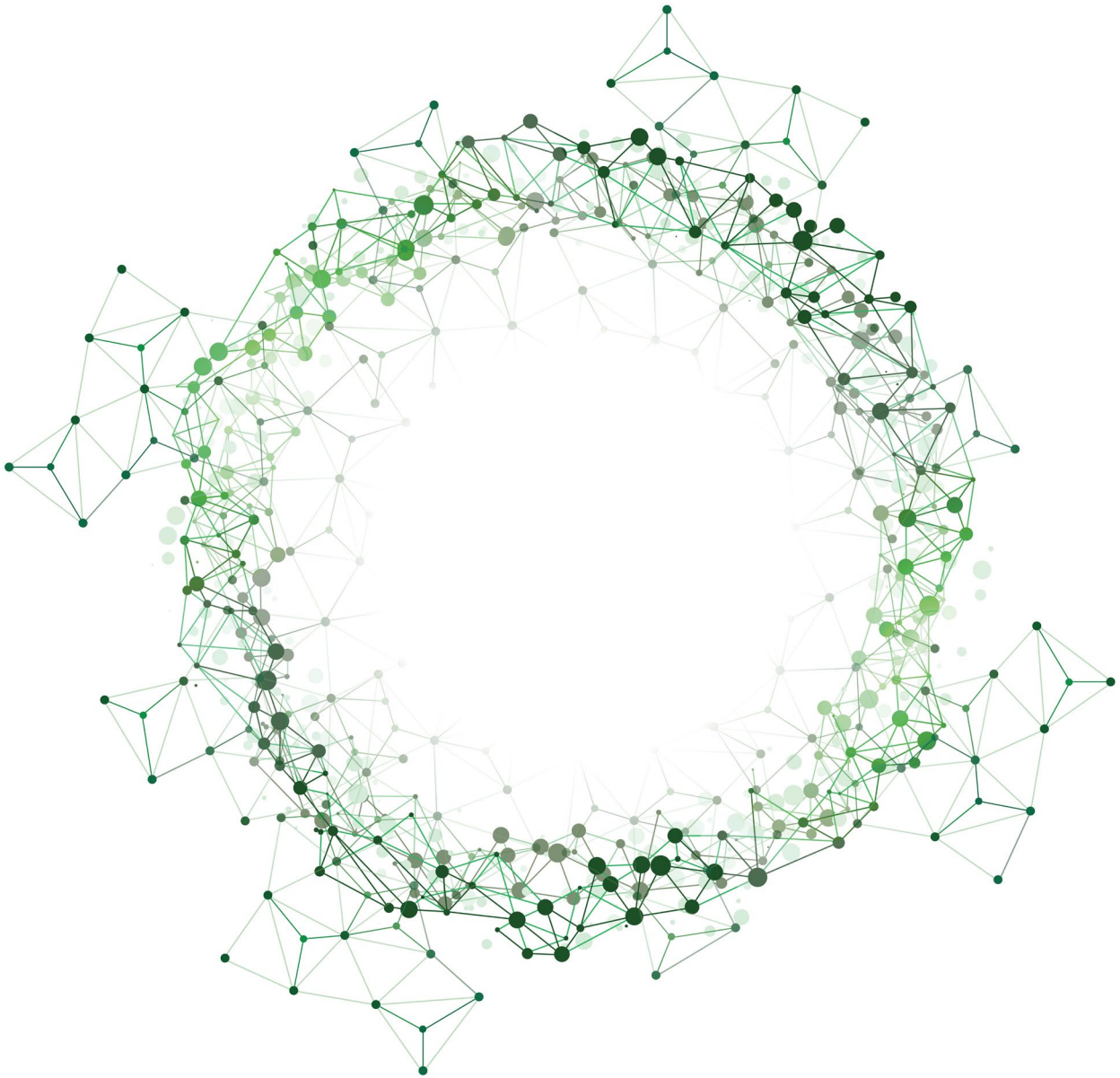




Global Mobility Newsletter

Aktuelle Themen und Fragestellungen
rund um den internationalen Mitarbeiterereinsatz

Steuerrecht	3
FG Münster: Urlaubsabgeltung kann steuerbegünstigte mehrjährige Vergütung sein	4
BFH: Aussetzung des Verfahrens gegen einen Haftungsbescheid bei Antrag auf Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG	5
Sonderausgabenabzug für freiwillige Beiträge türkischer Staatsangehöriger zur türkischen Sozialversicherung (SGK)	7
Ausländische Rechtsentwicklung: China – Advance Rulings und Advance Pricing Agreements	8
Sozialversicherungsrecht	9
Reform des europäischen Sozialversicherungsrechts: Überblick über die geplanten Änderungen	10
Pensions	12
Grenzenlos komplex – steuerliche Herausforderungen bei internationaler bAV	13
Technology	15
KI in Global Mobility – aktuelle Trends und was sie für Mobility-Teams bedeuten	16
Global Mobility – News aus dem Ausland im Überblick	18
Veranstaltungshinweise	20



Steuerrecht

FG Münster: Urlaubsabgeltung kann steuerbegünstigte mehrjährige Vergütung sein

Mit Urteil vom 13.11.2025 (Az. 12 K 1853/23 E) hat das FG Münster entschieden, dass eine im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gezahlte Urlaubsabgeltung unter bestimmten Voraussetzungen als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit einzuordnen ist und damit tarifermäßig nach § 34 Abs. 1 EStG besteuert werden kann. Die Revision wurde zugelassen, insbesondere wegen des Klärungsbedarfs bei Urlaubsabgeltungen nach längeren Freistellungsphasen.

Streitfall

Die Klägerin war seit dem 28.9.2018 nach einer Kündigung von der Arbeit freigestellt. Erst durch arbeitsgerichtlichen Vergleich vom 16.10.2020 einigten sich die Parteien darauf, dass das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2020 beendet worden war. Zugleich erhielt die Klägerin eine Abfindung sowie eine Urlaubsabgeltung. Das Finanzamt behandelte die Urlaubsabgeltung als normalen Arbeitslohn und versagte die Tarifiermäßigung. Es verwies in der Einspruchsentscheidung u.a. auf das FG Hamburg (Urteil vom 19.3.2019, 6 K 80/18). Die Klägerin machte dagegen geltend, die Zahlung betreffe einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten und mehrere Veranlagungszeiträume. Das FG Münster gab der Klage statt. Die Urlaubsabgeltung sei im Streitfall eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit i.S.d. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG.

