

01 | Steuerliche Einordnung beruflich veranlasster Aufenthalte: Doppelte Haushaltsführung und Auswärtstätigkeit

April 2026

Wie unterscheiden sich doppelte Haushaltsführung und vorübergehende Auswärtstätigkeit steuerlich? Der Beitrag beleuchtet die Abgrenzungskriterien, erstattungsfähige Kosten und die Dauer der steuerlichen Anerkennung, auch im internationalen Kontext.



Die steuerliche Behandlung von Unterkunftskosten ist ein zentrales Thema im Bereich der Besteuerung von Arbeitnehmenden. Besonders die Abgrenzung zwischen doppelter Haushaltsführung und vorübergehender Auswärtstätigkeit ist entscheidend für die korrekte steuerliche Erfassung und Anerkennung von Kosten. Dieser Beitrag erläutert die maßgeblichen Kriterien zur Unterscheidung, die steuerlich anerkannten Kosten und die Dauer der steuerlichen Anerkennung, auch für international tätige Arbeitnehmende.

Grundsätzlich gilt:

- Kosten, die bei Vorliegen der nachfolgend dargestellten jeweiligen Voraussetzungen entstehen, jedoch nicht vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden, sind vom Mitarbeitenden als Werbungskosten abzugsfähig.
- Sofern höhere Kosten vom Arbeitgeber erstattet werden, als gesetzlich zulässig sind, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, der im Rahmen der Gehaltsabrechnung zu versteuern ist.

Voraussetzungen der doppelten Haushaltsführung

Eine doppelte Haushaltsführung liegt vor, wenn eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender neben dem eigenen Hausstand am Lebensmittelpunkt einen weiteren Haushalt am Beschäftigungsort aus beruflichen Gründen unterhält.

Zentrale Voraussetzungen sind:

- Eigener Hausstand am Lebensmittelpunkt außerhalb des Beschäftigungsorts.
- Beruflich veranlasste Notwendigkeit, am Beschäftigungsort einen zweiten Haushalt zu begründen, zum Beispiel, wenn dadurch die Fahrstrecke oder Fahrzeit zur ersten Tätigkeitsstätte wesentlich verkürzt wird.
- Eine Unterkunft am Beschäftigungsort, die zur Übernachtung geeignet ist (zum Beispiel Mietwohnung, Eigentumswohnung, Hotelzimmer, Pensionszimmer, Unterkunft bei Freundinnen, Freunden oder Bekannten, Baustellenunterkunft).
- Erste Tätigkeitsstätte am Beschäftigungsort (dauerhafte Zuordnung aufgrund des Arbeitsvertrags oder Zuordnung von mehr als 48 Monaten).

Der Begriff des eigenen Hausstands erfordert neben dem Innehaben einer Wohnung auch eine finanzielle Beteiligung an den laufenden Haushaltskosten.

Eine doppelte Haushaltsführung ist im Inland grundsätzlich unbegrenzt möglich, im Ausland war sie bislang auf 48 Monate beschränkt. Die 48-Monats-Grenze entfällt ab 2026 für Auslandsfälle kraft neuer

Gesetzeslage; stattdessen gilt eine monatliche Obergrenze von 2.000 Euro.

Was gilt als Zweitwohnung?

Als Zweitwohnung wird jede Unterkunft anerkannt, die objektiv geeignet ist, der oder dem Mitarbeitenden eine Übernachtung zu ermöglichen – unabhängig von der Nutzungsfrequenz. Dies umfasst ausdrücklich:

- Normale Miet- oder Eigentumswohnungen,
- Hotelzimmer, Pensionen,
- Unterkünfte bei Freundinnen, Freunden oder Bekannten,
- Baucontainer oder Baustellenunterkünfte.

Vorübergehende Auswärtstätigkeit

Eine Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn die oder der Mitarbeitende nicht an der ersten Tätigkeitsstätte, sondern vorübergehend an einem anderen Ort beruflich tätig wird.

Die erste Tätigkeitsstätte wird durch den Arbeitgeber arbeits- beziehungsweise dienstrechtlich bestimmt oder – wenn dies fehlt – nach quantitativen Kriterien (arbeitstäglich, mindestens ein Drittel der Arbeitszeit, zwei volle Tage pro Woche).

Wesentliche Grundsätze:

- Tätigwerden in einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung ist Voraussetzung für eine erste Tätigkeitsstätte.
- Ohne erste Tätigkeitsstätte sind Arbeitnehmende immer auswärts tätig.
- Der Lebensmittelpunkt ist bei Auswärtstätigkeit unbeachtlich.

- Die Tätigkeit kann auch langfristig ausgeübt werden; entscheidend ist allein, dass keine erste Tätigkeitsstätte begründet wird.
- Unterkunftskosten sind zeitlich auf 48 Monate an derselben Einsatzstelle begrenzt (ab Monat 49: Angemessenheitsprüfung).

Abgrenzung – Wann gilt was?

Die Abgrenzung hängt damit entscheidend davon ab, ob eine erste Tätigkeitsstätte begründet wurde. Dies erfolgt durch:

- Arbeitsrechtliche Zuordnung (Vorrang), oder
- Quantitative Kriterien (arbeitstäglich/mindestens ein Drittel der Arbeitszeit/zwei volle Tage pro Woche).



Eine erste Tätigkeitsstätte (im Ausland) kann vorliegen, wenn eine dauerhafte Zuordnung besteht (Arbeitsvertrag oder Zuordnung von mehr als 48 Monaten). Liegt keine solche Zuordnung vor, handelt es sich – selbst bei längerem Aufenthalt – um eine Auswärtstätigkeit.

