

Juli 2009

Inhalt

Anwendungsgrenzen nationaler Rückfallklauseln

Immer im Fokus des Fiskus: Auslastungen

Klassifikation von Geschäftsführergehältern

Neues Europäisches Sozialrecht

Doppelte Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Entsendung nach Kanada / Quebec?

Commuter-Entsendungen in der Praxis

Veranstaltungen

Anwendungsgrenzen nationaler Rückfallklauseln

Rückfallklauseln sind Regelungen im internationalen Steuerrecht, die eine Steuerermäßigung oder die Freistellung von Einkünften oder Vermögenswerten in einem Vertragstaat davon abhängig machen, ob der Quellenstaat Einkünfte oder Vermögenswerte, die er nach dem jeweiligen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) besteuern kann, tatsächlich besteuert. Macht der Quellenstaat von seinem Besteuerungsrecht keinen Gebrauch, fällt das Besteuerungsrecht, auf das der Ansässigkeitsstaat zunächst zugunsten des Quellenstaates verzichtet, an den Ansässigkeitsstaat zurück.

Das deutsche Einkommensteuergesetz (EStG) enthält als nationale Rechtsvorschrift mit § 50d Absätze 8 und 9 EStG darüber hinaus zwei Regelungen, nach denen die steuerliche Freistellung von Einkünften in Deutschland versagt werden kann. Deshalb werden diese Normen häufig als nationale Rückfallklauseln bezeichnet. Während es bei den Rückfallklauseln nach den Doppelbesteuerungsabkommen nicht auf den Grund für die Nichtbesteuerung im anderen Staat ankommt, gelten für die beiden Regelungen im deutschen Einkommensteuergesetz enge Anwendungsvoraussetzungen. Dies wurde vom Bundesfinanzhof (BFH) in seinem (nicht veröffentlichten) Urteil vom 5. März 2008 I R 54 55/07 und von der Vorinstanz Finanzgericht Baden-Württemberg bestätigt.

Mit § 50d Absatz 8 EStG wird beabsichtigt, die Freistellung in Deutschland als dem Ansässigkeitsstaat nach einem DBA zu versagen, wenn der Tätigkeits- oder Quellenstaat Vergütungen für eine dort ausgeübte unselbständige Arbeit mangels Kenntnis des Steuerfalles nicht besteuert. Anders als die Rückfallklauseln nach einem DBA findet diese Regelung folglich keine Anwendung, wenn der Quellenstaat – in Kenntnis des Steuerfalles – auf der Grundlage seines nationalen Steuerrechts auf sein ihm nach dem DBA zustehendes Besteuerungsrecht verzichtet. Dies gilt auch, wenn die ausländische Steuer nur aufgrund von Freibeträgen, eines Verlustausgleichs oder Verlustabzugs entfällt oder die betreffenden Einkünfte als negative Einkünfte bei der ausländischen Besteuerung berücksichtigt werden. Der Anwendungsbereich des § 50d Absatz 8 EStG ist somit gegenüber den Rückfallklauseln eingeschränkt.

Nach § 50d Absatz 9 Satz 1 Nr. 1 EStG ist Deutschland als Ansässigkeitsstaat nicht verpflichtet Einkünfte freizustellen, wenn der Quellenstaat bei der Anwendung des DBA keinen Besteuerungsanspruch geltend macht, weil dieser das Abkommen so anwendet, dass die Einkünfte im Quellenstaat nicht besteuert werden dürfen (sogenannter Qualifikationskonflikt).

Hinweis:

Unsere Erfahrungen in der täglichen Praxis zeigen, dass die nach dem DBA vorgesehene Freistellung von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit von deutschen Finanzbehörden oftmals versagt wird, weil der Quellenstaat diese Einkünfte oder Teile davon auf der Grundlage seines nationalen Steuerrechts unbesteuert lässt. Die Nichtbesteuerung im Quellenstaat erfüllt jedoch nicht in jedem Fall die Voraussetzungen des § 50d EStG, unter denen entgegen der Regelung in einem DBA eine Freistellung versagt werden dürfte.

