

German Newsletter

Japan Business Services

ドイツ最新情報(号外)

概要

I. 第一の勤務地	2
II. 食事手当	5
III. 食事提供を受けた場合 の食事手当の取り扱い	7
IV. 宿泊費	9

税務上の旅費規定の改正

2013年2月20日に官報公布された企業課税および旅費規定の改正および簡素化のための法律(企業税制改革法)により、税務上の旅費規定が改正されました。旅費規定に関する改正内容は2014年1月1日から、つまり2014年課税年度または2014年1月1日以降終了する給与支給期間に支給される通常の給与および2014年1月1日以降支給される一時金から適用開始となります。連邦各州の上級財政当局との協議の結果を受け、連邦財務省は2013年9月30日付通達のなかで被雇用者における出張旅費の税務上の取り扱いについて原則的見解を示しています。EY JBS Newsletter 2013年12月特別号では、従来規定と変更になる点のうち、日系企業に関連すると思われる項目につき取り上げています。

従来の“通常の勤務地、”に代わる“第一の勤務地、”の定義の導入に加えて、食事手当(日当)、宿泊費、二重家計に関する規定が大きく改正されます。これらのうち特に出張時の食事手当(日当)の税務上の取り扱いについては、改正後の規定内容を把握し、従業員に周知、場合によっては社内出張規程の見直しを行う必要がでてくると考えられます。このニュースレターは改正内容の概要をお伝えしているに過ぎませんので、内容をご高覧の上、具体的な取り扱いについて、会社内の担当者または会計事務所等専門家に早急にご相談の上、対応を検討されることをおすすめ致します。

EY

Building a better
working world

I. 第一の勤務地

1. “第一の勤務地”の定義

従来の“通常の勤務地”の定義に替わって今後は“第一の勤務地”という以下の条文上の定義が使用されます。

“第一の勤務地は、被雇用者が継続的に帰属する、雇用者、(株式会社法第15条の)関連企業または雇用者が指定する第三者の固定的な事業施設である、(所得税法第9条第4項第1文)。被雇用者はひとつの雇用契約につき複数の“第一の勤務地”を有することはできず、場合によっては第一の勤務地を有せず、外部の勤務地のみを有するということもありえます(所得税法第9条第4項第5文)。第一の勤務地は雇用者による労働法上および勤務規則上の取り決めに優先して判定されます。雇用者による労働法上および勤務規則上の取り決めがない、または明確でない限りにおいて、“第一の勤務地”は“量的要素”を基準として決定されます(所得税法第9条第4項第4文)。また、被雇用者が所得税法第9条第4項第1文に列挙される固定的な事業施設において継続的に勤務することも第一の勤務地の決定にあたっての要件となります。

a) 勤務地(“Tätigkeitsstätte”)

勤務地とは固定的な事業施設をいいます。したがって、自動車、飛行機、船舶または固定的な事業施設のない勤務領域は所得税法第9条第4項第1文にいう勤務地に該当しません。被雇用者の自宅内事務所は、従来と変わらず雇用者または第三者の事業施設とはみなされず、したがって今後も第一の勤務地とはなり得ません。

b) 関連企業または第三者の事業施設での勤務

勤務地の判定においては、賃金税上の雇用者の固定的な事業施設である必要はありません。被雇用者が雇用者ではなく、その株式会社法第15条にいう関係者または第三者(顧客等)の固定的な事業施設で勤務するケースも新規の対象となります。

2. 第一の勤務地の決定

i. 雇用者による勤務規則上または労働法上の取り決めによる帰属

第一の勤務地は、被雇用者が所得税法第9条第4項第1文に該当する勤務地に継続的に帰属する場合に生じます。被雇用者が一時的に勤務地に帰属する場合には、第一の勤務地は成立しません。被雇用者の継続的な帰属は、(文書または口頭での)勤務規則上および労働法上の取り決め、ならびにこれらを補足する合意または指示により決定されます(所得税法第9条第4項第2文)。

帰属の決定に際しては、当該被雇用者の勤務がどこで行われるかが基準となります。実際に当該事業施設で勤務しない被雇用者を、労働協約上、共同決定法上または組織上の理由だけで、所得税法上事業施設に帰属させることはできません。しかしながら、少なくとも何らかの勤務(タイムシートや病欠届けの提出等)が行われる場合には、当該事業施設への帰属は可能です。勤務の性質は(後述の量的な帰属要件と異なり)判断基準となりません(勤務規則または労働法の優先適用)。