Merkmal	Doppelte Haushaltsführung	Auswärtstätigkeit
Erste Tätigkeitsstätte am Beschäftigungsort	Ja	Nein
Unterkunft am Beschäftigungsort	Zweitwohnung	Vorübergehende Unterkunft
Unterkunftskosten	Maximal 1.000 Euro Inland/ 2.000 Euro Ausland	Tatsächliche Kosten (bis 48 Monate)
Verpflegungspauschalen	Nur in den ersten drei Monaten	Nur in den ersten drei Monaten
Dauer	Unbefristet möglich	48-Monats-Regel
Lebensmittelpunkt	Muss außerhalb des Beschäftigungsorts liegen	Unbeachtlich



Erstattungsfähige Kosten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung

Steuerfrei erstattungsfähig sind insbesondere:

- Unterkunfts-kosten am Beschäftigungsort bis maximal 1.000 Euro pro Monat im Inland beziehungsweise maximal 2.000 Euro pro Monat im Ausland,
- Familienheimfahrten einmal wöchentlich (tatsächliche Kosten beim Flug, ansonsten Entfernungspauschale bei Nutzung eines privaten Fahrzeugs),
- Umzugskosten, wenn diese im Zusammenhang mit der Begründung oder Aufgabe des Zweithaushalts anfallen.

Unterkunfts-kosten

Zu den monatlich steuerfrei erstattungsfähigen Unterkunfts-kosten zählen insbesondere:

- Miete der Zweitwohnung bis maximal 1.000 Euro pro Monat im Inland beziehungsweise maximal 2.000 Euro pro Monat im Ausland,
- Nebenkosten (zum Beispiel Strom, Wasser, Heizung),
- Pflichtversicherungen, Grundsteuer,
- Reinigungskosten,
- Mietmöbel/Möblierungszuschläge,
- Hotel- oder Pensionskosten (zeitlich unbegrenzt, aber monatlich maximal 1.000 Euro/2.000 Euro).

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat klargestellt, dass die 1.000-Euro-Grenze eine Bruttogrenze

darstellt, die sämtliche Unterkunfts-kosten umfasst. Aufwendungen oberhalb dieser Grenze sind steuerlich nicht begünstigt.

Mit dem Steueränderungsgesetz 2025 wurde eine neue Mietobergrenze im Ausland (ab 1. Januar 2026) eingeführt. Diese beträgt maximal 2.000 Euro pro Monat, wenn die Unterkunft beruflich veranlasst ist. Gleichwohl gilt diese Begrenzung nicht, wenn eine Dienst- oder Werkswohnung im Ausland verpflichtend genutzt werden muss oder die Kosten für Zwecke eines Mietzuschusses nach § 54 Bundesbe-soldungsgesetz als notwendig anerkannt wurden.

Nicht zu den Unterkunfts-kosten der Zweitwohnung zählen nach aktueller Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs die Stellplatzkosten. Sie fallen nicht unter den Höchstbetrag von 1.000 Euro monatlich und können zusätzlich vollständig steuerfrei erstattet werden – sofern sie notwendig sind (zum Beispiel Parkraummangel). Der Bundesfinanzhof widerspricht damit ausdrücklich der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung. Die mietvertragliche Gestaltung ist unerheblich, das heißt, auch wenn Wohnung und Stellplatz im gleichen Mietvertrag stehen, bleibt die zusätzliche steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber möglich.

Familienheimfahrten

Kosten für Familienheimfahrten sind für eine Heimfahrt pro Woche wie folgt steuerfrei erstattungsfähig:

- Bei Nutzung des privaten Pkw Ansatz der Entfernungspauschale mit 0,38 Euro je Entfernungskilometer. Nur die einfache Entfernung wird berücksichtigt, nicht Hin- und Rückfahrt.

- Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sind die tatsächlichen Kosten erstattungsfähig (zweite Klasse typischerweise ausreichend). Es erfolgt kein Kilometeransatz und kein Ansatz von Pauschalen.
- Bei Flugreisen sind die Flugkosten ausschließlich in Höhe der tatsächlichen, nachgewiesenen Kosten erstattungsfähig, einschließlich der Kosten für Fahrten vom und zum Flughafen, zum Beispiel mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Pkw (Entfernungspauschale).

Wird die oder der Mitarbeitende am Wochenende von der Familie (Ehepartnerin oder Ehepartner, minderjährige Kinder) besucht, treten deren Fahrtkosten an die Stelle der Kosten für die Familienheimfahrten der oder des Mitarbeitenden. Auch diese Kosten für die sogenannten umgekehrten Familienheimfahrten können nach den Grundsätzen für Familienheimfahrten steuerfrei erstattet werden. Dies setzt nach Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs jedoch voraus, dass die oder der Mitarbeitende aus beruflichen Gründen an der Familienheimfahrt gehindert war.

Verpflegungsmehraufwand

Verpflegungsmehraufwendungen können nur für die ersten drei Monate der doppelten Haushaltsführung steuerfrei wie folgt erstattet werden:

- 28 Euro pro Tag (24 Stunden Abwesenheit),
- 14 Euro pro An- oder Abreisetag beziehungsweise Abwesenheit von mehr als acht Stunden.

Werden Mahlzeiten gestellt (zum Beispiel Hotelfrühstück, Seminarverpflegung), müssen die Pauschalen für eine Abwesenheit von 24 Stunden gekürzt werden:

- Frühstück: Kürzung um 20 Prozent,
- Mittagessen: Kürzung um 40 Prozent,
- Abendessen: Kürzung um 40 Prozent.

Bei einer doppelten Haushaltsführung im Ausland gelten die von der Finanzverwaltung veröffentlichten landesspezifischen Pauschalen.

