

Global Mobility Services Newsletter

**Aktuelle Themen und Fragestellungen rund
um den internationalen Mitarbeiterereinsatz**

Juni 2018



Die Steuerverzinsung steht erneut auf dem Prüfstand

Die Einkommensteuerschuld wird nach Ablauf von 15 Monaten nach dem Ende des jeweiligen Kalenderjahres, in dem die Einkommensteuer entstanden ist, verzinst. Das heißt, dass Steuer-schulden des Jahres 2016 ab April 2018 verzinst werden. Dies gilt sowohl für Erstattungen als auch für Nachzahlungen. Derzeit beträgt die Höhe des gesetzlichen Zinssatzes 0,5 Prozent pro abgelaufenem Kalendermonat. Damit ergibt sich ein Zinssatz von jährlich sechs Prozent.

Es wird derzeit intensiv darüber gestritten, ob ein Zinssatz in Höhe von sechs Prozent pro Jahr angemessen ist. Darf die Bundesrepublik Deutschland dem Bürger einen solchen Zinssatz aufbürden? Der Vergleichsmaßstab ist der Marktzins. Aktuell sind zwei Beschwerden beim Bundesverfassungsgericht anhängig. Sie betreffen die mögliche Verfassungswidrigkeit der Höhe des gesetzlichen Zinssatzes. Die Verfahren betreffen Verzinsungszeiträume nach dem 31. Dezember 2009 und nach dem 31. Dezember 2011. Zusätzlich sind beim Bundesfinanzhof (BFH) mehrere Revisionsverfahren anhängig, die ebenfalls die Höhe des gesetzlichen Zinssatzes in Frage stellen.

Für den BFH ist der Satz von sechs Prozent für Nachzahlungszinsen auf Steuerforderungen ab 2015 zu hoch und verfassungsrechtlich zweifelhaft. Das hat das oberste deutsche Finanzgericht am 14. Mai 2018 mitgeteilt (IX B 21/18).

Für kleine Unternehmen und Selbstständige ist die zinsfreie Karenzzeit von 15 Monaten in der Regel ausreichend. Mittleren und großen Unternehmen droht durch den hohen Zinssatz allerdings oftmals eine Belastung. Denn bei ihnen gehen die Betriebsprüfungen teils weit zurück. So bilden sich über die Jahre enorme Nachzahlungszinsen auf mögliche Steuernachforderungen. Die Unternehmen können auf Prüfungsdauer und Bescheidung allerdings keinen Einfluss nehmen. Dadurch wird das Zinsrisiko auf die Unternehmen abgewälzt.

Der BFH hat in seinem am 14. Mai 2018 veröffentlichten Beschluss die Aussetzung der Vollziehung der Nachzahlungszinsen für ein Unternehmerehepaar gewährt. Dieses sah sich mit Zinsforderungen von 240.000 Euro konfrontiert. Aus Sicht des BFH führe die „realitätsferne Bemessung des Zinssatzes“ zu verfassungsrechtlichen Zweifeln. Zweifelhaft sei es, ob die

Inhalt

[Die Steuerverzinsung steht erneut auf dem Prüfstand](#)

[Antragsgebundene Steuerfreistellung des Arbeitslohnes nach DBA](#)

[Einmalige Besteuerung für US-Anteilseigner ausländischer Kapitalgesellschaften](#)

[Einführung der Umsatzsteuer in Saudi Arabien und den Vereinigten Arabischen Emiraten \(VAE\)](#)

[Deutsch-philippinisches Abkommen über Soziale Sicherheit am 1. Juni 2018 in Kraft getreten](#)

[Die Roboter kommen \(endlich\)!](#)

[Veranstaltungen](#)

betroffene Vorschrift des Paragraphen 233a AO noch dem Gleichheitssatz des Grundgesetzes und dem Übermaßverbot entspreche. Der heutige Stand der Technik und Automatisierung ermögliche eine Anpassung an den jeweiligen Marktzinssatz.

Fazit

Der Niedrigzins begleitet uns nun schon viele Jahre. Um die Höhe dessen, was der Staat als Zinssatz für angemessen hält, wird deshalb gestritten. Soweit aktuell Zinsen auf eine Steuernachzahlung festgesetzt werden, empfehlen wir Einspruch einzulegen.

