

Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Juni 2020



Grenzpendler im Home Office während der Corona-Krise

Der Ausbruch der Covid-19-Pandemie stellt derzeit viele Unternehmen und deren Angestellte vor neue Herausforderungen. Besonders für Grenzpendler stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich durch die Covid-19-Reisebeschränkungen ergeben und welche steuerlichen Auswirkungen die Beschränkungen der Reisetätigkeit haben.

Grenzpendler sind Arbeitnehmer, die arbeitstäglich zwischen ihrem Wohnort in dem einen Land (Wohnsitzstaat/Ansässigkeitsstaat) und einem Nachbarland (Tätigkeitsstaat) pendeln, um dort ihrer beruflichen Tätigkeit nachzugehen.

Für steuerliche Zwecke ist zwischen einem Grenzpendler und einem Grenzgänger zu unterscheiden. Zwar bewegen sich beide arbeitstäglich zwischen Wohn- und Tätigkeitsort über die Grenze, jedoch erfüllt ein Grenzgänger besondere Voraussetzungen, die – sofern im jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Wohnsitz- und Tätigkeitsstaat vorhanden – einen Sondertatbestand auslöst, nämlich die Grenzgängerregelung.

Grenzpendler erfüllen diese besonderen Tatbestände nicht,

weshalb für diese Arbeitnehmer die allgemeinen steuer- und abkommensrechtlichen Regelungen zum Tragen kommen. Im nachfolgenden Beitrag werden die steuerlichen Auswirkungen der Reisebeschränkungen für die Grenzpendler aufgrund der Covid-19-Pandemie aufgezeigt.

A. Der Grundfall

Wie bereits ausgeführt, ist ein Grenzpendler in einem Land ansässig, im anderen Land tätig und um dort seiner nichtselbstständigen Tätigkeit nachzukommen, bewegt sich der Arbeitnehmer arbeitstäglich zwischen beiden Ländern über die Grenze. Die Länder haben ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen. Dieses DBA regelt dann, welchem Staat das Besteuerungsrecht für die Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit zugewiesen wird.

Grundsätzlich gilt für Grenzpendler das Tätigkeitsstaatsprinzip, nach welchem das Besteuerungsrecht für den anteiligen Arbeitslohn der einzelnen Arbeitstage dem Land zugesprochen wird, in dem die Arbeit physisch ausgeübt wird. Das Besteuerungsrecht für Arbeitslohn für im Wohnsitz-/Ansässigkeitsstaat und Drittstaaten verbrachte Arbeitstage wird gemäß DBA dem Wohnsitz/Ansässigkeitsstaat zugewiesen.

Inhalt

[Grenzpendler im Home Office während der Corona-Krise](#)

[Verlängerung der Covid-19 bedingten Einreisebeschränkungen nach Deutschland aus Drittstaaten](#)

[Übernahme von Umzugskosten durch Arbeitgeber kein steuerbarer Umsatz](#)

[Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aus lohnsteuerlicher Sicht](#)

Vereinzelt haben die Staaten zusätzlich zu den DBA Konsultationsvereinbarungen abgeschlossen, wie beispielsweise Deutschland und Luxemburg am 26. Mai 2011. Mit dieser Vereinbarung haben Deutschland und Luxemburg ausnahmsweise geregelt, dass dem Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für Arbeitstage im Wohnsitz-/Ansässigkeitsstaat und in Drittstaaten zugewiesen wird, soweit eine Toleranzschwelle von 20 Arbeitstagen außerhalb des Tätigkeitsstaates nicht überschritten wird. Würde diese 20-Tage-Toleranzschwelle überschritten, würde dann das Besteuerungsrecht für den anteiligen Arbeitslohn dieser Arbeitstage dem Wohnsitz-/Ansässigkeitsstaat zugewiesen werden.

Ob und welche Toleranzschwellen in anderen DBAs geregelt bzw. vereinbart wurden, ist für jede Länderkonstellation gesondert zu prüfen.

B. Herausforderung während der Covid-19-Pandemie

Dadurch, dass viele Arbeitnehmer wegen der Covid-19-Pandemie begründeten Reisebeschränkungen ihre Tätigkeit nur aus dem Home Office im Wohnsitzstaat ausüben können, hat der Wohnsitzstaat als Ansässigkeitsstaat in der Regel das Besteuerungsrecht für den Arbeitslohn dieser im Home Office verbrachten Arbeitstage.

Im Fall von Luxemburg ist es außerdem sehr wahrscheinlich, dass die Toleranzschwelle von 20 Tagen überschritten wird und dies einen Besteuerungswechsels zugunsten des Wohnsitzstaates nach sich zieht.

