

## Ersatz von Strafen durch das Unternehmen: Sachbezug gilt auch, wenn DienstnehmerInnen kein Verschulden trifft

Strafen mit geringem Verschuldungsgrad, die im Rahmen der normalen Betriebsführung angefallen sind, wurden früher noch als Betriebsausgabe toleriert. Mittlerweile besteht jedoch ein grundsätzliches Abzugsverbot für Strafen. Ausgenommen sind jedoch Strafen, die über DienstnehmerInnen im Rahmen ihrer dienstlichen Obliegenheit verhängt werden. Wie nachfolgend dargestellt, führt die Übernahme der Strafe durch den/die DienstgeberIn jedoch zu einem Sachbezug (vgl. Einkommensteuerrichtlinien Rz 1649 und Lohnsteuerrichtlinien Rz 694).



### PRAXISFALL AM BEISPIEL EINER „VERKEHRSTRAFE“

Bezahlt ein/e DienstgeberIn die bei Ausübung der beruflichen Tätigkeit angefallenen Verkehrsstrafen seiner DienstnehmerInnen (z. B. Überladung, Falschparken), so sind diese zwar als Betriebsausgabe abzugsfähig, gleichzeitig aber als Sachbezug sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig. Dabei hilft es auch nicht, keine Unterlagen über die Zuordnung der bezahlten Verkehrsstrafen zu den einzelnen DienstnehmerInnen zur Verfügung zu stellen, da die Behörde diesfalls eine gleichmäßige Verteilung der Strafen auf alle infrage kommenden DienstnehmerInnen vornehmen darf.

Dienstgeberseitig fallen somit für die Übernahme der Strafe rund 30 % zusätzliche Lohnabgaben an. Dem Dienstnehmer werden der Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung (ca. 18 %) sowie die Lohnsteuer abgezogen. Begleitet ein/e UnternehmerIn für ihre/n DienstnehmerIn beispielsweise eine Strafverfügung in Höhe von EUR 100,-, erwachsen für das Unternehmen daraus Kosten von insgesamt EUR 130,-, die jedoch steuerlich abzugsfähig sind. DienstnehmerInnen kostet der Strafzettel, trotz Übernahme durch den/die DienstgeberIn, EUR 18,- an Sozialversicherungsbeiträgen zuzüglich der gesetzlichen Lohnsteuer (durchschnittlich ca. 30 % bis 40 %).

### DREI MÖGLICHKEITEN DES UMGANGS MIT STRAFEN ALS UNTERNEHMEN

Die vielleicht naheliegendste Möglichkeit eines Umgangs mit Strafen ist, dass der/die DienstnehmerIn seine/ihre Strafe einfach selbst bezahlt. Als Variante 2 könnte jedoch auch überlegt werden, dass die Strafe vom Unternehmen getragen wird, sie dem/der DienstnehmerIn aber direkt vom Lohn/Gehalt abgezogen wird. Beide Varianten führen dazu, dass kein Sachbezug entsteht. Als dritte Variante kommt in Betracht, dass die Strafe gänzlich vom Unternehmen übernommen wird, dann muss dieser Betrag allerdings auch als Sachbezug in der Lohnverrechnung berücksichtigt werden.

#### UNSER FAZIT

Wir empfehlen Unternehmen, sich für eine der oben dargestellten Varianten zu entscheiden. Denn wird der Sachbezug erst im Rahmen einer Prüfung festgestellt, gehen auch die Sozialversicherungsbeiträge der betroffenen DienstnehmerInnen sowie deren Lohnsteuer im Regelfall zu Lasten des Unternehmens.