Nach drei Monaten entfällt der Anspruch, wenn die Tätigkeit dauerhaft an derselben Einsatzstelle ausgeübt wird.

Fahrtkosten bei Begründung, Wechsel oder Aufgabe der doppelten Haushaltsführung

Erstattungsfähig sind:

- Fahrten zur Begründung des Zweithaushalts,
- Fahrten zur Wohnungssuche,
- Fahrten zur Anmietung oder Einrichtung,
- Fahrten zur Aufgabe des Zweithaushalts.

Diese Fahrten gelten als beruflich veranlasste Reisen. Es gelten die allgemeinen Reisekostengrundsätze (tatsächliche Fahrtkosten oder Kilometersatz 0,30 Euro pro Kilometer).

Umzugskosten im Zusammenhang mit der doppelten Haushaltsführung

Anerkennungsfähig sind beruflich veranlasste Umzugskosten im Rahmen der anfänglichen Begründung oder späteren Aufgabe der Zweitwohnung, zum Beispiel:

- Transportkosten,
- Kosten für Spedition oder Helfende,
- Anmietung eines Transporters zur Durchführung des Umzugs,
- Reisekosten der oder des Arbeitnehmenden,
- Doppelte Mietzahlungen für eine Übergangszeit.

Erstausrüstung der Zweitwohnung

Gemäß Rechtsprechung sind notwendige Einrichtungsgegenstände steuermindernd berücksichtigungsfähig, wenn sie zwingend erforderlich sind (zum Beispiel Bett, Tisch, Schrank). Allerdings gilt:

- Keine Luxus- oder Komfortelemente,
- Keine vollständige Haushaltsausstattung, sondern nur notwendige Teile,
- Abschreibung bei höherwertigen Wirtschaftsgütern.

Diese Position ist nicht pauschal, sondern im Einzelfall nachzuweisen.

Sonstige notwendige Mehraufwendungen

Hierunter fallen unter anderem:

- Rundfunkbeitrag für die Zweitwohnung,
- Zweitwohnungssteuer der Gemeinde,
- Kosten für Internet oder Telefon (anteilig),
- Versicherungen der Zweitwohnung,
- Reinigungskosten, Wartungskosten.

Diese Aufwendungen werden regelmäßig den „Unterkunftskosten“ zugerechnet und fallen damit unter die Monatsobergrenze von 1.000 Euro beziehungsweise 2.000 Euro.



Erstattungsfähige Kosten im Rahmen der vorübergehenden Auswärtstätigkeit

Steuerfrei erstattungsfähig sind unter anderem die folgenden Aufwendungen:

- Tatsächliche Unterkunftskosten,
- Verpflegungspauschalen,
- Reise- und Fahrtkosten (Kilometersatz oder tatsächliche Kosten),
- Reisenebenkosten.

Fahrtkosten

Fahrtkosten bei Auswärtstätigkeit sind in tatsächlicher Höhe oder mit pauschalem Kilometersatz steuerfrei erstattungsfähig.

Zu den tatsächlichen Kosten zählen:

- Bahn-, Bus-, Flugtickets,
- Taxi oder Ride-Services (bei beruflicher Notwendigkeit),
- Mietwagenkosten.

Statt tatsächlicher Kfz-Kosten ist die steuerfreie Erstattung mit dem pauschalen Kilometersatz möglich:

- 0,30 Euro pro gefahrenem Kilometer (Pkw),
- 0,20 Euro bei anderen motorisierten Fahrzeugen.

Anders als bei einer doppelten Haushaltsführung gibt es keine Deckelung und keine Entfernungspauschale, da die Fahrt beruflich veranlasst ist.

Verpflegungsmehraufwendungen (Pauschalen)

Es gelten dieselben Grundsätze wie bei Vorliegen einer doppelten Haushaltsführung (siehe Ausführungen oben).

Übernachungskosten

Übernachungskosten können in tatsächlicher Höhe steuerfrei erstattet werden für:

- Hotels,
- Pensionen,
- Airbnb oder ähnliche Unterkünfte,
- Mietwohnung,
- Nebenkosten bei Übernachtung (Ortstaxen etc.).

Bei Übernachtung im Ausland kann anstelle der tatsächlichen Übernachtungskosten eine pauschale Kostenerstattung erfolgen, unter Berücksichtigung der von der Finanzverwaltung veröffentlichten Pauschbeträge.

Erstattungsfähig sind nur die durch die oder den Mitarbeitenden beruflich veranlassten Unterkunftskosten. Höhere Aufwendungen, zum Beispiel durch die Begleitung der Familie, sind nicht begünstigt.

Für die Ermittlung der notwendigen, beruflich veranlassten Unterkunftskosten der oder des Mitarbeitenden gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Die folgenden drei Methoden sind jedoch von der Finanzverwaltung anerkannt:

- Vergleichsrechnung: Es wird ermittelt, welche Kosten ohne Begleitung der Familie angefallen wären. Soweit die tatsächlich anfallenden Kosten diesen Vergleichswert übersteigen, gelten sie als privat veranlasst und sind nicht abzugsfähig.



- **Flächenaufteilung:** Ermittlung des Verhältnisses der beruflich erforderlichen Wohnfläche zur Gesamtwohnfläche. In Analogie zur doppelten Haushaltsführung wird eine Wohnfläche von 60 Quadratmetern als beruflich notwendig anerkannt. Die 60-Quadratmeter-Regel ist jedoch nur eine Orientierungshilfe und darf nicht pauschal angewendet werden.
- **Kopfaufteilungsprinzip:** Verteilung der tatsächlichen Unterkunftskosten auf die Anzahl der reisenden Personen. Diese Methode wird nur akzeptiert, wenn eine objektive Flächen- oder Vergleichsmiete nicht verfügbar ist.