Dieser – ungewollte – Wechsel des Besteuerungsrechts könnte weitreichende administrative Folgen mit sich bringen, da sich dadurch unter Umständen zusätz-

liche Payroll- oder Abgabepflichtungen im Wohnsitz-/Ansässigkeitsstaat ergeben könnten.

C. Lösung während der Covid-19-Pandemie durch Konsultationsvereinbarungen

Um auf die gegebenen steuerlichen Risiken zu reagieren und Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, hat das Bundesministerium für Finanzen mit diversen Ländern (aktuell: Luxemburg, Niederlande, Österreich, Belgien und Frankreich) Konsultationsvereinbarungen abgeschlossen. Diese ermöglichen ein Wahlrecht, ausschließlich Covid-19-bedingte Home-Office-Arbeitstage als im eigentlich vorgesehenen Tätigkeitsstaat ausgeübte Arbeitstage anzusehen (Tatsachenfiktion). Das Risiko des ungewollten Wechsels des Besteuerungsrechts kann somit vermieden werden. Die Konsultationsvereinbarungen finden ab dem 11. März 2020 einheitlich Anwendung und sollen den Zeitraum abdecken, in dem Arbeitnehmer von Reisebeschränkungen durch die Covid-19-Pandemie betroffen sind. Die Gültigkeit der Konsultationsvereinbarungen verlängert sich bei Bedarf automatisch monatsweise. Die Tatsachenfiktion muss in beiden betroffenen Ländern gleichermaßen angewendet werden. Zudem ist der Arbeitnehmer verpflichtet, geeignete Aufzeichnungen (Bescheinigung des Arbeitgebers über den Anteil der Covid-19-bedingten Home-Office-Tage) zu führen. Außerdem müssen diese Arbeitstage im eigentlich vorgesehenen Tätigkeitsstaat tatsächlich besteuert werden, wofür sich die Arbeitnehmer mit Ausübung des Wahlrechts einverstanden erklären. Tatsächlich besteuert sind die Einkünfte für diese Arbeitstage dann, wenn sie mit in die Bemessungsgrundlage für die Steuerberechnung einfließen.

Zu beachten ist, dass das Wahlrecht aus den Konsultationsvereinbarungen nicht für Home-Office-Arbeitstage gilt, die der Arbeitnehmer aufgrund arbeitsrechtlicher Vereinbarungen im Home Office verbracht hat bzw. sollte.

Von den Konsultationsvereinbarungen profitieren folglich auch die Arbeitnehmer, die im EU-Ausland leben, in Deutschland arbeiten und aufgrund der Erfüllung der Vorschrift, dass mindestens 90 Prozent ihrer Einkünfte im Kalenderjahr in Deutschland besteuert werden oder ihre in Deutschland steuerfreien Einkünfte nicht den deutschen Steuerfreibetrag übersteigen, in Deutschland als unbeschränkt steuerpflichtig behandelt werden. Daraus eröffnen sich steuerliche Vorteile, wie zum Beispiel die Möglichkeit der Zusammenveranlagung für Ehegatten, die Wahl der Steuerklasse 3 etc. Durch die Covid-19 Reisebeschränkungen und die Notwendigkeit der Ausübung der Tätigkeit im Home Office im Wohnsitzstaat, das heißt außerhalb Deutschlands, bestand für diese Arbeitnehmer nun das Risiko, dass sie die oben angegebenen 90 Prozent-Grenze nicht erfüllen. Mit den Konsultationsvereinbarungen wirken die Finanzverwaltungen diesen Nachteilen entgegen. Auch für diese Arbeitnehmer gilt, dass die im Home Office aufgrund der Covid-19-Pandemie verbrachten Arbeitstage als im Tätigkeitsstaat (hier in Deutschland) verbracht und folglich dort als steuerpflichtig behandelt werden können.

Fazit

Durch die Konsultationsvereinbarungen wird Grenzpendlern ermöglicht, in der bestehenden Krise alle gesundheitlich notwendigen Vorkehrungen treffen zu können, ohne steuerliche Nachteile befürchten zu müssen. Ebenso können Arbeitnehmer profitieren, die die Behandlung als unbeschränkt Steuerpflichtige nach deutschem Recht anstreben. Eine negative

Veränderung der steuerlichen Situation für Grenzpendler durch die Covid-19-Pandemie kann somit effektiv vermieden werden, da die Arbeitstage im Home Office aufgrund der Covid-19-Pandemie weiterhin im Tätigkeitsstaat besteuert werden können.