複数の勤務地で勤務する被雇用者について、当該被雇用者が勤務規則上または労働法上特定の勤務地に帰属している場合、各勤務地での勤務の程度や勤務回数は基準となりません。さらに、雇用者により決定された勤務地における勤務の質的内容も今後は判断基準とはなりません。

雇用者による勤務規則上または労働法上の帰属の決定は明確でなければならないため、雇用契約、労働協約、議事録、勤務規則、人員計画、旅費規程、旅費精算書、カンパニーカーに関わるFRINGE BENEFIT計算もしくは組織図等によるドキュメンテーションが求められます。明確な帰属に関するこれらの証明がない場合は、量的要件による帰属判断が行われます。

ii. 継続的な帰属

雇用者による勤務地への帰属決定は継続的なものでなければなりません。継続的な帰属の典型的なケースとしては、特定の事業施設への無期限の帰属、期限付きまたは無期限の雇用契約の期間を通じた帰属、または48ヶ月を超える帰属が挙げられます。継続的な帰属であるかどうかの判断は、予測に基づき行われます。雇用者による帰属変更は変更後から考慮されます。被雇用者の勤務内容が継続的に変更になる場合(外勤から内勤への変更等)もまた帰属変更の可能性があり得ます。

48ヶ月未満の予定だった外部勤務が延長される場合、これが継続的な帰属となるかどうかは、延長の決定時点からの勤務期間が更に48ヶ月を超えるかどうかで判断されます。

iii. クロスボーダーの駐在員派遣の取り扱い

a) 派遣先企業との雇用契約締結の場合

関係会社間でのクロスボーダーの駐在員派遣に際しては、被雇用者が派遣先企業との間に締結された雇用契約に基づき、派遣先企業の固定の事業施設に無期限に帰属する、帰属が期限付きもしくは無期限の雇用関係の期間全体にわたっている、または帰属が48ヶ月を超える場合には、派遣先企業が第一の勤務地となります。

例) 被雇用者Aは日本の親会社Aから子会社Tに二年間派遣された。AはTとの間に二年間の雇用契約を締結し、この契約上Tの本店に帰属した。Tの本店はAの第一の勤務地とみなされる。

b) 派遣先企業との雇用契約の締結がない場合

派遣先企業との雇用契約の締結なしに派遣先企業の固定的事業施設で勤務する派遣駐在員については、

派遣元企業によって当該派遣駐在員が派遣先企業の固定的事業施設に無期限に帰属する、帰属が期限付きもしくは無期限の雇用関係の期間全体にわたっている、または帰属が48ヶ月を超えている場合にのみ、派遣先企業が第一の勤務地となります。

例) 被雇用者Aは日本の親会社Mとの無期限の雇用契約の一環で、子会社Tに二年間派遣、この期間中Tの本店に帰属した。AとTとの間に雇用契約の締結はない。AはTの本店に継続的に帰属しないため、Tの本店はAの第一の勤務地とはみなされない。

関係会社間のクロスボーダーの派遣に際して、勤務規則上または労働法上の取り決めによる派遣先企業の事業施設への継続的な帰属がない、または取り決めが明確でない場合、量的要件による帰属決定が行われます。

iv. 継続的な帰属の判断における48ヶ月期限の適用

継続的な帰属の判断にあたっての基準のひとつである48ヶ月期限の適用に際しては、以下に留意する必要があります。

被雇用者が一定の勤務地に継続的に帰属するかどうかの判断(予測)にあたっては、当該被雇用者が遂行する勤務の開始時点が基準となります。2013年12月31日以前に勤務が開始される場合も、48ヶ月期限は当該開始時点の起算となります。雇用者が勤務開始時点で予測もしくは明確な予測を行っていない場合、またはドキュメンテーションのない場合、遅くとも2014年1月1日には予測を行いドキュメンテーションを残す必要があります。

v. 量的な帰属要件

上述の要件に基づき、勤務規則または労働法上取り決められた事業施設への継続的な帰属がない、または取り決めが明確でない場合、被雇用者が

- 典型的に労働日毎、もしくは
- 一週間に2労働日(終日)または合意された通常の勤務時間の最低三分の一について

継続的に勤務を行う施設が第一の勤務地となります。

被雇用者は事業施設で本来の職務を遂行しなければなりません。待機時間、報告書作成、車両の整備点検、営業車、資料、発注確認書、タイムシート、病欠届けおよび休暇申請の受け渡し等を目的とする事業施設への立ち寄りには事業施設を第一の勤務地とみなす根拠とはなりません。

