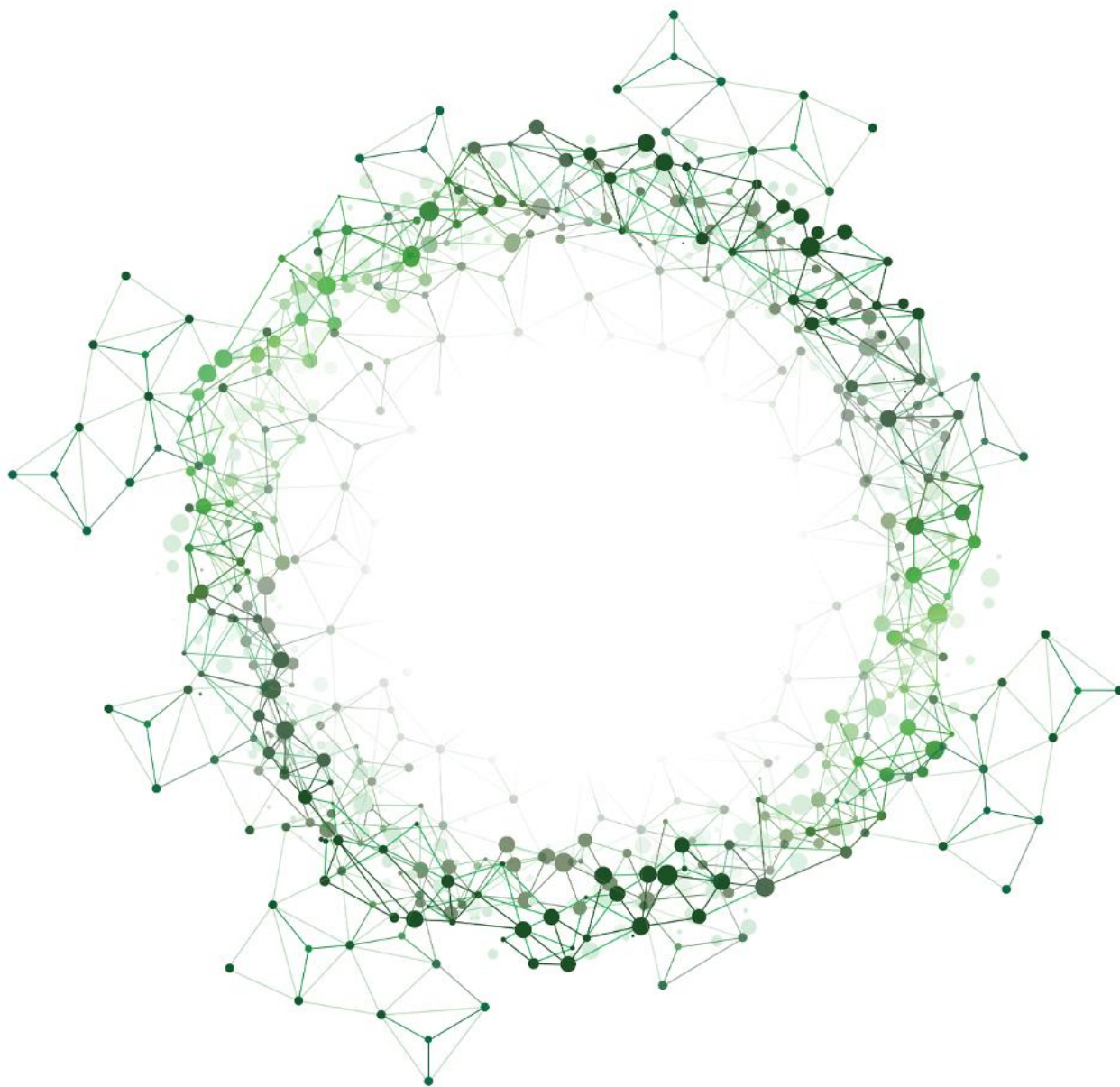




Global Mobility Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen
rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Juli/August 2026

Steuerrecht	3
Einkommensteuerreform: spürbare Entlastung für Familien ab 2027	4
Neue Fassung der deutschen DBA-Verhandlungsgrundlage	5
Mögliche Änderung der Regelungen zur strafbefreienden Selbstanzeige – was Arbeitgeber mit international tätigen Mitarbeitenden wissen müssen	7
Sozialversicherungsrecht	9
GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz: wichtige Änderungen für Arbeitgeber und die Entgeltabrechnung	10
Rewards	11
Mitarbeitendenbeteiligungen mit negativen Liquidationspräferenzen (sog. Hurdle-Shares)	12
BFH: Neue Rechtsauffassung zur Lohnsteuererstattung bei Auslandsfällen	14
Neues DBA für die Ukraine – Änderung der Besteuerung bei Altersvorsorgebeiträgen	15
BMF erleichtert Nachweis von Ladestromkosten für betriebliche Elektro- und Hybridfahrzeuge	17
Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick	18
Veranstaltungshinsweise	20

An abstract graphic consisting of a complex network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by small circles in various shades of green, grey, and black. The lines connecting them are thin and light green. The overall shape is irregular and organic, resembling a molecular structure or a digital network. It is positioned on the right side of the page, partially overlapping the white background and the text area.

Steuerrecht

Einkommensteuerreform: spürbare Entlastung für Familien ab 2027

Die Regierungskoalition aus CDU/CSU und SPD hat sich auf eine Einkommensteuerreform verständigt und am 18. August 2026 einen Referentenentwurf veröffentlicht. Die Reform soll 2027 in Kraft treten und 2028 ihre volle Wirkung entfalten. Im Mittelpunkt stehen dabei mittlere und geringe Einkommen; ausdrücklich heißt es, die Entlastung sei so ausgestaltet, dass sie für Familien mit Kindern am stärksten wirkt und damit den Alltag von Familien gezielt erleichtert.

Die wichtigsten Änderungen

Kern der Reform ist ein Bündel aus mehreren steuerlichen Maßnahmen, die die Kaufkraft der Bürgerinnen und Bürger stärken sollen:

- Anhebung des Grundfreibetrags von 12.348 Euro auf 12.564 Euro zum 1. Januar 2027 und auf 12.900 Euro zum 1. Januar 2028
- Erhöhung des Kinderfreibetrags um insgesamt 300 Euro und 2028 nochmals um 180 Euro sowie des Kindergeldes von 259 auf 267 Euro und zum 1. Januar 2028 auf 272 Euro je Kind

- Anhebung des Arbeitnehmerpauschbetrags von derzeit 1.230 auf 1.430 Euro
- Abflachung der zweiten Progressionszone (im Bereich zwischen 17.800 und 70.600 Euro) und gleichzeitige Verschiebung des Spitzensteuersatzes

Nach Angaben der Bundesregierung liegt der Schwerpunkt der Reform bewusst auf Familien sowie Bezieherinnen und Beziehern kleiner und mittlerer Einkommen. Eine berufstätige Familie mit zwei Kindern und einem zu versteuernden Gesamteinkommen von 60.000 Euro soll nach vollständigem Inkrafttreten der Reform jährlich um mehr als 600 Euro entlastet werden. Das gesamte Entlastungsvolumen beläuft sich auf rund 10 Milliarden Euro pro Jahr.

