



„Viele HR-Abteilungen lassen steuerliche Fragen außer Acht“

Was ihr Handwerkszeug angeht, sind viele Personalerinnen und Personaler absolut auf der Höhe. Bei steuerlichen Themen haben manche von ihnen aber noch Nachholbedarf, sagt Rechtsanwältin und Steuerberaterin Stephanie Saur.

INTERVIEW: SVEN FROST

► **Personalwirtschaft: Frau Saur, was sind die häufigsten Fehler, die Unternehmen im Allgemeinen und Personalerinnen und Personaler im Speziellen bei Steuerthemen machen?**

Stephanie Saur: Viele HR-Abteilungen möchten ihren Mitarbeitenden etwas Gutes tun und lassen ihnen Benefits in unterschiedlichen Formen zukommen. Hierbei werden die Themen aus arbeitsrechtlicher Sicht betrachtet; die steuerlichen Fragen werden jedoch regelmäßig außer Acht gelassen. Ich gebe Ihnen ein konkretes Beispiel: Das Leasing von E-Bikes, sogenannte Jobbikes, ist derzeit ein heißes Thema für viele Unternehmen. Die Personalabteilung beschäftigt sich dabei aber häufig nur mit der Budgetfrage, sprich, wie hoch sind die Kosten für das Leasing. Dabei ist das Prinzip zunächst einmal einfach: Der Arbeitgeber leaset ein Fahrrad, und der Mitarbeitende verzichtet dafür auf einen Teil seines Bruttolohns. Einen Lohnverzicht kann ich allerdings arbeitsrechtlich und damit lohnsteuerlich verbindlich nur aussprechen, wenn dieser arbeitsrechtlich zulässig ist, also zum Beispiel kein Tarifvertrag vorliegt oder der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel vorsieht. Ist dies nicht der Fall, wird der Barlohnverzicht steuerlich und sozialversicherungsrechtlich nicht anerkannt. Häufig wird seitens HR zudem übersehen, dass ein solches Rad quasi ein Firmenwagen auf zwei Rädern ist, das heißt, es gibt umsatzsteuerliche Fragestellungen, die eng verzahnt sind mit der Gehaltsabrechnung. So findet lohnsteuerlich eine günstige Bewertung, die sogenannte 0,25-Prozent- oder 0,5-Prozent-Regelung Anwendung, umsatzsteuerlich ist aber der volle Bruttolistenpreis (die sogenannte 1-Prozent-Regelung) für die Berechnung des Ausgangs-

umsatzes maßgeblich. Das ist vielen HR-Abteilungen nicht bewusst. Und da liegt der eigentliche Fehler: Die Steuerabteilung wird nicht involviert, sodass im Nachgang dann Nachzahlungen fällig werden, die gar nicht budgetiert waren.

Was gibt es beim Thema E-Bike noch zu beachten?

Von meinen Mandanten habe ich erfahren, dass auch außersteuerliche Themen wichtig sind: Es empfiehlt sich zu prüfen, ob alle Mitarbeitenden überhaupt Fahrrad fahren können. Andere Fragen sind zum Beispiel: Müssen die Mitarbeitenden jetzt einen Helm tragen? Darf ich das als Arbeitgeber verlangen? Wird dieser Helm vom Unternehmen bezahlt?

Wie wichtig ist es für HR, andere Abteilungen – in diesem Fall die Steuerabteilung – mit einzubeziehen?

Sehr wichtig. Im genannten Beispiel des E-Bikes muss die Personalabteilung ja das Budget abstimmen und sollte entsprechend auch die Steuerabteilung einbinden. HR muss sich beispielsweise die Frage stellen, was passiert, wenn das Leasingunternehmen anbietet, Zubehör mitzuleasen, etwa einen zweiten Akku oder einen Kindersitz. Da muss man schon genau prüfen, ob dieses Zubehör einen weiteren geldwerten Vorteil darstellt oder bei der Bewertung des Rades mitzuberechnen ist. Weiterhin wird die Steuerabteilung auch dazu in der Lage sein, Fragen im Hinblick auf Auswirkungen auf andere Steuerarten, wie beispielsweise zum Thema Umsatzsteuer, zu beantworten.



Foto: Martin Scherag/Grant Thornton

Haben Sie das Gefühl, dass die Sensibilität in HR für steuerliche Themen größer geworden ist?

