Global Mobility Services Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen rund um den internationalen Mitarbeitereinsatz

Juli / August 2020

Steuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und „Corona-Prämien“

Zur Bewältigung der aktuellen Herausforderungen im Rahmen der Corona-Pandemie wurden durch die Bundesregierung diverse Maßnahmen getroffen. Unter anderem wurde die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes beschlossen. Zudem wurden Steuererleichterungen für den Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld sowie die Gewährung von Sonderzuwendungen (sogenannten „Corona-Prämien“) geschaffen.

Steuerliche Behandlung des Kurzarbeitergeldes

In unserem Newsletter für April 2020 berichteten wir bereits über die Erleichterungen, die durch die Bundesregierung zu Beginn der Corona-Krise für die Beantragung von Kurzarbeit geschaffen wurden. Mit dem „Gesetz zu sozialen Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie (Sozialschutz-Paket II)“ wurde darüber hinaus das Kurzarbeitergeld unter bestimmten Voraussetzungen erhöht.

Erhöhung Kurzarbeitergeld

Im Rahmen des Sozialschutz-Pakets II verbleibt es zunächst bei der Grundregel, dass die Agentur für Arbeit im Rahmen einer genehmigten Kurzarbeit 60 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts für Arbeitnehmer ohne Kinder (bzw. 67 Prozent für Arbeitnehmer mit berücksichtigungsfähigen Kindern) an den Arbeitgeber zahlt. Dieser wiederum zahlt das Kurzarbeitergeld an den Arbeitnehmer aus.

Durch die Neuregelung wird das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat (gerechnet ab März 2020) auf 70 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts für Arbeitnehmer ohne Kinder (bzw. auf 77 Prozent für Arbeitnehmer mit Kindern) angehoben, wenn der Arbeitnehmer zu mindestens 50 Prozent weniger arbeitet. Ab dem siebten Bezugsmonat (gerechnet ab März 2020) erhöht sich das Kurzarbeitergeld sodann auf 80 Prozent beziehungsweise 87 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts, wenn die Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent verringert werden muss. Die Erhöhungen gelten bis zum 31. Dezember 2020. Das Kurzarbeitergeld, welches durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird, kann steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden. Es ist jedoch im Rahmen der individuellen Einkommensteuererklärung als sogenannte Progressionseinkünfte zu berücksichtigen.

Inhalt

Steuerliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und „Corona-Prämien“

Home-Office in Zeiten von Corona – Auswirkungen auf die Firmenwagenversteuerung

Corona-Pandemie – Update zu den Auswirkungen auf den Versicherungsschutz bei Grenzübergängern und Multi-State-Worker

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die gemeinsame Verlautbarung zur Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland überarbeitet

Aktuelle Lage bezüglich der Covid-19-bedingten Einreisebeschränkungen nach Deutschland aus Drittstaaten

US-Steuer: Corona-Scheck – praktische Hinweise für Empfänger der US-Hilfszahlung

Steuerliche Anerkennung der Umzugskosten ab dem 1. Juni 2020

Veranstaltungen

© 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.

Das heißt, das Kurzarbeitergeld unterliegt nicht der Versteuerung, wird jedoch zur Ermittlung des individuellen Steuersatzes (dem sogenannten „Progressionsvorbehalt“) herangezogen. Das kann dazu führen, dass der individuelle Steuersatz im Rahmen der Veranlagung durch den Bezug von Kurzarbeitergeld steigt.

Es besteht seitens des Arbeitnehmers die Pflicht zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung, wenn Kurzarbeitergeld im Steuerjahr (Kalenderjahr) bezogen wurde. Das Kurzarbeitergeld ist durch den Arbeitgeber im Rahmen der Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 15 auszuweisen.

Freiwillige Erhöhung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber (Zuschuss zum Kurzarbeitergeld)

Gemäß der zuvor geltenden Rechtslage stellte die freiwillige Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, der der Lohnversteuerung zu unterwerfen war. Allerdings konnte der Sozialabgabenabzug im Rahmen bestimmter Grenzen unterbleiben.

Durch das Erste Corona-Steuerhilfegesetz, das am 30. Juni 2020 in Kraft getreten ist, wurde für den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber eine Steuererleichterung geschaffen (§ 3 Nr. 28a EStG), die an die sozialversicherungsrechtliche Behandlung anknüpft. Durch den neu eingeführten § 3 Nr. 28a EStG kann die freiwillige Aufstockung des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld für den Lohnzahlungszeitraum 1. März 2020 bis 31. Dezember 2020 nunmehr steuerfrei erfolgen. Voraussetzung ist, dass die Zuschüsse des Arbeitgebers und das Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit nicht mehr als 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt (vertraglich geschuldeter Bruttoarbeitslohn ohne Einmalzahlungen und Mehrarbeitsvergütung) und dem Ist-Entgelt (der tatsächlich erzielte Bruttoarbeitslohn im Kurzarbeitergeld-Anspruchszeitraum für die tatsächlich erbrachte, geringere Arbeitszeit) betragen.

Ein darüber hinausgehender Betrag stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, der dem Lohnsteuer- und dem Sozialversicherungsabzug zu unterwerfen ist. Begrenzt sind die Berechnungen auf die Beitragsbemessungsgrenzen zur Rentenversicherung (zum Beispiel in 2020/West: 6.900 Euro/Monat).

