steuerliche Beratung sind entscheidend, um Risiken zu minimieren und steuerliche Nachteile zu vermeiden.

Tipp: Vor dem Umzug in die USA sollten Expatriates mit ihrer deutschen Bank und einer Steuerberaterin oder einem Steuerberater sprechen, um die steuerlichen und administrativen Anforderungen optimal zu steuern. Es ist wichtig, alle relevanten Unterlagen bereitzuhalten und sich über die Meldepflichten zu informieren, um Sanktionen und Doppelbesteuerung zu vermeiden.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Britta Rücker

Director, Tax,
Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 2026 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.

04 | Steuerliche Behandlung von Visakosten in Großbritannien und ihre Auswirkungen auf Arbeitgeber

Juni 2026

Die britische Steuerbehörde verschärft ihre Prüfungspraxis bei von Arbeitgebern übernommenen Visakosten. Damit steigen die Risiken für unerwartete Steuer- und Sozialabgabenbelastungen. Der Beitrag zeigt, welche konkreten Kostenarten – etwa die Visagebühren selbst, der Immigration Health Surcharge oder auch die Beratungsleistungen von Immigration Dienstleistern – besonders im Fokus stehen und welche Maßnahmen Arbeitgeber jetzt in Betracht ziehen sollten.



Die britische Steuerbehörde HM Revenue & Customs (HMRC) prüft verstärkt, wie von Arbeitgebern übernommene Visakosten steuerlich behandelt werden. Was in Großbritannien lange als gefestigte Praxis galt, wird inzwischen zunehmend infrage gestellt, da die britische Steuerbehörde eine deutlich weiter gefasste Auslegung der Vorschriften zu Sachbezügen vertritt. Mangels formeller Leitlinien in diesem Bereich steigt damit das Compliance-Risiko für Arbeitgeber, die Visakosten für ihre Mitarbeitenden übernehmen.

Um welche Visakosten geht es?

Visakosten entstehen in unterschiedlichen Konstellationen, etwa bei Auslandsrekrutierungen, internationalen Entsendungen, Relocations oder Verlängerungen bestehender Aufenthalts- und Arbeitstitel. Die steuerliche Behandlung dieser Aufwendungen in Großbritannien richtet sich im Wesentlichen nach dem Anlass der Kosten und dem steuerlichen Wohnsitzstatus der betroffenen Mitarbeitenden. Bestimmte Aufwendungen können unter eng gefasste Sonderregelungen des Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003 (ITEPA 2003) – etwa als „travel facilities“ – fallen und steuerfrei bleiben. Im Regelfall werden von Arbeitgebern übernommene Visakosten jedoch als steuerpflichtiger geldwerter Vorteil qualifiziert.

Besonders im Fokus stehen derzeit das sogenannte Certificate of Sponsorship (CoS) und die Immigration Skills Charge (ISC). Diese wurden bislang überwiegend als nicht steuerpflichtige Arbeitgeberaufwendungen eingestuft, da sie unmittelbar mit arbeitgeberspezifischen Verpflichtungen im Rahmen des britischen Einwanderungsrechts verbunden sind und nicht auf die Mitarbeitenden abgewälzt werden dürfen. HMRC vertritt nun zunehmend die Auffassung, dass CoS- und ISC-Kosten unter die weit gefasste Definition eines „employment-related benefit“ im Sinne von Section 201 ITEPA 2003 fallen, da sie eng mit der Erlangung beziehungsweise Verlängerung des Arbeitsrechts der Mitarbeitenden verknüpft sind. Diese Sichtweise weicht deutlich von der bislang etablierten Praxis ab und führt im Rahmen von Arbeitgeberprüfungen vermehrt zu Nachforderungen von Lohnsteuer und National Insurance Contributions, zuzüglich Zinsen und gegebenenfalls Strafzuschlägen.

Praktische Auswirkungen und Risiken

Die fragmentierte Zuständigkeitsverteilung innerhalb vieler Unternehmen – insbesondere zwischen HR- und Steuerabteilungen – erhöht das Risiko, dass Visakosten uneinheitlich oder ohne steuerliche Prüfung behandelt werden. Dies kann dazu führen, dass Arbeitgeber im Rahmen von HMRC-Prüfungen rückwirkend mit unerwarteten Lohnsteuer- und National-Insurance-Nachforderungen konfrontiert

werden, einschließlich Zinsen und gegebenenfalls Strafzuschlägen. Werden Mitarbeitende zusätzlich über Nettolohnvereinbarungen vor der individuellen Steuerbelastung geschützt, können sich die Gesamtkosten für den Arbeitgeber erheblich erhöhen.

