

Knöllchen mindern den steuerlichen Gewinn nicht

Zu schnell unterwegs mit dem VERAH-Mobil?



Eine Praxis in der dichtbesiedelten Innenstadt, Hausbesuche und Bereitschaftsdienste – das heißt, sich täglich durch den immer dichter werdenden Straßenverkehr zu quälen. Stau und Parkplatzmangel sind Ihre täglichen Begleiter. Das trifft Sie als Praxisinhaber genauso wie Ihre Mitarbeiter.

Einmal in der Tempo-30-Zone etwas mehr Gas gegeben – und schon hat es geblitzt. Mit etwas Glück ist es dann nur eine Geldbuße, die mit einem „netten“ Schnappschuss ins Haus flattert. Oder eine Fachangestellte muss nur mal schnell zur Apotheke oder in die Praxis, ein Medikament abholen, und stellt das Auto dabei kurz im Parkverbot ab. Auch das kann teuer werden: Oft wartet hinter dem Scheibenwischer schon das Knöllchen wegen Falschparkens.

„Halb so wild“, werden Sie jetzt denken: „Das Bußgeld kann ich ja vielleicht steuerlich als Betriebsausgabe abziehen und damit das Finanzamt an den Kosten beteiligen.“ Das ist leider nicht richtig. Denn: Sind Ordnungswidrigkeiten und die damit verbundenen Geldbußen dem Unternehmer selbst – also Ihnen – zuzuschreiben, so dürfen diese den steuerlichen Gewinn nicht mindern. Sie müssen grundsätzlich „aus der eigenen Tasche“ gezahlt werden.

Dieses Betriebsausgabenabzugsverbot gilt gleichermaßen für alle Geldstrafen, Geldbußen, Ordnungs- und Verwarnungsgelder.

STRAFZETTEL DES MITARBEITERS FÜR FALSCHPARKEN ÜBERNEHMEN? Finanzamt spielt nicht mit

Doch wie verhält es sich mit den Verwarnungsgeldern der Mitarbeiter? Auch diese können die Geldbußen nicht als Werbungskosten abziehen, wenn sie bei dienstlichen Fahrten geblitzt wurden oder ein Knöllchen wegen Falschparkens erhalten. Und auch wenn Sie als Praxisinhaber(in) für Ihren Angestellten das Knöllchen bezahlen, dürfen Sie das nicht als Betriebsausgaben abziehen. Sogar dann, wenn Sie Ihre Mitarbeiter auffordern, notfalls das Parkverbot zu missachten, müssen Sie als Arbeitgeber die Zahlungen aus Ihrem versteuerten Gewinn begleichen.

ÜBERNAHME VON GELDBUSSEN WIRD ZUM ECHTEN TEUFELSKREIS Keine Gnade vor dem BFH

Das Thema ist nicht neu: Schon mehrfach mussten sich die Finanzgerichte mit der steuerlichen Behandlung von Geldbußen, Ordnungs- und Verwarnungsgeldern beschäftigen. Nach derzeitiger Auffassung der Richter am höchsten Steuergericht, dem Bundesfinanzhof, können Bußgelder nicht im „überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ übernommen werden. Deren Begründung: „Weisungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, gegen die Rechtsordnung zu verstoßen, stellen ein rechtswidriges Handeln dar“, das nicht noch

mit einem Abzug der Bußen als Betriebsausgaben belohnt werden darf. Übernehmen Sie als Arbeitgeber die Bußgelder Ihrer Arbeitnehmer, so handelt es sich dabei um Arbeitslohn, auf den auch noch Lohnsteuer und Sozialabgaben zu zahlen sind. Wollen Sie Ihre Arbeitnehmer dennoch schadlos halten, müssten Sie also nicht nur das Bußgeld, sondern auch die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge übernehmen, was seinerseits wieder zu Arbeitslohn führt – ein teurer Teufelskreis!

UNTERE GERICHTE SCHRAUBEN AN DER RECHTSPRECHUNG Bußgelder im eigenbetrieblichen Interesse?

Doch nicht alle Finanzrichter vertreten eine solch restriktive Auffassung. Es scheint allem Anschein nach auch darauf anzukommen, um was für ein Bußgeld es sich im Detail handelt. In einer Entscheidung vor dem Finanzgericht Düsseldorf wurde Arbeitslohn in einem Fall verneint, bei dem ein Paketzusteller Strafzettel für Falschparken erhielt. Diese Bußgelder waren aus Sicht des Finanzgerichts noch „dem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers“ zuzurechnen. Die Finanzrichter stützten sich dabei auf das Bundesverfassungsgericht, welches bereits festgestellt hatte, dass es sich bei solchen Bußgeldern eher um Bagatelldelikte handelt. Insbesondere konnte das Finanzgericht keinen „Entlohnungscharakter“ in der Übernahme der strittigen Bußgelder erkennen.



Praxiswerbung

Der Mitarbeiter-Pkw als Werbefläche?
Der Fiskus spielt nur ungern mit.

Vorsicht: Vergütung für Werbeaufkleber ist umstritten

Für die eigene Praxis zu werben, ist auch für Ärzte längst Normalität. Dabei gibt es viele Möglichkeiten, um neue Patienten auf sich aufmerksam zu machen, beispielsweise durch die eigene Homepage oder eine Werbeanzeige.