Antragsgebundene Steuerfreistellung des Arbeitslohnes nach DBA

Bei internationalen Mitarbeiterentsätzen kann es vorkommen, dass dem ausländischen Staat das Recht auf die Besteuerung des Arbeitslohns vorrangig zusteht. Dieses Besteuerungsrecht wird dabei aus dem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem jeweiligen Vertragsstaat abgeleitet (Stichwort: „183-Tage-Regel“). Die Bundesrepublik Deutschland verzichtet in den meisten DBA auf eine Besteuerung. In den meisten Fällen wird auf den nicht zu besteuern den Lohn(-anteil) die Freistellungsmethode angewendet.

Die Steuerfreiheit des Arbeitslohns wird spätestens im Rahmen der persönlichen Einkommensteuer-Veranlagung sichergestellt. Jedoch kann bereits unterjährig eine Freistellung vom inländischen Lohnsteuerabzug erfolgen, wenn zweifelsfrei feststeht, dass der Arbeitslohn im anderen DBA-Staat steuerpflichtig ist.

Allerdings kann es im Rahmen von Lohnsteuer Außenprüfungen zu bösen Überraschungen kommen. Betroffen sind Fälle der Antragsgebundenheit. Obwohl dem ausländischen DBA-Staat das vorrangige Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn zusteht und dieser in

Deutschland steuerfrei ist, muss ein Antrag gestellt werden. Es wird mitunter übersehen, dass die Steuerfreiheit für Lohnsteuerzwecke bei einigen DBA zwingend eine Freistellungsbescheinigung voraussetzt. Diese wird nur auf Antrag erteilt. Sollte diese Freistellungsbescheinigung nicht vorliegen, kann es zu Lohnsteuernachforderungen bei Außenprüfungen kommen.

Regelmäßig empfiehlt sich die Beantragung einer Freistellungsbescheinigung beim Betriebsstättenfinanzamt. Diese sollte rechtzeitig – spätestens bis zum Ablauf des Kalenderjahres – beantragt werden. Diesen Antrag können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber auf einem amtlichen Vordruck beantragen. Das Finanzamt erteilt daraufhin eine Freistellungsbescheinigung.

In der Praxis herrscht häufig Unsicherheit, welche DBA zwingend einen Freistellungsantrag für den Lohnsteuerabzug verlangen (antragsgebundene DBA). Die nachfolgende Übersicht stellt daher die DBA mit Antragspflicht dar:

- Albanien
- Algerien
- Aserbaidschan
- Australien
- Belarus
- Bulgarien
- China
- Costa Rica
- Frankreich
- Georgien
- Ghana
- Großbritannien
- Irland
- Italien
- Japan
- Kroatien
- Liechtenstein
- Luxemburg
- Mauritius
- Mazedonien
- Österreich
- Philippinen
- Polen

- Schweden
- Singapur
- Slowenien
- Syrien
- Türkei
- Ungarn
- USA
- Usbekistan
- Vereinigte Arabische Emirate
- Zypern

Fazit

Die DBA verhindern entsprechend Ihrer Ausgestaltung die Doppelbesteuerung. Einige setzen jedoch entsprechende Anträge voraus. Bitte achten Sie regelmäßig auf eine gültige Freistellungsbescheinigung, die als Beleg dem Lohnkonto beizufügen ist. Sind in der Vergangenheit erteilte Freistellungsbescheinigungen bereits abgelaufen? Dann sollten diese erneuert werden. Dies betrifft insbesondere DBA, bei denen ein Antrag zwingend vorgesehen ist (siehe Länderübersicht). Ein Antrag auf Freistellungsbescheinigung kann sich auch ohne Antragsgebundenheit lohnen. So werden mögliche Unsicherheiten von vornherein aus dem Weg geräumt. Hierbei unterstützen wir Sie gern.

Einmalige Besteuerung für US-Anteilseigner ausländischer Kapitalgesellschaften

Die am 22. Dezember 2017 unterzeichnete US-Steuerreform („Trump tax“) enthält einige bedeutende Entwicklungen bei den „controlled foreign corporation rules“. Diese Regeln repräsentieren im Grunde die Vorschriften der Hinzu-rechnungsbesteuerung in den USA. Praktiker nennen sie kurz „CFC rules“.