Das Bild ist sehr gemischt. Die großen Unternehmen haben in den vergangenen Jahren in ihren Steuerabteilungen Lohnsteuerexperten aufgebaut, die kommunikativ gut im Umgang mit anderen Abteilungen geschult sind und daher fachliche Themen für andere Unternehmensbereiche verständlich darstellen können. Diese Steuerexperten bilden häufig mit den Kolleginnen und Kollegen aus der HR-Abteilung Tandems. Im Mittelstand besteht diesbezüglich zum Teil noch Nachholbedarf. Das heißt, vielfach gibt es niemanden in diesen Unternehmen, der einen abteilungsübergreifenden Blick hat. Dies kann zu Herausforderungen im Bereich der lohnsteuerlichen Tax Compliance führen und damit zu einem bösen Erwachen bei der nächsten Lohnsteueraußenprüfung.

Nicht erst seit Corona hat das Thema mobile Arbeit im Allgemeinen und grenzüberschreitende Arbeit im Speziellen – Stichwort Workation – mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Sind die

Stephanie Saur ist Partnerin der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft Grant Thornton und verantwortet dort den Ausbau der fachlichen Spezialisierung im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung. Ihre besondere Expertise liegt bei der steuerlichen Behandlung von Incentives. Ihr Mandatsportfolio umfasst sowohl mittelständische Unternehmen als auch internationale Konzerne in verschiedenen Branchen.

Unternehmen darauf eingestellt, und was gilt es für sie aus steuerlicher Sicht zu beachten?

Da gibt es ein sehr buntes, uneinheitliches Bild. Viele Unternehmen, auch kleinere, wollen ihren Angestellten entsprechende Möglichkeiten für ein flexibles Arbeiten im In- und Ausland anbieten. Es muss ja nicht gleich, wie von dem Fintech Raisin auf LinkedIn beworben, die Villa in Griechenland sein, wo es für die Mitarbeitenden eine Wein-Flatrate gibt. Welche steuerlichen Herausforderungen sich im Zusammenhang mit solchen Angeboten stellen – etwa mit Blick auf die Lohn- und Ertragsteuer –, blenden viele Unternehmen aus. Ich halte Workation für ein großes Thema, welches steuerlich immer komplexer wird. Ein Beispiel: Die Mitarbeitenden wollen ja nicht nur mit dem Rechner in ihrer Ferienwohnung sitzen, sondern fragen auch aktiv nach, ob der Arbeitgeber zum Beispiel Büroräume in Form von Open Spaces im Ausland anbietet. Die vorübergehende Anmietung von Büroräumen im Ausland kann jedoch im Einzelfall zu einer abweichenden Risikoeinschätzung aus steuerlicher Sicht führen, als die Tätigkeit aus einer privat vom Mitarbeitenden angemieteten Ferienwohnung. Für die großen Unternehmen gibt es am Markt entsprechende Softwarelösungen, um mögliche steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Risikopotenziale zu managen. Außerdem können diese Unternehmen häufig auf entsprechende Vorkenntnisse zurückgreifen, weil sie schon früher mit grenzüberschreitend tätigen Mitarbeitenden, sogenannten Expats, Erfahrungen gesammelt haben. Für den Mittelstand und die kleineren Unternehmen ist es viel schwieriger: Man will zwar

den Mitarbeitenden entsprechende Arbeitsmodelle anbieten, muss aber die Kosten für die interne Administration sowie für die gegebenenfalls erforderliche Anschaffung geeigneter IT-Lösungen zum Risikomanagement im Blick haben.

Die Erfahrung machen wir in unserer journalistischen Arbeit auch: Viele Unternehmen laufen erst einmal los, ohne sich über die Konsequenzen und Problemstellungen einer Workation bewusst zu sein.

Ich beobachte auf jeden Fall, dass die Mitarbeitenden schon die Möglichkeit einer Workation beim Arbeitgeber aktiv nachfragen. Wenn man dann aber ein Jahr später bei den Mandanten nachfragt, wie viele Reisen in Form von Workation die Mitarbeitenden unternommen haben, sind es oft gar nicht so viele. Letztlich sehen die meisten Workation-Richtlinien vor, dass sich der Arbeitgeber nicht an den Kosten für die Unterkunft während der Workation beteiligt. Es obliegt dem Mitarbeitenden zu entscheiden, ob sich die Mehrkosten am Urlaubsort für die Workation im Hinblick auf das Freizeiterlebnis nach Beendigung der Arbeit lohnen. Was sicher auch ein Thema ist: Für sogenannte White-Collar-Mitarbeitende ist eine Workation grundsätzlich kein Problem. Aber was ist mit Mitarbeitenden, die beispielsweise in der Produktion tätig sind oder aus sonstigen Gründen ihren Arbeitsplatz nicht verlassen können? Wie gehen die Unternehmen mit dem Thema Gleichbehandlung um? Ich berate die Unternehmen zwar nur steuerlich, gehe aber davon aus, dass diese Fragestellung in den Betrieben zum Beispiel auch mit den Mitarbeitervertretungen diskutiert wird.