Kernaussagen des Urteils

- **Mehrjährige Tätigkeit:** Auch eine Urlaubsabgeltung kann eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit sein (§ 1 BUrlG zum Urlaubsanspruch, § 7 Abs. 4 BUrlG zur Abgeltung bei Beendigung). Im Streitfall erstreckte sich der maßgebliche Zeitraum nach ausdrücklicher Zweckbestimmung über 2018, 2019 und 2020 und damit über mehr als zwölf Monate (28.9.2018 bis 30.6.2020). Unschädlich ist, wenn die Zahlung rechnerisch aus Teilbeträgen besteht, die einzelnen Jahren zugeordnet werden können; erforderlich ist lediglich, dass der zufließende Betrag insgesamt mehrere Jahre betrifft.
- **Zusammengeballter Zufluss** aus sachlichem Grund: Für die Tarifiermäßigung genügt nicht allein, dass die Vergütung eine mehrjährige Tätigkeit betrifft; sie muss vielmehr aus wirtschaftlich vernünftigen Gründen in zusammengeballter Form zufließen. Das FG bejahte dies im Streitfall, weil die Beendigung des Arbeitsverhältnisses streitig war, die Parteien einen arbeitsgerichtlichen Vergleich schlossen und damit sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abschließend regelten.
- **Tätigkeitsbezogene Gegenleistung:** Eine tatsächliche Tätigkeitsausübung ist nicht zwingend, solange die Vergütung einen Tätigkeitsbezug hat und nicht „für“ die Nichtausübung gezahlt wird. Der Urlaubsanspruch entsteht auch während der Freistellung aufgrund des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses.
- **BFH-Rechtsprechung:** Das FG stellt einen Bezug zur BFH-Rechtsprechung zu Überstundenvergütungen her, die für mehrere Jahre ausgezahlt worden sind (BFH-Urteil vom 2.12.2021, VI R 23/19).

Fazit

Ob sich diese Sichtweise bestätigen wird, bleibt derzeit offen: Die Revision ist zugelassen; das Verfahren ist seit dem 20.2.2026 beim BFH (VI R 23/25) anhängig. Eine abschließende Einordnung der Entscheidung und ihrer praktischen Tragweite wird daher erst nach der Entscheidung des BFH möglich sein. Sollte der BFH die Auffassung des FG Münster bestätigen, könnte die Entscheidung insbesondere bei Beendigungen nach längeren Freistellungsphasen relevant werden. Für Sachverhalte ab 2025 ist zu beachten, dass die Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren nicht mehr anzuwenden ist; eine Prüfung käme daher nur noch im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung in Betracht. Voraussetzung wäre eine entsprechende gesonderte Bescheinigung durch den Arbeitgeber.

BFH: Aussetzung des Verfahrens gegen einen Haftungsbescheid bei Antrag auf Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG

Mit Urteil vom 21.1.2026 (VI R 13/24) hat der Bundesfinanzhof (BFH) eine wichtige verfahrensrechtliche Klarstellung für Lohnsteuer-Außenprüfungen getroffen: Einwendungen gegen die Höhe der mit Haftungsbescheid geltend gemachten Haftungsschuld können nicht auf das Vorliegen eines niedrigeren Pauschsteuersatzes nach § 37b des Einkommensteuergesetzes (EStG) gestützt werden.

Erlässt das Finanzamt ungeachtet eines wirksamen Antrags auf Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG einen Haftungsbescheid, darf über dessen Rechtmäßigkeit in einem finanzgerichtlichen Verfahren erst entschieden werden, wenn das Pauschalierungsverfahren durch bestandskräftigen Bescheid abgeschlossen ist. Bis dahin hat das Finanzgericht das Verfahren betreffend den Haftungsbescheid nach § 74 der Finanzgerichtsordnung auszusetzen.

Hintergrund

Im Streitfall beschäftigte die Klägerin als deutsche Konzerngesellschaft in den Jahren 2012 bis 2015 Arbeitnehmende ausländischer Konzerngesellschaften. Für diese Arbeitnehmenden wurden Beiträge zu ausländischen Pensionsfonds weiterhin von den jeweiligen Basisgesellschaften gezahlt und der Klägerin konzernintern weiterbelastet. Die Klägerin behielt auf diese Beiträge keine Lohnsteuer ein. Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat das Finanzamt die Auffassung, dass die von den ausländischen Basisgesellschaften getragenen und der Klägerin weiterbelasteten Beiträge lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn darstellten. Zudem seien die Zukunftssicherungsleistungen als Barlohn und nicht als Sachzuwendungen zu qualifizieren. Eine Pauschalierung nach § 37b EStG lehnte das Finanzamt ab und nahm die Klägerin durch Haftungsbescheid nach § 42d EStG in Anspruch. Die Klägerin machte demgegenüber geltend, dass kein inländisch steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliege. Jedenfalls seien die Voraussetzungen des § 37b EStG erfüllt, weil die Pensionsfondsbeiträge als pauschalierungsfähige Sachzuwendungen einzuordnen seien.

Entscheidung des BFH

Der BFH hob das Urteil des Finanzgerichts Hamburg auf und verwies die Sache zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurück. Nach Auffassung des BFH liegt ein von Amts wegen zu beachtender Verfahrensverstoß vor, wenn das Finanzgericht das Verfahren über die Rechtmäßigkeit eines Haftungsbescheids nicht nach § 74 FGO aussetzt, obwohl ein vorgreifliches Pauschalierungsverfahren nach § 37b EStG noch nicht bestandskräftig abgeschlossen ist.

Der BFH stellt dabei klar:

- Einwendungen gegen die Höhe der mit Haftungsbescheid geltend gemachten Haftungsschuld können nicht unmittelbar darauf gestützt werden, dass ein niedrigerer Pauschsteuersatz nach § 37b EStG zur Anwendung kommen müsse.
- Hat der Steuerpflichtige sein Wahlrecht zur Pauschalierung nach § 37b EStG jedoch wirksam ausgeübt, geht dieses Verfahren dem Haftungsverfahren vor.
- Will das Finanzamt das Pauschalierungsbegehren nicht anerkennen, muss es hierüber zunächst gesondert entscheiden.
- Solange diese vorgreifliche Entscheidung nicht bestandskräftig vorliegt, darf über den Haftungsbescheid noch nicht abschließend entschieden werden.

Damit bestätigt der BFH die enge verfahrensrechtliche Abhängigkeit zwischen Haftungs- und Pauschalierungsverfahren.

