

---

## Lohnsteuer-Update August 2021

Heinz-Willi Schaffhausen

Dipl.-Finanzwirt, Ministerium der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen

25.8.2021



---

### 1. Betriebsveranstaltung: Berücksichtigung der tatsächlichen Teilnehmerzahl

Nach § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG (*Einzelheiten vgl. BMF-Schreiben vom 14.10.2015, BStBl. 2015 I, 832*) gehören Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer anlässlich von Betriebsveranstaltungen zum Arbeitslohn, soweit sie den **Freibetrag von 110 € je Arbeitnehmer** übersteigen, wobei jedem Arbeitnehmer im Kalenderjahr **zwei Freibeträge** zur Verfügung stehen. Evtl. **steuerpflichtige Zuwendungen** (*den Freibetrag übersteigende Zuwendungen oder Teilnahme an mehr als zwei Veranstaltungen im Jahr*) können vom Arbeitgeber mit **25 % (sv-frei) pauschal versteuert** werden.

Zuwendungen anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind **alle Aufwendungen** des Arbeitgebers **einschließlich Umsatzsteuer** unabhängig davon, ob sie einzelnen Arbeitnehmern individuell zurechenbar sind oder ob es sich um einen rechnerischen Anteil an den Kosten der Betriebsveranstaltung handelt, die der Arbeitgeber **gegenüber Dritten** für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung **aufwendet** (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a S. 2 EStG). Dabei kommt es auf das Bestehen einer rechtlichen Verpflichtung nicht an. Dies gilt auch dann, wenn die Aufwendungen des Arbeitgebers nur zu einer abstrakten Bereicherung der Arbeitnehmer führen.

Die Finanzverwaltung stellte bereits bisher bei der **Aufteilung der Gesamtkosten** auf die bei der Betriebsveranstaltung **anwesenden Teilnehmer** (*tatsächliche Teilnehmerzahl*) und nicht auf die angemeldeten Teilnehmer **ab** (vgl. auch Gesetzeswortlaut § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 1a EStG).

***Folge dieser Auffassung der Finanzverwaltung:***

*Die Gesamtkosten wären dann zur Überprüfung des Überschreitens des Freibetrags von 110 € auf die tatsächliche Teilnehmerzahl zu verteilen.*

**Beispiel:**

| Gesamtkosten einer Betriebsveranstaltung 10.000 € |  |
|---|--|
| <u>Angemeldete</u> (geplante) Teilnehmerzahl      | <u>Tatsächliche</u> (anwesende) Teilnehmerzahl |
| 100 Teilnehmer                                    | 80 Teilnehmer                                  |
| 100 € pro Kopf                                    | 125 € pro Kopf                                 |

**Lösung:**

Bei Zugrundelegung der angemeldeten Teilnehmerzahl wäre der Freibetrag von 110 € nicht überschritten (10.000 € : 100 Teilnehmer = 100 €). Anders wäre es hingegen, wenn bei der Überprüfung des Freibetrags von 110 € die Gesamtkosten auf die tatsächliche Teilnehmerzahl zu verteilen wären (10.000 € : 80 Teilnehmer = 125 €).

**Revisionsverfahren zu „No-Show-Kosten“**

Beim Bundesfinanzhof war zu dieser Problematik ein Revisionsverfahren anhängig. In diesem Verfahren plante der Arbeitgeber die Durchführung eines gemeinsamen **Kochkurses als Weihnachtsfeier**. Von den ursprünglich angemeldeten **27 Arbeitnehmern sagten zwei kurzfristig ab**, ohne dass dies zu einer Reduzierung der bereits veranschlagten Kosten durch den Veranstalter führte. Der Arbeitgeber verteilte die Kosten auf die angemeldeten 27 Arbeitnehmer. Das Finanzamt stellte hingegen auf die tatsächlich teilnehmenden 25 Mitarbeiter ab.

Der Bundesfinanzhof hat nunmehr die **Auffassung der Finanzverwaltung bestätigt**, dass bei der Ermittlung des Arbeitslohns anlässlich von Betriebsveranstaltungen alle mit der Veranstaltung in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen sind (BFH-Urteil vom 29.4.2021, Az.: VI R 31/18). Es kommt nicht darauf an, ob sie beim jeweiligen Arbeitnehmer zu einem (messbaren) Vorteil führen.