Gegenfinanzierung der Reform

Die Finanzierung der Steuerentlastungen soll vor allem über eine Veränderung der „Reichensteuer“ erfolgen: Künftig sollen ab einem zu versteuernden Einkommen von 250.000 Euro 45 Prozent und ab 280.000 Euro 47 Prozent gelten.

Darüber hinaus sind unter anderem eine Erhöhung des Pauschalsteuersatzes für Minijobs von 2 auf 5 Prozent sowie Einschränkungen bei der steuerlichen Absetzbarkeit von Handwerkerleistungen vorgesehen. Gleichzeitig sollen Länder und Kommunen für wesentliche Steuerausfälle durch den Bund kompensiert werden.

Fazit

Durch höhere Freibeträge, mehr Kindergeld und eine Abmilderung der Steuerprogression sollen insbesondere Familien sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbar entlastet werden. Ob die angestrebten Wachstumsimpulse eintreten, wird maßgeblich davon abhängen, wie sich die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in den kommenden Jahren gestaltet und wie die Reform finanziert wird. Damit die Maßnahmen wie geplant zum 1. Januar 2027 umgesetzt werden können, ist ein rechtzeitiges Gesetzgebungsverfahren erforderlich. Die Kabinettsbefassung ist bereits für den 2. September 2026 geplant.

Neue Fassung der deutschen DBA-Verhandlungsgrundlage

Mit der Aktualisierung der neuen DBA-Verhandlungsgrundlage auf den Stand des Jahres 2026 hat das Bundesfinanzministerium seine bisherige Verhandlungsgrundlage aus dem Jahr 2013 für Doppelbesteuerungsabkommen im Bereich der Steuern vom Einkommen und Vermögen umfassend angepasst.

Einen zentralen Schwerpunkt bildet die stärkere Bekämpfung von Steuervermeidung. Die neue Fassung berücksichtigt dazu die Änderungen des OECD-Musterabkommens 2017 sowie die Ergebnisse des „Base Erosion and Profit Shifting“-Projekts (sog. BEPS-Projekt) der OECD und G20 zur Verhinderung und Bekämpfung von Nicht- oder Niedrigbesteuerungen durch Steuerverkürzung, Steuerumgehung oder missbräuchliche Steuer-gestaltungen. Darüber hinaus wurden verschiedene Anpassungen an die zwischenzeitlichen Änderungen des deutschen Steuerrechts vorgenommen. Die Verhandlungs-grundlage ist zwar rechtlich nicht bindend, bildet aber die Ausgangsbasis für künftige Verhandlungen Deutschlands über Doppelbesteuerungsabkommen und gibt wichtige Hinweise auf die aktuelle deutsche Abkommenspolitik.

Betriebsstätte

Besonders umfangreich wurden die Regelungen zur **Betriebsstätte** angepasst. Die Verhandlungsgrundlage 2026 übernimmt im Bereich der Betriebsstättenbesteuerung weitgehend die internationalen OECD- und BEPS-Standards, ohne jedoch die grundlegende Definition der Betriebsstätte zu verändern. Wesentliche Änderungen betreffen allerdings die Ausnahmen vom Betriebsstättenbegriff. Tätigkeiten wie Lagerung, Ausstellung, Auslieferung, Einkauf oder Informationsbeschaffung führen künftig nur dann nicht zu einer Betriebsstätte, wenn sie lediglich vorbereitenden Charakter haben oder reine Hilfstätigkeiten darstellen. Dadurch wird die Möglichkeit eingeschränkt, durch solche Tätigkeiten dauerhaft wirtschaftlich relevante Aktivitäten im anderen Staat auszuüben, ohne dort eine Betriebsstätte zu begründen.

Neu eingeführt wird eine sogenannte **Anti-Fragmentierungsregelung**. Diese soll verhindern, dass Unternehmen ihre Geschäftstätigkeiten künstlich auf mehrere Standorte oder auf verschiedene, miteinander verbundene Unternehmen aufteilen, um die Entstehung einer Betriebsstätte zu vermeiden. Für diesen Zweck definiert die Verhandlungsgrundlage erstmals, wann Unternehmen als eng verbunden gelten. Maßgeblich sind insbesondere unmittelbare oder mittelbare Beteiligungen von mehr als 50 Prozent oder vergleichbare Beherrschungsverhältnisse.

Nicht übernommen wurde dagegen die im OECD-Musterkommentar 2025 enthaltene Konkretisierung zur **Begründung von Betriebsstätten durch Homeoffice-Tätigkeiten**. Die deutsche Verhandlungsgrundlage enthält hierzu weiterhin keine ausdrückliche Regelung. Damit bleibt die steuerliche Beurteilung von Homeoffice-Sachverhalten auch künftig vorrangig von der Auslegung der jeweiligen DBA-Regelungen und der Verwaltungspraxis abhängig.

Weitere Änderungen

Weitere wesentliche Änderungen betreffen insbesondere die folgenden Bereiche:

- **Persönlicher Anwendungsbereich** der Abkommen (z.B. neue Regelungen für steuerlich transparente Gesellschaften)
- Überarbeitung der Regelungen zur **abkommensrechtlichen Ansässigkeit**. Kann bei einer Gesellschaft der Ort der tatsächlichen Geschäftsleitung z.B. nicht eindeutig bestimmt werden oder liegt dieser in keinem der beiden Vertragsstaaten, sollen künftig die zuständigen Behörden im Verständigungsverfahren über die Ansässigkeit entscheiden.
- **Abfindungszahlungen**, denen kein Versorgungsscharakter beizumessen ist, sollen im Grundsatz anhand der Tätigkeitszeiten **der letzten fünf Jahre** aufgeteilt werden (und nicht etwa anhand der gesamten Beschäftigungsdauer). War der Arbeitnehmer in verschiedenen Staaten für den Arbeitgeber tätig, ist das abkommensrechtliche Besteuerungsrecht an der Abfindungszahlung entsprechend der Tätigkeitszeiten zwischen Ansässigkeitsstaat und Vertragsstaat aufzuteilen.
- Die Quellensteuerermäßigung bei Dividenden auf 5 Prozent für **Schachtelbeteiligungen** setzt künftig voraus, dass die Beteiligung von mindestens 10 Prozent während eines Zeitraums von 365 Tagen gehalten wird.
- Fälle einer doppelten Nichtbesteuerung sollen verhindert werden, indem die Freistellungsmethode in bestimmten Situationen durch die Anrechnungsmethode ersetzt wird.

Fazit

Die neue DBA-Verhandlungsgrundlage orientiert sich stark an den aktuellen Vorgaben des OECD-Musterabkommens und den Ergebnissen des BEPS-Projekts. Auch wenn die Verhandlungsgrundlage 2026 selbst keine unmittelbare rechtliche Wirkung entfaltet, gibt sie die deutsche Verhandlungsposition für künftige DBA vor. Daher ist zu erwarten, dass die gegenüber der Fassung von 2013 vorgenommenen Änderungen zunehmend Eingang in neu abgeschlossene oder überarbeitete deutsche Doppelbesteuerungsabkommen finden und einen größeren Schwerpunkt auf Missbrauchsvermeidung sowie die Sicherung von Besteuerungsrechten legen.