Korrespondierend mit der Ausweisung des Kurzarbeitergeldes ist auch der Anteil des Zuschusses des Arbeitgebers auf der Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 15 auszuweisen und in der Einkommensteuererklärung im Rahmen der Progressionseinkünfte zu erfassen.

Rückwirkende Erstattung von Lohnsteuer möglich

Sofern die Aufstockung zum Kurzarbeitergeld bislang als steuerpflichtiger Arbeitslohn behandelt und dem Lohnsteuerabzug unterworfen wurde, ist der Arbeitgeber für die Abrechnungszeiträume ab März 2020 berechtigt, die bereits erfolgte Lohnversteuerung unter Berücksichtigung der zuvor genannten Grenzen zu korrigieren und die bereits erhobene Lohnsteuer an den Arbeitnehmer zu erstatten.

„Corona-Prämien“

Durch die Bundesregierung wurde im Rahmen des Ersten Corona-Steuerhilfegesetzes zudem die gesetzliche Grundlage geschaffen, dass Arbeitgeber Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei zahlen oder als Sachlohn gewähren können (§ 3 Nr. 11a EStG). Die Möglichkeit der steuerfreien Gewährung ist dabei unabhängig vom Umfang der Beschäftigung des Arbeitnehmers und nicht an eine bestimmte Branche geknüpft.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist jedoch, dass die Beihilfen und Unterstützungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden und im Zeitraum 1. März bis 31. Dezember 2020 ausgezahlt werden. Die Finanzverwaltung fordert zudem einen Zusammenhang zwischen der Sonderzuwendung und der Corona-Krise. Es handelt sich bei dem Betrag in Höhe von 1.500 Euro um einen steuerlichen Freibetrag. Überschreitet die Sonderzuwendung den Betrag von 1.500 Euro, ist der übersteigende Betrag der Besteuerung zu unterwerfen.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto des Arbeitnehmers zu vermerken. Anzumerken ist, dass es sich bei der „Corona-Prämie“ um eine steuerfreie Leistung handelt, die weder dem Lohnsteuer- noch dem Sozialversicherungsabzug unterliegt und auch nicht im Rahmen des Progressionsvorbehalts zu berücksichtigen ist.

Fazit

Die jetzt in Kraft getretenen Gesetzesänderungen sind sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgebersicht zu begrüßen. Eine ordnungsgemäße Dokumentation der zuvor genannten Zahlungen in den Lohnkonten der Arbeitnehmer ist zu beachten. Sollten Zweifel an der steuerlichen Behandlung einer gezahlten Prämie oder einer freiwilligen Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bestehen, empfehlen wir eine zeitnahe Abstimmung mit der Finanzverwaltung im Rahmen einer Lohnsteueranrufungsauskunft.

© 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.

Home-Office in Zeiten von Corona – Auswirkungen auf die Firmenwagenversteuerung

Im Rahmen der Covid-19-Pandemie wird eine Großzahl der Arbeitnehmer aus dem Home-Office heraus tätig. Viele dieser Arbeitnehmer haben von ihrem Arbeitgeber einen Firmenwagen unentgeltlich oder verbilligt zur Nutzung überlassen bekommen, den sie grundsätzlich auch privat und für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte nutzen können. Nun stellt sich die Frage, ob sich hieraus Folgen für die Versteuerung des Firmenwagens ergeben, wenn die pauschale Nutzungswertmethode zur Ermittlung des geldwerten Vorteils der Firmenwagengestellung herangezogen wird (sogenannte 0,03-Prozent- und 1-Prozent-Regelung).

Geldwerter Vorteil für die Privatnutzung

Die Überlassung eines Firmenwagens, bei dem die private Nutzung gestattet ist, stellt steuerlich einen geldwerten Vorteil und somit Arbeitslohn dar. Dieser unterliegt der Lohnversteuerung sowie dem Sozialversicherungsabzug. Im Rahmen der pauschalen Bewertungsmethode wird der geldwerte Vorteil monatlich mit 1 Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten inländischen Bruttolistenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung ermittelt. Der Bruttolistenpreis kann unter bestimmten Voraussetzungen reduziert werden, beispielsweise wenn es sich bei dem Fahrzeug um ein Elektro- oder Hybridfahrzeug handelt (vergleiche Newsletter aus April 2020).

Bei Ausübung der Tätigkeit aus dem Home-Office ergeben sich für den Arbeitnehmer keine Änderungen hinsichtlich der Firmenwagenbesteuerung für die Privatnutzung, solange der Firmenwagen weiterhin für private Zwecke genutzt werden darf. Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens ist dann weiterhin mit der 1-Prozent-Methode zu versteuern.

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Die Überlassung des Firmenwagens für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte stellt steuerlich ebenfalls einen geldwerten Vorteil, das heißt Arbeitslohn dar. Dieser Vorteil wird in den überwiegenden Fällen monatlich pauschal mit 0,03 Prozent des zuvor genannten Bruttolistenpreises für jeden Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ermittelt. Der so ermittelte geldwerte Vorteil ist dem Lohnsteuer- sowie Sozialversicherungsabzug zu unterwerfen.

Der Berechnung des geldwerten Vorteils mit der 0,03-Prozent-Methode liegen durchschnittliche Fahrten zur Arbeit an mindestens 15 Tagen pro Monat (bzw. 180 Fahrten pro Jahr) zugrunde.