Immer im Fokus des Fiskus: Auslandstagungen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem Urteil Stellung zur steuerlichen Abzugsfähigkeit von Auslandstagungen bezogen. Im betreffenden Fall nahm ein angestellter Apotheker in den Jahren 2001 und 2002 an einer Fortbildung der Bundesapothekerkammer in Italien teil. Der Kläger reiste unmittelbar vor Kongressbeginn an und nach Beendigung des Kongresses wieder ab. Im Anschluss nahm er am Tagesprogramm teil sowie an den Fachvorträgen am Vor- und Nachmittag. Außerdem begleitete er eine ganztägige Fachexkursion.

Für seine Reisekosten im Zusammenhang mit den Tagungsbesuchen beantragte der Arbeitnehmer in seiner deutschen Einkommensteuererklärung den Abzug als Werbungskosten. Sämtliche Nachweise über die Besuche der einzelnen Veranstaltungen, Tagesstempel als auch die Tagesnotizen reichte der Kläger bei der Steuererklärung zur Dokumentation seiner Werbungskosten bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ein. Das Finanzamt erkannte nur die Kursgebühren als Werbungskosten an. Der Arbeitnehmer begehrte den Ansatz sämtlicher Aufwendungen im Wege der Klage. Sowohl das Finanzgericht als auch der BFH gaben ihm Recht.

Grundsätzlich sind Kosten im Zusammenhang mit einer Fortbildungsveranstaltung als Werbungskosten abzugsfähig, soweit ein beruflicher Zusammenhang besteht und diese nicht vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet worden sind. Dies gilt nach Rechtsprechung des BFH auch bei Auslandsreisen. Damit können sämtliche Reisekosten (Übernachtung, An- und Abreise sowie Kursgebühren) als Werbungskosten geltend gemacht werden. Voraussetzung ist jedoch, dass

- ein unmittelbarer beruflicher Zusammenhang besteht oder
- die berufliche Veranlassung der Reise maßgeblich überwiegt.

Für die Beurteilung, ob die privaten oder beruflichen Interessen überwiegen, stellt der BFH auf die zeitlichen Komponenten ab. Ist der beruflich veranlasste Teil maßgeblich höher als der private Anteil, so überwiegt das berufliche Interesse.

Hinweis:

Sofern der Arbeitgeber sämtliche Aufwendungen erstattet, ist zu prüfen, ob die Reise im betrieblichen Interesse erfolgt. Ist dies ganz oder nahezu ausschließlich der Fall, stellt die Kostenübernahme keinen steuerpflichtigen geldwerten Vorteil dar.

Klassifikation von Geschäftsführergehältern

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 5. März 2008 entschieden, dass die Einkünfte eines Geschäftsführers nach dem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Belgien als Einkünfte aus Aufsichts- und Verwaltungsrats-tätigkeiten gemäß Artikel 16 DBA Belgien und nicht als Einkünfte aus un-selbständiger Arbeit gemäß Artikel 15 DBA Belgien zu klassifizieren sind.

Dies bedeutet, dass die Einkünfte eines in Deutschland ansässigen Geschäfts-führers einer in Belgien ansässigen Kapitalgesellschaft in Belgien besteuert werden können. Dies gilt unabhängig davon, an welchem Ort der Geschäftsführer seine Tätigkeit persönlich ausübt. Werden diese Vergütungen in Belgien nach dortigem Steuerrecht nur teilweise oder überhaupt nicht besteuert, bleibt das deutsche Besteuerungsrecht ausgeschlossen. Es kommt weder nach dem einschlägigen DBA Belgien (Artikel 16 und 23) noch nach nationalen deutschen Rechtsvorschriften (§ 50d Absätze 8 und 9 EStG) zur Besteuerung in Deutschland.

Fazit:

Unter bestimmten Voraussetzungen können Einkünfte eines in Deutschland ansässigen Geschäftsführers einer in Belgien ansässigen Kapitalgesellschaft gänzlich unbesteuert bleiben.

Neues Europäisches Sozialrecht

In unserem Juni-Newsletter hatten wir angekündigt, dass wir fortlaufend über die geänderten Vorschriften in der europäischen Sozialversicherung nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 informieren möchten. Im vorliegenden Beitrag gehen wir auf die Sonderregelung für entsandte Arbeitnehmer ein.

Bisherige Rechtslage

Entscheidend für die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einem Sozialversicherungssystem ist der Ort, an dem die Beschäftigung ausgeübt wird (Territorialitätsprinzip). Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ergibt sich für entsandte Arbeitnehmer.

Nach Artikel 14 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 unterliegen Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber zur Ausübung ihrer Beschäftigung in einen anderen EU/EWR-Mitgliedstaat oder in die Schweiz entsandt werden, den Sozialversicherungsvorschriften des Entsendestaats.