Mögliche Änderung der Regelungen zur strafbefreienden Selbstanzeige – was Arbeitgeber mit international tätigen Mitarbeitenden wissen müssen

Bundesfinanzminister Lars Klingbeil und Bundesjustizministerin Dr. Stefanie Hubig haben am 16. Juli 2026 einen umfangreichen Aktionsplan gegen Steuer- und Finanzkriminalität vorgestellt. Neben dem Aufbau neuer Ermittlungsbehörden und dem Einsatz KI-gestützter Datenanalyse enthält der Plan eine Ankündigung, dass eine Änderung der Regelungen zur strafbefreienden Selbstanzeige (§ 371 AO) beabsichtigt ist.

Wie sicher ist eine Änderung?

Ein Gesetzentwurf und konkrete Termine liegen bislang nicht vor. Bemerkenswert ist, dass die Finanzpolitiker der Union zurückhaltend auf die Pläne reagieren. Bayerns Finanzminister Albert Füracker (CSU) nannte die Selbstanzeige laut FAZ (Online-Artikel vom 23. Juli 2026) ein „bewährtes und wirksames Instrument“ und mahnte: „Sie muss so ausgestaltet sein, dass sie auch tatsächlich in der Praxis zur Anwendung kommt – nicht zuletzt auch aus fiskalischen Interessen des Staats.“ Auch weitere Stimmen aus der Wirtschaft sprechen sich laut FAZ deutlich gegen Änderungen aus. Ob das Gesetz tatsächlich umgeschrieben wird, ist also keinesfalls sicher. Einen Vertrauensschutz in den Fortbestand der heutigen Regelung gibt es jedoch nicht.

Was ist geplant?

Die Selbstanzeige soll nach dem Willen des Bundesfinanzministers und der Bundesjustizministerin in bestimmten Fällen (Überschreiten von Schwellenwerten) zukünftig nicht mehr zur vollständigen Straffreiheit führen, sondern lediglich strafmildernd wirken. Außerdem soll beispielsweise die besonders schwere Steuerhinterziehung vom Vergehen zu einem Verbrechenstatbestand hochgestuft werden. Für Unternehmen sind zudem Geldbußen von bis zu 40 Millionen Euro sowie ein öffentliches Sanktionsregister vorgesehen.

Besondere Relevanz im Global-Mobility-Kontext

Gerade für Unternehmen mit international tätigen Mitarbeitenden ist die höchstvorsorgliche Selbstanzeige ein in der Praxis wichtiges Instrument. Lohnsteuerliche Fehler bei Entsendungen, Fehler bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Arbeitslohns aus ausländischen Pensionsplänen oder bei der Behandlung von Gehaltsnebenleistungen im Rahmen grenzüberschreitender Tätigkeiten sind komplex – und passieren auch bei sorgfältigster Compliance. In Unternehmen kommt es nicht selten vor, dass solche Unrichtigkeiten erst Jahre später entdeckt werden, etwa im Rahmen interner Audits. Summierungseffekte über mehrere Veranlagungszeiträume können schnell zu erheblichen Nachzahlungsbeträgen führen, ohne dass vorsätzliches Handeln vorliegt. Ungeachtet dessen werden in solchen Fällen häufig Ermittlungsverfahren durch die Bußgeld- und Strafsachenstellen des Finanzamts eingeleitet. Angesichts der sehr weitreichenden steuerlichen Informationspflichten von Steuerpflichtigen gegenüber dem Finanzamt in Deutschland hat sich der höchstvorsorgliche persönliche Schutz der Beteiligten durch die Befolgung der Vorschriften zur steuerstrafrechtlichen Selbstanzeige sehr bewährt.

Bewertung der möglichen Reform

Eine Änderung der Vorschriften der höchstvorsorglichen Selbstanzeige ist sehr kritisch zu betrachten:

- Kriminalisierung unternehmerischer Fehler durch die Finanzverwaltung: In der Praxis ist häufig zu erleben, dass die Finanzverwaltung auf die Nachmeldung höherer steuerlicher Beträge mehr oder weniger pauschal mit dem Vorwurf der Steuerhinterziehung reagiert. Die Abschaffung der Möglichkeit der strafbefreienden Selbstanzeige würde u.E. dazu führen, dass Steuerpflichtige aus Sorge vor persönlichen Sanktionen oftmals gerade keine steuerliche Richtigstellung mehr durchführen. Ob und in welchem Umfang dieser Effekt durch KI-Einsatz fiskal ausgeglichen werden kann, ist sehr zweifelhaft.
- Verfassungsrechtliche Bedenken: Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes muss die Korrektur eines steuerlichen Fehlers nach dem positiven Erkennen gemäß § 153 AO auch dann unverzüglich erfolgen, wenn der Fehler zuvor bedingt vorsätzlich gemacht wurde. Dies wird in der rechtswissenschaftlichen Diskussion mit dem Hinweis auf die Möglichkeit der strafbefreienden Selbstanzeige als verfassungskonform betrachtet. Diese sehr weitreichende steuerliche Mitwirkungspflicht wäre nicht mehr gerechtfertigt, wenn die strafbefreiende Selbstanzeige bei höheren Steuerbeträgen (in Unternehmenssachverhalten in der Regel erreicht) abgeschafft würde.
- Bewährtes Instrument und bereits erfolgte deutliche Verschärfungen: Die Selbstanzeige ist seit über 100 Jahren Teil des deutschen Rechts. Die Voraussetzungen wurden bereits 2011 und 2015 jeweils deutlich verschärft.

Fazit und Handlungsempfehlung

Bis zu einer Änderung gilt § 371 AO unverändert weiter.

- Altrisiken jetzt bereinigen: Bekannte steuerliche Risikofelder – insbesondere im Bereich Lohnsteuer und Entsendungen – sollten noch unter dem geltenden Recht überprüft und gegebenenfalls durch rechtzeitige höchstvorsorgliche Selbstanzeige bereinigt werden.
- Tax-Compliance-Management-System (Tax CMS) aufbauen oder stärken: Der dokumentierte Nachweis, dass steuerliche Risiken systematisch identifiziert und wirksam kontrolliert werden, wird als zentrales Verteidigungsargument in Zukunft noch stärker in den Vordergrund rücken.

An abstract graphic featuring a complex network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by small circles in various shades of green, grey, and black. The lines connecting them are thin and light green. The network is dense and irregular, with many overlapping connections, creating a sense of a global or digital web. The background is white, and the overall aesthetic is clean and modern.

Sozialversicherungsrecht

GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz: wichtige Änderungen für Arbeitgeber und die Entgeltabrechnung

Mit dem GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz treten ab dem 1. Januar 2027 und dem 1. Januar 2028 verschiedene Änderungen im Versicherungs- und Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung in Kraft. Für Arbeitgeber ergeben sich insbesondere Anpassungen in der Entgeltabrechnung und dem Meldeverfahren.