Gesetzliche Einordnung

Nach § 37b Abs. 1 Satz 1 EStG haben Steuerpflichtige (Unternehmen) die Möglichkeit, die Einkommensteuer (für Nicht-Arbeitnehmende) einheitlich für sämtliche innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten betrieblich veranlassenden Zuwendungen zu erheben. Dies gilt für Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin geschuldeten Leistung oder Gegenleistung erbracht werden, sowie für Geschenke im Sinne des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG (§ 37b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG), sofern diese nicht in Geld bestehen. In diesen Fällen kann ein Pauschalsteuersatz in Höhe von 30 Prozent angewendet werden.

§ 37b EStG gewährt dem Steuerpflichtigen (Unternehmen) ein Wahlrecht zur Pauschalierung („können“). Übt der Steuerpflichtige dieses Wahlrecht aus, hat er die pauschale Einkommensteuer zu tragen, die als Lohnsteuer gilt; er ist insoweit auch deren Schuldner. Das Pauschalierungswahlrecht des Arbeitgebers ist gemäß § 40 Abs. 4 Satz 1 EStG in Verbindung mit § 37b Abs. 3 Satz 2 EStG in der Fassung des Jahressteuergesetzes 2024 vom 2.12.2024 durch die Übermittlung oder Abgabe einer Lohnsteuer-Anmeldung auszuüben, in der die pauschale Lohnsteuer angegeben ist.

Abweichend davon kann der Arbeitgeber für den Prüfungszeitraum einer Lohnsteuer-Außenprüfung das Wahlrecht auch durch eine schriftliche oder elektronische Erklärung gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt ausüben (§ 40 Abs. 4 Satz 2 EStG i.V.m. § 37b Abs. 3 Satz 2 EStG in der Fassung des JStG 2024).

Hat der Steuerpflichtige sein Wahlrecht zur Pauschalierung nach § 37b EStG wirksam ausgeübt, geht dieses Verfahren dem Haftungsverfahren vor. Kann der Steuerpflichtige im Haftungsverfahren mit dem Einwand nicht durchdringen, dass entgegen der Auffassung des Finanzamts pauschal zu versteuernde Sachzuwendungen im Sinne des § 37b EStG vorliegen, so ist das Finanzamt verpflichtet, über das Pauschalierungsbegehren zunächst gesondert und ablehnend zu entscheiden, sofern es dieses nicht anerkennen will.

Zwischen den beiden (anhängigen) Verfahren besteht insoweit eine Abhängigkeit, da der Ausgang des Streits über den Haftungsbescheid maßgeblich durch das andere Verfahren zur Nachforderung der nach § 37b EStG pauschalierten Einkommensteuer beeinflusst wird. Liegen die Voraussetzungen des § 37b EStG für gewährte Sachzuwendungen vor, ist der Erlass eines Haftungsbescheids insoweit ausgeschlossen.

Fazit

In Lohnsteuer-Außenprüfungen sollte ein Pauschalierungsbegehren nach § 37b EStG klar formuliert, schriftlich oder elektronisch gegenüber dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt erklärt und zudem intern dokumentiert werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass die Erklärung fristgerecht, d.h. spätestens bis zur Bestandskraft der aufgrund der Prüfung erlassenen Bescheide, abgegeben wird. Für die weitere Verfahrensführung ist eine saubere Trennung zwischen Steuer- und Haftungsverfahren essenziell: Sämtliche Argumente zur Anwendung des § 37b EStG – insbesondere zur Einordnung als Sachzuwendung, zur Erfüllung der Tatbestandsmerkmale und zum Umfang der Bemessungsgrundlage – sind im Pauschalierungsverfahren geltend zu machen. Ist im Zeitpunkt des finanzgerichtlichen Verfahrens über einen Haftungsbescheid ein wirksamer Antrag auf Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG noch nicht bestandskräftig beschieden, sollten im Prozess ausdrücklich auf die Vorgeiflichkeit des Pauschalierungsverfahrens hingewiesen und die Aussetzung des Haftungsverfahrens nach § 74 FGO beantragt werden. Aufgrund der durch das Jahressteuergesetz 2024 eingeführten Neuregelung des § 40 Abs. 4 i.V.m. § 37b Abs. 3 EStG, die in allen offenen Fällen anzuwenden ist, kommt der Entscheidung zudem Bedeutung für frühere Veranlagungszeiträume – wie etwa 2012 bis 2015 – zu, soweit die betreffenden Bescheide noch nicht bestandskräftig sind.

Sonderausgabenabzug für freiwillige Beiträge türkischer Staatsangehöriger zur türkischen Sozialversicherung (SGK)

Das Bayerische Landesamt für Steuern (LfSt Bayern) hat mit Verfügung vom 21.1.2026 – S 2221.2.1-225/26 St36 – zur steuerlichen Behandlung freiwilliger Beiträge zur türkischen Sozialversicherung (SGK) Stellung genommen. Hintergrund ist insbesondere die Frage, ob und in welchem Umfang diese Beiträge in Deutschland als Sonderausgaben berücksichtigt werden können.

Hintergrund

In Deutschland lebende türkische Staatsangehörige können unter bestimmten Voraussetzungen freiwillige Beiträge zur türkischen Sozialversicherung leisten. Die Beiträge setzen sich pauschal aus Anteilen für die Altersversicherung (20% der Bemessungsgrundlage) sowie die Krankenversicherung (12% der Bemessungsgrundlage) zusammen. Diese freiwilligen SGK-Zahlungen werden von der SGK als Gesamtbetrag bescheinigt, ohne Aufschlüsselung nach einzelnen Versicherungszweigen.

Steuerliche Einordnung

- Freiwillige SGK-Beiträge sind bei unbeschränkt Steuerpflichtigen nicht pauschal als einheitlicher Sonderausgabenbetrag abziehbar, sondern zwingend aufzuteilen.
- Anteil Rentenversicherung (62,5%): Dieser kann grundsätzlich als Sonderausgabe nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a EStG i.V.m. § 10 Abs. 3 EStG berücksichtigt werden.
- Anteil Krankenversicherung (37,5%): Dieser fällt unter die sonstigen Vorsorgeaufwendungen gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3a EStG i.V.m. § 10 Abs. 4 EStG.

Ein zusätzlicher Abzug kommt daher nicht in Betracht, wenn die Höchstbeträge für Vorsorgeaufwendungen durch bereits bestehende deutsche Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ausgeschöpft sind.

Keine Anerkennung als Basis-Krankenversicherung nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 S. 1 Buchst. a EStG

- Betroffene Personen verfügen in Deutschland regelmäßig bereits über eine Basisabsicherung in der GKV oder PKV; die türkische Krankenversicherung ist für die Basisabsicherung daher nicht erforderlich.
- Zudem entstehen aus dem pauschalen Krankenversicherungsbeitrag im Zeitpunkt der Beitragszahlung noch keine Leistungsansprüche. Die gesetzliche Krankenversicherung in der Türkei greift erst mit späterem Rentenbezug.