Voraussetzung für eine Entsendung im Sinne der Vorschrift ist, dass eine arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen, das ihn entsendet hat, fortbesteht. Merkmale dafür sind die Verantwortung für:

- die Entgeltzahlung,
- die Anwerbung, die Entlassung,
- der Arbeitsvertrag und die Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit sowie
- die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge.

Weiterhin muss der Arbeitnehmer gewöhnlich für das entsendende Unternehmen arbeiten. Auch darf kein Arbeitnehmer abgelöst werden, dessen Entsendezeit abgelaufen ist. Eine schädliche Ablösung in diesem Sinne liegt vor, wenn ein Arbeitsplatz im Ausland dauerhaft durch entsendete Arbeitnehmer besetzt wird.

Bei einer Entsendung bleibt der Arbeitnehmer für maximal zwölf Monate den Sozialversicherungsvorschriften des Entsendestaats unterstellt. Eine Verlängerung um weitere zwölf Monate ist möglich. Die Beantragung erfolgt durch den Arbeitgeber (Vordruck E 102).

Neue Rechtslage – Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Die Entsendung als Ausnahme vom Territorialitätsprinzip ist in Artikel 12 Absatz 1 Verordnung (EG) 883/2004 neu geregelt. An den Anforderungen einer fortbe-

stehenden arbeitsrechtlichen Bindung hat sich nichts geändert. Die genannten Merkmale sind weiterhin zu berücksichtigen.

Entfallen ist das Erfordernis, dass der Arbeitnehmer dem entsendenden Unternehmen gewöhnlich angehören muss. Damit stellen die Verordnungsgeber klar, dass Arbeitnehmer auch eigens für eine Entsendung angestellt werden dürfen. Allerdings muss der Arbeitnehmer unmittelbar vor seiner Anstellung in dem Staat, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, sozialversichert sein.

Neu ist, dass der entsendende Arbeitgeber gewöhnlich im Entsendestaat tätig sein muss. Der Arbeitgeber ist gewöhnlich im Entsendestaat tätig, wenn er andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten ausübt. Neu ist auch, dass jegliche Form der Ablösung untersagt ist. Dies bedeutet, dass kein Arbeitnehmer abgelöst werden darf. Auch dann nicht, wenn dessen Entsendezeit noch nicht abgelaufen ist.

Die wichtigste Neuerung ist die Ausdehnung der Höchstdauer. Nunmehr bleibt der Arbeitnehmer bei einer Entsendung für 24 Monate den Sozialversicherungsvorschriften des Entsendestaats unterstellt. Eine Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus ist nicht möglich. Dadurch wird das derzeitige Verfahren vereinfacht, nachdem bei einer geplanten Entsendedauer von 24 Monaten sofort eine Ausnahmevereinbarung notwendig ist. Bei einer Entsendung, die bei vorausschauender Betrachtungsweise über 24 Monate hinausgeht, ist weiterhin eine Ausnahmevereinbarung erforderlich.

Fazit:

Das Hauptanliegen der neuen Verordnung war es, die derzeit geltenden Vorschriften zu vereinfachen. Für den Bereich der Entsendungen ist das insbesondere durch die Ausdehnung der Zeitdauer auf 24 Monate gelungen. Gestrichen wurde das Antragsverfahren für eine Verlängerung der Entsendung mit Vordruck E 102. Dadurch kommt es zu einer spürbaren administrativen Entlastung.

Doppelte Beiträge zur Arbeitslosenversicherung bei Entsendung nach Kanada/Quebec?

Bei einem beruflich bedingten Aufenthalt in Kanada/Quebec stellen sich neben arbeits- und steuerrechtlichen Fragen auch solche sozialversicherungsrechtlicher Art.