時間的(量的)な要件が満たされているかどうかの判断についても、予測に基づき行われます。実際の状況が(疾病等)想定外の事象により予測と乖離する場合であっても、第一の勤務地に関して行われた予測はそのまま有効です。予測は雇用関係の開始時点で行われます。予測に基づく帰属決定は、実際の状況が大きく変わるまでは有効です。例えば、被雇用者の職務内容が変更になる(外勤から内勤への変更等)、または量的な帰属要因に変更が生ずる、もしくは雇用者が勤務規則上または労働法上の帰属決定を行うといった場合が該当します。

量的な判断に際しては、勤務地で遂行する雇用契約上の勤務時間(合意された通常の勤務時間の最低三分の一または一週間に2労働日(終日)もしくは労働日毎)の程度のみが基準となります。つまり、以下のように要約されます。

- 被雇用者が一週間に2労働日(終日)または合意された通常の勤務時間の最低三分の一の勤務を行う場所は第一の勤務地となる
- 被雇用者が労働日毎に、合意された通常の勤務時間のうち最低三分の一について勤務を行う場所は第一の勤務地となる

- 被雇用者が労働日毎に、合意された勤務時間のうち三分の一に満たない時間勤務を行う場所は、被雇用者が当該勤務地で典型的に労働日毎に本来の職務を遂行し、準備的、補助的そして副次的な勤務にとどまらない場合は、第一の勤務地となる
- 複数の勤務地が第一の勤務地の量的要件を満たす場合、雇用者はいずれの勤務地が第一の勤務地か決定することができる
- 雇用者による決定が行われない場合、被雇用者の住居に最も近い勤務地が第一の勤務地とされる

II. 食事手当

1. 2014年1月1日以降の食事手当

必要経費控除または雇用者による非課税支給が可能な食事手当に関しては従来の三段階区分(国内の場合6ユーロ、12ユーロ、24ユーロ)に替わって二段階区分が導入されます。

日帰り出張	
所要時間8時間以上	12ユーロ
宿泊出張	
出張開始日および終了日(所要時間24時間未満、最低所要時間なし)	12ユーロ
所要時間24時間	24ユーロ

i. 国内日帰り出張

被雇用者が日帰りで8時間以上自宅または第一の勤務地から不在である場合は12ユーロの食事手当の非課税支給が可能です。被雇用者が宿泊なしに徹夜で(つまり2暦日にわたって)出張勤務を行う場合も、自宅または第一の勤務地からの不在時間が8時間以上であれば同様です。一暦日中に複数の出張勤務または徹夜での出張勤務を行う場合は不在時間が合算されます。

ii. 国内宿泊出張

被雇用者が職業上の理由により自宅および第一の勤務地以外での勤務を行い(外部勤務)、その不在時間(出張所要時間)が24時間となる暦日(出張中日)については、24ユーロの食事手当の必要経費控除または雇用者による非課税支給が可能です。

二日以上の上記出張勤務における、開始日および終了日については、不在時間(出張所要時間)に関わらず、12ユーロの食事手当の必要経費控除または非課税支給が可能です。出張が自宅、第一の勤務地または他の勤務地のいずれから開始されるかは問われません。

iii. 国外出張

国外出張の場合も国内出張と同様の取り扱いとなります。国外出張時の食事手当については、添付の資料の通り、定額支給額が滞在国別に規定されています。国外出張においては、出張開始日および終了日が日をまたぐことが多いことから、開始直後

または終了直前に出張先で宿泊している場合は、これが開始日および終了日と判断されるに十分です。その他の国外出張の場合の従来の取り扱い(賃金税ガイドライン等)は今後も適用されます。

- 一暦日中に国内および国外出張があった場合は、国内での滞在時間の方が長い場合であっても、外国の食事手当が適用される
- 航空機利用の場合には、航空機が着陸した時点をもってその国に到着した時刻とする。トランジットはこれが宿泊を伴わない限り、考慮されない
- 航空機による目的地までの移動時間が3日以上にわたる場合は、出発日と到着日の間の日についてはオーストリアの定額食事手当が適用される

2. 三ヶ月期限

従来通り、食事手当の控除は、同じ勤務地での長期の勤務については勤務開始から三ヶ月までに制限されます。

三ヶ月期限の計算を簡便化するため、純粋な時間経過を基準とする中断規定が導入されます。この規定によれば、同じ勤務地での「一時勤務」が4週間以上中断された場合には、三ヶ月期限は再度適用されます(所得税法第9条第4a項第7文)。中断の理由に関わらず、中断の期間が考慮されます。