Übt der Arbeitnehmer seine Tätigkeit während der Covid-19-Pandemie nunmehr überwiegend im Home-Office aus, kann die Nutzung des Firmenwagens für die Arbeitswege durchaus 15 Fahrten pro Monat (bzw. 180 Fahrten pro Jahr) unterschreiten.

Durch die Finanzverwaltung wurde im Jahr 2011 die Möglichkeit geschaffen, die tatsächlich absolvierten einzelnen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte der Ermittlung des geldwerten Vorteils zugrunde zu legen (sogenannte Einzelfahrtbewertung). Voraussetzung dafür ist, dass

- der Firmenwagen an weniger als 15 Fahrten pro Monat bzw. 180 Fahrten pro Jahr für Arbeitswege genutzt wird und
- der Arbeitnehmer geeignete Aufzeichnungen tätigt, aus denen sich Anzahl und Datum der absolvierten Fahrten zur Arbeitsstätte ergeben. Der Nachweis muss dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden und ist dem Lohnkonto des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber beizufügen

Die Ermittlung des monatlichen geldwerten Vorteils auf Basis der Einzelfahrtbewertung ergibt sich dann wie folgt:

0,002 Prozent x Bruttolistenpreis x Anzahl der monatlichen Fahrten x Entfernungskilometer

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass während eines Kalenderjahrs entweder die 0,03-Prozent-Methode oder 0,002-Prozent-Methode für den jeweiligen Arbeitnehmer angewandt werden darf. Die Methode darf im Laufe des Kalenderjahres nicht gewechselt werden. Ein monatlich wechselnder Ansatz der Bewertungsmethode ist ebenfalls nicht zulässig. Der Ansatz der Einzelfahrtbewertung ist nicht obligatorisch, der Arbeitnehmer kann zu dieser Ermittlungsmethode optieren.

Unabhängig von der Berechnungsmethode, die im Rahmen des Lohnsteuerabzugs angewandt wurde, darf der Arbeitnehmer im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer zu der für ihn günstigeren Berechnungsmethode wechseln und die Versteuerung des Firmenwagens entsprechend anpassen.

Fazit

Es ist davon auszugehen, dass Arbeitnehmer, die während der Covid-19-Pandemie überwiegend im Home-Office arbeiten, zu der günstigeren Einzelfahrtbewertung wechseln möchten. Ein unterjähriger Wechsel von der pauschalen 0,03-Prozent-Methode zur Einzelfahrtbewertung (0,002-Prozent-Methode) im Rahmen des Lohnsteuerabzugs ist nicht gestattet. Jedoch kann der Arbeitnehmer eine Korrektur seines Bruttoarbeitslohns im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung vornehmen. Hinweis: Grundsätzlich gilt, dass dann kein geldwerter Vorteil für Fahrten zwischen Wohnung

© 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.

und erster Tätigkeitsstätte lohnsteuerlich zu erfassen ist, wenn der Arbeitnehmer während des jeweiligen Monats keine einzige Fahrt zur Tätigkeitsstätte absolviert. Die Nachweispflicht (Bestätigung) liegt hier beim einzelnen Arbeitnehmer. Wir empfehlen die Anwendung dieses Grundsatzes für die Monate, in denen die Arbeitnehmer aufgrund der Covid-19-Pandemie ausschließlich im Home-Office tätig waren, das heißt tatsächlich keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte absolviert haben. Im Zweifel wäre diese Vorgehensweise mit dem Betriebsstättenfinanzamt abzustimmen.

In diesem Zusammenhang möchten wir auch darauf hinweisen, dass sich durch die Einzelfahrtbewertung und den möglichen Wegfall der 0,03-prozentigen Monatspauschale auch Einsparmöglichkeiten für den Arbeitgeber ergeben können, wenn dieser aufgrund einer bestehenden Nettolohn-/ bzw. Steuerausgleichsvereinbarung die tatsächliche Steuer für den Arbeitnehmer in Deutschland übernimmt.

Corona-Pandemie – Update zu den Auswirkungen auf den Versicherungsschutz bei Grenzgängern und Multi-State-Worker

In unserer Newsletter-Sonderausgabe „Sozialversicherung“ im März 2020 haben wir detailliert über die Auswirkungen eines vorübergehenden Wechsels des Beschäftigungsortes und deren Auswirkungen auf das anwendbare Sozialversicherungsrecht informiert.

Nun hat der GKV-Spitzenverband/DVKA in einer Mitteilung einen zeitlichen Rahmen für die Auswirkung auf das anwendbare Sozialversicherungsrecht für Grenzgänger und sogenannte Multi-State-Worker mitgeteilt.

Grenzgänger

Für Personen, die aufgrund der Corona-Krise nun vorübergehend – ganz oder teilweise – für bis zu 24 Monate ihre Tätigkeit von zu Hause aus ausüben, ergeben sich KEINE Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Eine A1-Bescheinigung ist grundsätzlich nicht erforderlich. Sollte im Wohnmitgliedstaat ein Nachweis über die anzuwendenden Rechtsvorschriften gefordert werden, kommt die Ausstellung einer A1-Bescheinigung – unter Hinweis auf Artikel 12 Absatz 1 VO (EG) 883/04 (Entsendung) – in Betracht.

Gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte („Multi-State-Worker“)

Bei Personen, die unabhängig von der aktuellen Situation auch ansonsten gewöhnlich in mehreren Staaten erwerbstätig sind und nach Artikel 13 VO 883/2004 als sogenannte Multi-State-Worker klassifiziert werden, bedarf es aufgrund der aktuellen Situation bis mindestens zum 31. Dezember 2020 keiner Neubestimmung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Ausgestellte A1-Bescheinigungen bleiben weiterhin gültig. Dies gilt selbst dann, wenn die Arbeitsleistung vorübergehend ausschließlich im Home-Office ausgeübt wird.

Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die gemeinsame Verlautbarung zur Entsendung von Arbeitnehmern ins Ausland überarbeitet

Im Sozialversicherungsrecht gilt das Grundprinzip „pay-where-you-work“. Dies bedeutet, dass eine Versicherungspflicht nur durch Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland ausgelöst werden kann. Ausnahmen von diesem Grundsatz gibt es bei einer Entsendung in das Ausland (Ausstrahlung) und aus dem Ausland nach Deutschland (Einstrahlung). Die §§ 4,5 Sozialgesetzbuch (SGB) IV bestimmen, ob Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsort und Beschäftigungsverhältnis sich im Voraus zeitlich befristet in zwei unterschiedlichen Staaten befinden, in Deutschland sozialversicherungspflichtig bleiben oder werden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stellen eine „Gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer“ zur Verfügung. Damit soll eine einheitliche Rechtsanwendung gesichert werden. Diese Verlautbarung in der Fassung vom 18. November 2015 bedurfte nach Hinweisen und Anregungen aus der Entsendepraxis einer Anpassung. Einige Ergänzungen waren beispielsweise erforderlich, damit die Besonderheiten bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmen Berücksichtigung finden.

Zwei dieser Änderungen mit größerer Praxisrelevanz stellen wir Ihnen nachfolgend vor:

Wirtschaftlicher Arbeitgeber bei Entsendungen innerhalb verbundener Unternehmungen

Eine Entsendung aus Deutschland setzt voraus, dass das entsendende Unternehmen zivilrechtlicher und auch wirtschaftlicher Arbeitgeber bleibt. Dies ist der Fall, wenn ihm der wirtschaftliche Wert der erbrachten Arbeitsleistung unmittelbar zugutekommt und es das Arbeitsentgelt wirtschaftlich trägt. Ist das entsendende Unternehmen berechtigt, das Arbeitsentgelt bei der Gewinnermittlung in Deutschland als Betriebsausgabe steuerlich geltend zu machen, ist vom Vorliegen einer Entsendung auszugehen.

Neu ist, dass die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber erst dann verloren geht, wenn das Arbeitsentgelt ganz oder überwiegend (bislang: ganz oder teilweise) zu Lasten des im Ausland ansässigen Unternehmens gezahlt wird. Dies gilt auch, wenn der wirtschaftliche Wert der Arbeit dem ausländischen Unternehmen zugutekommt, die Kostenbelastung aber

© 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.

mit Blick auf die finanzielle Situation dieses Unternehmens unterbleibt. Die Voraussetzungen einer Entsendung liegen dann nicht vor.

Praxisbeispiel 1

Ein in Deutschland ansässiges Unternehmen stellt einen Arbeitnehmer als „Trainee“ an sein Tochterunternehmen in Malaysia ab. Das beim deutschen Unternehmen existierende Arbeitsverhältnis besteht fort und wird durch eine Zusatzvereinbarung für die Dauer der Beschäftigung in Malaysia ergänzt. Das Arbeitsentgelt wird weiterhin vom deutschen Unternehmen gezahlt und wirtschaftlich getragen. Das malaysische Unternehmen stellt aber auf eigene Kosten Sachbezüge (Wohnung, E-Bike) zur Verfügung, ohne dass eine arbeitsvertragliche Grundlage hierfür besteht.

Lösung

Der Status des deutschen Unternehmens als wirtschaftlicher Arbeitgeber bleibt erhalten, da das Arbeitsgelt nicht ausschließlich, aber überwiegend von ihm getragen wird. Der Mitarbeiter wird weiterhin im deutschen System sozialversichert.

Auslandseinsatz ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland

Auch Arbeitnehmer, die im Ausland wohnen und von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen zum Zwecke einer Entsendung eingestellt werden, können in Deutschland sozialversichert werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer unmittelbar vor der Entsendung den deutschen Rechtsvorschriften über die Versicherungspflicht unterlag oder eine anderweitige Beziehung zur deutschen Sozialversicherung nachweisen kann (zum Beispiel rentenrechtliche Zeiten im Versicherungsverlauf).

Neu ist, dass eine Entsendung auch dann vorliegt, wenn eine Vereinbarung über oder eine hinreichend verlässliche Perspektive für eine anschließende Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland besteht. Von einer derartigen Weiterbeschäftigung ist auszugehen, wenn nach dem Ende der Auslandsbeschäftigung weiterhin Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Deutschland erbracht werden. Tätigkeiten, die nur zur Abwicklung der Auslandsbeschäftigung erforderlich sind (zum Beispiel Herausgabe von Unterlagen oder Anfertigung von Berichten), reichen in diesem Zusammenhang nicht aus. In derartigen Fällen ist mithin nicht von einer Weiterbeschäftigung in Deutschland auszugehen.