Fazit

Das Schreiben des LfSt Bayern schafft mehr Klarheit hinsichtlich der steuerlichen Behandlung freiwilliger SGK-Beiträge. Während Altersvorsorgeanteile weiterhin begünstigt sein können, sind Krankenversicherungsanteile lediglich als weitere sonstige Vorsorgeaufwendungen abziehbar – und wegen des Höchstbetrags nach § 10 Abs. 4 EStG häufig wirkungslos. Die Entscheidung des FG München vom 22.10.2025 – 15 K 2422/23 – bestätigt diese Verwaltungsauffassung; die Einspruchsbearbeitung ist wieder aufzunehmen.

Ausländische Rechtsentwicklung: China – Advance Rulings und Advance Pricing Agreements

Die chinesischen Steuerbehörden haben in den letzten Jahren verstärkt Instrumente zur Erhöhung der Rechts- und Planungssicherheit für Unternehmen eingeführt. Hierzu zählen insbesondere Advance Rulings sowie Advance Pricing Agreements (APAs). Während Advance Rulings eine unverbindliche Vorabbewertung steuerlicher Einzelfragen darstellen, zielen APAs auf die verbindliche Festlegung von Verrechnungspreismethoden für grenzüberschreitende Konzerntransaktionen ab. Beide Instrumente gewinnen im Zuge der Internationalisierung und zunehmenden steuerlichen Komplexität in China an Bedeutung.

Advance Rulings

Advance Rulings werden in China als steuerliche Serviceleistung verstanden, bei der die Finanzverwaltung im Vorfeld geplanter Transaktionen eine schriftliche Einschätzung zur steuerlichen Behandlung abgibt. Ziel ist es, insbesondere bei komplexen Sachverhalten Orientierung zu schaffen. Eine einheitliche gesetzliche Grundlage auf nationaler Ebene besteht bislang jedoch nicht. Vielmehr wurden erste Pilotprojekte auf lokaler Ebene – insbesondere in Shanghai (2023) und Peking (2024) – implementiert.

Die Anwendbarkeit ist daher aktuell regional beschränkt und unterliegt spezifischen Voraussetzungen. So müssen die zugrunde liegenden Sachverhalte wirtschaftlich nachvollziehbar sein, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums eintreten und eine steuerliche Fragestellung betreffen, die gesetzlich noch nicht eindeutig geregelt ist. Verrechnungspreisfragen sind ausdrücklich ausgeschlossen, da hierfür die APA-Verfahren einschlägig sind.

Das Verfahren ist formalisiert und verlangt eine umfassende Dokumentation durch die Steuerpflichtigen. Die zuständigen Behörden prüfen den Antrag und erlassen innerhalb eines strukturierten Zeitrahmens eine Entscheidung. Diese ist jedoch strikt einzelfallbezogen, entfaltet keine Präzedenzwirkung und ist nur so lange bindend, wie sich Sachverhalt und Rechtslage nicht ändern. Zudem besteht kein Rechtsschutz, da Advance Rulings nicht als Verwaltungsakte qualifiziert werden.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Beantragung grundsätzlich gebührenfrei ist, wenngleich interne und externe Beratungskosten vom Unternehmen selbst zu tragen sind. Insgesamt stellen Advance Rulings somit ein pragmatisches Instrument zur Risikominimierung dar, dessen Reichweite jedoch derzeit noch begrenzt ist.

Advance Pricing Agreements (APAs)

Im Gegensatz dazu handelt es sich bei APAs um etablierte und stärker regulierte Instrumente im Bereich der Verrechnungspreise. Sie ermöglichen Unternehmen, im Voraus mit den Steuerbehörden verbindliche Vereinbarungen über die anzuwendenden Methoden zur Bestimmung fremdüblicher Preise zu treffen. Die rechtliche Grundlage wurde insbesondere durch mehrere Verlautbarungen der chinesischen Steuerverwaltung seit 2016 geschaffen und weiterentwickelt.

APAs können unilateral oder bilateral ausgestaltet sein und setzen eine erhebliche Transaktionsgröße (mindestens 40 Mio. RMB jährlich) voraus. Das Verfahren ist mehrstufig und umfasst Vorgespräche, Einreichung eines sogenannten Letter of Intent, detaillierte Prüfung und Verhandlungen sowie den abschließenden Vertragsabschluss.

In der Praxis kann dieser Prozess mehr als ein Jahr in Anspruch nehmen.

Ein abgeschlossenes APA gilt in der Regel für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren und kann unter bestimmten Voraussetzungen auch rückwirkend angewendet werden. Gleichzeitig unterliegt die Einhaltung der Vereinbarung einer fortlaufenden Überwachung durch die Steuerbehörden, einschließlich jährlicher Berichtspflichten. Verstöße oder wesentliche Änderungen der zugrunde liegenden Annahmen können zur Anpassung oder sogar zur Aufhebung des APA führen. Insgesamt zeigt sich, dass China in den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte bei der Weiterentwicklung und Internationalisierung des APA-Systems erzielt hat. Dies steht im Einklang mit den globalen BEPS-Initiativen und dient der Vermeidung von Doppelbesteuerung sowie der Förderung von Investitionssicherheit.

Fazit

Advance Rulings und APAs sind zentrale Instrumente zur Verbesserung der steuerlichen Planbarkeit in China, verfolgen jedoch unterschiedliche Zielsetzungen. Während Advance Rulings als flexible, jedoch bislang regional begrenzte Orientierungshilfe dienen, stellen APAs ein etabliertes und international abgestimmtes Instrument zur verbindlichen Regelung von Verrechnungspreisen dar. Für international tätige Unternehmen empfiehlt sich eine frühzeitige Prüfung beider Optionen, um steuerliche Risiken zu minimieren und Planungssicherheit zu erhöhen. Insbesondere im Bereich der APAs ist aufgrund der fortschreitenden Professionalisierung der chinesischen Steuerverwaltung mit einer weiter steigenden Bedeutung zu rechnen.