Aber auch die eigenen Mitarbeiter können für die Praxis werben: Mit einem Werbeaufkleber der Praxis auf ihrem privaten Pkw. Das ist nicht nur für den Arzt vorteilhaft, sondern auch für den Mitarbeiter. Denn interessant ist die steuerliche Gestaltung. Erhält der Mitarbeiter für die Werbung auf seinem Fahrzeug eine Vergütung von weniger als 256 Euro pro Jahr, so handelt es sich dabei nicht um Arbeitslohn, sondern um sonstige Einkünfte, für die keine Einkommensteuer anfällt.

Sonstige Einkünfte oder Arbeitslohn – das ist die Frage

Ganz so einfach ist das Ganze jedoch nicht, denn der Finanzverwaltung ist dieses Steuersparmodell ein Dorn im Auge. Sie will es nicht mehr anerkennen, sondern die Vergütung als steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn behandeln.

Auch die Richter des Finanzgerichts Rheinland-Pfalz sehen die Gestaltung eher kritisch. Sie entschieden zu Werbeaufklebern auf den Privatfahrzeugen der Mitarbeiter eines Unternehmens in Form eines 15 cm x 10 cm großen Schriftzuges gegen Zahlung von jeweils 255 Euro pro Jahr. Die Richter kritisierten die zu geringe Werbewirkung des von seiner Größe und Form völlig unauffälligen Logos, welches erst bei näherem Herantreten an das Fahrzeug überhaupt erkennbar und bei Dunkelheit überhaupt nicht wahrzunehmen war.

Noch ist nicht klar, ob die Bundesfinanzrichter diese Meinung teilen. Wer ähnliche Vereinbarungen abgeschlossen hat, sollte dennoch zeitnah prüfen, ob die jeweilige Gestaltung den Anforderungen standhält, welche das Finanzgericht Rheinland-Pfalz anführt:

- Wurde ein gesonderter Vertrag mit Ihrem Mitarbeiter über die Gestellung der Werbefläche auf dem privaten Pkw Ihres Mitarbeiters abgeschlossen?
- Wurde eine gesonderte (zusätzliche) Vergütung von unter 256 Euro vereinbart, die nicht jährlich, sondern nur einmalig zu zahlen ist, ggf. erneut bei einem Wechsel des Fahrzeugs oder beim Anbringen eines neuen Aufklebers?
- Wurde der Werbeaufkleber so angebracht, dass er für jedermann als Praxiswerbung erkennbar ist, d. h. wurde ein großflächiger Werbeaufkleber mit einem wiedererkennbaren Logo angebracht oder nur eine Werbung auf der Kennzeichenhalterung bzw. ein Mini-Logo?
- Kann der gewünschte Werbeeffekt überhaupt erreicht werden? Wird das Fahrzeug für die Fahrten zur Praxis genutzt, im Einzugsgebiet der Patienten gefahren und in Praxisnähe geparkt oder steht das Fahrzeug häufig in der Garage oder in einem abgelegenen Wohngebiet?

Tipp

Wenn Sie mit Ihren Arbeitnehmern ähnliche Vereinbarungen über eine Fahrzeugwerbung abgeschlossen haben, sollte bis zu einer Entscheidung der Bundesfinanzrichter im anhängigen Revisionsverfahren Einspruch eingelegt und ein Ruhen des Verfahrens beantragt werden, falls die Finanzverwaltung in den Vergütungen Arbeitslohn sieht. Bei neuen Vereinbarungen sollten Sie sich stets fragen, ob Sie diese auch mit einem Fremden abschließen würden oder vorsichtshalber die Entscheidung der obersten Finanzrichter abwarten.

Allerdings hatte sich der Arbeitgeber im Vorfeld bemüht, kostenpflichtige Ausnahmegenehmigungen für das Halten in Verbotszonen zu erhalten. Nur wenn es generell keine Genehmigungen gab, wurde der Arbeitnehmer angewiesen, Halteverbote zu missachten. Ob die obersten Finanzrichter am Bundesfinanzhof dieser Auffassung folgen, bleibt abzuwarten. Immerhin hatten auch sie in der Vergangenheit – anders als die Sozialgerichte – nicht immer den Lohncharakter der Bußen bejaht. Mit einer Entscheidung durch den Bundesfinanzhof kann noch in diesem Jahr gerechnet werden.

Auf jeden Fall sollten Sie im Kopf behalten, dass von Ihnen an Ihre Arbeitnehmer erstattete Verwarnungsgelder bei einer Prüfung durch das Finanzamt oder die Sozialversicherung als Arbeitslohn behandelt werden können. Sie haften als Arbeitgeber für die korrekte Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge und dürfen etwaige Nachzahlungen grundsätzlich nur bei den letzten drei Gehaltszahlungen vom Arbeitnehmer nacherheben.



Steuerberater
Christian Johannes
ETL ADVISA
Köln

steuerexperten@etl.de



Steuerberater
Marco Spindler
ETL ADVISA
Arnsberg

steuerexperten@etl.de