



## **EDITORIAL**

---

Gerade in der aufkommen-  
den kalten Jahreszeit wird  
für den ein oder anderen  
nachvollziehbar, wenn Arbeit-  
nehmer und – so hört man  
allerorten – insbesondere  
die nachrückende „Genera-  
tion Z“ sich wünschen, ihren  
Arbeitsalltag zeitlich und  
örtlich flexibler gestalten zu  
können. Neben dem inzwi-  
schen etablierten Home Office gewinnen dabei Kon-  
zepte immer mehr an Bedeutung, die es Mitarbeitern  
ermöglichen, ihre Tätigkeit (bestenfalls mit funktionieren-  
der Internetverbindung) generell ortsungebunden zu  
erledigen oder die Arbeit und persönliche Freizeit-  
interessen besser zu vereinbaren. Es wird dann von  
„Remote Work“, „Workation“ oder „Digital Nomads“  
gesprochen. Insbesondere das Arbeiten im Ausland ver-  
spricht dabei einen gewissen Reiz. Sowohl Arbeitneh-  
mern als auch Arbeitgebern sollte aber bewusst sein,  
dass eine Auslandstätigkeit neben ganz praktischen  
Fragen auch ein rechtliches und steuerliches Minenfeld  
ist. Erst wenn alle diesbezüglichen Fragen geklärt sind  
können Arbeitnehmer den kalten Temperaturen entkom-  
men und die Arbeit weiter verrichten.



Monika Karanikolas  
Rechtsanwältin, Steuerberaterin

## **INHALT**

---

**Mögliche Verfassungswidrigkeit  
des Erbschaft- und Schenkungsteuer-  
gesetzes?**

**Investitionen staatlich fördern lassen?!**

**Eilmeldung: Die Europäische Kommission  
plant eine Erhöhung der Schwellenwerte**

**Home Office, Workation & Remote  
Work aus steuerlicher und  
sozialversicherungsrechtlicher Sicht**

**Vorsteuerabzug aus einem sogenannten  
„Teambuilding-Event“**

## Mögliche Verfassungswidrigkeit des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes?

- Aktuell sind zwei Verfahren beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) anhängig, welche die Vereinbarkeit des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes (ErbStG) mit dem Grundgesetz zum Gegenstand haben.

Am 16. Juni 2023 hat die Bayerische Staatsregierung einen Antrag auf ein Normenkontrollverfahren beim BVerfG zur verfassungsrechtlichen Überprüfung des ErbStG eingereicht. Der Antrag wird beim BVerfG unter dem Aktenzeichen BVerfG 1 BvF 1/23 geführt. Die schriftliche Begründung des Antrages ist bislang nicht veröffentlicht.

Nach der Mitteilung des BVerfG ist Gegenstand des Antrages die verfassungsrechtliche Überprüfung des ErbStG im Hinblick auf die Höhe der Freibeträge, die Höhe der Steuersätze und eine Regionalisierung der Erbschaftsteuer. Betroffene Grundrechte sind dabei Art. 3 GG (Allgemeiner Gleichheitsgrundsatz), Art. 6 GG (Ehe und Familie) und Art. 14 GG (Eigentum und Erbrecht). Wann mit einer Entscheidung des BVerfG zu rechnen ist, ist bislang nicht bekannt.

Darüber hinaus hat das BVerfG über eine Verfassungsbeschwerde einer natürlichen Person zu der Frage zu entscheiden, ob die Erbschaftsbesteuerung des Privatvermögens deshalb verfassungswidrig ist, weil in demselben Zeitraum eine erbschaftsteuerrechtliche Überbegünstigung des Betriebsvermögens zu verzeichnen ist (Az.: BVerfG 1 BvR 804/22). In die-

sem Verfahren soll noch in diesem Jahr eine Entscheidung des BVerfG ergehen.

Damit eine etwaige rückwirkende Feststellung der Verfassungswidrigkeit durch das BVerfG in zukünftigen Erbschaft- und Schenkungsteuerbescheiden geltend gemacht werden kann, müssen diese bis zu einer Entscheidung des BVerfG mit einem Einspruch angefochten („offen gehalten“) werden. Gleichzeitig mit der Einlegung des Einspruchs ist das Ruhen des Verfahrens zu beantragen. Dies hat zur Folge, dass über den Einspruch erst nach Ergehen der Entscheidungen des BVerfG entschieden wird. Ein Nachteil ist mit der Einlegung des Einspruchs nicht verbunden, da der Einspruch bis zur Bekanntgabe der Entscheidung über den Einspruch zurückgenommen werden kann.