„Jede Personalabteilung sollte einmal im Jahr mit der Steuerabteilung einen gemeinsamen Workshop durchführen.“

Da sind multilaterale Regelungen sicherlich ebenfalls sehr wichtig.

In der Tat. Ich habe die Hoffnung, zumindest im europäischen Rahmen, dass die Mitgliedstaaten der EU versuchen, gemeinsame Lösungen für das Thema Workation und den administrativen Umgang damit zu finden.

Macht der deutsche Gesetzgeber da genug?

Die Mühlen der Gesetzgebung mahlen bekanntlich langsam. Man muss der Politik aber zugutehalten, dass viel Abstimmung im internationalen Bereich nötig ist. Die ganzen Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung (DBA) sind ja zwischenstaatliche Verträge, die entsprechend komplex sind. Das ist nicht bei einer Tasse Kaffee beim G-7-Gipfel geklärt.

Gibt es gesetzliche Regelungen, die auf der Agenda stehen und auf die sich HRler in der nächsten Zeit einstellen müssen?

Das Wachstumschancengesetz wird sicher eine große Rolle spielen. Da gibt es einige Änderungen, etwa mit Blick auf die Freibeträge

im Reisekostenrecht oder die Incentivierung von Mitarbeitenden in Form von Betriebsveranstaltungen. Auch mit Blick auf die betriebliche Altersvorsorge wird es voraussichtlich einige neue Regelungen geben. Langfristig wird auch das Thema Firmenwagenförderung und E-Mobilität eine große Rolle spielen.

Wir haben das Thema Tools und digitale Lösungen bereits kurz angeschnitten. Inwieweit kann die Technik helfen, die steuerlichen Prozesse für HR und Unternehmen zu vereinfachen? Wie hilft sie in Sachen Tax Compliance?

Technik kann auf jeden Fall massiv unterstützen. Mit einem guten und mit der Steuerabteilung abgestimmten Tool kann ein Unternehmen je nach Themenbereich, zum Beispiel Workation für deutsche Staatsbürger mit Ansässigkeit im Bereich der EU-Staaten, einen Großteil der Fragestellungen gut abdecken. In den übrigen Fällen würde ich empfehlen, dass die Steuerabteilung bei jedem Einzelfall mit einbezogen wird.

Gibt es mit Blick auf Personalerinnen und Personaler spezifische Schulungen, die Sie empfehlen würden, um deren steuerliche Kenntnisse zu verbessern?

Gute Frage. Man muss sich zunächst einmal klarmachen, ob man die Steuerabteilung in personalwirtschaftlichen Fragen schulen will, oder den Personaler beziehungsweise die Personalerin in steuerlichen Fragestellungen mit HR-Bezug. Grundsätzlich denke ich, dass jede Personalabteilung einmal im Jahr mit der Steuerabteilung einen gemeinsamen Workshop durchführen sollte. Außerdem sollte es in jedem Quartal einen Jour Fixe geben. Das verschafft schon mal eine gute Basis. Zudem empfiehlt es sich, eine Person im Team zu haben, die in Tax-Compliance-Fragen geschult ist.

Wer ist in Ihrem beruflichen Alltag der zentrale Ansprechpartner?

Meine Ansprechpartner kommen jeweils zur Hälfte aus den Bereichen HR und Steuern. Das hängt vor allem von der zu erörternden Fragestellung ab. Wenn es zum Beispiel Anfragen aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sind, ist es in der Regel die HR-Abteilung. Wenn es darum geht, das Sommerfest zu würdigen, ist es sicher die Steuerabteilung.

Wird Tax Compliance in den kommenden Jahren noch wichtiger werden?

Ich glaube, dass die Implementierung von sogenannten Tax Compliance Management Systemen (TCMS) in den kommenden Jahren ein zentrales Thema in den Steuerabteilungen darstellen wird. Davon umfasst sind auch die lohnsteuerlichen Prozesse. Das Thema betrifft damit auch die Personalerinnen und Personaler, weil sie immer Teil des lohnsteuerlichen TCMS sind. Entweder, weil sie die Implementierung neuer oder angepasster lohnsteuerlich relevanter Prozesse begleiten, zum Beispiel die Einführung von Richtlinien im Bereich Mitarbeitenden-Incentivierung oder Reisen, oder weil wichtige Deklarationsaufgaben, insbesondere die Gehaltsabrechnung und die Führung des Lohnkontos im Bereich Personal verortet sind. Das wird in den nächsten fünf Jahren in der Unternehmenszusammenarbeit sicher der maßgebliche Treiber sein. ■