In den Fällen der internationalen Mitarbeiterentsendungen gilt der allgemeine Grundsatz, dass jeder Staat in eigener Zuständigkeit über die Anwendbarkeit seines Sozialversicherungssystems entscheidet. Bei grenzüberschreitender Beschäftigung kann dies dazu führen, dass ein entsendeter Arbeitnehmer gleichzeitig

in seinem Heimatland und im Beschäftigungsland Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten hat. Um eine Doppelversicherung für die gesetzliche Rentenversicherung zu vermeiden, hat Deutschland mit Kanada und Quebec ein Abkommen abgeschlossen. Danach besteht bei Entsendungen die Möglichkeit, Arbeitnehmer weiterhin in der deutschen Rentenversicherung abzusichern. Das Schlussprotokoll zum Abkommen sieht vor, dass bei einer Unterstellung unter die deutsche Rentenversicherung auch die deutschen Rechtsvorschriften in der Arbeitslosenversicherung anzuwenden sind. In einem solchen Fall wird vom zuständigen Sozialversicherungsträger das Formular CAN 1 beziehungsweise Q 101 ausgestellt. Gleichwohl kann ein nach Kanada beziehungsweise Quebec entsendeter deutscher Arbeitnehmer dazu verpflichtet sein, Beiträge zur kanadischen Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Dies liegt darin begründet, dass die Sozialversicherungsabkommen eine derartige Doppelversicherung für den Bereich der Arbeitsförderung nicht ausdrücklich ausschließen.

Entscheidend dafür, ob eine Beitragspflicht zur kanadischen Arbeitslosenversicherung eintritt, ist der aufenthaltsrechtliche Status des Arbeitnehmers. Ist ein nach Kanada/Quebec entsandter Arbeitnehmer aufgrund seines Aufenthaltstitels als „Resident“ zu qualifizieren, hat er Zahlungen zur Employment Insurance (kanadische Arbeitslosenversicherung) zu entrichten. Für Arbeitnehmer, die nicht als „Resident“ (ist gleich „Non-Resident“) gelten, besteht hingegen eine Befreiungsmöglichkeit. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer als Resident oder Non-Resident gilt, hängt wiederum von den kanadischen aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen ab.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass das Arbeitslosenversicherungssystem keine Möglichkeit einer Erstattung gezahlter Beiträge vorsieht.

Hinweis:

Gerade weil sich Doppelversicherungen nicht immer vermeiden lassen beziehungsweise oft nur im Vorfeld vermieden werden können, empfiehlt es sich, den Sozialversicherungsstatus vor einer Entsendung zu untersuchen. Unsere Sozialversicherungsspezialisten unterstützen Sie dabei gern.

Commuter-Entsendungen in der Praxis

Die Welt wächst stetig zusammen. Internationalisierung und grenzüberschreitendes Arbeiten bedingen einander. Viele Unternehmen erwarten daher, dass qualifizierte Mitarbeiter vorübergehend im Ausland arbeiten. Commuter-Entsendungen sind besonders in Europa verbreitet. Sie fordern und fördern sowohl die Mobilität der Mitarbeiter als auch die Flexibilität der Unternehmen.

Bei den klassischen Kurzzeitentsendungen zwischen drei und zwölf Monaten lebt und arbeitet der Mitarbeiter in der Regel im Einsatzland. Ein Commuter oder Pendler wohnt hingegen weiterhin in seinem Heimatland und arbeitet überwiegend in einem anderen (Einsatz-) Land. Der Commuter kehrt jedoch regelmäßig zu Abstimmungszwecken oder für Einsätze in seiner Heimatgesellschaft ins Heimatland zurück. Somit bleibt eine enge Bindung an das Heimatunternehmen und das gewohnte Lebensumfeld bestehen. Falls der Mitarbeiter Familie hat, verbleibt diese oft in seinem Heimatland. Üblicherweise überschreitet die Reisezeit zwischen Heimat- und Einsatzstandort vier Stunden nicht. Die durchschnittliche Länge einer Commuter-Entsendung beträgt in der Regel zwischen drei und 24 Monaten. Im Durchschnitt werden mindestens 75 Prozent der Arbeitszeit im Einsatzland verbracht. Die restliche Zeit verbringen Commuter meist in der Heimatgesellschaft. Falls Commuter-Richtlinien bestehen, basieren diese überwiegend auf einer Kurzzeit-Entsenderichtlinie.

Commuter-Entsendungen haben viele Vorteile für den eingesetzten Mitarbeiter. So braucht dieser für einen vorübergehenden Einsatz nicht vollständig ins Ausland umzuziehen und bleibt in seinem sozialen Umfeld im Heimatland weitgehend integriert. Der Mitarbeiter kann seine privaten Kontakte unkompliziert pflegen. Auch sein Netzwerk, Kontakte zu Kollegen in der Heimatgesellschaft und zum gewohnten Arbeitsumfeld können aufrechterhalten werden. Die Bindung zum Heimatunternehmen geht nicht verloren. Nicht zuletzt kann es ein weiterer Vorteil sein, dass berufstätige Ehegatten oder Lebenspartner ihre Arbeit im Heimatland weiterführen können.