Verlängerung der Covid-19 bedingten Einreisebeschränkungen nach Deutschland aus Drittstaaten

Die Europäische Kommission hatte am 11. Juni 2020 empfohlen, die bestehenden Einreisebeschränkungen für „nicht notwendige Reisen“ aus Drittstaaten in den EU+-Raum (das heißt EU-Mitgliedstaaten sowie das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland, Island, Norwegen, Schweiz und Lichtenstein) erneut bis einschließlich zum 30. Juni zu verlängern (C(2020) 399 final, abrufbar unter https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-assessment-temporary-restriction-non-essential-travel_en.pdf).

Ab dem 1. Juli 2020 sollten die Einreisebeschränkungen für eine Reihe von Drittstaaten aufgehoben werden, insbesondere für die Westbalkan-Staaten.

Bis zum 1. Juli hat die EU-Kommission deshalb zusammen mit den Mitgliedstaaten eine Liste von Staaten erstellt, in denen die epidemiologische Lage sich ähnlich wie in der EU darstellt (Positivliste). Für alle Staaten auf dieser Positivliste ist somit die Einreise ab 1. Juli 2020 wieder uneingeschränkt möglich.

Kriterien für die Festlegung, ob ein Staat auf die Positivliste kommen soll, sind insbesondere:

- Zahl der Neuinfektionen je 100.000 Einwohner
- Trend bei Neuinfektionen
- Gegenseitigkeit der Einreisegestaltung

- Gesamtbetrachtung von Maßnahmen, die der jeweilige Staat gegen Covid-19-Erkrankungen unternimmt (zum Beispiel die Durchführung von Testverfahren oder Quarantänemaßnahmen)

Die Positivliste soll regelmäßig aktualisiert werden.

Für alle Drittstaaten, die nicht auf der Positivliste stehen, gelten die Einreisebeschränkungen solange fort, bis der Drittstaat der Positivliste hinzugefügt wurde. Jedoch sollen für diese Staaten die geltenden Ausnahmen von den Einreisebeschränkungen wie folgt erweitert werden:

- In der EU aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige sowie ihre jeweiligen Familienangehörigen dürfen einreisen, und zwar unabhängig davon, ob sie an ihren Wohnort zurückkehren
- Die spezifischen Kategorien von Reisenden, die eine wichtige Funktion ausüben oder deren Reise zwingend notwendig ist, werden erweitert um:
 - Drittstaatsangehörige, die zu Studienzwecken einreisen
 - Qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, wenn ihre Beschäftigung aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist und ihre Arbeit nicht zeitlich verschoben oder aus dem Ausland verrichtet werden kann

Fazit

Aufgrund der erheblichen Auswirkungen der Einreisebeschränkungen für die Wirtschaft und die einzelnen Betroffenen hat sich die EU-Kommission dazu entschieden, die Einreisebeschränkungen in ihrer Pauschalität zunächst nur bis zum 30. Juni 2020 zu verlängern. Die Zeit bis zu diesem Stichtag hat die EU-Kommission zusammen mit den EU-

Mitgliedstaaten genutzt, um die pandemische Lage in den Drittstaaten zu prüfen und daraufhin eine Positivliste zu erstellen. Zum Monatswechsel umfasste diese Positivliste 14 Drittstaaten, wobei die Liste basierend auf den epidemiologischen Entwicklungen in den übrigen Drittstaaten kontinuierlich aktualisiert werden soll. Die Ausnahmekategorien auch für Einreisende aus Staaten, die nicht auf der Positivliste stehen, stellen einen weiteren Ausgleich zwischen wirtschaftlichen Interessen und Maßnahmen des Infektionsschutzes dar.

Übernahme von Umzugskosten durch Arbeitgeber kein steuerbarer Umsatz

Die im Zusammenhang mit einem beruflich veranlassten Wohnungswechsel, beispielsweise aufgrund einer Entsendung, für den Arbeitnehmer übernommenen oder an den Arbeitnehmer erstatteten notwendigen und ortsüblichen Maklerkosten für die Suche und Bezug einer Mietwohnung am Beschäftigungsort kann gemäß § 9 BUKG bzw. § 16 AUV steuerfrei erfolgen.

Fraglich war bisher jedoch, ob der Arbeitgeber aus diesen Rechnungen vorsteuerabzugsberechtigt ist.

Mit seinem Urteil vom 6. Juni 2019 (Az. V R 18/18) hat der Bundesfinanzhof nunmehr wie folgt zugunsten der Arbeitgeber entschieden:

Beauftragt ein Unternehmen (Arbeitgeber), das nach seiner Unternehmenstätigkeit zum Vorsteuerabzug berechtigt ist, Makler für die Wohnungssuche seiner Arbeitnehmer, kann das Unternehmen hierfür den Vorsteuerabzug in Anspruch nehmen.