Unterkunftskosten für eine Auswärtstätigkeit können in dem zuvor dargestellten Umfang längstens bis 48 Monate an derselben Einsatzstelle erstattet werden. Ab Monat 49 gelten insoweit die Grundsätze der Erstattung von Unterkunftskosten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Reisenebenkosten/Sonstige Kosten

Alle beruflich veranlassten Nebenkosten sind steuerfrei erstattungsfähig, unter anderem:

- Parkgebühren,
- Maut,
- Gepäckgebühren,
- Arbeitsmitteltransport,
- Telefonkosten beruflicher Art,
- Visa- oder Einreisegebühren,
- Buchungsgebühren,
- Reiseversicherungen (sofern vom Arbeitgeber angeordnet oder beruflich notwendig),
- Büro- oder Arbeitsmittel im Einsatz,
- Dienstliche Telefonate,
- Kosten für besondere Sicherheitsmaßnahmen (Spezialfall bei Auslandstätigkeiten, zum Beispiel in Krisengebieten).

Reisekostenabrechnung Nr. _____

Name	Datum	Reise-Beginn/ Ende Uhr	Reiseanlaß und Reiseweg (besuchte Orte ange- Ort der Übernachtung)

Fazit

Die steuerliche Unterscheidung zwischen doppelter Haushaltsführung und Auswärtstätigkeit hängt maßgeblich davon ab, ob eine erste Tätigkeitsstätte begründet wurde. Die korrekte Einordnung beeinflusst die steuerfreie Erstattung von Unterkunft- und Reisekosten erheblich.

Für die Praxis empfiehlt sich eine sorgfältige Dokumentation der Wohnverhältnisse und Tätigkeitsorte, um die steuerliche Anerkennung zu sichern, unter anderem:

- Klare Zuordnungsentscheidungen im Arbeitsvertrag beziehungsweise in Einsatzdokumenten,
- Dokumentation des Lebensmittelpunkts bei doppelter Haushaltsführung,

- Frühzeitige Prüfung der 48-Monats-Fristen,
- Präzise Aufteilung der Unterkunftskosten bei Familienmitnahme,
- Besondere Sorgfalt bei internationalen Einsätzen (Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)-Prüfung und Pauschalen).

Bei korrekter Anwendung lassen sich erhebliche steuerliche Vorteile realisieren und Risiken vermeiden.

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



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.

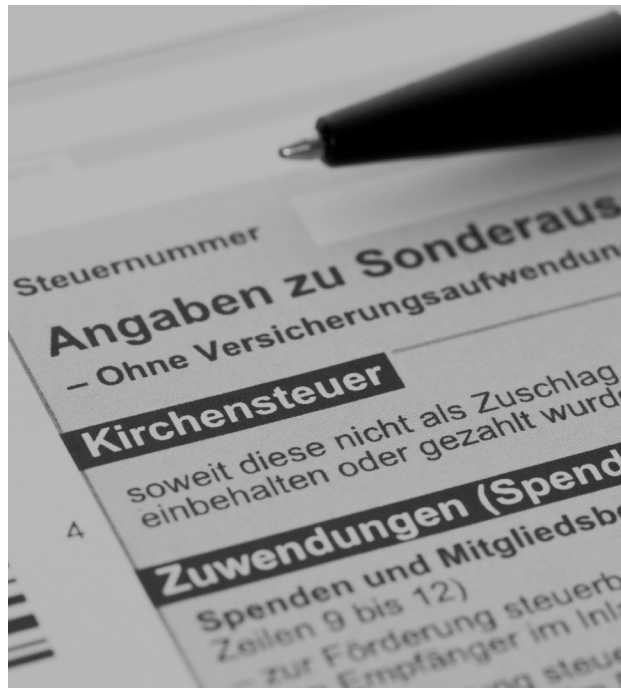
© 2026 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der 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 | Entsendungskosten im Blick: Kirchensteuer bei Zuzug nach Deutschland

April 2026

Der Zuzug nach Deutschland kann eine Kirchensteuerpflicht auslösen. Der Beitrag beleuchtet die Anmeldung, Festsetzung und aktuelle Urteile des Finanzgerichts Münster zur Kirchensteuer.



Entsendungskosten im Blick: Kirchensteuer bei Zuzug nach Deutschland

Der Zuzug im Rahmen einer Entsendung nach Deutschland wirft häufig die Frage auf, ob und wann eine Kirchensteuerpflicht entsteht. Die Kirchensteuer ist eine Abgabe, die von Mitgliedern bestimmter Religionsgemeinschaften (wie der evangelischen oder katholischen Kirche) in Deutschland zusätzlich zur Lohn- und Einkommensteuer sowie zum Solidaritätszuschlag erhoben wird. Daher ist es wichtig, die Voraussetzungen für die Kirchensteuerpflicht zu kennen und zu verstehen, wie Behörden die Zugehörigkeit zu einer steuererhebenden Religionsgemeinschaft feststellen.

Voraussetzungen der Kirchensteuerpflicht

Die Kirchensteuerpflicht in Deutschland setzt voraus, dass eine Person Mitglied einer steuererhebenden Religionsgemeinschaft ist und einen Wohnsitz im Bundesgebiet hat. Bei der Anmeldung des Wohnsitzes wird die Religionszugehörigkeit gegenüber der Meldebehörde angegeben. Die rechtlichen Grundlagen finden sich in den Kirchensteuergesetzen der Bundesländer sowie – bei Lohneinkünften – in § 51a Absatz 2a Einkommensteuergesetz (EStG), der die Erhebung der Kirchensteuer im Lohnsteuerabzugsverfahren regelt.