上記規定は、勤務が2013年12月31日以前に中断された場合も適用されます。

被雇用者が週に最低3日当該勤務地で勤務を行う場合のみ同じ勤務地での勤務が行われるとみなされます。外部勤務地での勤務が週に2日以下の場合は三ヶ月期限は開始されません。中断期間および三ヶ月期限の終了の確認は、必ず事後的に実施されます。

自動車、飛行機、船舶といった固定的な事業施設以外での勤務に際して三ヶ月期限は適用されません。

三ヶ月期限ならびに上記の食事手当は、職業上の二重家計における食事手当の控除の場合も適用されます。外部勤務の場所に二重家計が成立する場合、二重家計開始直近の外部勤務(出張)期間については三ヶ月期限に加算する必要があります。

3. 食事手当の分離課税

労働法上のあるいはその他(企業独自の)規定に基づく食事手当支給額が、上記の税法上の食事手当額を上回る場合、超過分は基本的には被雇用者の課税所得となります。ただし、外部勤務(出張)に際しての食事手当支給の場合、第三者による食事提供の場合の減算前の食事手当額が上記の非課税限度額を100%超過しない限りにおいて、25%の税率による定率分離課税が可能です。定率分離課税の税金は雇用者が負担します。

三ヶ月期限の経過後に食事手当が支給される場合、これは全額が課税対象となりますが、定率分離課税は認められません。

また、二重家計の一環で支給された食事手当については、非課税限度額を超える部分の定率分離課税は認められません。

III. 食事提供を受けた場合の食事手当の取り扱い

i. 課税額の計算

外部勤務(出張)中に雇用者による“通常の”食事の提供があった場合、これは現物給与査定額

(“Sachbezugswert”)での課税の対象となります。二重家計の一環での雇用者による“通常の”食事の提供があった場合も同様です。一回の食事代が飲み物代も含め60ユーロを超えない場合は“通常の”食事とみなされます。60ユーロを超える食事については現物給与査定額ではなく、実費での課税となります。

60ユーロの上限額の計算に際しては、第三者が雇用者に請求するVATを含む食事代が基準となります。被雇用者の自己負担額は上限額の計算にあたって考慮されません。例えばセミナー参加料に食事代も含まれていて、第三者からの請求書に食事代が明記されていない場合は、個別の状況毎に“通常”の食事または60ユーロを超える食事に該当するのかどうか判断することになります。

雇用者の指示によって第三者から被雇用者に対して食事が提供される場合も、雇用者から直接提供される食事に関する場合と同様の取り扱いとなります。食事提供の日時と場所が雇用者により指定される場合には、雇用者による指示とみなされます。雇用者による指示の例としては特に以下のケースが挙げられます。

- 従業員の出張中の食事代を雇用者が勤務規則上または労働法上の理由により弁済する場合
- 請求書の宛先が雇用者となっている、または税込150ユーロ以下の少額請求書については原本が雇用者に提出されている場合

被雇用者が出張勤務につき、食事手当の必要経費控除または雇用者による非課税支給が可能な場合、食事手当の額に関わらず、通常の食事についてはみなし給与課税の対象とはなりません。また、食事提供に伴う食事手当の減額(後述)に際しても実費は関係ありません。

被雇用者が出張勤務につき食事手当の必要経費控除または非課税支給が可能な場合には、現物給与査定額で評価される通常の食事の提供に伴うみなし給与課税は不要です。

雇用者または雇用者の指示により第三者から提供された60ユーロを超える食事の提供は、従業員が出張勤務について食事手当の必要経費控除または非課税支給が可能かどうかに関わらず、常にみなし給与として課税されます。

現物給与査定額による食事提供のみなし給与課税は、これが通常の食事であって、(8時間未満の出張勤務や3ヶ月期限の経過等)従業員が食事手当の必要経費控除または非課税支給を受けることができないことが要件となります。

被雇用者が食事代の一部を負担する場合、当該負担額は課税対象のみなし給与額から減額されます。負担額が現物給与査定額を超過するまたはこれと同額である場合にはみなし給与課税は不要です。負担額が現物給与査定額を超過する場合、超過額を必要経費控除することは認められません。