Sozialversicherungsrecht

Reform des europäischen Sozialversicherungsrechts: Überblick über die geplanten Änderungen

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben im April 2026 eine vorläufige politische Einigung über die Reform der Regelungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit erzielt. Gegenstand der Reform ist insbesondere eine Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 sowie der zugehörigen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009. Die geplanten Änderungen zielen darauf ab, die Regelungen an grenzüberschreitende Arbeitsmodelle anzupassen sowie deren Anwendung zu vereinheitlichen und zu erleichtern. Es handelt sich um die erste grundlegende Überarbeitung seit Inkrafttreten der aktuellen Regelungen im Jahr 2010. Die Reform betrifft neben Regelungen zu Entsendungen unter anderem zentrale Leistungsbereiche wie Arbeitslosen-, Familien- und Langzeitpflegeleistungen. Im Fokus dieses Beitrags stehen jedoch die praxisrelevanten Auswirkungen für Unternehmen mit grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitenden.

Derzeit liegt ein politisch abgestimmter Reformentwurf vor, dessen formale Verabschiedung durch das Europäische Parlament und den Rat noch aussteht. Weitere Änderungen im Gesetzgebungsverfahren können daher nicht ausgeschlossen werden. Die nachfolgend dargestellten Punkte geben den aktuellen Stand des Reformentwurfs sowie die aus heutiger Sicht absehbaren Auswirkungen für Unternehmen wieder.

Anwendungsrahmen der Reform

Die geplanten Änderungen betreffen zunächst ausschließlich Sachverhalte innerhalb der Europäischen Union. Die wesentlichen Regelungen sollen erst 24 Monate nach Inkrafttreten der Reform zur Anwendung kommen, wobei derzeit von einem Inkrafttreten noch im weiteren Verlauf dieses Jahres ausgegangen wird. Für EWR-Staaten sowie die Schweiz finden die Regelungen erst nach gesonderter Übernahme in die jeweiligen Abkommen Anwendung.

Für das Vereinigte Königreich entfaltet die Reform keine unmittelbare Wirkung, da weiterhin das EU-UK-Abkommen maßgeblich ist. Ob und inwieweit dieses angepasst wird, bleibt abzuwarten.

Vorabmeldepflicht und A1-Bescheinigung

Die A1-Bescheinigung bleibt weiterhin das zentrale Instrument, um das anwendbare Sozialversicherungsrecht rechtssicher nachzuweisen.

Im Zuge der Reform werden jedoch die Anforderungen an das zugrunde liegende Verfahren verschärft. Arbeitgeber werden künftig verpflichtet sein, grenzüberschreitende Tätigkeiten bereits vor deren Aufnahme gegenüber der zuständigen Sozialversicherungsinstitution anzuzeigen und eine A1-Bescheinigung zu beantragen. Damit entfällt die bisherige Flexibilisierung, wonach die Vorabmeldung nur im Voraus erfolgen sollte, wann immer dies möglich war.

Ist eine unmittelbare Ausstellung der A1-Bescheinigung nicht möglich, soll künftig eine automatisierte Eingangsbestätigung als ausreichender Nachweis dienen.

Erleichterungen für Geschäftsreisen und kurzfristige Tätigkeiten

Gleichzeitig schafft die Reform erstmals klar definierte Ausnahmen für kurzfristige Tätigkeiten. Bestimmte Geschäftsreisen – etwa zur Teilnahme an Meetings, Konferenzen oder internen Abstimmungen – sollen künftig nicht mehr unter die Vorabmelde- und A1-Pflicht fallen, sofern sie nicht mit einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung oder Warenlieferung verbunden sind. Entsprechendes gilt für Tätigkeiten von maximal drei aufeinanderfolgenden Arbeitstagen innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen. Die Ausnahmen sind jedoch eng gefasst und gelten insbesondere nicht für den Bausektor, der ausdrücklich vom Anwendungsbereich ausgenommen bleibt.

Vorabmeldepflicht und A1-Bescheinigung

Die Voraussetzungen für Entsendungen im Sinne des europäischen Sozialversicherungsrechts werden im Zuge der Reform weiter konkretisiert und teilweise verschärft. Zukünftig soll ein stärkerer Bezug zum Entsendestaat sichergestellt werden, insbesondere durch die auf drei Monate verlängerte Mindestversicherungsdauer vor Beginn der Entsendung.

Die maximale Entsendedauer von 24 Monaten bleibt unverändert bestehen, während zugleich künftig eine verpflichtende Unterbrechungsfrist von zwei Monaten zwischen Entsendungen in denselben Mitgliedsstaat gilt. Darüber hinaus wird klargestellt, dass eine Zuordnung zum Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates auch dann bestehen bleibt, wenn der entsandte Mitarbeitende die Tätigkeit nicht abschließt und durch eine andere Person abgelöst wird, sofern die Gesamtdauer der Tätigkeit im Aufnahmestaat 24 Monate nicht überschreitet und die übrigen Voraussetzungen der Entsenderregelung erfüllt sind.

Die Möglichkeit zum Abschluss einer Ausnahmevereinbarung über das anzuwendende Sozialversicherungsrecht bleibt weiterhin bestehen.

Änderungen bei gewöhnlicher Tätigkeit in mehreren Mitgliedsstaaten

Auch für Mitarbeitende mit gewöhnlichen Tätigkeiten in mehreren Mitgliedsstaaten ergeben sich Anpassungen. Die Festlegung des anwendbaren Sozialversicherungsrechts soll nicht mehr auf unbestimmte Zeit erfolgen, sondern künftig spätestens nach 24 Monaten überprüft und neu festgelegt werden.

Betrugsbekämpfung

Der Reformentwurf stärkt die Betrugsbekämpfung im Koordinierungsrecht durch eine stärkere Systematisierung der entsprechenden Regelungen.

Zentral ist die Einführung einer einheitlichen Definition von Betrug als vorsätzliche Handlung oder Unterlassung zur Erlangung von Leistungen oder zur Vermeidung von Beiträgen entgegen den geltenden Vorschriften.

Darauf aufbauend werden die Rahmenbedingungen für Datenaustausch, Prüfverfahren und digitale Kontrollmechanismen weiterentwickelt, um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen. Gleichzeitig werden klarere Verfahren zur Überprüfung, Rücknahme und rückwirkenden Korrektur fehlerhafter oder missbräuchlich erlangter Bescheinigungen vorgesehen. Ergänzt wird dies durch erweiterte Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Rückforderung und Durchsetzung.

Weitere Anpassungen und Digitalisierung

Flankierend enthält die Reform Anpassungen in verschiedenen Leistungsbereichen sowie im Bereich der Verwaltungszusammenarbeit. Hierzu zählen insbesondere Präzisierungen bei Arbeitslosenleistungen, die Einbeziehung von Langzeitpflegeleistungen in den Koordinierungsrahmen sowie eine differenziertere Behandlung von Familienleistungen.