Die wichtigsten Änderungen im Überblick

Ab 1. Januar 2027:

- Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenzen (JAEG) und Beitragsbemessungsgrenzen

Ab 2027 steigen die relevanten Einkommensgrenzen in der Krankenversicherung. Zudem gelten künftig unterschiedliche Grenzwerte für bestimmte privat krankenversicherte Bestandsfälle. Dadurch wird die Prüfung des Versicherungsstatus komplexer.

- Änderungen bei der Prüfung der Krankenversicherungspflicht zum Jahreswechsel

Während das Befreiungsrecht bei einer Versicherungspflicht infolge der regulären Anpassung der JAEG grundsätzlich bestehen bleibt, gilt dies nicht für Fälle, die ausschließlich auf die zusätzliche Anhebung der allgemeinen JAEG zurückzuführen sind. Arbeitgeber sollten entsprechende Statusprüfungen zum Jahreswechsel besonders im Blick behalten.

- Anhebung des Arbeitgeberbeitrags für Minijobs

Der Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung für geringfügig Beschäftigte wird angehoben. Künftig bemisst sich dieser nach dem allgemeinen Krankenversicherungsbeitragssatz von 14,6 Prozent zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes und nicht mehr nach dem bisherigen Pauschalsatz von 13 Prozent. Für Arbeitgeber führt dies zu höheren Lohnnebenkosten bei Minijobs.

- Beitragsgruppenwechsel für bestimmte Teilrentenbeziehende

Für bestimmte Teilrentenbeziehende entfällt der Anspruch auf Krankengeld.

Sofern daneben eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird, sind die Krankenversicherungsbeiträge künftig nach dem ermäßigten statt nach dem allgemeinen Beitragssatz zu berechnen. Für betroffene Beschäftigungsverhältnisse ist daher ein Beitragsgruppenwechsel erforderlich.

Ab 1. Januar 2028:

- Einführung eines Beitragszuschlags für familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner

Es wird ein neuer Beitragszuschlag in Höhe von 2,5 Prozentpunkten für familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner eingeführt. Der Zuschlag wird ausschließlich vom Mitglied getragen und auf dessen beitragspflichtige Einnahmen erhoben. Familienversicherte Kinder bleiben weiterhin beitragsfrei

Die Krankenkassen prüfen das Vorliegen einer Zuschlagspflicht sowie gesetzlich vorgesehener Ausnahmetatbestände und übermitteln die relevanten Informationen künftig elektronisch an die beitragsabführenden Stellen. Arbeitgeber werden verpflichtet, den Zuschlag im Rahmen der Entgeltabrechnung zu berücksichtigen, einzubehalten und gemeinsam mit den Krankenversicherungsbeiträgen abzuführen. Hierfür werden die bestehenden Meldeverfahren entsprechend erweitert.

Der Zuschlag gilt künftig auch für bestimmte Familienversicherungen auf Grundlage zwischen- oder überstaatlichen Rechts.

Fazit

Insbesondere die Einführung des neuen Beitragszuschlags ab 2028 bringt neue Anforderungen für Meldeverfahren, Entgeltabrechnung und Payroll-Prozesse mit sich. Unternehmen sollten die Auswirkungen der gesetzlichen Änderungen daher frühzeitig prüfen und erforderliche Anpassungen rechtzeitig einplanen.



Rewards

Mitarbeitendenbeteiligungen mit negativen Liquidationspräferenzen (sog. Hurdle-Shares)

LfSt Bayern:
Verfügung vom 28. Mai 2026
(S 2332.1.1-29/4 St36)

Das Bayerische Landesamt für Steuern (LfSt Bayern) hat mit Verfügung vom 28. Mai 2026 erstmals zur lohnsteuerlichen Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen mit negativer Liquidationspräferenz (sog. Hurdle-Shares) Stellung genommen. Die Verfügung konkretisiert, unter welchen Voraussetzungen sowohl die Ausgabe solcher Anteile als auch spätere Erlöse als Arbeitslohn zu qualifizieren sind, und greift dabei die jüngere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) auf.

Hintergrund

Hurdle-Shares bezwecken, dass Arbeitnehmende ausschließlich an zukünftigen Wertsteigerungen des Unternehmens beteiligt werden, nicht jedoch am bereits bestehenden Unternehmenswert. Zu diesem Zweck wird gesellschaftsvertraglich eine sog. negative Liquidationspräferenz vereinbart: Bis zum Erreichen einer betragsmäßig festgelegten Hürde („Hurdle“) werden Ausschüttungen und Veräußerungserlöse ausschließlich den übrigen Gesellschaftsanteilen zugeordnet. Erst nach Überschreiten der Hürde partizipieren die Hurdle-Shares an den Erlösen. Die negative Liquidationspräferenz wird regelmäßig in Höhe der Differenz zwischen dem gemeinen Wert eines Anteils und dem von Arbeitnehmenden zu zahlenden Kaufpreis bemessen.

In der Praxis werden Hurdle-Shares insbesondere bei Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie im Rahmen von Managementbeteiligungen eingesetzt. Ziel ist es, eine Besteuerung bereits im Zeitpunkt des Anteilserwerbs ohne Zufluss liquider Mittel („Dry Income“) zu vermeiden.

Kernaussagen der Verfügung

Das LfSt Bayern stellt zunächst klar, dass die Ausgabe der Anteile und die späteren Erlöse aus der Beteiligung steuerlich getrennt voneinander und unabhängig zu beurteilende Sachverhalte darstellen. Im Zeitpunkt der Ausgabe der Anteile entsteht Arbeitslohn nur dann, wenn die Beteiligung verbilligt überlassen wird. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die vereinbarte negative Liquidationspräferenz den gemeinen Wert der Anteile mindert. Die Vereinbarung eines unterhalb des unbelasteten Unternehmenswerts liegenden Kaufpreises, z.B. zum Nominalwert, stellt daher keine Verbilligung dar, soweit dies auf die negative Liquidationspräferenz zurückzuführen ist. Beispiel: Ein Arbeitnehmer erwirbt Anteile am Unternehmen seines Arbeitgebers zum Nominalwert von 1 Euro je Anteil. Der gemeine Wert eines Anteils ohne Berücksichtigung der Hürde beträgt 10.000 Euro. Zugleich wird eine negative Liquidationspräferenz von 9.999 Euro je Anteil vereinbart. Der gezahlte Kaufpreis von 1 Euro entspricht somit dem durch die negative Liquidationspräferenz geminderten gemeinen Wert des Anteils. Eine verbilligte Überlassung liegt nicht vor, ein geldwerter Vorteil entsteht nicht. Hinsichtlich der späteren Erlöse stellt das LfSt Bayern klar, dass die Vereinbarung einer negativen Liquidationspräferenz für sich genommen nicht dazu führt, dass Erträge oder Veräußerungsgewinne aus der Mitarbeiterbeteiligung als Arbeitslohn zu behandeln sind. Eine Veranlassung durch das individuelle Dienstverhältnis ist nur bei Hinzutreten weiterer besonderer Umstände gegeben. Hierzu zählen nach der nicht abschließenden Aufzählung der Verfügung insbesondere:

- Die Arbeitnehmenden verfügen nicht über das wirtschaftliche Eigentum an den Anteilen (§ 39 Abs. 2 Nr. 1 AO).