In dem dem Urteil zugrunde liegenden Sachverhalt hatte ein Arbeitgeber Makler mit der Wohnungssuche für die Arbeitnehmer, die aufgrund einer konzerninternen Funktionsverlagerung aus

dem Ausland in das Inland versetzt wurden, beauftragt. Der inländische Arbeitgeber machte dann den Vorsteuerabzug aus den Maklerleistungen geltend. Diesen versagten die Vorinstanzen (Finanzamt und Finanzgericht), der BFH entschied jedoch mit seinem oben angegebenen Urteil, dass im Verhältnis zwischen dem inländischen Arbeitgeber und den zu ihm versetzten Arbeitnehmern kein tauschähnlicher Umsatz vorliegt, weil durch die Gewährung dieses Vorteils erst die Voraussetzungen zur Erbringung der Arbeitsleistung geschaffen wurde. Darüber hinaus haben die übernommenen Umzugskosten die Höhe des Gehalts der Arbeitnehmer nicht beeinflusst, da diese (lohn)steuerfrei erstattungsfähig waren. Auch liegt keine Entnahme vor, da von einem vorrangigen Interesse des Arbeitgebers auszugehen ist, erfahrene Mitarbeiter aus dem Konzernverbund unabhängig von deren bisherigem Arbeits- und Wohnort für die entsprechenden Aufgaben ins Inland zu holen.

Fazit:

Das Unternehmen, das heißt der inländische Arbeitgeber, ist zum Vorsteuerabzug aus den Maklerleistungen berechtigt. Maßgeblich ist dafür das vorrangige Unternehmensinteresse, hinter dem das Interesse der versetzten Arbeitnehmer und die Begründung ihrer neuen Familienwohnsitze zurücktritt. Offen ließ der BFH, ob bei Inlandsumzügen ebenso zu entscheiden wäre.

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aus lohnsteuerlicher Sicht

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist aktuell ein zentrales Thema bei vielen Arbeitgebern. Dabei geht es schon lange nicht mehr nur um den klassischen Arbeitsschutz oder Fragen der Wiedereingliederung, sondern um gezielte vorbeugende Maßnahmen aller Art, die die psychische und

physische Gesundheit der Arbeitnehmer positiv beeinflussen, ihre Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten und krankheitsbedingten Ausfällen vorbeugen sollen.

Im Hinblick auf im weitesten Sinne gesundheitsfördernde Maßnahmen und deren lohnsteuerliche Auswirkungen kommt grundsätzlich eine Einordnung in folgende Kategorien in Betracht:

1. Leistungen im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse

Zunächst gibt es Leistungen des Arbeitgebers, die aufgrund überwiegend eigenbetrieblichen Interesses schon gar nicht als Arbeitslohn anzusehen sind.

Hierzu zählen beispielsweise gesundheitsgerechte Arbeitsmittel am Arbeitsplatz (ergonomische Bürostühle, höhenverstellbare Schreibtische etc.) oder wenn die Arbeitgeberleistung im „Gesundheitsbereich“ lediglich in der Gestellung von Räumlichkeiten besteht. Dies kann beispielsweise auch in der Zurverfügungstellung eines betriebseigenen Fitnessraums gegeben sein. Gleiches gilt grundsätzlich bei von einem Arzt verschriebenen, weil notwendigen speziellen Sehhilfen, sogenannten Bildschirmbrillen.

Jedoch ist hierbei Vorsicht geboten: Arbeitgeber neigen vorschnell dazu, die Anforderungen des überwiegend eigenbetrieblichen Interesses als gegeben anzunehmen. Nicht alle Leistungen, die (auch) im Interesse des Arbeitgebers erfolgen, erfolgen allein deshalb im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse. Denn bei allen Gesundheitsmaßnahmen wird per se zunächst immer auch ein ureigenes Interesse des Arbeitnehmers an seiner Gesunderhaltung unterstellt.

Das Vorliegen eines überwiegend eigenbetrieblichen Interesses ist unter Erfüllung strenger Voraus-

setzungen mittels geeigneter Nachweise durch den Arbeitgeber zu dokumentieren.

2. Gesundheitsförderung nach § 3 Nr. 34 EStG – Steuerfreibetrag in Höhe von 600 Euro je Arbeitnehmer

Nach § 3 Nr. 34 EStG gehören zum steuerfreien Arbeitslohn

- **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erbrachten Leistungen des Arbeitgebers in Form von **zertifizierten Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention** sowie
- gesundheitsfördernde Maßnahmen in Betrieben (**betriebliche Gesundheitsförderung**) die beim **jeweiligen Arbeitnehmer 600 Euro je Kalenderjahr** nicht übersteigen.