Eine der signifikantesten Änderungen ist die verpflichtende Repatriierung von Gewinnen. Sie betrifft ausländische Gewinne einer von US-Personen beherrschten ausländischen Kapitalgesellschaft. Rechtsfolge ist nun eine einmalige Besteuerung bisher thesaurierter Gewinne. Hervorzuheben ist, dass

diese Steuer in den meisten Fällen bereits für das Jahr 2017 anfällt.

Relevant sind diese Vorschriften für US-Personen, die Anteile an einer aus US-Sicht ausländischen Kapitalgesellschaft halten.

Gilt die ausländische Kapitalgesellschaft als sogenannte „specified foreign corporation“ (SFC), greift eine verpflichtende Rückführung (das heißt eine einmalige Zwangsbesteuerung) von bisher nicht ausgeschütteten Gewinnen in Form einer fingierten Ausschüttung. Diese Vorschrift gilt für das letzte Wirtschaftsjahr der ausländischen Gesellschaft, welches vor dem 1. Januar 2018 beginnt.

Der Definition einer SFC unterliegt sowohl:

(1) eine ausländische Kapitalgesellschaft, deren Anteile oder Stimmrechte zu mehr als 50 Prozent direkt oder indirekt von US-Anteilseignern gehalten werden, und

(2) jede andere ausländische Gesellschaft, an der mindestens eine US-Kapitalgesellschaft direkt oder indirekt zehn Prozent oder mehr der Stimmrechte oder Anteile hält.

Ein US-Anteilseigner ist unter anderem definiert als:

- ein US-Staatsbürger,
- ein US-Permanent Resident (das heißt Inhaber einer Green Card) oder
- eine Person, die aufgrund ihrer US-Aufenthaltsstage in den USA unbeschränkt steuerpflichtig ist (Erfüllung des sogenannten „Substantial Presence Test“),

sofern oben genannter Anteilseigner zehn Prozent oder mehr der Stimmrechte an einer ausländischen Kapitalgesellschaft hält.

Besteuert werden Gewinne, die nach 1986 bis einschließlich 2017 erzielt und bislang noch nicht ausgeschüttet wurden. Demnach wird eine Ausschüttung an die in den USA ansässigen Anteilseigner fingiert. Dadurch wird eine einmalige Zwangsbesteuerung ausgelöst. Nicht zu berücksichtigen sind Gewinne, die in Jahren entstanden sind, in denen die Gesellschaft nicht als SFC qualifizierte.

Die Repatriierungssteuer wird vom US-Anteilseigner auf der Basis seines individuellen Anteils am fingiert ausgeschütteten Gewinn fällig.

Für 2017 ist auf Gesellschaftsebene eine Berechnung der im Ausland erwirtschafteten Gewinne erforderlich. Es geht darum, den Betrag zu bestimmen, der als fingierte Gewinnausschüttung der Besteuerung unterliegt. Dabei gelten spezielle Regeln:

- Soweit die erwirtschafteten Gewinne den Zahlungsmitteln und anderen liquiden Vermögenswerten der SFC entsprechen, werden diese um einen Betrag von 55,7 Prozent reduziert.
- Soweit die Gewinne die liquiden Mittel übersteigen, werden diese um 77,1 Prozent gekürzt.

Beispiel: Ein deutscher Arbeitnehmer wird zum 1. Januar 2016 in die USA entsandt und ist ab diesem Zeitpunkt dort unbeschränkt steuerpflichtig. Er hält 60 Prozent eines gewerblich tätigen Familienunternehmens (GmbH) seit dem Jahr 2010. Die GmbH hat Gewinnvorträge aus den Jahren 2010 bis 2015 von 200 Euro und aus den Jahren 2016 und 2017 von 100 Euro vorgenommen. Zudem verfügt die GmbH über ein Barvermögen von 40 Euro am 31. Dezember 2017. Die Einkünfte des Entsandten berechnen sich wie folgt:

- Relevanter Gewinn (hier 2016 und 2017) 100 Euro
- Freibetrag – Barvermögen (40 Euro x 55,7 Prozent) - 22 Euro
- Freibetrag auf Überschuss (60 Euro x 77,1 Prozent) - 46 Euro
- 32 Euro
- Anteil x 60 Prozent
- Steuerpflichtiger Betrag 19 Euro

Die Besteuerung erfolgt in Höhe des individuellen Grenzsteuersatzes des US-Steuerzahlers. Auf Antrag kann die Steuer über acht Jahre ohne Zinsen gezahlt werden. Der IRS gab die Raten bereits bekannt: acht Prozent in jedem der ersten fünf Jahre, dann 15 Prozent, 20 Prozent, 25 Prozent in den letzten drei Jahren.