- Die Mitarbeiterbeteiligung wird nicht zivilrechtlich wirksam begründet oder nicht entsprechend der Vereinbarung tatsächlich durchgeführt.
- Die Arbeitnehmenden erhalten höhere als die gesellschaftsrechtlich geschuldeten Ergebnisanteile.
- Die Veräußerung der Beteiligung erfolgt nicht zum Marktpreis.
- Der Beteiligung fehlt ein eigener wirtschaftlicher Gehalt, sodass es an einer vom Arbeitsverhältnis unabhängigen Erwerbsgrundlage fehlt.

Liegen solche Umstände nicht vor, richtet sich die Besteuerung der Erlöse nach den §§ 17, 20 oder 23 EStG.

Mit dieser Auffassung setzt die Finanzverwaltung die BFH-Rechtsprechung vom 14. Dezember 2023 (VI R 1/21, BStBl. II 2024, S. 387, sowie VI R 2/21) konsequent um, wonach zwischen einem lohnsteuerlich relevanten verbilligten Erwerb einer Mitarbeiterbeteiligung und der Qualifikation späterer Rückflüsse kein genereller Fortsetzungszusammenhang besteht.

Bedeutung für die Praxis

Für die steuerliche Anerkennung eines Hurdle-Share-Modells kommt der Bewertung im Zeitpunkt des Anteilerwerbs zentrale Bedeutung zu. Der Unternehmenswert, die Höhe der negativen Liquidationspräferenz sowie der konkrete Erlösverteilungsmechanismus sollten auf Grundlage anerkannter Bewertungsverfahren nachvollziehbar dokumentiert werden. Ebenso wichtig sind eine zivilrechtlich wirksame Ausgestaltung der Beteiligung und deren tatsächliche Durchführung entsprechend den getroffenen Vereinbarungen. Nur so lässt sich das Risiko vermeiden, dass spätere Erlöse als Arbeitslohn qualifiziert und dem Lohnsteuerabzug unterworfen werden.

Fazit

Die Verfügung des LfSt Bayern vom 28. Mai 2026 ist zu begrüßen, da sie erstmals verwaltungsseitige Leitlinien zur steuerlichen Behandlung von Hurdle-Shares schafft und damit die Rechtssicherheit bei der Ausgestaltung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen deutlich erhöht. Positiv hervorzuheben ist die Klarstellung, dass weder der Erwerb der Anteile zu einem durch die negative Liquidationspräferenz geminderten Kaufpreis noch spätere Erlöse zwingend zu Arbeitslohn führen. Zu beachten bleibt, dass die Verfügung unmittelbar nur die bayerischen Finanzämter bindet. Aufgrund ihrer Anknüpfung an die aktuelle BFH-Rechtsprechung dürfte ihr jedoch auch über Bayern hinaus erhebliche praktische Bedeutung zukommen. Unternehmen sollten bestehende und geplante Beteiligungsprogramme insbesondere im Hinblick auf Bewertung, gesellschaftsrechtliche Umsetzung und Dokumentation überprüfen, um eine steuerlich belastbare Gestaltung sicherzustellen. Weiterhin ist bei solchen Gestaltungen ratsam, eine Lohnsteueranrufungsauskunft einzuholen; wobei Bewertungsfragen jedoch erfahrungsgemäß nicht vom Finanzamt im Rahmen dieser Auskünfte beurteilt werden.

BFH: Neue Rechtsauffassung zur Lohnsteuererstattung bei Auslandsfällen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 9. April 2026 (Az. VI R 12/24), veröffentlicht am 9. Juli 2026, seine bisherige Rechtsprechung zur Erstattung zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer aufgegeben. Im Kern ging es um die Frage, ob Arbeitnehmende bei fehlerhaftem Lohnsteuerabzug eine Erstattung analog § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a.F. verlangen können. Der BFH verneint das und widerspricht damit der bisherigen Auffassung des I. Senats.

Streitfall

Der Kläger wohnte seit 2016 in der Schweiz und war 2018 bei einer deutschen GmbH als leitender Angestellter beschäftigt. Nach einer unwiderruflichen Freistellung arbeitete er nur noch an 47 Tagen tatsächlich in Deutschland. Dennoch behielt der Arbeitgeber für den gesamten Arbeitslohn deutsche Lohnsteuer ein und führte diese an das Finanzamt ab. Der Arbeitnehmer verlangte die Erstattung der aus seiner Sicht zu viel gezahlten Lohnsteuer.

Kernaussagen des Urteils

- Der BFH stellt klar, dass Deutschland nur für die tatsächlichen Arbeitstage im Inland ein Besteuerungsrecht zusteht. Maßgeblich ist das Arbeitsortprinzip, also der Ort, an dem die Tätigkeit physisch ausgeübt wird.

- Für die Zeit der unwiderruflichen Freistellung nahm der BFH keine Arbeitsausübung und keine Arbeitsverwertung im Inland an. Dass § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. f EStG erst ab 2024 Vergütungen für Freistellungszeiten ausdrücklich erfasst, wertet der BFH als Hinweis darauf, dass zuvor eine Besteuerungslücke bestand.
- Nach Auffassung des BFH muss der Arbeitnehmende die Lohnsteueranmeldung anfechten, wenn der Lohnsteuerabzug materiell-rechtlich fehlerhaft war. Solange die Lohnsteueranmeldung unter dem Vorbehalt der Nachprüfung steht, d.h. in der Regel bis zum Abschluss der Lohnsteueraußenprüfung, kann der Arbeitnehmer eine Änderung der Lohnsteueranmeldung beantragen und in der Folge einen Erstattungsanspruch erheben. Das Schreiben des Klägers wurde ausdrücklich nur als Erstattungsantrag gestellt und konnte weder als Anfechtung noch als Änderungsantrag ausgelegt oder umgedeutet werden.
- Die bislang durch BFH-Rechtsprechung bestätigte analoge Anwendung des § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a.F. auf Lohnsteuerfälle lehnt der BFH nun ab; eine gesetzliche Erstattungsregelung besteht nur für Kapitalertragsteuer, nicht für Lohnsteuer.
- Übergangsregelung: Wurde ein Erstattungsantrag bis zum Ablauf des Tages der Veröffentlichung des Urteils gestellt, bleibt die bisherige, für Steuerpflichtige günstigere Rechtsprechung aus Gründen des Vertrauensschutzes anwendbar.