雇用者の指示による第三者による食事提供の場合で被雇用者が事前に合意された負担額を第三者に対して直接支払う場合も同様です。

ii. 接待の場合の取り扱い

業務上の接待に被雇用者が参加する場合のベネフィットは引き続きみなし給与とはみなされません。(40ユーロ以下の業務上の理由による社内会食ならびに会社行事における食事提供等)専ら雇用者の事業上の関心により提供された食事についても同様です。

iii. 食事手当の減額

被雇用者が雇用者または雇用者の指示により第三者から食事の提供を受けた場合、食事手当は朝食について20%(国内出張の場合4.80ユーロ)、昼食および夕食(同9.60ユーロ)についてそれぞれ40%が減額されます。計算の基準となるのは24時間不在の場合の食事手当の額です。

被雇用者が雇用者または雇用者の指示により第三者から食事の提供を受けた場合は、必要経費控除または非課税支給の対象となる食事手当の額が減額されます。従業員が業務上の接待または第一の勤務地以外の場所での社内会食に参加する場合も、これが雇用者またはその指示により第三者が提供する場合には、食事提供そのものがみなし給与に該当するかどうかに関わらず、減額の対象となります。

これに対して従業員が第三者から業務上の接待を受ける場合には、これは雇用者の指示による食事提供に相当せず、食事手当の減額の対象とはなりません。

60ユーロを超える食事が雇用者により提供される場合には、当該食事代がみなし給与として課税処理されることから、食事手当の減額は不要です。

二重家計期間中の食事手当についても、雇用者または雇用者の指示による食事提供があった場合には同様の減額処理の対象となります。

iv. 賃金税証明書への記載義務

出張中または二重家計期間中、雇用者または雇用者の指示により第三者が、現物給与査定額での課税対象となる食事を提供した場合、これは当該従業員の給与データ上アルファベット“M”で認識、賃金税証明書に記載しなければなりません。みなし給与に該当しない食事の提供または60ユーロを超え現物給与額での課税の対象とならない食事提供については、上記の記載義務はありません。

v. 通常の食事提供の場合の分離課税

出張中に雇用者または雇用者の指示により第三者から無償または廉価で提供された食事で、これが必要経費控除または非課税支給の対象とならない場合は、25%での分離課税が可能です。以下のケースが該当します。

- 所要時間8時間未満の日帰り出張
- 雇用者が所要時間を把握していない場合
- 二重家計の場合で三ヶ月期限経過後

現物給与査定額での課税が可能な通常の食事であることが分離課税の条件となります。60ユーロを超える食事提供の場合は分離課税は認められません。

専ら雇用者側の業務上の関心による食事提供(社内会食、業務上の接待等)については、課税対象のみなし給与に該当しないため、分離課税の対象となりません。

IV. 宿泊費

i. 宿泊費に含まれる食事代

a) 請求書の宛先が会社(雇用者)の場合

食事代が請求総額に含まれる場合は、24時間不在の場合に適用される食事手当のうち、朝食について20%、昼食および夕食についてそれぞれ40%が食事代相当額とみなされます。食事代相当額減額後の宿泊費は非課税支給が可能です。この場合、食事手当の減額は不要です。

食事代が別途表示されている場合には、実費に代わって、朝食について20%、昼食および夕食についてそれぞれ40%が食事代相当額とみなされます。食事代相当額減額後の宿泊費は非課税支給が可能です。この場合、食事手当の減額は不要です。

b) 請求書の宛先が被雇用者の場合

食事代が請求総額に含まれる場合は、24時間不在の場合に適用される食事手当のうち、朝食について20%、昼食および夕食についてそれぞれ40%が食事代相当額とみなされます。食事代相当額減額後の宿泊費は非課税支給が可能です。この場合、食事手当の減額は不要です。

食事代が別途表示されている場合には、当該食事代減額後の宿泊費は非課税支給が可能です。この場合、食事手当の減額は不要です。

ii. 必要経費とみなされる宿泊費

宿泊費が税務上の必要経費として認められるかどうかは、宿泊費の妥当性ではなく、これが職業上の理由によるものかどうかによって判断されます。外部勤務地とは別に、生活の中心となる場所に住居を有していることが宿泊費の必要経費控除の要件となります。なお、二重家計(下記参照)の場合と異なり、当該住居が独立の世帯である必要はありません(実家も可)。外部勤務地に有する住居が唯一の住居である場合には、職業上の理由による必要経費は生じません。

家族帯同の場合の宿泊費(ホテル代、家賃)は、(シングルルーム相当のホテル代等)本人分のみ必要経費控除または非課税支給が可能です。

iii. 長期外部勤務の際の宿泊費

第一の勤務地以外での同じ勤務地における長期の国内外勤務に際しては、外部勤務開始から48ヶ月の間の宿泊費は原則的に無制限に控除可能です。48ヶ月経過後は、二重家計の規定により控除可能な宿泊費(1,000ユーロ)のみ控除可能です。