Unsere Erfahrung zeigt, dass das BVerfG selbst bei Feststellung der Verfassungswidrigkeit einer Norm, diese oftmals für die Vergangenheit oder teilweise sogar bis zu einer Neuregelung durch den Gesetzgeber weiterhin für anwendbar erklärt. In diesen Fällen würde sich auch bei einer festgestellten Verfassungswidrigkeit keine Änderung des Bescheides ergeben. Wer jedoch auf Nummer sicher gehen will, sollte Einspruch einlegen. Es gilt abzuwarten, wie das BVerfG entscheiden wird.

### INFOS

#### Kontakt:

Dominik Fischbacher (d.fischbacher@psp.eu)

## Investitionen staatlich fördern lassen?!

- Planen Sie aktuell Investitionen, um die Energieeffizienz Ihres Unternehmens zu erhöhen? Falls Sie diese Frage bejahen, sollten Sie eine aktuelle Gesetzesiniti-

ative im Auge behalten, durch die entsprechende Investitionen zukünftig steuerlich gefördert werden sollen: Das sogenannte Klimaschutz-Investitionsprämi-

engesetz (KlimalnvPG), dessen Regierungsentwurf wir Ihnen hier überblicksmäßig vorstellen.

## **Keine Förderung für Investitionen vor dem Stichtag**

Der Entwurf zum KlimalnvPG ist Teil des Wachstumschancengesetzes, über das aktuell parlamentarisch beraten wird. Nach aktuellen Informationen soll der Bundesrat am 15. Dezember 2023 über das Gesetz entscheiden. Das KlimalnvPG könnte dann zum Jahreswechsel in Kraft treten. Sind Sie schon in der Planung von Investitionen? Dann ist diese Zeitlinie besonders wichtig für Sie: Es sollen nämlich nur solche Investitionen gefördert werden, die nach der Verkündung des Gesetzes bzw. dem 31. Dezember 2023 begonnen wurden. Als Beginn der Investition gilt dabei die Bestellung eines Wirtschaftsgutes oder der Beginn der Herstellung. Sollte also für eine anstehende Anschaffung oder Herstellung eines Wirtschaftsgutes eine Förderung nach dem KlimalnvPG infrage kommen, sollte diese bis zur genannten Ziellinie hinausgeschoben werden.

## **Förderung für Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens**

Folgende Investitionen sollen von der Prämie profitieren:

- Die Investitionen erfolgen in bewegliche, abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens.
- Die angeschafften Wirtschaftsgüter sind in einem (Energie-)Einsparkonzept enthalten, durch das die betriebliche Energieeffizienz verbessert und geltende EU-Normen übertroffen bzw. zukünftig anzuwendende EU-Normen vorzeitig erfüllt werden.
- Das Einsparkonzept muss von einem Energieberater oder einem betriebsinternen Energiemanager (bei Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 oder EMAS) erstellt worden sein und die wesentlichen Anforderungen an ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 erfüllen.
- Im Jahr der Anschaffung und dem Folgejahr wird das Investitionsgut (fast) ausschließlich betrieblich im Inland genutzt.
- Ausgeschlossen sind Investitionen in Kraft-Wärme-Kopplung, Fernwärme/Fernkälte oder für

Energieanlagen, die mit fossilen Brennstoffen betrieben werden.

## **Alle Steuerpflichtige mit Anlagevermögen antragsberechtigt**

Grundsätzlich sollen alle Steuerpflichtige, die Einkünfte aus Gewerbebetrieb, selbstständiger Arbeit oder Land- und Forstwirtschaft erzielen, förderfähig sein, soweit sie nicht von der Besteuerung befreit sind. Personengesellschaften gelten als eigenständige Anspruchsberechtigte.

## **15 % der Anschaffungskosten förderfähig**

Über den geplanten Förderzeitraum (bis 31. Dezember 2029) soll jeder Antragsteller die Prämie für insgesamt bis zu EUR 200 Mio. (nachträgliche) Anschaffungs- oder Herstellkosten beantragen können. Der Gesetzesentwurf sieht eine Prämie in Höhe von 15 % der Kosten vor. Der Staat beteiligt sich somit mit bis zu EUR 30 Mio. an den Investitionen.

