

## Dienstnehmerstrafen – Zahlung durch den Dienstgeber ist ein Sachbezug!

Der Ersatz von Geldstrafen, die über einen Dienstnehmer wegen Übertretung von Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit seiner Anstellung verhängt werden, stellt einen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar.

In den letzten Jahren hat sich die Situation von Unternehmern im Zusammenhang mit Strafen deutlich verschlechtert. Wurden Strafen mit geringem Verschuldungsgrad, die im Rahmen der normalen Betriebsführung angefallen sind von der Finanz bisher noch einigermaßen geduldet, herrscht mittlerweile ein generelles Abzugsverbot für Strafen. Von diesem Abzugsverbot gibt es nur einige wenige Ausnahmen, wie zum Beispiel Vertragsstrafen. Für den Unternehmer bedeutet dies, dass sich die Zahlung von Strafen grundsätzlich nicht mehr gewinnmindernd auswirkt. Eine Sonderstellung nehmen hierbei Strafen ein, die an Dienstnehmer verhängt werden.

Fährt der Dienstnehmer beispielsweise etwas zu schnell, parkt falsch oder ist sein LKW in Ausübung des Dienstes überladen und übernimmt der Unternehmer diese Strafen für den Dienstnehmer, ist der Betriebsausgabenabzug sehr wohl möglich.

**ABER:** im Gegenzug dazu ist beim Dienstnehmer ein **Sachbezug in Höhe der übernommenen Strafe anzusetzen.**

Dienstgeberseitig fallen somit rund 30% zusätzliche Lohnabgaben an. Dem Dienstnehmer werden der Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung (ca. 18%) sowie die Lohnsteuer abgezogen. Begleicht der Unternehmer für den Dienstgeber beispielsweise eine Strafverfügung in Höhe von 100 Euro, erwachsen ihm in diesem Zusammenhang Kosten von insgesamt 130 Euro. Den Dienstnehmer kostet der Strafzettel, trotz Übernahme durch den Dienstgeber, 18 Euro zuzüglich der gesetzlichen Lohnsteuer (durchschnittlich ca. 29%-34%).

**Bei Lohnabgaben-Prüfungen ist dieser Tatbestand in den letzten Jahren verstärkt zum Prüfungsthema geworden und kann zu entsprechenden Nachversteuerungen führen.**

### **Praxistipp – wie geht man mit Strafen somit um?**

- Variante 1** Der Dienstnehmer bezahlt seine Strafe selbst.
- Variante 2** Der Dienstgeber bezahlt die Strafe, sie wird aber dem Dienstnehmer direkt vom Lohn/Gehalt abgezogen.
- Variante 3** Der Dienstgeber übernimmt die Strafe. Dann allerdings ist der Betrag als Sachbezug in der Lohnverrechnung zu berücksichtigen.

Wir empfehlen eine der Varianten zu nutzen. Im Falle einer nachträglichen Vorschreibung im Zuge einer Prüfung gehen im Regelfall auch die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers sowie die Lohnsteuer zu Lasten des Dienstgebers und können nicht vom Arbeitslohn des Dienstnehmers abgezogen werden.

**Bei Fragen diesbezüglich steht Ihnen Ihr gewohnter Ansprechpartner in der Personalverrechnung gerne zur Verfügung!**