Fazit

Das Urteil markiert einen klaren Wendepunkt; besonders praxisrelevant ist der prozessuale Teil der Entscheidung. Eine Lohnsteuererstattung über eine analoge Anwendung des § 50d Abs. 1 Satz 2 EStG a.F. kommt für Altfälle, die noch unter die Anwendung fallen, künftig nicht mehr in Betracht. Die Reaktion der Finanzverwaltung steht aktuell noch aus. Es ist aber davon auszugehen, dass auch ein Lohnsteuererstattungsantrag in analoger Anwendung des im Jahr 2021 neu eingeführten § 50c Abs. 3 Satz 1 EStG, welcher aktuell noch von der Finanzverwaltung in ähnlich gelagerten Fällen gem. BMF-Schreiben vom 27. Juni 2022 (Az. IV B 8 – S 2301/13/10002) vorgesehen ist, aufgrund der neuen BFH-Rechtsprechung zukünftig infrage gestellt wird. Gerade bei grenzüberschreitenden Beschäftigungsverhältnissen oder beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmenden ist es wichtig, zeitnah zu prüfen, ob gegen die Lohnsteueranmeldung vorgegangen werden muss, da die Erstattung über die Einkommensteuerveranlagung i.d.R. nur für Staatsangehörige der EU oder des EWR mit Wohnsitz in der EU, im EWR oder in der Schweiz sowie für Schweizer Staatsangehörige mit Wohnsitz in der EU oder im EWR möglich ist.

Neues DBA für die Ukraine – Änderung der Besteuerung bei Altersvorsorgebeiträgen

Mit Datum vom 19. Mai 2026 ist in Paris ein neues Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung zwischen Deutschland und der Ukraine geschlossen worden, das das alte Abkommen vom 3. Juli 1995 ersetzen soll. Auch wenn das neue Abkommen zahlreiche Änderungen in unterschiedlichen Bereichen vorsieht, dürfte insbesondere die Neuregelung zur steuerlichen Behandlung von Altersvorsorgebeiträgen für international tätige Arbeitgeber und entsandte Arbeitnehmende von besonderer praktischer Bedeutung sein.

Gerade bei grenzüberschreitenden Entsendungen stellt die steuerliche Behandlung von Beiträgen zur Altersvorsorge seit Langem ein erhebliches Problem dar. In vielen Fällen werden während einer Entsendung Beiträge in Versorgungssysteme weitergezahlt, die im Heimatland steuerlich begünstigt oder steuerfrei sind.

Im deutschen Steuerrecht ist die steuerliche Anerkennung solcher Beiträge jedoch regelmäßig an enge Voraussetzungen geknüpft. Insbesondere dann, wenn ausländische Altersvorsorgesysteme nicht ohne Weiteres mit der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung oder den inländischen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung vergleichbar sind, kann es dazu kommen, dass entsprechende Beiträge in Deutschland steuerpflichtig werden.

Die Folge ist nicht nur ein erheblicher Prüfungs- und Nachweisaufwand in der Praxis, sondern mitunter auch das Risiko einer echten Doppelbesteuerung: nämlich dann, wenn Beiträge während der Entsendung im Gastland nicht steuerfrei gestellt werden, die späteren Leistungen jedoch im Auszahlungszeitpunkt ebenfalls besteuert werden. Das neue Doppelbesteuerungsabkommen greift dieses Problem nun ausdrücklich auf und enthält eine Regelung, die die steuerliche Gleichbehandlung bestimmter ausländischer Altersvorsorgebeiträge fördern soll.

Gedanken zur Änderung der Besteuerung bei Altersvorsorgebeiträgen

Altersvorsorgebeiträge stellen schon länger eine Herausforderung bei der Vermeidung von Doppelbesteuerung dar. § 3 Nr. 62 EStG befreit Beiträge für die Zukunftssicherung nach gesetzlichen Vorschriften von der Einkommensteuer. Zwar gilt die Steuerfreiheit auch für Beitragsanteile, die aufgrund einer nach ausländischen Gesetzen bestehenden Verpflichtung an ausländische Sozialversicherungsträger geleistet werden (R 3.62 LStR), allerdings gibt es gerade im Ausland viele Formen von Zukunftssicherung, die nicht so einfach mit dem deutschen, gesetzlichen Rentensystem vergleichbar und dann von der Steuerfreiheit nicht abgedeckt sind.

Parallel dazu deckt § 3 Nr. 63 EStG die Steuerfreiheit von betrieblichen Altersvorsorgen in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds bis 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze ab. Beiträge in ausländische Versorgungspläne werden von der Steuer in Deutschland nur freigestellt, wenn sie mit einem Durchführungsweg der zuvor genannten betrieblichen Altersversorgung nach dem deutschen Betriebsrentengesetz vergleichbar sind. Dies gilt insbesondere, wenn sie die Kriterien für steuerliche Anerkennung wie Absicherung mind. eines biometrischen Risikos, den eng gefassten Hinterbliebenenbegriff, den Ausschluss von Vererblichkeit und die begünstigten Auszahlungsformen erfüllen und die Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Bescheinigungspflichten vergleichbar sind mit den in Deutschland gültigen Regelungen (BMF-Schreiben vom 6.12.2017 (BStBl 2018 I, S. 147) Rn. 36.). Auch hier ist die Vergleichbarkeit schwer zu prüfen und zu belegen.

Dies führt in der Praxis dazu, dass Mitarbeitende im Kontext internationaler Entsendungen Beiträge auf Altersvorsorge, die in ihren Heimatländern ggf. steuerfrei geleistet werden, in Deutschland plötzlich versteuern müssen.

Hinzu kommt erschwerend, dass Entsendungen zumeist vom Kerngedanken her befristet sind. Was die Rente betrifft, handelt es sich hierbei um eine auf die Zukunft angelegte Versicherungsleistung, die ja zudem in ihrer Auszahlung auf einen Zeitpunkt entfällt, in dem sich die entsandten Mitarbeitenden schon gar nicht mehr im Entsendeland aufhalten. Insofern erscheint es plausibel, die Rentenversicherung im Heimatland über den Zeitraum der Entsendung hinaus teils weiterlaufen zu lassen. Manchmal lässt sich dann aber mangels bilateraler Abkommen nicht vermeiden, dass trotzdem in Deutschland während der Entsendung in die Rentenversicherung eingezahlt werden muss.

Da Rentenbeiträge nun häufig erst im Zeitpunkt ihrer Auszahlung versteuert werden, bedeutet dies – sofern man die im Ausland in die Versicherung eingezahlten Beträge in Deutschland nicht von der Steuer freistellt, weil sie sich beispielsweise nicht unter 3.62 LStR oder das zitierte BMF-Schreiben subsumieren lassen –, dass es im Zeitpunkt der Auszahlung zu einer tatsächlichen Doppelbesteuerung kommen kann, die dann von den meisten DBA nicht abgedeckt ist.

Genau diese Konstellation – Leistung von Beiträgen in die Rentenversicherung und in betriebliche Altersvorsorgepläne im Heimatland (bei evt. noch gleichzeitiger Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen im Entsendeland) – deckt jetzt der in Art. 14 neu eingeführte Abs. 4 ab, indem er die Gleichbehandlung beider Rentenbezüge fordert, sofern der Versorgungsplan im Heimatland bereits vor der Entsendung bestanden hat und schlichtweg weiterläuft. Gleichzeitig wäre damit die betriebliche Altersvorsorge aus der Ukraine effektiv der steuerlich befreiten betrieblichen Altersvorsorge aus dem Inland nach § 3 Nr. 63 EStG gleichgestellt. Zu beachten bleibt aber, dass für die Arbeitgeberbeiträge weiterhin die Regelung des § 3 Nr. 63 EStG Vorrang hat gegenüber den Regelungen des DBA (ebd., Rn. 37).

