

## Vorwort

Internationale Märkte bieten Chancen für Unternehmen und Mitarbeiter. Die zunehmende Internationalisierung der Unternehmen führt auch zu einer höheren internationalen Mobilität des Personals. In Deutschland werden ausländische Arbeitskräfte unterschiedlicher Qualifikationsstufen beschäftigt. Deutschland ist für viele ausländische Unternehmen ein attraktiver Markt. Das alles gilt nicht nur für Großkonzerne, sondern ebenso für kleine und mittelständische Unternehmen.

Die Steuer- und Sozialversicherungssysteme Deutschlands und seiner Nachbarstaaten sind oft sehr unterschiedlich. Nur ein offensichtliches Beispiel: In Tschechien liegt der Höchststeuersatz im Bereich der Einkommensteuer bei 22 %, in Deutschland bei 45 % und in Dänemark bei über 50 % – es existiert eine Spanne von über 25 %.

Wer als Unternehmen oder als Mitarbeiter den Schritt über die Grenze wagt, wird zwangsläufig nicht nur mit einem fremden Steuersystem konfrontiert, sondern auch mit den Regeln des Heimatlands, die bei internationalen Einkommen zu berücksichtigen sind. Wer seine Mitarbeiter in einen neuen Markt schickt, sollte sicher sein, dass er die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen kennt. Deutschland als Zielland mag mit seinen zahlreichen verschiedenen Steuern, Bemessungsgrundlagen und Ansprechpartnern auf Behördenseite für manch ausländisches Unternehmen besonders irritierend wirken.

Das vorliegende Werk soll Praktikern in Unternehmen und auf Beraterseite helfen, sich in überschaubarer Zeit einen Überblick über die aus steuerlicher Sicht in Deutschland entstehenden Herausforderungen der internationalen Mitarbeitermobilität zu verschaffen. Im Optimalfall möge es dazu beitragen, Reibungsverluste bei grenzüberschreitenden Aktivitäten zu mindern.

Für Anregungen aus dem Leserkreis an [bjf@tyskrevision.com](mailto:bjf@tyskrevision.com) bin ich jederzeit dankbar.

**Flensburg**

**Benjamin J. Feindt**