Diese **Gesamtkosten** sind dann gleichmäßig **auf** die bei der Betriebsveranstaltung **anwesenden Teilnehmer aufzuteilen**. Diese auf den eindeutigen Gesetzeswortlaut zurückzuführende Sichtweise führt dazu, dass auch sog. „*frustrierte Aufwendungen*“ des Arbeitgebers für angemeldete, aber nicht erschienene Arbeitnehmer als Gesamtkosten anzusetzen und den teilnehmenden Arbeitnehmer jeweils anteilig zugerechnet werden.

**Beispiel (Urteilsfall):**

Ein Arbeitgeber plant als Weihnachtsfeier einen gemeinsamen Kochkurs. Von den insgesamt 30 Arbeitnehmer sagen 27 Arbeitnehmer zu. Der Arbeitgeber zahlt je angemeldeten Arbeitnehmer 113,05 € an den Veranstalter. Zwei Arbeitnehmer sagen ihre Teilnahme kurzfristig ab.

**Lösung:**

|  |                 |                 |
|--|-----------------|-----------------|
| Gesamtkosten des Arbeitgebers  | 27 x 113,05 € = | 3.052,35 €      |
| Freibetrag für Betriebsveranstaltungen                                   | 25 x 110,00 € = | 2.750,00 €      |
| <u>Geldwerter Vorteil für die Pauschalbesteuerung mit 25 % insgesamt</u> |                 | <u>302,35 €</u> |

Dem Anliegen des Arbeitgebers, die Gesamtkosten um 226,10 € (2 x 113,05 €) für die beiden nicht erschienenen Arbeitnehmer zu mindern, ist der Bundesfinanzhof nicht gefolgt.

## 2. Hochwasserschäden im Juli 2021

### 2.1. Steuerfreie Beihilfen wegen Hochwasserschäden im Juli 2021

Durch Unwetter im Juli 2021 ist es in Teilen des Bundesgebiets (u.a. in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen) zu beträchtlichen Schäden durch Hochwasser gekommen. Für die **Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber** an ihre Arbeitnehmer gilt Folgendes (u.a. Erlass des Ministeriums der Finanzen Nordrhein-Westfalen vom 23.07.2021 – S 1915 – 6/48 – V A 3):

**Unterstützungen**, die von Hochwasser **betroffene Arbeitnehmer** von ihrem **Arbeitgeber** erhalten, sind bis zu einem Betrag von **600 € jährlich steuerfrei**. Dies gilt entsprechend für den 600 € übersteigenden Betrag, wenn unter Berücksichtigung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Arbeitnehmers ein besonderer Notfall vorliegt. Im Allgemeinen kann bei vom Hochwasser betroffenen Arbeitnehmern von einem besonderen Notfall ausgegangen werden.

**Zinszuschüsse und Zinsvorteile bei Darlehen**, die zur Beseitigung von Hochwasserschäden aufgenommen worden sind, sind während der gesamten Laufzeit des Darlehens ebenfalls **steuerfrei**. Voraussetzung hierfür ist, dass das Darlehen die Schadenshöhe nicht übersteigt. Bei längerfristigen Darlehen sind Zinszuschüsse und Zinsvorteile insgesamt bis zu einem Betrag in Höhe des Schadens steuerfrei.

**Ebenfalls** bis zur Höhe des Schadens **steuerfrei** sind die **bis zum 31.10.2021** entstehende **Vorteile** aus einer **erstmalig** nach Eintritt des Schadens erfolgten

- Nutzungsüberlassung eines **Firmenwagens** an Arbeitnehmer, deren privates Kfz durch das Schadensereignis zerstört wurde,
- Nutzungsüberlassung von **Wohnungen** oder **Unterkünften**,
- Gewährung von **Verpflegung** an Arbeitnehmer und deren Angehörige und
- Nutzungsüberlassung von anderen Sachzuwendungen.

Die steuerfreien Leistungen sind im **Lohnkonto aufzuzeichnen**. Dabei ist auch zu dokumentieren, dass der jeweilige Arbeitnehmer durch das Hochwasser einen Schaden erlitten hat.