Fazit

Wird bei Entsendefällen zwischen der Ukraine und Deutschland bereits vor der Entsendung im Heimatland in eine steuerlich freigestellte Altersversicherung eingezahlt und werden diese Beiträge während der Entsendung weiter geleistet, so sind sie im Entsendeland genauso steuerlich anzuerkennen, als wären sie dort in die Alterskasse gezahlt worden. Dabei kommt es dann nicht mehr darauf an, ob die Beiträge mit entsprechenden Versicherungsleistungen in Deutschland vergleichbar sind oder nicht, sofern sie im Heimatland steuerfrei geleistet werden.

BMF erleichtert Nachweis von Ladestromkosten für betriebliche Elektro- und Hybridfahrzeuge

Mit Schreiben vom 21. Juli 2026 hat das Bundesministerium der Finanzen seine Verwaltungsauffassung zur steuerlichen Behandlung von Ladestromkosten bei betrieblichen Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen angepasst. Im Mittelpunkt stehen praxisnahe Klarstellungen beim Nachweis sowie eine Pauschalierungsoption.

Hintergrund

Bereits mit BMF-Schreiben vom 11. November 2025 wurden die bisherigen monatlichen Pauschalen für die Erstattung selbst getragener Stromkosten abgeschafft und durch Vorgaben zur Ermittlung der tatsächlichen Stromkosten ersetzt. Das aktuelle Schreiben nimmt diese Änderungen nun auch in die Regelungen zur privaten und betrieblichen Nutzung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen auf. Die neuen Vorgaben gelten grundsätzlich für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2025 beginnen. Für eine Übergangszeit wird es jedoch nicht beanstandet, wenn die bisherigen Regelungen noch bis zum 31. Juli 2026 angewendet werden.

Wesentliche Punkte im Überblick

Für das Aufladen eines betrieblichen Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs an einer häuslichen Ladestation sieht das BMF vereinfachte Nachweismöglichkeiten vor:

- Der betriebliche Stromverbrauch kann über einen separaten stationären oder mobilen Stromzähler nachgewiesen werden, etwa über eine Wallbox oder einen fahrzeuginternen Zähler.
- Der eingesetzte Stromzähler muss dabei nicht eichrechtskonform sein.
- Ist der betriebliche Stromverbrauch nicht unmittelbar ablesbar, reichen Aufzeichnungen über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten als Nachweisgrundlage aus.
- Bei der Berechnung der Stromkosten sind neben den verbrauchsabhängigen Kosten auch anteilige Grundpreise einzubeziehen.
- Bei dynamischen Stromtarifen kann der durchschnittliche monatliche Strompreis angesetzt werden.

Strompreispauschale als Vereinfachungsoption

Zusätzlich führt das BMF eine Strompreispauschale ein. Anstelle der individuell ermittelten tatsächlichen Stromkosten kann der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte durchschnittliche Haushaltsstrompreis als Pauschalwert verwendet werden. Maßgeblich ist der für das erste Halbjahr des Vorjahres veröffentlichte Durchschnittsstrompreis einschließlich Steuern, Abgaben und Umlagen. Dieser Pauschalwert wird mit der nachgewiesenen geladenen Strommenge multipliziert.

Das Wahlrecht zwischen tatsächlichen Stromkosten und Strompreispauschale ist für das gesamte Wirtschaftsjahr einheitlich auszuüben. Ein Wechsel der Methode während des Jahres ist nicht möglich. Wird die Strompreispauschale genutzt, gelten damit sämtliche Stromkosten im Zusammenhang mit der häuslichen Ladevorrichtung als abgegolten.

Fazit für die Praxis

Die Klarstellungen schaffen mehr Rechtssicherheit und erleichtern die praktische Umsetzung. Besonders relevant sind:

- die Anerkennung nicht eichrechtskonformer Zähler,
- die Möglichkeit eines dreimonatigen repräsentativen Beobachtungszeitraums sowie
- die Einführung der Strompreispauschale.

Für Unternehmen mit elektrifizierten Fahrzeugflotten können sich daraus spürbare Vereinfachungen ergeben. Bestehende Prozesse zur Erfassung und Erstattung von Ladestromkosten sollten daher überprüft werden – insbesondere im Hinblick auf die gewählte Methode, die Einbeziehung von Grundpreisen und die erforderliche Nachweisdokumentation

An abstract graphic consisting of a complex network of interconnected nodes and lines. The nodes are represented by small circles in various shades of green, grey, and black. The lines connecting them are thin and light green. The overall shape is irregular and organic, resembling a molecular structure or a digital network. It is positioned in the upper right quadrant of the page, partially overlapping the text area.

Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick



Im Folgenden möchten wir Sie kurz über aktuelle Änderungen im Ausland informieren, die für Sie als Arbeitgeber bzw. für Ihre grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmenden relevant sein könnten. Sollten Sie tiefergehende Informationen zu einem der Themen wünschen, sprechen Sie uns gern jederzeit an!