Die US-Steuer könnte auf Ebene des Anteilseigners möglicherweise noch reduziert werden. Beispielsweise könnte dies durch die Anrechnung ausländischer Steuern (foreign tax credit) herbeigeführt werden. Inwiefern diese Anrechnung möglich ist, muss jedoch im Einzelfall geprüft werden.

Gewinne, die im Rahmen der verpflichtenden Rückführung besteuert werden, können von der ausländischen Gesellschaft ohne zusätzliche US-Besteuerung an die US-Anteilseigner ausgeschüttet werden. Die Gewinne unterliegen innerhalb der USA also keiner doppelten Besteuerung.

Fazit

Die „Trump tax“ sieht komplexe Regeln für die steuerliche Rückführung von Auslandsgewinnen vor. Davon können auch entsandte Arbeitnehmer betroffen sein. Wichtig ist es jedenfalls, dass man die Regeln kennt. Jedenfalls dann, wenn man Anteilsbesitz hat

und in den USA steuerpflichtig ist oder wird, sollte man sich gut informieren.

Einführung der Umsatzsteuer in Saudi Arabien und den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE)

In den VAE und Saudi-Arabien wurde am 1. Januar 2018 eine Umsatzsteuer (VAT – Value Added Tax) eingeführt.

Die verbleibenden Länder des Gulf Cooperation Councils (GCC) Bahrain, Katar, Kuwait und Oman werden voraussichtlich innerhalb der nächsten Jahre folgen.

Durch die Einführung der Umsatzsteuer soll der Staatshaushalt gesichert und mehr Unabhängigkeit von Öl- und Gasressourcen erreicht werden.

Der Umsatzsteuersatz beträgt fünf Prozent. Die Umsatzsteuer wird auf zahlreiche Produkte wie beispielsweise Lebensmittel, Immobilien und Benzin erhoben. Leistungen der öffentlichen Gesundheitsversorgung und des Bildungssektors sind teilweise ausgenommen.

Fazit

Auch im arabischen Raum macht man sich über die Einnahmen des Staates Gedanken. Preisänderungen sind die Folge. Das Thema hat daher auch Auswirkungen auf Auslandsentsendungen. Die Veränderung der Lebenshaltungskosten betrifft die Vergütungspakete von Entsendeten unmittelbar. Arbeitgeber sollten mit diesbezüglichen Fragen rechnen.

Deutsch-philippinisches Abkommen über Soziale Sicherheit am 1. Juni 2018 in Kraft getreten

Am 19. September 2014 haben Regierungsvertreter der Bundesrepublik Deutschland und der Republik der Philippinen in Berlin ein Abkommen über Soziale Sicherheit unterzeichnet. Nach dem Austausch der Ratifikationsurkunden im März 2018 in Manila trat das

Abkommen am 1. Juni 2018 in Kraft (gem. Art. 25 Abs. 2 des deutsch-philippinischen Abkommens).

Grundsätzliches

Ziel des Abkommens ist es, den sozialen Schutz für Personen zu koordinieren, die sich im jeweils anderen Staat aufhalten. Der sachliche Geltungsbereich des Abkommens umfasst die jeweiligen Rentenversicherungssysteme beider Staaten (gem. Art. 2 des deutsch-philippinischen Abkommens). Das Recht der Arbeitsförderung (Arbeitslosenversicherung) wird durch eine Klausel im Schlussprotokoll zum Abkommen (gem. Ziffer 5) indirekt mit einbezogen.

Das Abkommen gilt für alle Personen, die im deutschen oder philippinischen Rentensystem versichert sind oder waren – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit (gem. Art. 3 des deutsch-philippinischen Abkommens).

Grundsätzlich gelten nach dem Abkommen die Rechtsvorschriften des Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird (sogenanntes Territorialitätsprinzip gem. Art. 6 des deutsch-philippinischen Abkommens). Ausnahmen gibt es für entsandte Arbeitnehmer. Für sie finden während der ersten 48 Monate einer Entsendung weiterhin ausschließlich die Rechtsvorschriften des Entsendestaates Anwendung (gem. Art. 7 des deutsch-philippinischen Abkommens).