(二重家計については次セクション参照)。ホテル宿泊の場合もこの上限が適用されます。

国外における長期外部勤務に際しては、職業上の理由および妥当性に関する従来の原則が引き続き適用され、1,000ユーロの上限は適用されません。

少なくとも週に3日以上勤務する場合にのみ同じ勤務地での外部勤務が行われたとみなされます。したがって、外部勤務地での勤務が週に2回のみの場合、48ヶ月期限の起算はありません。休暇、疾病、他の勤務地での勤務等に伴う長期の外部勤務の中断が6ヶ月を超えない場合には、48ヶ月期限は新たに起算されません。中断期間および48ヶ月期限の経過の判定は事後的に過去について行われます。

48ヶ月期限が月の途中に到来する場合には、簡便的に48ヶ月期限到来の翌月からの1,000ユーロの上限の適用が容認されます。

vi. 二重家計における宿泊費

被雇用者が、第一の勤務地以外の場所に独立の生計を維持し、かつ、第一の勤務地にも居住する場合には、当該被雇用者は二重家計を有することになります。

住居の保有(持ち家、自身による賃貸契約等)に加えて生計費の経済的な負担が二重家計の要件となります。例えば、両親の世帯の一部屋または二部屋以上に居住している場合、または被雇用者が両親の家の中の住居(Wohnung)を無償で使用している場合には、自身の独立生計の要件を満たしません。

国内での二重家計における控除可能な宿泊費について、今後居住地域の平均家賃は比較基準として使用されず、当該住居が必要不可欠、妥当であるか、何人で居住しているかどうかに関わらず、宿泊実費が月額1,000ユーロまで二重家計費用として控除可能となります。控除可能な宿泊費には、家賃、共益費、定期的な清掃代、必要不可欠な家具の減価償却、受信料、駐車代等が含まれます。なお、ある月の実費が上限額1,000ユーロまで達しない場合には、差額は他の月に繰越すことが可能です。また月額上限額1,000ユーロの日割り計算は不要です。

国外での二重家計の場合は、従来規定通り、妥当で必要不可欠、つまり過大でない限りにおいて、家賃実費が控除可能です(居住地域および住居レベルにおいて比較可能な居住面積60㎡の住居の平均家賃)。

コンタクト先

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
JBS (Japan Business Services)

デュッセルドルフ
Graf-Adolf-Platz 15
40213 Düsseldorf
Germany

梅田 健二
Phone +49 211 9352 13461
Fax +49 211 9352 18026
kenji.umeda@de.ey.com

西田 圭児
Phone +49 211 9352 16372
Fax +49 181 3943 16372
keiji.nishida@de.ey.com

松本 美紀
Phone +49 211 9352 10535
Fax +49 211 9352 10692
miki.matsumoto@de.ey.com

フランクフルト
Mergenthalerallee 3-5
65760 Eschborn
Germany

高橋 存根
Phone +49 6196 996 27437
Fax +49 6196 996 27295
zonne.takahashi@de.ey.com

小川 浩徳
Phone +49 6196 996 16712
Fax +49 6196 996 27295
hironori.ogawa@de.ey.com

ミュンヘン
Arnulfstrasse 59
80636 München
Germany

高橋 存根
Phone +49 6196 996 27437
Fax +49 6196 996 27295
zonne.takahashi@de.ey.com

サンドラー 涼子
Phone +49 89 14331 11300
Fax +49 181 3943 11300
ryoko.sandler@de.ey.com

ハンブルク
Rothenbaumchaussee 78
20148 Hamburg
Germany

梅田 健二
Phone +49 211 9352 13461
Fax +49 211 9352 18026
kenji.umeda@de.ey.com

シュツットガルト
Mittlerer Pfad 13
70499 Stuttgart
Germany

高橋 存根
Phone +49 6196 996 27437
Fax +49 6196 996 27295
zonne.takahashi@de.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Die globale EY-Organisation im Überblick
Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Die globale EY-Organisation besteht aus den Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.ey.com.

In Deutschland ist EY an 22 Standorten präsent. „EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited.

© 2013
Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

All Rights Reserved.

JBSG 0513

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität; insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt damit in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen. Bei jedem spezifischen Anliegen sollte ein geeigneter Berater zurate gezogen werden.

www.de.ey.com