■ Europäische Union ■ Südkorea

Land

Europäische Union

Aktuelle Global Mobility News

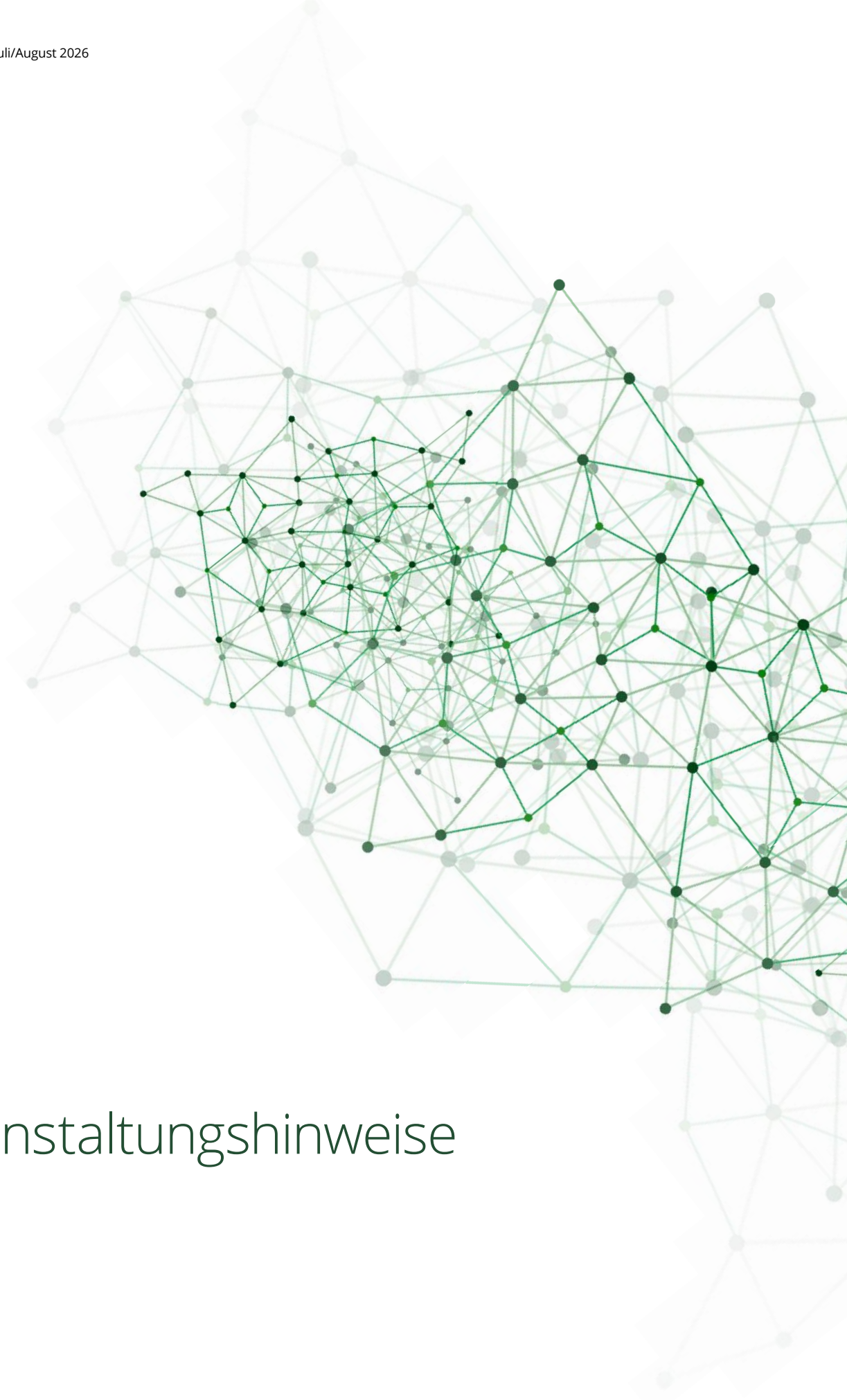
Digitale Plattform für Entsendemeldungen nimmt Gestalt an

Der Rat der EU und das Europäische Parlament haben sich vorläufig auf die Einführung einer einheitlichen digitalen Plattform für die elektronische Meldung von Arbeitnehmerentsendungen geeinigt. Ziel ist es, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen zu reduzieren und die Einhaltung der Vorgaben der EU-Entsenderichtlinie („Posted Workers Directive“) durch standardisierte, digitale Verfahren zu erleichtern.

Unternehmen sollten jedoch nicht mit einer kurzfristigen und umfassenden Vereinfachung ihrer Entsende-Compliance rechnen. Die Nutzung der Plattform bleibt für die Mitgliedsstaaten freiwillig, sodass nationale Meldeverfahren voraussichtlich noch über Jahre parallel bestehen werden.

Südkorea

Einkommensteuerreform 2026: Südkorea plant im Rahmen der Einkommensteuerreform 2026, den pauschalen Steuersatz für qualifizierte ausländische Arbeitnehmer von derzeit 19 auf 21 Prozent anzuheben, während das bestehende Flat-Tax-Regime gleichzeitig bis Ende 2029 verlängert werden soll. Die Änderungen würden zu einer höheren Steuerbelastung für betroffene Expats führen und könnten dadurch auch die Kosten und Planung künftiger internationaler Mitarbeiterereinsätze beeinflussen. Die Finalisierung der Gesetzesänderungen ist für Dezember 2026 geplant.

An abstract network diagram composed of numerous nodes and connecting lines. The nodes are represented by small circles in various shades of green, grey, and black. The lines connecting them are thin and mostly green, creating a dense, interconnected web. The overall shape is roughly circular but with many protrusions and indentations, resembling a complex molecular structure or a digital network map. The background is white, and the diagram is centered in the upper half of the page.

Veranstaltungshinweise



Eine detaillierte Übersicht zu unseren Veranstaltungen im zweiten Halbjahr 2026 und die Möglichkeit, sich für unsere Webinare anzumelden, erhalten Sie auf unserer

Event-Website



Datum	Veranstaltung/Thema
16.9.2026	Webcast: EU-Entgelttransparenzrichtlinie: Handlungsbedarf und Umsetzung in der Praxis – aktuelle Entwicklungen
17.9.2026	Webcast: GenAI in Global Mobility: Keeping the human in the loop
22.9.2026	Webcast: Business travel to the U.S.: Are you prepared for the hidden tax and compliance challenges?
24.9.2026	Webcast: Aktuelle Herausforderungen und effektives Management von „Multistate-Workern“
29.9.2026	Webcast: Zwischen Ländern und Verantwortung: steuerliche Herausforderungen bei Geschäftsführern global meistern
6.10.2026	Webcast-Reihe Lohnsteuer meets Umsatzsteuer & Sozialversicherung (Teil 1): Spotlight Bewirtungen – von der Kantine bis zum Geschäftsessen
14.10.2026	Webcast: Freelancer smart managen – Strategien gegen Scheinselbstständigkeit
21.10.2026	Webcast: Personalanpassungsmaßnahmen: Rechtssicherheit für Unternehmen und Arbeitnehmer Gastrednerin Barbara Bergmann (Siemens)
22.10.2026	Webcast: The future of mobility in an AI world
27.10.2026	Webcast: Immigration Praxistipps für den internationalen Mitarbeitereinsatz
28.10.2026	Webcast: D-A-C-H Webcast-Reihe Teil 1 Zwischen Alpen und Abkommen: Fallstricke im DBA Schweiz
14.9.-16.9.2026	GES EMEA Reward Leaders Event 2026 (Madrid)
15.9.-16.9.2026	GES EMEA Employment Tax Leaders Event 2026 (Madrid)
16.9.-18.9.2026	GES EMEA Talent Mobility Event 2026 (Madrid)
22.9.2026	International Mobility and Talent Management Conference 2026 (Hannover)

Ihre Ansprechpartner:innen



Constantin Betz
Partner

Global Employer Services
Tel: +49 211 8772 4761
cbetz@deloitte.de



Damaris Besenreuther
Director

Global Employer Services
Tel: +49 89 29036 5426
dbesenreuther@deloitte.de



Jana Röpke
Senior Manager

Global Employer Services
Tel: +49 40 32080 4504
jroepke@deloitte.de



Stefan Prokop
Senior Manager

Global Employer Services
Tel: +49 211 8772 5700
sprokop@deloitte.de



Deloitte bietet führende Prüfungs- und Beratungsleistungen für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, und unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen. Deloitte baut auf eine über 180-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die über 470.000 Mitarbeitenden von Deloitte zusammenarbeiten, um das Leitbild „making an impact that matters“ täglich zu leben: www.deloitte.com/de.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/ueberUns.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeitende oder Bevollmächtigte haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.