Die Meldebehörden übermitteln diese Information an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt), das sie bei der Bildung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) berücksichtigt.

Feststellung der Kirchenmitgliedschaft

Ob eine Person Mitglied einer kirchensteuererhebenden Religionsgemeinschaft ist, richtet sich nach dem innerkirchlichen Recht der jeweiligen Kirche. Typische Kriterien sind:

- Taufe: In den christlichen Kirchen wird die Mitgliedschaft meist durch die Taufe begründet.
- Aufnahme oder Wiedereintritt: Der Beitritt oder Wiedereintritt erfolgt durch einen Aufnahmeakt.
- Konversion: Der Übertritt aus einer anderen Religionsgemeinschaft erfolgt nach den jeweiligen kirchlichen Vorschriften.

Ein Nachweis der Mitgliedschaft erfolgt durch kirchliche Bescheinigungen wie einen Taufschein oder einen Eintrag ins Taufregister. Die Kirchenmitgliedschaft endet erst mit einem förmlichen Austritt, der in Deutschland durch eine Erklärung bei einer staatlichen Stelle (zum Beispiel Standesamt oder Amtsgericht) erfolgt.

Kirchensteuer und Entsendungskosten

Für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmende gelten die genannten Grundsätze zur Kirchensteuerpflicht. Ist die Kirchensteuerpflicht gegeben, kann dies – insbesondere bei Nettolohnvereinbarungen – Auswirkungen auf die Höhe der Entsendekosten haben. Bei solchen Vereinbarungen übernimmt der Arbeitgeber die Gesamtsteuern im Gastland, einschließlich der Kirchensteuer.

Kirchenaustritt

Der Austritt aus der Kirche ist ein förmlicher, persönlicher Akt, der bei einer staatlichen Stelle erklärt werden muss. Erst dann endet die Kirchensteuerpflicht. Eine Mitteilung an die Kirche allein reicht nicht aus.

Streitigkeiten und aktuelle Rechtsprechung

In der Praxis gibt es immer wieder Streitigkeiten über die Kirchensteuerpflicht. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 30. Oktober 2025 (Az. X R 28/22) klargestellt, dass die Kirchensteuerpflicht mit der Austrittserklärung endet. Ob eine Person Mitglied einer Kirche ist, entscheidet die Kirche selbst nach ihren eigenen Regeln. Diese Regeln gelten als „eigene Angelegenheiten“ der Religionsgemeinschaften und werden vom Staat respektiert. Gerichte müssen die kirchlichen Vorschriften so anwenden, wie die Kirche sie versteht.

Datenabgleich und Fehlerquellen

Das Finanzgericht (FG) Münster hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit bestandskräftige, jedoch rechtswidrige Kirchensteuerfestsetzungen zu ändern sind, weil das Finanzamt elektronische Austrittsmittelungen des Bundeszentralamts für Steuern (BZSt) bei der Steuerfestsetzung nicht berücksichtigt hatte. Das Finanzgericht entschied dabei mit seinem Urteil vom 24. Oktober 2025 (Az. 4 K 884/23 Ki, nicht rechtskräftig, anhängig beim Bundesfinanzhof unter dem Az. X R 3/26) wie folgt: Eine falsch festgesetzte Kirchensteuer ist dann zu korrigieren, wenn der zugrunde liegende Kirchenaustritt zwar elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelt wurde, aber bei der Veranlagung nicht berücksichtigt worden ist. Entscheidend ist dabei nicht, ob der Fehler durch das Finanzamt oder durch ungenaue Angaben der oder des Steuerpflichtigen „mitverursacht“ wurde, sondern allein, dass ein offizielles Datum (zum Beispiel Meldung des Kirchenaustritts durch die Meldebehörde beziehungsweise entsprechende ELStAM-/Lohnsteuerdaten) vorlag und bei der Bescheiderstellung ignoriert wurde. In einem solchen Fall greift die spezielle Korrekturvorschrift für elektronisch übermittelte Daten (§ 175b Abgabenordnung (AO)): Das Finanzamt muss den Bescheid ändern beziehungsweise aufheben – ein Ermessensspielraum besteht nicht.



Fazit

Was ist zu beachten?

Für Arbeitgeber ist es entscheidend, die Angaben zur Religionszugehörigkeit der entsandten Arbeitnehmenden im Blick zu behalten. Fehlerhafte Festsetzungen können nach § 175b Absatz 1 Abgabenordnung (AO) korrigiert werden, wenn übermittelte Daten nicht berücksichtigt wurden. Um Probleme zu vermeiden, sollten folgende Schritte beachtet werden:

- **Religionszugehörigkeit korrekt angeben:** Es sollte sichergestellt werden, dass die entsandten Arbeitnehmenden ihre Religionszugehörigkeit bei der Anmeldung in Deutschland richtig angeben. Ein Kirchenaustritt muss bei der Meldebehörde erklärt werden, damit die Daten im ELStAM-System korrekt übernommen werden.

- **ELStAM-Daten regelmäßig prüfen:** Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale sollten regelmäßig kontrolliert werden, um Unstimmigkeiten frühzeitig zu erkennen.
- **Fehler zeitnah klären:** Bei fehlerhaften Festsetzungen empfiehlt sich eine schnelle Klärung mit dem Finanzamt, um mögliche Nachforderungen oder Sanktionen zu vermeiden.