## **Administrative Erleichterung gegenüber der Förderung nach EEW-Richtlinie**

Der geplante Anwendungsbereich des KlimalnvPG ähnelt der bestehenden Förderung nach der EEW-Richtlinie. Die hier vorgestellte Steuerprämie soll jedoch durch eine möglicherweise größere Bemessungsgrundlage, zeitliche Erleichterungen und geringere Nachweisanforderungen punkten. Zudem soll ein Rechtsanspruch auf die hier vorgestellte Investitionsprämie bestehen, wenn die Förderbedingungen erfüllt werden.

## **Die optimale Vorbereitung: Bereits jetzt für 2024 planen**

Geschenke sollte man annehmen. Wenn Sie die Anschaffung von förderfähigem Anlagevermögen planen, kommen Sie gerne auf uns zu.

## Eilmeldung: Die Europäische Kommission plant eine Erhöhung der Schwellenwerte

■ Die Europäische Kommission plant eine Erhöhung der Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenklassen um mindestens 20 %, die bereits ab dem 1. Januar 2024 in Kraft treten sollen. Diese Änderung wird erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen haben, insbesondere in Bezug auf die bevorstehende Nachhaltigkeitsberichterstattung, den Umfang und Inhalt des Jahresabschlusses, aber auch für die Frage nach einer gesetzlichen Jahresabschlussprüfungspflicht. Dabei sind die Anpassungen vor allem vor dem Hintergrund der aktuellen Inflationsraten dringend erforderlich, um zu verhindern, dass Unternehmen aufgrund der Inflation in höhere Größenklassen mit erweiterten Berichtspflichten verschoben werden. Geplant ist, die neuen Schwellenwerte wie folgt anzupassen:

Kleinstunternehmen:

Bilanzsumme ≤ EUR 450.000

(bisher ≤ EUR 350.000),

Umsatzerlöse ≤ EUR 900.000

(bisher ≤ EUR 700.000),

Mitarbeiter ≤ 10 (unverändert)

Kleine Unternehmen:

Bilanzsumme ≤ EUR 7,5 Mio.

(bisher ≤ EUR 6 Mio.),

Umsatzerlöse ≤ EUR 15 Mio.

(bisher ≤ EUR 12 Mio.),

Mitarbeiter ≤ 50 (unverändert)

Mittelgroße Unternehmen:

Bilanzsumme ≤ EUR 25 Mio.

(bisher ≤ EUR 20 Mio.),

Umsatzerlöse ≤ EUR 50 Mio.

(bisher ≤ EUR 40 Mio.),

Mitarbeiter ≤ 250 (unverändert)

Große Unternehmen:

Bilanzsumme > EUR 25 Mio.

(bisher > EUR 20 Mio.),

Umsatzerlöse > EUR 50 Mio.

(bisher > EUR 40 Mio.),

Mitarbeiter > 250 (unverändert)

Die Mitgliedstaaten dürfen zudem Schwellenwerte für kleine Unternehmen innerhalb eines bestimmten Rahmens festlegen, wobei diese für Bilanzsummen und Umsatzerlöse EUR 7,5 Mio. bzw. EUR 15 Mio. nicht überschreiten dürfen.

Durch die geplante Erhöhung der Schwellenwerte für die Unternehmensgrößenklassen ergeben sich zunächst erhebliche Auswirkungen auf die Prüfungspflichten von Unternehmen. Konkret wird dies ab dem 1. Januar 2024 dazu führen, dass Unternehmen, die bisher der Prüfungspflicht unterlagen, nun davon befreit werden oder aber auch Unternehmen entgegen der Erwartung doch nicht in eine Prüfungspflicht geraten. Dies betrifft zugleich die Pflicht zur Aufstellung und Prüfung eines Konzernabschlusses. Abzuwarten bleibt in diesem Zusammenhang, wie die Größenkriterien für Vorjahre anzuwenden sind, denn die Rechtsfolgen bei Überschreiten bzw. Unterschreiten der Größenklassen treten nur dann ein, wenn dies an zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren geschieht.

Auch die verpflichtenden Bestandteile eines Jahresabschlusses sowie die Inanspruchnahme von möglichen Erleichterungen werden maßgeblich von den sogenannten Unternehmensgrößenklassen determiniert und haben damit unmittelbar eine Auswirkung auf Angabepflichten für Unternehmen.