Praxisbeispiel 2

Ein in Frankreich wohnender Arbeitnehmer wird von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen eigens für eine zweijährige Beschäftigung in Saudi-Arabien eingestellt. Der Arbeitnehmer war vor Aufnahme der Beschäftigung in Saudi-Arabien noch nie in Deutschland beschäftigt oder sozialversichert. Das Entgelt wird vom deutschen Unternehmen ausgezahlt und getragen. Der Arbeitnehmer erhält keinen lokalen Anstellungsvertrag. Es ist vereinbart, dass er nach Beendigung des Einsatzes in Saudi-Arabien nach Deutschland einreist und seine Beschäftigung am Sitz seines Arbeitgebers fortsetzt.

Lösung

Der Arbeitnehmer hatte bislang keinen Bezug zur deutschen Sozialversicherung. Er hat aber eine Vereinbarung über eine Weiterbeschäftigung nach Beendigung der Entsendung nach Saudi-Arabien. Damit liegt eine Entsendung im Rahmen eines in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses vor. Der Arbeitnehmer ist in Deutschland zu versichern.
Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben auch betont, dass für Sachverhalte, in denen sich auf der Grundlage der überarbeiteten Verlautbarung eine neue Beurteilung ergibt, ein Vertrauens- und Beanstandungsschutz besteht.

Fazit/ Empfehlung

Mit der Überarbeitung der gemeinsamen Verlautbarung wird der Schutzbedürftigkeit entsandter Arbeitnehmer noch stärker Rechnung getragen. Gleichzeitig bietet die Neufassung den Arbeitgebern mehr Flexibilität bei der Planung und Durchführung internationaler Personaleinsätze.

Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob für seine Beschäftigten bei grenzüberschreitenden Sachverhalten in Deutschland ein Versicherungsschutz besteht. Bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung steckt häufig der Teufel im Detail. Um eine spätere Beanstandung durch den Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung zu vermeiden, empfiehlt sich in Zweifelsfällen die Beantragung einer rechtsverbindlichen Entscheidung bei der Einzugsstelle (Krankenkasse). Scheiden Mitarbeiter durch Aufnahme der Auslandsbeschäftigung aus der Versicherungspflicht aus, kommt gegebenenfalls eine Weiterversicherung auf freiwilliger Basis in Betracht.

Aktuelle Lage bezüglich der Covid-19-bedingten Einreisebeschränkungen nach Deutschland aus Drittstaaten

Am 30. Juni 2020 hatte der Rat der EU eine Empfehlung angenommen (EU) 2020/912), wonach schrittweise die vorübergehende Beschränkung nicht unbedingt notwendiger Reisen in die EU für Personen, die in bestimmten Drittstaaten ansässig sind (das heißt dort ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben), aufgehoben werden sollen.

Deutschland hat die Einreisebeschränkungen auf Grundlage dieser Empfehlung seit dem 2. Juli

© 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.

2020 zunächst für die Gebietsansässigen aus acht Drittstaaten aufgehoben.

Diese sogenannte Positivliste, auf der die Drittstaaten geführt werden, die von den Reisebeschränkungen befreit sind, wird regelmäßig dahingehend überprüft und aktualisiert, ob neue Staaten aufgenommen werden können bzw. ob die Staaten auf der Positivliste weiterhin die Kriterien erfüllen.

Nach wie vor entscheiden folgende Maßnahmen darüber, ob eine Aufnahme bzw. ein Verbleib auf der Liste möglich ist:

- Zahl der Neuinfektionen je 100.000 Einwohner
- Trend bei Neuinfektionen
- Gegenseitigkeit der Einreisegestattung
- Gesamtbetrachtung von Maßnahmen, die der jeweilige Staat gegen Covid-19-Erkrankungen unternimmt (zum Beispiel die Durchführung von Testverfahren oder Quarantänemaßnahmen)

Auf Empfehlung des Rates (EU) 2020/912 vom 16. Juli 2020 erfolgte bereits eine erste Aktualisierung in Form der Streichung zweier Drittstaaten von der EU-Positivliste, die Deutschland zum 17. Juli 2020 umgesetzt hat.

Danach sind seit 17. Juli 2020 unbeschränkte Einreisen nach Deutschland für die Gebietsansässigen folgender Staaten möglich:

- Australien
- Georgien
- Kanada
- Neuseeland
- Thailand
- Tunesien
- Uruguay

Darüber hinaus soll diese Liste um die Staaten

- Japan
- Südkorea und
- China (mit Hongkong und Macau)

erweitert werden, sobald die gegenseitige Einreisemöglichkeit festgestellt wird. Derzeit verbieten alle drei Länder noch die Einreise von Reisenden aus Deutschland.

Für Personen, die in einem Drittstaat ansässig sind, welcher aktuell nicht auf der Positivliste geführt wird, gelten die bisherigen Einreisebeschränkungen fort, das heißt sie dürfen nur nach Deutschland einreisen, wenn sie eine wichtige Funktion ausüben oder ihre Reise zwingend notwendig ist. Dies muss grundsätzlich durch entsprechende Nachweise belegt werden.

Ansässig ist eine Person in einem Staat, wenn sie dort entweder ihren Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt hat. Ein Wohnsitz ist insbesondere dann begründet, wenn die letzten sechs Monate dort verbracht wurden.