Fazit

Die steuerliche Behandlung von Visakosten in Großbritannien ist komplex und mit erheblichen Compliance-Risiken verbunden. Arbeitgeber sollten daher systematisch erfassen, wo im Unternehmen Visakosten anfallen, die bisherige steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung prüfen und sich auf mögliche Anfragen oder Prüfungen durch HMRC vorbereiten – gegebenenfalls auch durch eine freiwillige Offenlegung. Eine proaktive Überprüfung, klare Zuständigkeiten sowie einheitliche Governance-Strukturen und Prozesse, die eine konsequente steuerliche Prüfung sicherstellen, sind dabei zentral. Die Kolleginnen und Kollegen von KPMG in Großbritannien unterstützen Unternehmen von der Analyse der bisherigen Behandlung über die Begleitung von HMRC-Anfragen bis hin zur Einführung belastbarer Steuer- und Compliance-Prozesse. Sprechen Sie uns dafür gern an.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Ingo Todesco

Partner, Tax,
Head of Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 2026 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.

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

05 | Revision der europäischen Sozialrechtskoordinierung: Einigung zur Anpassung der VOen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 erzielt

Juni 2026

Nach fast zehn Jahren Verhandlungen haben sich EU-Parlament und Rat im April 2026 politisch auf eine umfassende Reform der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 geeinigt. Diese sehen Neuregelungen u. a. zu A1-Bescheinigungen, Vorversicherungszeiten für Entsendungen und dem Export von Arbeitslosengeld vor. Der Beitrag zeigt die wichtigsten Änderungen und die noch ausstehenden Schritte bis zum Inkrafttreten.

Meilenstein nach dem Stillstand: Was sich getan hat

Die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der Europäischen Union (EU) wird durch die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 geregelt. In unserer [Ausgabe im Dezember 2025](#) hatten wir über den damals festgefahrenen Stand der seit 2016 laufenden Reformverhandlungen berichtet. Seitdem haben sich die Institutionen der EU in mehreren Verhandlungsrunden angenähert und am 22. April 2026 eine vorläufige politische Einigung im Trilogverfahren erzielt. Damit liegt nun ein weitgehend ausformulierter Kompromisstext vor, der die bisherigen Koordinierungsregeln in mehreren zentralen Punkten anpassen soll.

Die wichtigsten Neuregelungen im Überblick Präzisierte A1-Beantragungspflicht und Erleichterungen bei Kurzaufenthalten

Die Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung nach Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004 bleibt als zentrales Instrument zur Feststellung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts erhalten. Die vorgesehene Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 soll jedoch die Meldepflichten konkretisieren und vereinfachen.



Arbeitgebende sollen grundsätzlich verpflichtet sein, die A1-Bescheinigung vor Beginn einer Auslands-tätigkeit zu beantragen. In begründeten Ausnahmefällen soll eine nachträgliche Beantragung innerhalb von drei Arbeitstagen nach Beginn der Tätigkeit möglich sein.

Für Dienstreisen und sonstige kurzfristige berufliche Tätigkeiten von bis zu drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen innerhalb eines Zeitraums von 30 aufeinanderfolgenden Kalendertagen soll künftig weder eine A1-Bescheinigung noch eine entsprechende Meldung erforderlich sein. Diese Ausnahme soll innerhalb des jeweiligen 30-Tage-Zeitraums nur einmal genutzt werden können. Für Tätigkeiten im Bausektor bleibt die A1-Pflicht hingegen weiterhin ab dem ersten Einsatztag bestehen.

Die vorgesehenen Schwellenwerte sollen insbesondere grenznahe Einsätze und kurzfristige Geschäftsreisen administrativ erleichtern und den bürokratischen Aufwand für Unternehmen reduzieren.

Vorversicherungszeiten und Unterbrechungsfristen bei Entsendungen

Entsendungen nach Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004 sollen auch künftig möglich bleiben, werden jedoch an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft.

- Künftig soll für Arbeitnehmende und Selbstständige eine Mindestversicherungszeit von drei Monaten im Entsendestaat erforderlich sein, bevor eine Entsendung nach Art. 12 begründet werden kann. Damit soll erstmals eine unionsweit einheitliche und ausdrückliche Voraussetzung für die Anwendung der Entsenderegulierung geschaffen werden.

Bisher ist dies nicht klar geregelt; in Deutschland reicht derzeit üblicherweise ein Monat aus.

- Die maximale Entsendedauer soll weiterhin 24 Monate betragen.
- Zwischen zwei Entsendungen derselben Person in denselben Mitgliedstaat soll eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten liegen, um den Maximalzeitraum von 24 Monaten erneut ausschöpfen zu können.

Damit sollen die in der Praxis seit Jahren diskutierten Fragen zu Vorversicherungszeiten konkret beantwortet werden. Zugleich sollen insbesondere missbräuchliche Gestaltungen und sogenannte Kettenentsendungen erschwert sowie die Rechtssicherheit für Unternehmen und Sozialversicherungsträger erhöht werden.