Eine weitere wichtige Facette der neuen Schwellenwerte ergibt sich aus dem Anwendungszeitpunkt. Diese sollen bereits für Geschäftsjahre, die am oder nach dem 1. Januar 2024 beginnen, gelten. Damit könnten viele Unternehmen, die bisher als „große

Kapitalgesellschaften" eingestuft wurden und ab 2025 einen Nachhaltigkeitsbericht in ihren Lagebericht aufnehmen müssten, nun als mittelgroße Kapitalgesellschaften davon „wieder“ befreit sein.

Der weitere Prozess sieht nun vor, dass die Europäische Kommission plant, den delegierten Rechtsakt im vierten Quartal 2023 anzunehmen. Anschließend müssen die EU-Mitgliedstaaten ihn umsetzen, sodass rückwirkende Erleichterungen möglich sind. Möglicherweise wird dies im Rahmen der Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie

(CSRD) im HGB bis Mitte 2024 erfolgen. Insbesondere für Unternehmen, die die bisherigen Größenklassen bereits knapp überschreiten oder überschreiten werden, gilt es, das Thema im Auge zu behalten. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

**INFOS**

Kontakt:

Nikolaus Wanske (n.wanske@psp.eu)

## Home Office, Workation & Remote Work aus steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht

- Das Home Office ist seit der COVID-19-Pandemie für viele aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzu-denken. Daneben gewinnen inzwischen weitere flexible Arbeitskonzepte an Bedeutung. Arbeitnehmer wollen ihren Arbeitsalltag flexibler gestalten und wünschen sich zunehmend, ihre Tätigkeit teils individueller und ortsungebunden – auch im Ausland – erbringen zu können. Dass es in diesem Zusammenhang neben ganz praktischen Fragen (z. B. Visavoraussetzungen) insbesondere auch an steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Vorgaben und Hürden zu denken gilt, soll dieser Beitrag beleuchten.

### Wo wird versteuert?

Für deutsche Arbeitnehmer, die im Rahmen eines New Work Modells in verschiedenen Ländern tätig sind, wird in der Regel früher oder später die Frage aufkommen, welches Land das Recht zur Besteuerung an dem erwirtschafteten Arbeitseinkommen hat. Die Antwort hängt dabei vorrangig von der

Frage ab, ob ein Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem jeweiligen Land besteht. Ist dies der Fall und wird die Tätigkeit in dem jeweiligen Land nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ausgeführt, bleibt der Arbeitnehmer mit seinem Arbeitseinkommen in der Regel allein in Deutschland steuerpflichtig. Der ausländische Staat wird regelmäßig auf eine etwaige Besteuerung verzichten. Dennoch sollte bei jedem Arbeitsauslandsaufenthalt im Vorfeld das entsprechende DBA zu Rate gezogen werden, um beurteilen zu können, welche steuerlichen Folgen sich ergeben können. Existiert hingegen kein DBA, wird das Risiko einer möglichen Doppelbesteuerung virulent.

### Wo muss der Arbeitgeber Lohnsteuer abführen?

Grundsätzlich ist der deutsche Arbeitgeber weiterhin zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, auch wenn der Arbeitnehmer im Ausland tätig ist. Wird der

Arbeitnehmer im Rahmen seiner Tätigkeit aber (auch) in einem anderen Staat steuerpflichtig, so kann die Lohnsteuerabzugsverpflichtung des Arbeitgebers im Inland begrenzt werden oder auscheiden. Hierzu ist – auch zur Vermeidung eines Lohnsteuerhaftungsrisikos – allerdings stets eine sogenannte Freistellungsbescheinigung beim zuständigen Finanzamt zu beantragen. Nur wenn dem Arbeitgeber eine solche Freistellungsbescheinigung vorliegt, ist er berechtigt, den Lohnsteuer einbehalt (gegebenenfalls auch nur anteilig) zu unterlassen. Anderenfalls können Nachforderungen des Finanzamtes drohen. Ob der deutsche Arbeitgeber schlimmstenfalls zudem auch im Ausland (lohn-)steuerlich tätig werden muss, sollte stets mit einem im jeweiligen Staat ansässigen Berater besprochen werden.