Liegt keine Entsendung vor oder wird die Entsendefrist von 48 Monate überschritten, können abweichende Regelungen durch den Abschluss einer Ausnahmevereinbarung getroffen werden. Dabei handelt es sich um eine Ermessensentscheidung der zuständigen deutschen und philippinischen Stellen. Kommt eine Ausnahmevereinbarung zu Stande, gelten weiterhin die Rechtsvorschriften über Soziale Sicherheit des Heimatstaates.

Das deutsch-philippinische Abkommen ist ein Vollabkommen. Es enthält nicht nur Regelungen für Expats, sondern sichert auch den uneingeschränkten Export von Renten in den anderen Staat. Zu diesem Zweck wird der gewöhnliche Aufenthalt eines Rentenbezieher im anderen Staat dem Aufenthalt im Inland gleichgestellt (gem. Art. 5 des deutsch-philippinischen Abkommens).

Im Übrigen sieht das deutsch-philippinische Abkommen eine gegenseitige Berücksichtigung von rentenrechtlichen Zeiten vor (gemäß Art. 10 des deutsch-philippinischen Abkommens). Hierdurch können zum Beispiel deutsche Arbeitnehmer, die Versicherungszeiten nach philippinischem Rentenrecht zurücklegen, die gesetzlichen Mindestversicherungszeiten (sogenannte Wartezeiten) in Deutschland erfüllen. Gleiches gilt entsprechend im umgekehrten Fall bei Mitarbeiterinsätzen von den Philippinen nach Deutschland. Relevant ist diese Regelung für den Fall, dass ein Verbleib im heimatstaatlichen Sicherungssystem nicht in Betracht kommt. Die Berechnung der Renten erfolgt jedoch nur aus den im jeweiligen Staat zurückgelegten Zeiten.

Fazit

Das deutsch-philippinische Abkommen bringt eine Verbesserung in der sozialen Absicherung. Es verhindert eine Doppelversicherung von Arbeitnehmern, die von ihrem Betrieb in das jeweils andere Land entsandt werden. Expats erhalten die Möglichkeit, allein den Rechtsvorschriften ihres Heimatstaates zu unterliegen. Gleichzeitig kommt es zur Befreiung von den entsprechenden Rechtsvorschriften im Gaststaat. Auch der Leistungsexport sowie die Zusammenrechnung von rentenrechtlichen Zeiten sind Regelungen zur Abfederung von Nachteilen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten.

Die Roboter kommen (endlich)!

Oftmals können Global Mobility Verantwortliche nur darüber staunen, welche digitalen Helfer in anderen Abteilungen bereits ganz selbstverständlich tagtäglich zum Einsatz kommen.

Arbeitszeugnisse schreiben sich (fast) von selbst. Neue Mitarbeiter bekommen automatisiert aus dem Recruiting alle Informationen, Zugriffe und Dokumente mit einem Knopfdruck. Für die Kollegen aus der Buchhaltung befüllt der schlaue Scanner automatisch alle Felder aus der Eingangsrechnung im System.

Zugegeben, bei Global Mobility haben man oft nicht die Mengen und Fallzahlen, die eine Investition in große IT-Lösungen rechtfertigen. Außerdem gibt es eine Vielzahl an „Einzelfällen“ und Ausnahmen – aber es ist Hoffnung in Sicht.

Eine Technologie bahnt sich ihren Weg bis in den Global Mobility Bereich. Diese hat das Potenzial, uns tatsächlich nachhaltig zu unterstützen. Es handelt sich um sogenannte Software-Roboter, auch RPA (Robot Processing Automation) genannt. Das sind schlanke Programme, denen man Arbeitsabläufe beibringen kann. Ähnlich einen Excel-Makro arbeiten diese Roboter vorab definierte Aufgaben ab. Die Software-Roboter agieren dabei „wie ein Mensch“. Sie können sich in mehreren Systemen bewegen, haben ihre Eigene E-Mailadresse und können sehr schnell auf Prozesse geschult werden.

Besonders geeignet für RPA sind Tätigkeiten, die sehr repetitiv sind und nur wenige Prozessvariationen haben.