Häufig fällt bei einer Commuter-Entsendung die Integration am Einsatzort im Vergleich zu einer klassischen Entsendung schwerer, da der Mitarbeiter an zwei verschiedenen Orten lebt und arbeitet. Unter diesen Umständen berufliche und private Netzwerke im Einsatzland aufzubauen, ist mit besonderen Herausforderungen verbunden beziehungsweise erfordert mehr Einsatz. Auch unterschiedliche Positionen und Aufgaben, die gleichzeitig in der Heimatgesellschaft und der Gesellschaft im Einsatzland wahrgenommen werden, können zu hohen persönlichen Belastungen führen. Hinzu kommen die erhöhten Reisezeiten. Sowohl für den Mitarbeiter als auch das Unternehmen geht dafür Arbeitszeit verloren. Im sozialen Umfeld berichten Commuter auch von der Belastung familiärer Beziehungen. Die häufigen Abwesenheiten können je nach Einsatzdauer von erhöhtem Konfliktpotential bis zu emotionaler Distanz führen.

Für Unternehmen bringen Commuter-Entsendungen viele Vorteile mit sich. Kurzfristige Projekteinsätze können schnell und flexibel koordiniert werden. Auch sogenannte Feuerwehreinsätze sind einfacher zu handhaben. Der Mitarbeiter bleibt trotz seines Auslandeinsatzes weiterhin in seinem Heimatunternehmen integriert und kann dort weiter unterstützen.

Im Falle von Auslandseinsätzen als Personalentwicklungsmaßnahmen können Arbeitnehmer stärker an das Unternehmen gebunden werden. Insbesondere durch die enge Bindung an das Heimatunternehmen können bei Commuter-

Entsendungen auch die Führung, Entwicklung und Beurteilung des Mitarbeiters leichter fallen als bei einem vollständigen Wechsel des Mitarbeiters in die Gesellschaft des Einsatzlandes.

Benchmarkergebnisse von KPMG haben ergeben, dass aus den vorgenannten Gründen auch die Reintegration eines Commuters in die Heimatgesellschaft nach einem Auslandseinsatz erfolgreicher als bei anderen Entsendeformen ist. Die Commuter-Entsendung kann zudem auch durch Mitarbeiter wahrgenommen werden, die aus persönlichen oder beruflichen Gründen regelmäßig in ihr Heimatland zurückkehren müssen. Dann profitieren beide Seiten von den Pendeleinsätzen.

Einige Unternehmen gehen davon aus, dass Commuter-Entsendungen kostensparender als klassische Kurzzeitentsendungen sind. Das entspricht jedoch nicht immer der Realität. Zusätzlich zum Heimatgehalt zahlen viele Unternehmen ähnlich wie bei Dienstreisen, die Verpflegungsmehraufwendungen an den Mitarbeiter, übernehmen die Kosten für Unterkunft und Nebenkosten und finanzieren häufigere Heimreisen. Bei längeren Einsätzen können dadurch höhere Entsendekosten entstehen.

Wichtig ist bei Commuter-Entsendungen auch, dass sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besonderheiten beachtet werden müssen.

Damit Commuter-Entsendungen in Übereinstimmung mit gesetzlichen Vorschriften, transparent und budgetsicher durchgeführt werden können, empfehlen wir, die wesentlichen Grundsätze in einer speziellen Entsenderichtlinie festzuhalten. Aus unserer Sicht sollten dem Mitarbeiter Unterstützungsleistungen vor, während und nach dem Auslandseinsatz zur Verfügung gestellt werden. Diese können in der Visa- und Arbeitserlaubnisbeschaffung, der Übernahme von Kosten für medizinische Untersuchungen, Kosten für Übergepäck, Sprach- oder interkulturelle Trainings, Kosten für eine Auslandsrankenversicherung oder auch Mietwagenkosten bestehen. Außerdem sollten Regelungen über die Zahlung von Mieten und Nebenkosten im Einsatzland und die Festlegung des Umfangs von erstattbaren Heimreisen enthalten sein. Ausführungen zur Sozialversicherung und zum Steuerrecht sowie die Unterstützung des Mitarbeiters bei der Einhaltung der jeweiligen Gesetze durch spezialisierte Berater sind ebenfalls empfehlenswert. Kurzum sollte in der Entsenderichtlinie eindeutig und klar festgelegt werden, welche Regeln gelten. So bleibt kein Spielraum für Missverständnisse.