### **Wo muss der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge abführen?**

Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich in dem Land der Sozialversicherungspflicht, in dem sie den wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit (d. h. mehr als 25 %) erbringen. Auch im Rahmen von New Work Modellen wird dies in der Regel der Wohnsitzstaat sein bzw. bleiben. Werden dagegen weniger als 25 % der Tätigkeit in Deutschland ausgeübt, so unterliegen Arbeitnehmer der Sozialversicherungspflicht in dem Land, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Sofern Arbeitnehmer ihrer Tätigkeit im Ausland nachgehen, dient die sogenannte „A1-Bescheinigung“ als Nachweis dafür, dass ein bestimmter Staat (d. h. in der Regel der Wohnsitzstaat) für die soziale Sicherheit zuständig ist. Diese Bescheinigung muss grundsätzlich vor Beginn jeder Erwerbstätigkeit im EU-/EWR-Ausland sowie der Schweiz bei den zuständigen Sozialversicherungsträgern beantragt werden, unabhängig davon, ob es sich um eine Dienstreise oder anderweitige Arbeitsauslandsaufenthalte handelt. Liegt diese vor, dient sie als Nachweis darüber, dass der betreffende Arbeitnehmer weiterhin in seinem Wohnsitzstaat der

Sozialversicherung unterliegt. Ist eine Tätigkeit im Drittstaatengebiet geplant, wird die Frage der Sozialversicherungspflicht häufig durch zwischenstaatliche Sozialversicherungsabkommen geregelt. Dabei kommt es insbesondere darauf an, zu welchen Versicherungszweigen Regelungen getroffen wurden. Sofern im Einzelfall abkommensrechtliche Vereinbarungen fehlen, ist nach deutschem Recht durch den zuständigen Sozialversicherungsträger zu entscheiden, ob die deutschen Rechtsvorschriften anwendbar bleiben. Gleichzeitig sind aber auch die Vorschriften des anderen Staates dahin gehend zu prüfen, ob unter Umständen auch dort eine Sozialversicherungspflicht besteht.

### **Fazit**

New Work Modelle werden bereits heute und könnten künftig noch verstärkt als Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung genutzt werden, um über die klassischen Rahmenbedingungen hinaus mehr Flexibilität im Arbeitsalltag zu ermöglichen. Da eine Tätigkeit im Ausland aber u. a. mit (lohn-)steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Fragen einhergeht, sollten sich die Beteiligten vorab über mögliche Fallstricke informieren. Für Arbeitgeber kann es zudem sinnvoll sein, eine unternehmensinterne Richtlinie zu erarbeiten, in der Rahmenbedingungen und Prozesse im Zusammenhang mit Auslandstätigkeiten der Arbeitnehmer geregelt sind. Wir unterstützen Sie hierbei gerne.

## Vorsteuerabzug aus einem sogenannten „Teambuilding-Event“

■ Der Steuerpflichtige mietete für ein Kochevent bei einem Veranstalter ein entsprechendes Kochstudio. Dort bereiteten die Teilnehmer unter Anleitung von zwei Köchen gemeinsam das Abendessen zu, das sie anschließend gemeinsam verzehrten. Von den 32 angemeldeten Beschäftigten erschienen 31. Der Steuerpflichtige machte den Vorsteuerabzug geltend. Er argumentierte, dass es sich bei der Veranstaltung um eine Maßnahme des Teambuildings gehandelt habe und die getätigten Aufwendungen damit im überwiegenden betrieblichen Interesse erfolgt seien. Im Übrigen wären auch die Voraussetzungen einer Aufmerksamkeit erfüllt. Nachdem der Steuerpflichtige die Aufwendungen für den äußeren Rahmen ausgeschieden und den verbleibenden Betrag auf die angemeldeten Personen verteilt hatte, wurde die 110-Euro-Grenze nicht überschritten. Letztlich drang der Steuerpflichtige mit seiner Rechtsauffassung auch vor dem BFH nicht durch.

Die Richter verneinten ein überwiegendes betriebliches Interesse und behandelten die Veranstaltung als einheitliche Maßnahme, die aus der Sicht des Arbeitnehmers dessen privaten Zwecken diene. Ohne dies näher auszuführen, würdigt der BFH den Event als Weihnachtsfeier, d. h. als ein geselliges Beieinandersein mit Verköstigung außerhalb der Arbeitszeit. Sodann erläutert der BFH, dass es bei der Berechnung des auf den einzelnen Teilnehmer entfallenden Betrages auf die tatsächlich anwesenden Personen ankäme. Und zu guter Letzt stellt er klar, dass die Kosten des äußeren Rahmens einer Betriebsveranstaltung jedenfalls dann in die Berechnung der 110-Euro-Freigrenze einzubeziehen seien, wenn es sich – wie im Streitfall – um eine einheitliche Leistung handelt.