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



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 | DVKA: Neue Regeln zur Kostenweiterbelastung bei Entsendungen ab 2026

April 2026

Im Zuge der Umstellung auf das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren ab dem 1. Januar 2026 hat die DVKA ihre bisherige Praxis zur Auslegung der Begriffe „Kostenweiterbelastung“ und „Entsendung“ umfassend überprüft und aktualisiert. Die Ergebnisse wurden im Rundschreiben 2025/233 vom 22. April 2025 veröffentlicht und werden durch branchenseitige Analysen bestätigt. Diese Änderungen bedeuten eine Erleichterung für internationale Mitarbeiterereinsätze – insbesondere mit Bezug auf die Abkommensstaaten Australien, China und Québec.

Die DVKA-Praxis zur Weiterbelastung von Gehaltskosten: Harmonisierung der Entsenderegeln und Erleichterungen für internationale Mitarbeitereinsätze ab 2026

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) hat ihre bisherige Auslegung zur Weiterbelastung von Gehaltskosten bei Entsendungen in Abkommensstaaten grundlegend überarbeitet. Mit dem Rundschreiben 2025/233 werden die Anforderungen deutlich modernisiert und an innerstaatliche Grundsätze angeglichen. Unternehmen profitieren künftig von mehr Flexibilität, insbesondere bei Einsätzen in Australien, China und Québec: Eine Weiterbelastung der Gehaltskosten ist nicht mehr automatisch schädlich für eine Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne, sondern nur noch bei vollständiger oder überwiegender Kostenübernahme durch das ausländische Unternehmen. Gleichzeitig erleichtern die neuen Regeln kurzzeitige Entsendungen und reduzieren den Bedarf an Ausnahmevereinbarungen erheblich. Die Anpassungen stehen im Zusammenhang mit der Einführung des elektronischen Antragsverfahrens ab 1. Januar 2026 und sorgen für mehr Rechtssicherheit, klare Prozesse und eine weitgehende Harmonisierung – mit Indien als einziger verbleibender Ausnahme.



Bisherige Praxis: Jede Kostenweiterbelastung galt als schädlich für eine Entsendung

Bislang wurden verschiedene Sozialversicherungsabkommen so interpretiert, dass jede Form der Weiterbelastung von Gehaltskosten an ein verbundenes Unternehmen im Ausland einer „Entsendung“ im sozialversicherungsrechtlichen Sinne entgegenstand. Damit war die Nutzung der Entsenderegelungen in vielen Fällen ausgeschlossen, sobald eine konzerninterne Kostenverrechnung erfolgte. In diesen Fällen wurde zwingend der Abschluss einer Ausnahmevereinbarung verlangt, um eine Entsendebescheinigung (Certificate of Coverage) zu erhalten.

Neue DVKA-Praxis: Nur noch überwiegende oder vollständige Weiterbelastung ist schädlich

Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) ist im Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung und anderer Abkommensstaaten zu einer neuen Auslegung gelangt. Danach gilt eine Weiterbelastung der Gehaltskosten nicht mehr automatisch als schädlich für eine Entsendung, wenn eine Person nach Australien, China oder Québec entsandt wird. Eine Entsendung liegt erst dann nicht mehr vor, wenn die Kosten vollständig oder überwiegend auf das verbundene Unternehmen im Ausland übertragen werden und es sich zugleich nicht um eine kurzzeitige Entsendung handelt. Für kurzzeitige Einsätze von bis zu zwei Monaten bleibt sogar eine vollständige Kostenweiterbelastung unschädlich für die Entsendung, da in diesen Fällen die innerstaatlichen Definitionen maßgeblich sind. Insgesamt wird der Entsendebegriff damit für nahezu alle Sozialversicherungsabkommen an den

deutschen innerstaatlichen Ausstrahlungsbegriff angeglichen – ein wesentlicher Schritt hin zu einer vereinheitlichten und praxisnäheren Anwendung.

Lediglich für Entsendungen nach Indien gilt auch weiterhin eine Ausnahme. Anders als bei den übrigen Sozialversicherungsabkommen ist mit Bezug auf Indien jede Art der Kostenweiterbelastung – selbst in geringem Umfang – schädlich. Damit ist Indien der einzige Staat, für den weiterhin abweichende Regelungen gelten, während die Entsendevoraussetzungen in allen anderen Abkommensstaaten inzwischen harmonisiert wurden. Für zeitlich befristete Tätigkeiten in Indien mit teilweiser Gehaltskostenweiterbelastung (auch mit einer Kostenweiterbelastung von unter 50 Prozent an das Gastland) müssen deshalb auch weiterhin Ausnahmevereinbarungen beantragt werden.

Zusammenhang mit dem elektronischen Antragsverfahren ab 2026

Ab dem 1. Januar 2026 wird das elektronische Meldeverfahren nach § 106c Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) für sämtliche Abkommensstaaten verpflichtend. Diese Umstellung war zugleich ein wesentlicher Anlass für die umfassende Harmonisierung der bisherigen Abkommenspraxis. Damit wird der Antragsprozess vereinheitlicht und an die aktualisierte sozialversicherungsrechtliche Bewertung angepasst.

Ein anschauliches Beispiel bietet die Entsendung einer Mitarbeitenden nach China:

In der Ausgangssituation entsendet ein deutscher Arbeitgeber eine Mitarbeiterin für sechs Monate zu einem verbundenen Unternehmen nach Shanghai.



Die Mitarbeiterin bleibt während dieses Zeitraums weiterhin in einem aktiven deutschen Beschäftigungsverhältnis und erhält ihr Gehalt ausschließlich aus Deutschland. Konzernintern werden jedoch 40 Prozent der Gehaltskosten an das chinesische Unternehmen weiterbelastet.