Export von Arbeitslosengeld und Zuständigkeitsverlagerung

Ein weiterer Schwerpunkt der Reform betrifft den Export von Arbeitslosengeld und die Zuständigkeit für Grenzgänger:innen:

- Die Zuständigkeit für die Zahlung von Arbeitslosengeld an Grenzgänger:innen soll künftig bei Erfüllung einer Mindestversicherungsdauer von 22 Wochen im Beschäftigungsstaat vom Wohnstaat auf den Beschäftigungsstaat übergehen.
- Der Export von Arbeitslosengeld zur Arbeitssuche in einem anderen Mitgliedstaat soll auf sechs Monate verlängert werden. Anschließend soll die Zuständigkeit wieder an den Wohnstaat zurückfallen. Die zuständigen Stellen oder

Träger sollen im Rahmen ihres Ermessens den Zeitraum von sechs Monaten bis zum Ende der Anspruchsdauer verlängern können.

- Für Grenzgänger:innen soll eine besondere Vorschrift eingeführt werden: Sie sollen ihre Arbeitslosigkeitsleistungen höchstens 15 Monate lang exportieren können, außer wenn die Anspruchsdauer kürzer ist.

Für einzelne Mitgliedstaaten sind Übergangsregelungen vorgesehen, um die Belastungswirkungen abzufedern. Diese Änderungen sollen zu einer gerechteren Lastenverteilung zwischen Wohn- und Beschäftigungsstaat beitragen und zugleich die Bindung an den Arbeitsmarkt des Beschäftigungsstaats stärken.

Weitere inhaltliche Anpassungen

Darüber hinaus sind weitere Änderungen vorgesehen. Hierzu zählen insbesondere Anpassungen bei Familienleistungen sowie die Einführung einer unionsweit abgestimmten Definition von Leistungen bei Pflegebedürftigkeit. Ziel ist es, die Gleichbehandlung von im Ausland lebenden Familienangehörigen zu verbessern und die Koordinierung von Pflegeleistungen zwischen den Mitgliedstaaten zu erleichtern.

Politischer Stand des Gesetzgebungsverfahrens

Im Dezember 2025 befand sich die Reform nach Jahren der Blockade weiterhin in einer politisch sensiblen Phase. Zwar lagen Vorschläge der Europäischen Kommission sowie Verhandlungspositionen von Rat und Europäischem Parlament vor, eine Einigung zwischen den Institutionen war jedoch noch nicht absehbar.

Mit der am 22. April 2026 erzielten vorläufigen politischen Trilog-Einigung wurde nun ein wesentlicher Durchbruch erreicht. Bis zum tatsächlichen Inkrafttreten der geänderten Verordnungen sind jedoch noch weitere Verfahrensschritte erforderlich:

1. Rechtlich-sprachliche Überarbeitung des Einigungstextes durch Juristinnen und Juristen sowie Sprachendienste der EU-Institutionen
2. Formelle Billigung und Annahme durch das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union
3. Veröffentlichung der Änderungsverordnungen im Amtsblatt der Europäischen Union
4. Inkrafttreten der neuen Vorschriften sowie gegebenenfalls weitere Umsetzungs- und Anpassungsfristen für Mitgliedstaaten, Sozialversicherungsträger und Unternehmen.

Bis zum tatsächlichen Inkrafttreten gelten die bisherigen Regelungen der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 unverändert fort.

Für die Schweiz und die übrigen Staaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) – Island, Liechtenstein und Norwegen – ist im Anschluss eine eigenständige Übernahme der überarbeiteten Koordinierungsregeln notwendig, bevor die Neuerungen dort Anwendung finden können. Ob diese Länder die Revisionen vollumfänglich übernehmen, ist derzeit allerdings noch offen.

Fazit

Die geplante Revision der europäischen Sozialrechtskoordinierung bringt für Unternehmen und Mitarbeitende erhebliche Änderungen mit sich. Die A1-Pflichten sollen präzisiert und bei bestimmten kurzfristigen Tätigkeiten teilweise erleichtert werden. Gleichzeitig werden Entsendungen künftig an klar definierte Vorversicherungszeiten und Unterbrechungsfristen geknüpft. Auch die Regelungen zum Export von Arbeitslosengeld sowie zur Zuständigkeit für Grenzgänger:innen werden neu ausgestaltet.

Da die Reform bislang lediglich Gegenstand einer vorläufigen politischen Einigung ist und die formellen Gesetzgebungsschritte noch ausstehen, sollten Unternehmen die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgen. Empfehlenswert ist es, bestehende Entsende- und Mobility-Prozesse frühzeitig zu überprüfen und sich rechtzeitig auf mögliche Änderungen bei Melde-, Dokumentations- und Verwaltungsverfahren vorzubereiten.

Kontakt

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Matthias Henne

Senior Manager, Tax,
Global Mobility Services

Sie erreichen uns über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

German Tax Facts App

Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern.



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.

© 2026 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.

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