Veranstaltungen

Gerne möchten wir Sie noch auf einige themenbezogene Veranstaltungen hinweisen, teils von KPMG organisiert, teils mit KPMG-Mitarbeitern als Referenten.

DGFP-Seminar: Grundlagen der befristeten Auslandsbeschäftigung

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

28. September – 02. Oktober 2009, Stuttgart

09. – 13. November 2009, Frankfurt am Main

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

DGFP-Seminar: Auslandsentsendung – sozialversicherungs- und lohnsteuerrechtliche Besonderheiten

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

05./06. November 2009, Hamburg

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.dgfp.de>

Haufe-Seminar: Auslandsentsendung von Mitarbeitern

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

13. – 14. August 2009, Berlin

29. – 30. Oktober 2009, Hamburg

07. – 08. Dezember 2009, Mannheim

25. – 26. Januar 2010, München-Unterhaching

04. – 05. März 2010, Köln

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.haufe-akademie.de/80.71

Expat Consult GmbH, Seminar: "Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland – Steuern, Sozialversicherung und Vertragsgestaltung in der Praxis"

Referent: Karl-Wilhelm Hofmann, KPMG, Tax, IES

05. – 06. November 2009, Hamburg

Weitere Informationen erhalten Sie unter: <http://www.expat-consult.de/>

IES Veranstaltung: 2009 Global Mobility Forum – Navigating through turbulent Times and looking beyond

14. – 16. September 2009, Berlin

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

<http://www.kpmg.de/2009globalmobilityforum/>

IES Breakfast Meeting: Nettolohnzusagen

08. Juli 2009, Frankfurt am Main

IES Breakfast Meeting: Das neue Sozialrecht der EU – was ändert sich für Expatriates

23. Juli 2009, Stuttgart

14. Oktober 2009, Berlin

Workshop zur rechtlichen und inhaltlichen Gestaltung von Entsendeverträgen

10. September 2009, Hamburg

17. September 2009, Berlin

18. September 2009, München

21. September 2009, Frankfurt

22. September 2009, Düsseldorf

Einen aktuellen Überblick erhalten Sie, wenn Sie folgenden Link in Ihren Browser kopieren: www.kpmg.de/WasWirTun/1621.htm

Ansprechpartner

Steuern

Berlin

Mathias Schubert

T + 49 30 2068-4424

Frankfurt am Main

Frank Seidel

T + 49 69 9587-3559

fseidel@kpmg.com

Hamburg

Frank Röhrs

T + 49 40 32015-5803

froehrs@kpmg.com

Köln/Düsseldorf

Ute Otto

T + 49 221 2073-6373

uteotto@kpmg.com

München

Frank Seidel

T + 49 89 9282-1379

fseidel@kpmg.com

US Tax

Frankfurt am Main

Dagmar Gessner-Gaspar

T + 49 69 9587-2250

dgessner-gaspar@kpmg.com

Sozialversicherung

Düsseldorf

Matthias Henne

T + 49 211 475-7392

mhenne@kpmg.com

GMAS – Global Mobility Advisory Services

Frankfurt am Main

Monika Kumetat

T + 49 69 9587-4154

mkumetat@kpmg.com

High Growth Markets-Projekte

Brasilien

Ursula Steffen

T + 49 211 475-7133

usteffen@kpmg.com

Russland

Uwe Nowotnick

T + 49 89 9282-1626

unowotnick@kpmg.com

Indien

Ute Windgassen

T + 49 69 9587-2247

uwindgassen@kpmg.com

China

Jörg Riebel

T + 49 69 9587-4152

jriebel@kpmg.com



Impressum

Herausgeber

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Redaktion

Uwe Nowotnick (V.i.S.d.P.)

KPMG, München

T +49 89 9282-1626

unowotnick@kpmg.com

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 auf Grund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der Prüfung der Zulässigkeit unter Unabhängigkeitsgesichtspunkten in jedem Einzelfall.

© 2009 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Konzerngesellschaft der KPMG Europe LLP und Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International, einer Genossenschaft schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. KPMG und das KPMG-Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International.