Mit der neuen DVKA-Praxis ab 2026 erfolgt die Auslegung nun nach innerstaatlichen deutschen Grundsätzen. Eine teilweise Weiterbelastung der Gehaltskosten, wie im vorliegenden Fall in Höhe von 40 Prozent, ist nach der neuen Rechtsauffassung unschädlich für eine Entsendung, da keine vollständige oder überwiegende Weiterbelastung erfolgt. Das Unternehmen kann somit eine Entsendebescheinigung nach dem deutsch-chinesischen Sozialversicherungsabkommen unter Entsendungsbedingungen beantragen.

In Abwandlung des vorgenannten Beispiels gilt bei einer Entsendung nach Indien Folgendes:

Wird jedoch eine oder ein Mitarbeitender für einen Monat nach Indien entsandt, wobei lediglich

zehn Prozent der Gehaltskosten intern weiterbelastet werden, sieht das Ergebnis anders aus: Jede Form der Kostenweiterbelastung – selbst in minimaler Höhe – schließt eine Entsendung im Sinne des Sozialversicherungsabkommens kategorisch aus. Der deutsche Sozialversicherungsschutz (hinsichtlich Renten- und Arbeitslosenversicherung) kann in solchen Konstellationen ausschließlich durch den Abschluss einer Ausnahmereinbarung aufrechterhalten werden.

Kurzzeitige Entsendungen bis zu zwei Monaten

Eine begünstigte Behandlung gilt künftig auch für kurzzeitige Entsendungen.

Ein Beispiel für die neue Rechtslage ist etwa ein kurzfristiger Einsatz in Australien:

Eine Servicetechnikerin oder ein Servicetechniker ist für fünf Wochen bei einem Projekt in Australien tätig, wobei sämtliche Gehaltskosten vollständig an das australische Unternehmen weiterbelastet werden. Nach der aktualisierten DVKA-Praxis ist auch eine vollständige Kostenweiterbelastung in solchen Fällen

nun unschädlich, sofern es sich um eine kurzzeitige Entsendung von bis zu zwei Monaten handelt. Die Technikerin oder der Techniker gilt damit als entsendet, der Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist nicht nötig und die sozialversicherungsrechtliche Zuständigkeit verbleibt in Deutschland.

Weitere Klarstellungen: Entsendedauer („Monate“ vs. „Kalendermonate“)

Neben der Kostenweiterbelastung konkretisiert das Rundschreiben erneut die Definition von „Monaten“ und „Kalendermonaten“ für die Berechnung maximaler Entsendedauern.

Im Mittelpunkt steht die Frage, was unter „Monaten“ und was unter „Kalendermonaten“ zu verstehen ist – eine Differenzierung, die in der Praxis über das zulässige Ende einer Entsendung und damit über die Anwendbarkeit der deutschen Sozialversicherung entscheiden kann.

Was bedeutet „Monat“?

Verweist ein Abkommen oder ein Formular auf eine Entsendung „für längstens X Monate“, knüpft die DVKA an den zivilrechtlichen Monatsbegriff nach §§ 187 ff., 188 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) an. Maßgeblich ist dann der tatsächliche Zeitraum vom konkreten Beginn- bis zum entsprechenden Endtag. Ein „Monat“ ist also kein pauschaler 30-Tage-Block, sondern ein sogenannter „Monatszeitraum“: Beginnt eine Entsendung etwa am 15. März, endet eine 24-monatige Entsendung regulär am 14. März zwei Jahre später. Angefangene Monate werden nicht automatisch auf „volle“ Kalendermonate hochgerechnet. In den Sozialversicherungsabkommen mit Albanien, Moldau, Philippinen und Uruguay wird die Fristberechnung nach Monaten durchgeführt.



Was bedeutet „Kalendermonat“?

Wird dagegen ausdrücklich auf „Kalendermonate“ abgestellt, ist der gesamte Kalendermonat als Einheit maßgeblich – unabhängig davon, ob die Entsendung am ersten oder am 20. eines Monats beginnt. Für die Fristberechnung zählt jeder betroffene Kalendermonat voll mit. Beginnt die Tätigkeit beispielsweise am 15. März, läuft eine Entsendung „für längstens 24 Kalendermonate“ aus Sicht der DVKA bereits vom 1. März des Beginnmonats bis zum letzten Tag des 24. Kalendermonats. Die Bescheinigung wird zwar für den tatsächlichen Beschäftigungszeitraum (zum Beispiel 15. März 2025 bis 14. März 2027) ausgestellt; für die Frage, ob die Maximaldauer überschritten ist, werden jedoch volle Kalendermonate gezählt. In den Sozialversicherungsabkommen mit Australien, Brasilien, Chile, China, Indien, Japan, Kanada, Korea, Marokko, Nordmazedonien, Québec und Tunesien wird die Fristberechnung nach Kalendermonaten durchgeführt.

Fehler in der Auslegung der Begriffe „Monat“ und „Kalendermonat“ können im ungünstigsten Fall dazu führen, dass der zulässige Entsendezeitraum überschritten wird und die Anwendung der deutschen Sozialversicherung rückwirkend infrage gestellt wird.

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

Fazit

Die neuen DVKA-Regelungen bringen erhebliche Erleichterungen und mehr Planungssicherheit für internationale Mitarbeitereinsätze. Entsendungen nach Australien, China und Québec sind nun deutlich einfacher möglich, selbst wenn Gehaltskosten teilweise weiterbelastet werden. Auch kurzzeitige Entsendungen von bis zu zwei Monaten sind selbst bei Kostenweiterbelastung unkritisch. Zudem wird der Entsendebegriff über nahezu alle Abkommensstaaten hinweg harmonisiert, wobei Indien den einzigen Sonderfall darstellt. Die Änderungen stehen in engem Zusammenhang mit der Digitalisierung des Antragsverfahrens ab 2026 und führen zu einheitlicheren Antrags- und Prüfprozessen. Unternehmen profitieren dadurch insgesamt von größerer Flexibilität, einem geringeren Bedarf an Ausnahmevereinbarungen sowie einer deutlich vereinfachten und konsistenteren sozialversicherungsrechtlichen Bewertung ihrer Auslandseinsätze.