Zugleich wird ein verstärkter Fokus auf die Digitalisierung administrativer Verfahren und den Ausbau des Datenaustauschs zwischen den Mitgliedsstaaten gelegt. Ziel ist es, die Anwendung der Koordinierungsregeln effizienter zu gestalten und die Zusammenarbeit der zuständigen Institutionen zu verbessern. Zuge der Reform weiter konkretisiert und teilweise verschärft. Zukünftig soll ein stärkerer Bezug zum Entsendestaat

Fazit

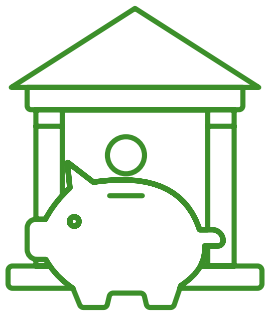
Die geplante Reform stellt einen grundlegenden Schritt zur Modernisierung des europäischen Sozialversicherungsrechts dar. Kurzfristig bleibt die bestehende Rechtslage jedoch unverändert. Auch bei einer Verabschiedung des Reformentwurfs durch das Europäische Parlament und den Rat würden die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und Nr. 987/2009 voraussichtlich für mindestens weitere 24 Monate fortgelten. Für Unternehmen mit grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitenden ergeben sich insbesondere

- erhöhte Anforderungen an Planung und Dokumentation von Auslandseinsätzen,
- zusätzliche Compliance Pflichten durch die Vorabmeldepflicht,
- zugleich jedoch gezielte Erleichterungen für kurzfristige Tätigkeiten und Geschäftsreisen.

Vor diesem Hintergrund sollten Unternehmen bereits jetzt ihre Mobilitäts- und Compliance Prozesse zeitnah überprüfen und auf die erwarteten neuen Anforderungen, die voraussichtlich ab dem Jahr 2028 in Kraft treten, ausrichten. Derzeit handelt es sich um einen politisch abgestimmten Reformvorschlag, dessen formale Verabschiedung im weiteren Gesetzgebungsverfahren durch Europäisches Parlament und Rat noch aussteht, sodass sowohl hinsichtlich des endgültigen Inhalts als auch des Inkrafttretens weitere Änderungen nicht ausgeschlossen werden können.



Pensions



Grenzenlos komplex – steuerliche Herausforderungen bei internationaler bAV

Die zunehmende Internationalisierung von Unternehmen und die wachsende Mobilität von Mitarbeitenden führen dazu, dass auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) immer häufiger grenzüberschreitend gestaltet wird. Was für Arbeitnehmende attraktive Perspektiven eröffnet, bringt für Unternehmen steuerliche Herausforderungen mit sich. Internationale bAV: wenn zwei Steuerwelten aufeinandertreffen

Internationale bAV: wenn zwei Steuerwelten aufeinandertreffen

Im internationalen Kontext treffen unterschiedliche Steuersysteme aufeinander.

Während im Inland grundsätzlich eine sogenannte „intertemporale Korrespondenz“ sichergestellt ist – also eine konsistente Besteuerung entweder in der Anspar- oder in der Auszahlungsphase –, gerät dieses Prinzip bei grenzüberschreitenden Sachverhalten oft aus dem Gleichgewicht. Der Grund: Während der Erwerbstätigkeit greift häufig das Steuerrecht des Tätigkeitsstaats, im Ruhestand hingegen das des Ansässigkeitsstaats. Da diese Regelwerke nicht harmonisiert sind, drohen entweder Doppelbesteuerungen oder im Einzelfall sogar eine Nichtbesteuerung.

Doppelbesteuerungsabkommen helfen nur bedingt

Zwar sollen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) Konflikte entschärfen, sie bieten aber keine vollständige Lösung. Insbesondere fehlt eine abgestimmte Regelung zwischen der Besteuerung von Beiträgen (Arbeitsphase) und Leistungen (Ruhestand).

Einige neuere Abkommen sehen zwar Verbesserungen vor, beispielsweise durch eine stärkere Besteuerung im Quellenstaat, doch ein international einheitlicher Ansatz fehlt weiterhin. Auch auf EU-Ebene gibt es bislang keine Harmonisierung.

Praxisfall Inbound: Grenzen der steuerlichen Förderung

Ein Beispiel verdeutlicht die Herausforderungen: Wird ein Mitarbeiter aus dem Ausland nach Deutschland entsandt und zahlt der ausländische Arbeitgeber weiterhin in einen ausländischen Pensionsplan ein, stellt sich die Frage nach der steuerlichen Behandlung dieser Beiträge. Grundsätzlich können solche Beiträge steuerpflichtigen Arbeitslohn darstellen. Eine Steuerbefreiung – etwa nach § 3 Nr. 63 EStG – kommt nur in Betracht, wenn der ausländische Pensionsplan mit einem deutschen Versorgungssystem vergleichbar ist. Bereits kleinere Abweichungen, etwa beim Renteneintrittsalter, können dazu führen, dass die Begünstigung versagt wird.

Praxisfall Outbound: Risiko der Doppelbesteuerung

Auch bei Entsendungen ins Ausland ergeben sich Risiken. So kann eine in Deutschland unproblematische Direktzusage im Ausland plötzlich steuerpflichtig werden – etwa, wenn dort ein Zufluss von Arbeitslohn angenommen wird. Die Folge: Beiträge werden im Ausland besteuert, während die späteren Leistungen in Deutschland ebenfalls der Besteuerung unterliegen. Ohne sorgfältige Planung droht eine echte Doppelbesteuerung.

Auszahlungen aus ausländischen Pensionsplänen: neue Rechtslage

Besonders relevant ist auch die Besteuerung von Leistungen gemäß § 22 Nr. 5 EStG aus ausländischen Altersvorsorgeplänen, etwa US-amerikanischen 401(k)-Plänen. Seit dem 1.1.2025 gilt die volle nachgelagerte Besteuerung gemäß § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG auch dann, wenn die Beiträge im Ausland einer vergleichbaren Förderung unterlagen (§ 22 Nr. 5 Satz 2 EStG: „... und nicht auf Beiträgen in eine ausländische Versorgungseinrichtung beruhen, für die bei der deutschen Besteuerung oder der Besteuerung in einem anderen Staat eine vergleichbare steuerliche Freistellung oder Begünstigung gewährt wurde“).

Betriebsrentner:innen im Ausland: Haftungsrisiken für Arbeitgeber

Auch bei Rentenzahlungen aus Direktzusagen an im Ausland lebende ehemalige Mitarbeitende bestehen besondere Pflichten. Deutsche Arbeitgeber sind grundsätzlich weiterhin zum Lohnsteuereinbehalt gemäß § 38 EStG verpflichtet. Wird das Besteuerungsrecht gemäß Art. 18 des anzuwendenden DBA dem ausländischen Ansässigkeitsstaat zugeordnet, ist die Besteuerung in Deutschland freizustellen. In vielen DBA ist eine antragsgebundene Freistellungsbescheinigung beim Betriebsstättenfinanzamt erforderlich.