Eine zwingende Notwendigkeit der Einreise kommt insbesondere in folgenden Fällen in Betracht:

- Gesundheitspersonal, Gesundheitsforscher und Altenpflegepersonal
- Personal im Gütertransport sowie sonstiges Transportpersonal
- Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft
- Seeleute zum Zweck der Durchreise zum Erreichen des Abfahrthafens eines Schiffes oder eines Flughafens, um in einen Drittstaat zurückzukehren
- ausländische Studierende, deren Studium nicht vollständig vom Ausland durchgeführt werden kann, sowie Auszubildende und Drittstaatsangehörige, die zur Nachqualifizierung einreisen, wenn die Ausbildung bzw. Nachqualifizierung nicht vollständig vom Ausland durchgeführt werden kann
- im Wege des Familiennachzugs einreisende ausländische Familienangehörige sowie Besuchsreisen aus dringenden familiären Gründen
- Personen, die internationalen Schutz oder Schutz aus anderen humanitären Gründen benötigen, inklusive zwingende medizinische Gründe
- Diplomaten, Personal internationaler Organisationen, militärisches Personal und humanitäre Helfer in Ausübung ihrer Tätigkeit
- Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler
- Passagiere im Transitverkehr

Weiterhin gelten Ausnahmen für ausländische Fachkräfte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer, deren Beschäftigung aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist und deren Arbeit nicht aufgeschoben oder im Ausland ausgeführt werden kann.

Als Fachkräfte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer gelten insbesondere folgende Arbeitnehmer mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot:

- Wissenschaftler/Forscher (§ 18d AufenthG)
- Entsendungen (nach § 19c Abs. 1 i.V.m. § 10 BeschV) und ICT (Intra-Corporate-Transferee) beschränkt auf Führungskräfte und Spezialisten (§§ 19 Abs. 2, 19b AufenthG)
- Führungskräfte (§ 19c Abs. 1 i.V.m. § 3 BeschV)
- IT-Spezialisten (§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV);
- Beschäftigungen in besonderem öffentlichen Interesse (§ 19c Abs. 3 AufenthG)

Neuerdings gehören auch die folgenden Arbeitnehmer zu den Ausnahmetatbeständen:

© 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.

- qualifizierte Werkvertragsarbeitnehmer (§ 19c Abs. 1 i.V.m. § 29 Abs. 1 BeschV)

Voraussetzung für eine Einreise als Fachkraft oder hoch qualifizierter Arbeitnehmer ist jeweils ein Nachweis der Präsenzpflicht in Deutschland (zum Beispiel durch Vorlage eines Arbeitsvertrags) und die Glaubhaftmachung (durch Vorlage einer Bescheinigung des Arbeitgebers/Auftraggebers), dass die Beschäftigung aus wirtschaftlicher Sicht notwendig ist und die Arbeit nicht zeitlich verschoben oder aus dem Ausland verrichtet werden kann.

Für ausländische Fachkräfte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer, die grundsätzlich visumfrei auch für einen langfristigen Aufenthalt einreisen können, aber nicht aus einem Staat einreisen, der auf der Positivliste steht, gilt folgendes:

Wenn diese Personen visumsfrei nach Deutschland einreisen möchten, um hier den Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme direkt zu beantragen, dann können sie sich zur Erleichterung des Reiseverkehrs die bestehende Einreisemöglichkeit und die Dringlichkeit ihrer Einreise durch die zuständige deutsche Auslandsvertretung bestätigen lassen.

Geschäftsreisende im Sinne der einschlägigen Vorschriften, können einreisen, wenn hinreichend glaubhaft gemacht wird, dass die Einreise auch unter Berücksichtigung der Pandemiesituation unbedingt erforderlich ist.

Die Entscheidung über die Einreiseerlaubnis erfolgt im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Beamten der Bundespolizei vor Ort. Eine erste Einschätzung kann aber bereits im Vorfeld bei der Bundespolizei eingeholt werden.

Deutsche Staatsangehörige sind von den Einschränkungen weiterhin nicht betroffen.

Fazit

Aufgrund der schwankenden Zahlen bei Neuinfektionen wird die EU zunächst an der aktuellen Praxis festhalten und nur die Länder von den Einreisebeschränkungen befreien, die alle Voraussetzungen erfüllen. So wird eine enge Orientierung an der pandemischen Lage sichergestellt. Darüber hinaus bleibt die gegenseitige Einreisegestattung eine wichtige Voraussetzung. Dies betrifft insbesondere Japan, China und Südkorea.
Diese Länder erfüllen zwar die epidemiologischen Voraussetzungen der Positivliste, verweigern aber weiterhin Reisenden aus Deutschland (mit wenigen Ausnahmen) die Einreise.

Die nächste Anpassung der Positivliste wird zeitnah erwartet. Derzeit ist allerdings noch nicht absehbar, ob weitere Staaten aufgenommen werden.

US-Steuer: Corona-Scheck – praktische Hinweise für Empfänger der US-Hilfszahlung

Das im Rahmen der Covid-19-Pandemie beschlossene US-Konjunkturpaket (Coronavirus-Aid, Relief und Economic Security Act, kurz: CARES Act) sieht unter anderem vor, dass rund 70 Millionen US-Steuerpflichtige eine Einmalzahlung über 1.200 US-Dollar von der US-Bundessteuerbehörde (IRS) erhalten. Pro Kind zahlt die Behörde zusätzlich einen Betrag von 500 US-Dollar. Besonders für US Inbounds und Outbounds stellt sich die Frage, was es im Zusammenhang mit dieser Hilfszahlung (auch Economic Impact Payment genannt) zu beachten gilt.