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



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 | UPDATE: US-Executive Order zur Abschaffung von Papier-Schecks – Auswirkungen auf GMS-Programme

April 2026

Der IRS modernisiert seine Zahlungsstrukturen und setzt verstärkt auf digitale Erstattungsprozesse. Wer während einer Entsendung in die USA in seiner US-Steuererklärung keine Bankverbindung angibt, muss künftig mit längeren Wartezeiten bei der Auszahlung seiner Steuererstattung rechnen.

UPDATE: US-Executive Order zur Abschaffung von Papierschecks – Auswirkungen auf Global-Mobility-Programme

Am 25. März 2025 unterzeichnete Präsident Trump eine Executive Order, mit der das US-Finanzministerium angewiesen wurde, die Ausgabe von Papierschecks bis spätestens 30. September 2025 schrittweise einzustellen und die Umstellung sämtlicher Zahlungen und Einnahmen der Bundesregierung auf digitale Plattformen zu beschleunigen. Der Finanzminister wurde damit beauftragt, innerhalb von 180 Tagen einen Umsetzungsplan vorzulegen.

Internal Revenue Service (IRS) veröffentlicht neue Hinweise zum Abschied von Papierschecks

Am 27. Januar 2026 veröffentlichte der Internal Revenue Service (IRS) neue häufig gestellte Fragen (FAQs) im Fact Sheet 2026-02. Diese sollen Steuer-

pflichtigen helfen, sich auf die US-Steuererklärungs-saison 2026 vorzubereiten, während die Behörde ihren Übergang zu vollständig digitalen Auszahlungswegen weiter vorantreibt.

Viele international tätige Mitarbeitende und Global-Mobility-Programme sind bislang auf Papierschecks angewiesen – zum Beispiel wegen eingeschränkter Möglichkeiten, ein US-Bankkonto zu eröffnen, Routing-Problemen bei ausländischen Banken, Adressänderungen während einer US-Entsendung oder administrativen Anforderungen im Rahmen von Payroll- und Tax-Equalization-Prozessen. Nach dem neuen IRS-Verfahren kann es jedoch zu Verzögerungen kommen, wenn keine Bankverbindungsdaten in der US-Steuererklärung angegeben werden. Zudem plant der IRS künftig nicht mehr automatisch, einen Papierscheck zu versenden, wenn eine Direktüberweisung scheitert.

Steuererstattungen

Das Fact Sheet bestätigt, dass direkte Banküberweisungen künftig der Standardweg für Erstattungen sein werden. Zwar sollen alternative elektronische Zahlungsmethoden und Ausnahmen für Personen ohne Zugang zu klassischen Bankkonten geschaffen werden, konkrete Details dazu bleiben bislang aber offen.



Fehlen in einer Steuererklärung Bankdaten – oder wird eine Überweisung abgelehnt – verschickt der IRS ein sogenanntes CP53E-Schreiben an die letzte bekannte Adresse. Dieses fordert dazu auf, innerhalb von 30 Tagen über den IRS-Online-Account die entsprechenden Angaben zu hinterlegen oder zu erklären, warum dies nicht möglich ist.

Zusätzliche Hinweise des Taxpayer Advocate Service (TAS) stellen klar:

- Erstattungen ohne gültige Bankdaten werden zunächst eingefroren.
- Das CP53E-Schreiben setzt eine 30-Tage-Frist zur Aktualisierung.
- Erfolgt keine Reaktion, stellt der IRS erst nach sechs Wochen einen Papierscheck aus.
- Alternativ kann telefonisch unter 1 800 829 1040 oder online ein Papierscheck beantragt werden.

Sowohl das Fact Sheet als auch die Hinweise des Taxpayer Advocate Service erwähnen, dass „international taxpayers“ von den neuen Abläufen nicht betroffen sein sollen. Da der Begriff nicht definiert ist, bleibt offen, ob auch grenzüberschreitend entsandte Mitarbeitende darunterfallen. Falls dennoch ein CP53E-Schreiben eingeht, kann weiterhin online oder telefonisch die Ausstellung eines Papierschecks beantragt werden.

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

Zahlungen an den IRS

Der IRS empfiehlt verstärkt die Nutzung elektronischer Zahlungsmethoden. Gleichzeitig werden bestehende Zahlungswege – einschließlich Papierschecks – bis auf Weiteres akzeptiert.

Fazit

Für das Steuerjahr 2025 ist sichergestellt, dass Papierschecks weiterhin möglich sind. Dennoch deutet alles darauf hin, dass der IRS Papierschecks mittelfristig weitgehend und langfristig vollständig abschaffen wird. Für Mitarbeitende auf Entsendung in die Vereinigten Staaten wird es daher immer wichtiger, ein US-Bankkonto zu eröffnen und auch nach Ende der Entsendung zunächst weiterzuführen, um Steuererstattungen problemlos zu erhalten. Zudem ist nicht auszuschließen, dass der IRS künftig auch Papierschecks als Zahlungsmittel nicht mehr annehmen wird.

Wir bleiben für Sie hierzu am Ball und werden an dieser Stelle berichten, sobald es relevante Updates gibt.

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

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



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.