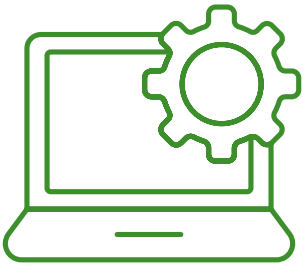
Fazit: hoher Beratungsbedarf und individuelle Prüfung unerlässlich

Internationale Sachverhalte in der betrieblichen Altersversorgung sind hochkomplex und bergen erhebliche steuerliche Risiken – sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmende. Standardlösungen gibt es nicht: Jeder Fall erfordert eine gute Planung unter Berücksichtigung nationaler Vorschriften, der relevanten DBA und der konkreten Ausgestaltung des Pensionsplans.

Unternehmen sind daher gut beraten, grenzüberschreitende bAV-Strukturen frühzeitig steuerlich zu analysieren und zu gestalten. Nur so lassen sich Doppelbesteuerungen vermeiden und Haftungsrisiken reduzieren.



Technology



KI in Global Mobility – aktuelle Trends und was sie für Mobility-Teams bedeuten

Künstliche Intelligenz (KI) entwickelt sich mit hoher Geschwindigkeit weiter – was sich vor wenigen Monaten noch nach Zukunftsmusik angefühlt hat, wird zunehmend Teil des operativen Alltags. Auch im Unternehmenskontext zeigt sich eine deutliche Beschleunigung: Laut der Deloitte-Studie „State of AI in the Enterprise 2026“ ist der Zugang zu freigegebenen KI-Werkzeugen innerhalb eines Jahres um 50 Prozent gestiegen. Zugleich erwarten Unternehmen, deutlich mehr KI-Initiativen aus dem Proof-of-Concept in den produktiven Betrieb zu überführen. Für Global Mobility stellt sich daher nicht mehr nur die Frage, ob KI relevant wird, sondern welche Entwicklungen konkret Auswirkungen auf Mobility-Teams haben – und wie Unternehmen sich hier pragmatisch aufstellen sollen und können. Im Folgenden skizzieren wir fünf KI-Trends, die Global Mobility aktuell besonders prägen, und zeigen, welche konkreten Implikationen sich daraus für Mobility-Teams ergeben.

Trend 1: von KI-Piloten zu produktiven Anwendungen

KI hat im Global-Mobility-Umfeld den Status eines reinen Experimentierfelds bereits hinter sich gelassen. Immer mehr Unternehmen überführen einzelne Proofs-of-Concept in produktive Anwendungen und verankern diese in operativen Prozessen. Besonders großes Potenzial zeigt sich dort, wo Mobility-Teams heute viele manuelle, datenintensive und wiederkehrende Aufgaben bearbeiten – etwa bei Dokumentenprüfungen, Datenvalidierungen, Mitarbeitendenanfragen oder der Vorbereitung von Kosten- und Compliance-Einschätzungen.

Trend 2: von einzelnen Werkzeugen zu integrierten Mobility-Workflows

Ein zentraler Entwicklungsschritt ist der Übergang von isolierten KI-Werkzeugen hin zu stärker integrierten Workflows. Während erste Anwendungen häufig einzelne Fragen beantwortet oder Texte erstellt haben, entstehen zunehmend Lösungen, die mehrere Prozessschritte miteinander verbinden: Dokumente auslesen, fehlende Informationen erkennen, Daten gegen bestehende Richtlinien prüfen und nächste Schritte für die Fallbearbeitung vorschlagen.

Gerade im Mobility-Kontext ist dieser Trend besonders relevant, da Prozesse selten isoliert ablaufen. Entsendungen, Transfers oder grenzüberschreitende Arbeit berühren regelmäßig HR, Tax, Payroll, Immigration, Finance und externe Dienstleister. Der Mehrwert entsteht daher weniger durch ein einzelnes Tool, sondern durch die intelligente Einbindung in bestehende Prozess- und Systemlandschaften.

Trend 3: Agentic AI – mehr Automatisierung, aber nicht ohne Kontrolle

Ein weiterer aktueller Trend ist der Aufstieg sogenannter agentischer KI. Dabei geht es um KI-Systeme, die nicht nur Informationen liefern, sondern Aufgaben eigenständiger planen und ausführen können. Deloitte beschreibt agentische KI als einen stark wachsenden Bereich; gleichzeitig macht die Studie deutlich, dass klare Governance-Modelle eine zentrale Voraussetzung dafür sind, KI-Agenten sicher und wirksam im Unternehmen einzusetzen.

Für Global Mobility eröffnet dies interessante Perspektiven, etwa bei der Priorisierung von Fällen, der Koordination von Aufgaben oder der teilautomatisierten Bearbeitung standardisierter Prozessschritte. Gleichzeitig bleibt ein realistischer Blick wichtig: Vollständig autonome End-to-End-Prozesse sind im Mobility-Umfeld aktuell eher Ausnahme als Standard. Gerade bei steuerlichen, sozialversicherungsrechtlichen oder Immigration-relevanten Fragestellungen bleibt menschliche Prüfung unverzichtbar. Doppelbesteuerung.

Trend 4: Der Fokus verschiebt sich von Effizienz zu nachhaltigem Mehrwert

Viele Unternehmen starten mit KI, um Zeit zu sparen. Das ist nachvollziehbar – greift aber zu kurz. Die Deloitte-Studie zeigt, dass KI in vielen Unternehmen bereits zu Produktivitäts- und Effizienzgewinnen beiträgt. Gleichzeitig nutzt bislang nur ein Teil der Organisationen KI dazu, Geschäftsprozesse von Grund auf neu zu denken und entsprechend neu zu gestalten. Für Mobility-Teams heißt das: Nicht jeder technisch spannende Use Case ist automatisch sinnvoll. Entscheidend ist, ob ein konkreter Nutzen entsteht – etwa durch reduzierte Bearbeitungszeiten, bessere Datenqualität, weniger Fehler, geringere Risiken oder eine verbesserte Employee Experience. Besonders erfolgversprechend sind Use Cases, die häufig auftreten, klar messbar sind und sich gut in bestehende Abläufe integrieren lassen.