Der Freibetrag gilt also nicht etwa pro Maßnahme, sondern pro Arbeitnehmer jährlich und ist durch das Jahressteuergesetz (JStG) 2019 von 500 Euro auf 600 Euro jährlich erhöht worden.

Im Hinblick auf die **verhaltensbezogene Prävention** setzt die Inanspruchnahme des Steuerfreibetrages zwingend eine Zertifizierung der Maßnahme durch die Zentrale Prüfstelle Prävention oder eine Krankenkasse voraus.

Darüber hinaus ist auch die **betriebliche Gesundheitsförderung** in Form von Arbeitgeberleistungen für von ihm (selbst) beschaffte Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung steuerfrei, wenn diese die Anforderungen des § 20b SGB V in Verbindung mit dem GKV-Leitfaden Prävention erfüllen; für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist keine Zertifizierung erforderlich.

Als Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung kommen grundsätzlich folgende Präventionsprinzipien in Betracht:

- Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
- Bewegungsförderliches Arbeiten und körperlich aktive Beschäftigte
- Gesundheitsgerechte Ernährung im Arbeitsalltag und
- Verhaltensbezogene Suchtprävention im Betrieb

3. Sonstige der Gesundheit dienenden Maßnahmen

Natürlich gibt es auch zahlreiche sonstige Arbeitgeberleistungen, die prinzipiell der Gesundheit der Arbeitnehmer dienen, aber nichtsdestotrotz per se lohnsteuerpflichtig sind und auch nicht in den sachlichen Anwendungsbereich des § 3 Nr. 34 EStG fallen.

Diese Leistungen können beispielsweise in der Übernahme von Mitgliedsbeiträgen für Fitnessstudios oder Sportvereinen, Kosten für Massagen inner- oder außerhalb des Betriebes oder in Zuschüssen zu Sportgeräten des Arbeitnehmers liegen, die in aller Regel zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen.

Fazit

Erfahrungsgemäß führt die Einordnung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Praxis zu Abgrenzungsschwierigkeiten. Dies rührt auch daher, dass die Kriterien für ein überwiegend eigenbetriebliches Interesse sehr vielseitig und auslegungsbehaftet sind und die zulässigen Maßnahmen im Sinne von § 3 Nr. 34 EStG weder aus dem Gesetz noch aus anderen Quellen zweifelsfrei abgelesen werden können. Insofern kann im Rahmen einer allgemeinen Aussage allenfalls festgehalten werden, dass der sachliche Anwendungsbereich der Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 34 EStG wohl jedenfalls bei zertifizierten Maßnahmen eröffnet ist.

Aus lohnsteuerlicher Sicht sollte in jedem Fall bereits im Vorfeld klar bestimmt werden, welche Maß-

nahme unter welche Voraussetzungen wem konkret angeboten wird und was die jeweilige Arbeitgeberleistung beinhaltet.

Zur Erlangung von Rechtssicherheit und zur Vermeidung von Haftungsinanspruchnahme des Arbeitgebers empfiehlt sich im Zweifelsfall eine vorherige Abstimmung mit den Sozialversicherungsträgern und den Finanzbehörden.

Ansprechpartner

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Head of
Global Mobility Services
Ija Ramirez
Partner
T +49 211 475-7488
ijaramirez@kpmg.com

Global Mobility Services
Berlin / Hamburg
Susanne Härzke
Director
T +49 30 2068-4669
shaerzke@kpmg.com

Frankfurt am Main
Heidi Mennen
Partner
T +49 69 9587-1505
hmennen@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
Partner
T +49 621 4267-305
hpoethkow@kpmg.com

München
Ingo Todesco
Partner
T +49 89 9282-4141
itodesco@kpmg.com

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

Global Mobility Services
Business Traveler Consulting
Sina Bischoff
Partner
T +49 211 475-7712
sbischoff@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
Human Resources
Thomas Efke
Partner
T +49 621 4267-629
tefkemann@kpmg.com

Global Mobility Services
Global Compensation
Management
Jochen Reinig
Partner
T +49 621 4267-706
jreinig@kpmg.com

Lohnsteuer Services
Heidi Mennen
Partner
T +49 69 9587-1505
hmennen@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

Ingo Todesco (V. i. S. d. P.)
T +49 89 9282-4141
T +49 211 475-6242
itodesco@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 Zuverlässigkeit in jedem Einzelfall.

© 2020 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.