### Praxishinweis:

Geht es einem Arbeitgeber oder einer seiner Abteilungen um den Vorsteuerabzug aus einer Teambuil-

ding-Maßnahme, so sollte er die Maßnahme nicht in eine andere (überwiegend private) Veranstaltung, wie z. B. einen Betriebsausflug oder eine Weihnachtsfeier, einbetten. Bei letzteren geht die Rechtsprechung davon aus, dass die Eingangsleistungen den unternehmensfremden Zwecken im Sinne einer unentgeltlichen Wertabgabe zuzurechnen seien, sofern es sich auch nicht um eine Aufmerksamkeit handelt. Um eine Chance auf den Vorsteuerabzug zu erhalten, sollten Teambuilding-Maßnahmen am besten unter Anwesenheit entsprechender Fachkräfte, z. B. Psychologen, Trainer etc. stattfinden und die daraus abgeleiteten Maßnahmen nachweislich nachbereitet und aufgezeichnet werden. Geht es hingegen um die Einhaltung der 110-Euro-Freigrenze empfiehlt es sich, stets die anwesenden Personen namentlich aufzuzeichnen.

Die durch das Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (StRAnpG 2015) eingefügten lohnsteuerlichen Änderungen des § 19 Abs. 1a EStG strahlen nicht auf die Umsatzsteuer aus. Darin hatte der Gesetzgeber aus der (alten) ertragsteuerlichen Freibetrag gemacht und im Gegenzug den Begriff der Zuwendung erweitert. Für die Umsatzsteuer verbleibt es bei der Freibetrag. Und will man sich auf die Auffassung der Finanzverwaltung berufen, gilt es einen Blick in Abschn. 1.8 Abs. 4 UStAE zu werfen. Dort hat sie geregelt, in welchen (unentgeltlichen) Konstellationen ein überwiegendes betriebliches Interesse besteht. In diesen Fällen kommt es weder zu einer Versagung des Vorsteuerabzuges noch zu einer Besteuerung auf der Ausgangsseite. Betriebsveranstaltungen werden dort unter Ziffer 6 abgehandelt.



## Erstes PSP-Doktorandenseminar im Steuerrecht

Vom 6. bis zum 7. Oktober kamen 29 Doktoranden von betriebswirtschaftlichen und juristischen Lehrstühlen aus Deutschland zum Eibsee unterhalb der Zugspitze, um mit Wissenschaftlern und Steuerpraktikern aktuelle steuerliche Herausforderungen zu diskutieren. Die Doktoranden setzen sich in ihren Dissertationsarbeiten mit steuerlichen Problemstellungen im internationalen Kontext auseinander, hiervon wurden fünf ausgewählte Forschungsprojekte vorgestellt. Ein besonderes Highlight waren außerdem die Vorträge von Dr. Kunka Petkova und Dr. Stefan Greil. Zum Abschluss der Veranstaltung wanderten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei schönstem Wetter zur Hochthörle Hütte.

## 5. Jahreszeit bei PSP München

Traditionsgemäß ging es auch dieses Jahr für die PSP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem zünftigen Wiesn-Abend in das Schützenzelt. Neben der Ermittlung des diesjährigen Schützenkönigs wurde in geselliger Runde auf einen gelungenen Abend angestoßen.



### Impressum

Der PSP-newsletter gibt die gesetzlichen Neuregelungen, Rechtsprechung und Finanzverwaltungsanweisungen nur auszugsweise wieder. Für etwaige Informationsfehler übernehmen wir keine Haftung. Die Inhalte der einzelnen Beiträge sind nicht zu dem Zweck erstellt, abschließende Informationen über bestimmte Themen bereitzustellen oder eine Beratung im Einzelfall ganz oder teilweise zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen PSP auf Wunsch gerne zur Verfügung.

Redaktionelle Auswahl und Kontakt: Roland W. Graf (r.graf@psp.eu) und Stefan Groß (s.gross@psp.eu); Peters, Schönberger & Partner mbB, Schackstraße 2, 80539 München, Tel.: +49 89 38172-0, E-Mail: psp@psp.eu, Internet: www.psp.eu; Layout: somuchbetternow.de