Trend 5: Change-Management wird zum Erfolgsfaktor

Ein häufig unterschätzter Aspekt ist der menschliche Faktor. KI verändert Rollen, Verantwortlichkeiten und Arbeitsweisen. Mobility-Expert:innen werden nicht ersetzt, sondern stärker in Richtung Steuerung, Qualitätssicherung und Entscheidungsunterstützung bewegt. Erfolgreiche Unternehmen gehen daher nicht mit einer langen Liste beliebiger Use Cases vor. Sie identifizieren konkrete Pain Points, bewerten Aufwand und Nutzen, starten mit überschaubaren Quick Wins und denken Skalierung, Governance und Adaption von Beginn an mit.

Fazit

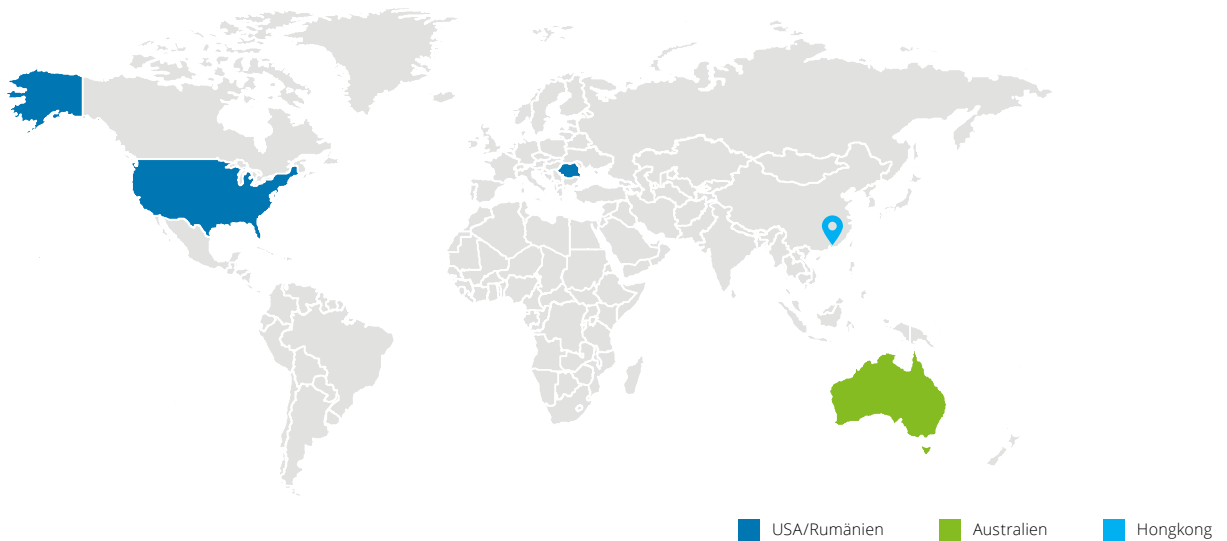
Die fünf beschriebenen Trends verdeutlichen, dass sich KI im Global-Mobility-Umfeld derzeit vor allem in Richtung gezielter, integrierter und messbarer Anwendungen entwickelt. Der größte Mehrwert entsteht dort, wo Unternehmen Prozesse bewusst weiterentwickeln, geeignete Use Cases priorisieren, Datenqualität sicherstellen und Mitarbeitende aktiv einbinden. Für Mobility-Teams bietet KI damit die Chance, operative Komplexität zu reduzieren und die eigene Rolle strategisch weiterzuentwickeln. Mit dem weiteren Einsatz von KI im Global-Mobility-Umfeld wird deutlicher werden, welche Anwendungen sich nachhaltig durchsetzen und in welchen Bereichen Unternehmen den größten Nutzen erzielen. Erfolgsentscheidend wird dabei sein, vielversprechende Use Cases frühzeitig mit klaren Verantwortlichkeiten, belastbaren Governance-Strukturen und einer starken Verankerung in den Fachbereichen zu verbinden. Gerade hierin dürfte sich der Unterschied zwischen punktuellen Effizienzgewinnen und einer langfristig wirksamen Nutzung von KI zeigen.



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 tiefer-gehende Informationen zu einem der Themen wünschen, sprechen Sie uns gern jederzeit an!



Land

USA/Rumänien

Aktuelle Global Mobility News

Das neue Sozialversicherungsabkommen zwischen den USA und Rumänien tritt am 1.9.2026 in Kraft und regelt klar, welchem Sozialversicherungssystem grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer und Selbstständige unterliegen. Grundsätzlich gilt das Recht des Tätigkeitsstaats, mit Ausnahmen etwa für Entsendungen und vorübergehende selbstständige Tätigkeiten von bis zu fünf Jahren, für die ein Certificate of Coverage (CoC) erforderlich ist.

Zudem können Versicherungszeiten aus beiden Ländern für künftige Rentenansprüche zusammengerechnet werden. Auch bereits am 1.9.2026 laufende Entsendungen fallen ab diesem Datum unter das Abkommen, ohne dass Leistungen rückwirkend für frühere Zeiträume gewährt werden.

Australien

Der australische Haushalt 2026/27 bringt mehrere steuerliche Änderungen für Privatpersonen und Investoren. Für Privatpersonen bringt das Budget ein neues Working Australians Tax Offset, Einschränkungen beim Negative Gearing für bestehende Wohnimmobilien sowie Änderungen bei der Besteuerung von Kapitalgewinnen und Ausschüttungen aus Discretionary Trusts.

Für Unternehmen sind unter anderem die Einführung des Pillar-Two-Pakets, ein dauerhafter zweijähriger Loss Carry-back für bestimmte Unternehmen, eine spätere Verlusterstattung für Start-ups, erweiterte Venture-Capital-Anreize sowie Anpassungen bei der FBT für Elektrofahrzeuge und beim Forschungs- und Entwicklungssteueranreiz vorgesehen.

Hongkong

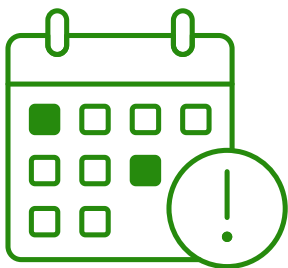
Der Haushalt für Hongkong 2026/27 setzt auf fiskalische Stabilität, langfristiges Wachstum sowie die Wahrung eines einfachen und niedrigen Steuersystems. Für Privatpersonen sind vor allem eine einmalige Steuerentlastung, höhere Freibeträge und Abzugsmöglichkeiten sowie eine Erhöhung der Stempelsteuer auf hochpreisige Wohnimmobilientransaktionen vorgesehen, wobei Besserverdienende unter dem Standardsteuersatz davon nicht unmittelbar profitieren dürften.

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 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 header and the main text area.

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
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.