Welche Personen haben Anspruch auf die Hilfszahlung?

US-Staatsbürger und in den USA unbeschränkt steuerpflichtige Ausländer erhalten eine Einmalzahlung von 1.200 US-Dollar (zusammenveranlage Ehegatten erhalten 2.400 US-Dollar). Dazu zählen auch in den USA unbeschränkt steuerpflichtige Personen, die außerhalb der USA leben (zum Beispiel ein in Deutschland lebender US-Bürger oder der Inhaber einer sogenannten US-Greencard). In der Regel ist kein gesonderter Antrag erforderlich, um die Hilfszahlung zu erhalten. Voraussetzung für den Erhalt der Zahlung ist, dass der Empfänger über eine zur Arbeit berechtigten US-Sozialversicherungsnummer (SSN) verfügt und nicht als finanziell abhängiger Angehöriger („Qualifying Dependent“) in der US-Einkommensteuererklärung einer anderen Person berücksichtigt werden kann. Zudem wird der volle Betrag nur ausgezahlt, wenn das Gesamteinkommen die folgenden Grenzen nicht überschreitet:

- 150.000 US-Dollar für Ehegatten, die gemeinsam veranlagen
- 112.500 US-Dollar für Haushaltsvorstände mit finanziell abhängigen Angehörigen (zum Beispiel alleinerziehende Eltern)
- 75.000 US-Dollar für alle anderen berechtigten Personen

Die Hilfszahlung wird um 5% jener Einkünfte gekürzt, welche die zuvor genannten Grenzen überschreiten. Das bedeutet, dass die Hilfszahlung bei Zusammenveranlagten vollständig eingestellt wird, sobald das Gesamteinkommen 198.000 US-Dollar übersteigt (bei Haushaltsvorständen mit einem Kind entfällt die Hilfszahlung komplett ab einem Einkommen von 136.500 US-Dollar und bei allen anderen Personen ab 99.000 US-Dollar).

Personen, die in den USA im Jahr 2020 lediglich beschränkt steuerpflichtig sind (sogenannte „Non-Residents“) oder für das Jahr 2019 eine US-Einkommensteuererklärung für beschränkt Steuerpflichtige eingereicht haben (Formular 1040NR), haben – unabhängig von Ihrem Einkommen und einer

© 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.

eventuell vorhandenen SSN – keinen Anspruch auf die US-Hilfszahlung.

Auf welcher Basis ermittelt das IRS die berechtigten Zahlungsempfänger?

Das IRS prüft vor allem anhand der eingereichten US-Einkommensteuererklärungen für die Vorjahre, welche Personen die zuvor genannten Voraussetzungen für die Hilfszahlung erfüllen. Sofern das IRS zu dem Ergebnis kommt, dass eine bestimmte Person zahlungsberechtigt ist, leistet die Behörde ohne gesonderten Antrag die Zahlung automatisch entweder per Papierscheck oder per Überweisung auf ein US-Bankkonto des Zahlungsberechtigten. Zudem erhält der Empfänger innerhalb von 15 Tagen nach Zahlungseingang eine postalische Bestätigung an die der Behörde vorliegenden Adresse.

Praxishinweise

Die Einmalzahlung ist nicht im Rahmen der US-Einkommensteuererklärung zu erfassen, das heißt unterliegt nicht der Steuerpflicht.

In der Praxis lässt sich beobachten, dass viele Personen die Zahlung von der Behörde erhalten, obwohl die zuvor genannten Voraussetzungen (zum Teil) nicht erfüllt werden. So wurden beispielsweise Einmalzahlungen an US Inbounds geschickt, welche für das Jahr 2019 zwar eine US-Einkommensteuererklärung für steuerlich Ansässige (Residents) eingereicht haben, aufgrund der anschließenden Rückkehr ins Heimatland für das Jahr 2020 allerdings lediglich beschränkt US-steuerpflichtig (Non-Resident) und daher nicht berechtigt für die Hilfszahlung sind.

Fazit

Für eine Person, die eine US-Hilfszahlung erhält, sollte anhand der genannten Voraussetzungen umgehend geprüft werden, ob die Person tatsächlich Anspruch auf die Zahlung hat. Personen, welche die Hilfszahlung erhalten haben, obwohl sie die genannten Voraussetzungen nicht erfüllen, sollten die Zahlung schnellstmöglich an das IRS zurückzahlen bzw. den erhaltenen Scheck nicht einlösen und zurücksenden. Es ist zu empfehlen, zusätzlich eine schriftliche Bestätigung an das IRS zu schicken, in welcher unter Angabe von Gründen dokumentiert wird, dass man die Zahlung nicht annimmt.

Weitere hilfreiche Hinweise rund um den Corona-Scheck finden Sie auch unter https://www.irs.gov/coronavirus/economic-impact-payment-information-center#returning

Steuerliche Anerkennung der Umzugskosten ab dem 1. Juni 2020

Die Höhe der Umzugskostenpauschale orientiert sich am BUKG. Die Umzugskostenpauschale kann zusätzlich zu den tatsächlich entstandenen Umzugskosten gewährt werden. Dem Steuerpflichtigen sollen durch die Gewährung der Umzugskostenpauschale die zusätzlich entstandenen Aufwendungen rund um den Umzug abgegolten werden, bei denen es sich in der Regel um Aufwendungen handelt, welche nicht einzeln nachgewiesen werden können (zum Beispiel Trinkgelder). Umzugskosten, die einzeln nachgewiesen werden können, sind entweder als Werbungskosten abzugsfähig oder können vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden. Denn gemäß § 3 Nr. 16 EStG kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern grundsätzlich dieselben Beträge steuerfrei erstatten, die der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann. Hierbei ist der mögliche Werbungskostenabzug Voraussetzung für die steuerfreie Erstattung durch den Arbeitgeber.