Beispiele hierfür können sein:

- Die Zusammentragung und/oder Verknüpfung von Daten

aus unterschiedlichen Systemen

- Die Erstellung von Formularen/Dokumenten nach Schema
- Die Überprüfung und Anreicherung von Daten, zum Beispiel aus Initiierungsformularen: Kostenstelle(n) aktiv? Stammdaten korrekt?
- Zusammentragen und Konsolidierung von Vergütungsinformationen

Wenn Sie an den Einsatz von Software-Robotern denken, liegen Sie im Trend. Bereits viele Unternehmen sind begeistert. Im Prinzip eignet sich alles, was immer nach dem gleichen Ablauf gemacht wird, für diese Art von Digitalisierung. Ein solcher Business Case rechnet sich sehr schnell. Natürlich hat auch ein Roboter-Kollege seine Ansprüche, seine Vorteile überwiegen jedoch ganz klar. Durchlaufzeiten werden extrem verkürzt und die Qualität ist beeindruckend. So ein Roboter arbeitet bei gleichbleibender Qualität theoretisch an 365 Tagen im Jahr für Sie. Durch diese Form der digitalen Unterstützung gewinnen Sie Zeit zurück für den Kern Ihrer Aufgaben. Im Bereich Global Mobility gewinnen Sie endlich die Freiräume, die die Beratung / Betreuung Ihrer Expats und der Kollegen aus den Fachabteilungen ermöglichen.

Fazit

Digitalisierung hat viele Vorteile. Wir sind überzeugt, dass RPA die Technologie ist, die in den nächsten Jahren die Arbeitsweise der Global Mobility-Abteilung am stärksten beeinflussen wird. Gerne unterstützen wir Sie vom Business Case bis hin zur Umsetzung.

Veranstaltungen

Gerne weisen wir Sie noch auf themenbezogene Veranstaltungen der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hin.

Einen aktuellen Überblick über weitere Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie [hier](#).

[Auf Kurs mit den Steuerexperten von KPMG, Tax Update III/2018](#)

Die Veränderungen des Steuerrechts zu verfolgen, stellt Unternehmen vor große Herausforderungen – insbesondere in Zeiten von zunehmend globalen Geschäftsaktivitäten. Auch die Anforderungen der Finanzbehörden gegenüber Unternehmen, die komplexen nationalen und internationalen Regelungen zu befolgen, steigen an. Im Rahmen der quartalsweisen Tax Updates werden die aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung kompakt und übersichtlich dargestellt sowie relevante Auswirkungen für die Praxis aufgezeigt.

Der Web-Kurs richtet sich an die Leiter Finanzen, Steuern und Rechnungswesen sowie deren Mitarbeiter von Unternehmen aller Branchen.

[Informieren und registrieren Sie sich hier](#)

Schauen Sie auch gerne unter folgendem Link in unser Angebot und informieren sich über unsere Auswahl aktueller steuerlicher Themen (Inhouse-Kurs-Module):

[Inhouse-Schulungen](#)

[Breakfast Meetings im Juni und Juli 2018](#)

Unter der Federführung von Ute Otto, Partnerin, Tax, GMS, findet eine Roadshow zum Thema „Höchste Zeit: Neue Vorgaben für die Gehaltsabrechnung internationaler Mitarbeiter“ statt.

Termine und Orte der Breakfast Meetings
(8:30 Uhr bis 10:00 Uhr)

26. Juni 2018	Hamburg
27. Juni 2018	Berlin
28. Juni 2018	Düsseldorf
05. Juli 2018	Stuttgart
18. Juli 2018	München

Für weitere Informationen klicken Sie bitte [hier](#)

Ansprechpartner

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Head of
Global Mobility Services
Peter J. Dolan
Partner
T +49 89 9282-3207
peterdolan@kpmg.com

Global Mobility Services
Berlin
Susanne Hätzke
Director
T +49 30 2068-4669
shaerzke@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
Advisory & Operations
Christian Baumgart
Partner
T +49 30 2068-4181
cbaumgart@kpmg.com

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

Global Mobility Services
Business Traveller Consulting
Thorsten Beduhn
Director
T +49 30 2068 4598
tbeduhn@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
Technology
Karl Bevan
Director
T + 49 2068 4310
karlbevan@kpmg.com

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

**KPMG Law 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 abonnieren

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

[Newsletter abonnieren](#)

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.

© 2018 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.