Mit Schreiben vom 20. Mai 2020 (IV C 5 - S 2353/20/10004 :001) hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) nun die Änderungen der Pauschalen für beruflich veranlasste Umzüge bekannt gegeben. Die Änderungen gelten ab dem 1. Juni 2020 und sind auf Änderungen des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) zurückzuführen. Für die Frage, in welcher Höhe die Umzugskostenpauschale in Anspruch genommen werden kann, ist auf den Tag vor dem Einladen des Umzugsguts abzustellen. Liegt der Tag vor dem Einladen des Umzugsguts nach dem 31. Mai 2020, sind die Pauschalen gemäß dem „neuen“ BMF-Schreiben vom 20. Mai 2020 anzuwenden. Für alle Umzüge, die vor diesem Stichtag liegen, sind die Pauschalen des „alten“ BMF-Schreibens vom 21. September 2018 (IV C 5 - S 2353/16/10005) maßgeblich.

Wie bereits erläutert, ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Umzugskostenpauschale, dass der Umzug beruflich veranlasst ist. Beruflich veranlasst ist ein Umzug unter anderem dann,

- wenn er aus Anlass der erstmaligen Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit erfolgt oder
- weil der Arbeitnehmer eine neue Arbeitsstelle angenommen oder von seinem Arbeitgeber versetzt wurde oder
- wenn sich durch den Umzug die **Fahrzeit** zwischen Wohnung und Tätigkeitsstätte **erheblich verkürzt** und die verbleibende Fahrtzeit als normal angesehen werden kann (BFH-Urteil vom 6. November 1986, Aktenzeichen: VI R 106/85) oder auch
- wenn er im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt (zum Beispiel Bezug einer Dienstwohnung)

© 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.

Für beruflich bedingte Umzüge gelten ab dem 1. Juni 2020 nunmehr folgende Pauschalen:

- Der Höchstbetrag, der für die Anerkennung von umzugsbedingtem zusätzlichem Unterricht für ein Kind des Berechtigten maßgebend ist, beträgt nunmehr 1.146 Euro (vorher 2.066 Euro)

- Der Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen beträgt aktuell für
  - den Berechtigten 860 Euro (vorher für Ledige 820 Euro und Verheiratete/Lebenspartner und Gleichgestellte 1.639 Euro) und
  - für jede weitere Person 573 Euro (vorher 361 Euro)

Für Berechtigte, die am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben, beträgt die Pauschvergütung 172 Euro.

Bei der Ermittlung der zu gewährenden Pauschale wird nicht mehr auf den Familienstand des Berechtigten, sondern auf den Berechtigten selbst abgestellt. Jede weitere Person, die auch nach dem Umzug mit dem Berechtigten in häuslicher Gemeinschaft lebt, egal ob Ehegatte, Lebenspartner oder leibliche Kinder, Stiefkinder oder Pflegekinder, erhalten dieselbe Pauschale. Ergänzt wurde zudem eine Pauschale für den Fall, dass ein Berechtigter vor und nach dem Umzug keine eigene Wohnung hat.

© 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.

Veranstaltungen/Schulungsangebot

Einen aktuellen Überblick über Seminare und Veranstaltungen erhalten Sie hier.

Web-Kurs zum Thema: Smart Digital Tax – Teil V

Tax Update V / 2020
20. August 2020
11:00 Uhr bis 12:00 Uhr

Aufgrund einer zunehmend globalisierten Welt und eines immer agileren Arbeitsmarktes sind zwei Kernprobleme über die letzten Jahre im Markt zu beobachten:

1. Grenzüberschreitende Dienstreisen nehmen zu und damit einhergehende nationale und internationale Regelungen werden nicht beachtet

2. Mitarbeiterbindungsprogramme verstärken sich, um Talente in den eigenen Reihen zu behalten. Damit einhergehende Lohnsteuerabzugsverpflichtungen werden nicht korrekt verfolgt.

Mit unseren digitalen Tool-Lösungen möchten wir Ihnen Möglichkeiten aufzeigen, wie Sie mit dem Trend der Digitalisierung mitgehen und sich zukunftsorientiert und sicher aufstellen. Vollumfängliche Compliance schützt Sie und Ihr Unternehmen dabei vor:

- Organhaftung
- Marktzugangsbeschränkungen
- Reputationsverlust
- Steuer-/Strafzahlungen
- (Privaten) Einreiseverboten

Das Webinar richtet sich an die Leiter Steuer- und Global-Mobility sowie deren Mitarbeiter von Unternehmen aller Branchen.

Gerne können Sie sich für diesen Termin hier online registrieren.

© 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.

Ansprechpartner

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungs-
gesellschaft

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 Efkemann
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

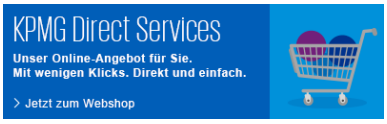
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Klingelhöferstraße 18
10785 Berlin

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 Zulässigkeit 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.