### 2.2. Belegschaftsspenden wegen Hochwasserschäden im Juli 2021

Im Zusammenhang mit den unter dem vorstehenden Punkt genannten Unwettern und den daraus resultierenden Schäden im Juli 2021 gilt für sog. „**Arbeitslohnspenden**“ Folgendes (vgl. u.a. den unter 2.1 genannten Erlass):

**Verzichten Arbeitnehmer** auf die Auszahlung von **Teilen des Arbeitslohns** oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens eines Arbeitszeitkontos

- **zugunsten einer Beihilfe** des Arbeitgebers an vom Hochwasser betroffene Arbeitnehmer des Unternehmens oder
- zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein **Spendenkonto** einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung

bleiben diese **Lohnanteile** bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns **außer Ansatz**, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert.

Die vorstehenden Arbeitslohnspenden können auch zugunsten einer Beihilfe des Arbeitgebers an vom Schadensereignis betroffene Arbeitnehmer verbundener Unternehmen (im Sinne des § 15 Aktiengesetz) erfolgen.

Der außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im **Lohnkonto aufzuzeichnen**. Hierauf kann verzichtet werden, wenn stattdessen der Arbeitnehmer seinen Verzicht schriftlich erteilt hat und diese Erklärung zum Lohnkonto genommen wird. Die steuerfreien Lohnanteile dürfen bei der Einkommensteuerveranlagung der Arbeitnehmer nicht als Spende berücksichtigt werden.

### **3. Home-Office-Pauschale**

#### **3.1. Arbeitgebererstattung**

Die Home-Office-Pauschale (in den Kalenderjahren 2020 und 2021) beträgt **5 € arbeitstäglich** und wird für **höchstens 120 Tage angesetzt**. Im Ergebnis ergibt sich somit ein **Höchstbetrag** von **600 €** jährlich (*120 Tage á 5 €*). Ein Abzug höherer Aufwendungen als die vorgenannte Pauschale ist nicht möglich. Die Regelung zur Home-Office-Pauschale betrifft den Werbungskostenabzug beim Arbeitnehmer.

#### **Vorsicht!**

*Ein **steuerfreier Arbeitgeberersatz** der Home-Office-Pauschale ist **nicht möglich**.*

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer **Home-Office-Tätigkeit** für die **Räumlichkeiten** eine **Vergütung**, handelt es sich grundsätzlich um steuer- und beitragspflichtigen **Arbeitslohn**. Beim Ersatz der **Betriebskosten** für die eingesetzten Arbeitsmittel (zB Computer, Laptop) kann es sich um steuer- und beitragsfreien Auslagenersatz (§ 3 Nr. 50 EStG) handeln.

Auch hinsichtlich der Erstattung von **Telekommunikationsaufwendungen** (Telefon, Internet) durch den Arbeitgeber kann ggf. ein steuerfreier Auslagenersatz vorliegen. Die **Steuerfreiheit von Auslagenersatz** iSd § 3 Nr. 50 EStG setzt dem Grunde nach voraus, dass eine Einzelabrechnung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erfolgt. **Pauschaler Auslagenersatz** führt daher grundsätzlich zu Arbeitslohn.

#### **3.1.1. Vereinfachte Nachweisführung**

Allerdings **kann** auch pauschaler Auslagenersatz **steuerfrei bleiben**, wenn er **regelmäßig wiederkehrt** und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen über einen **repräsentativen Zeitraum von 3 Monaten** im Einzelnen **nachweist** (R 3.50 Abs. 2 LStR). Aufgrund dieses Nachweises bleibt der pauschale Auslagenersatz so lange steuerfrei, **bis** sich die **Verhältnisse wesentlich ändern**. Eine wesentliche Änderung kann sich insbesondere im Zusammenhang mit einer Änderung der Berufstätigkeit ergeben.

Bei **Telefonkosten** können auch die Aufwendungen für das Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie für den Grundpreis der Anschlüsse entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte an den gesamten Verbindungsentgelten (Telefon, Internet) steuerfrei ersetzt werden.

**Beispiel:**

Arbeitnehmer A weist dem Arbeitgeber in 2021 für 3 Monate beruflich veranlasste Telefonkosten (Einzelbindungsnachweis) iHv 40 € (April), 50 € (Mai) und 60 € (Juni) nach.

**Lösung:**

Der Arbeitgeber kann den Durchschnittsbetrag von 50 € (40 € + 50 € + 60 € : 3) auch für die Folgemonate steuerfrei erstatten, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern.

### 3.1.2. Kleinbetragsregelung

Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefonkosten an (Bescheinigung des Arbeitgebers), können aus Vereinfachungsgründen ohne Einzelnachweis **20 % des Rechnungsbetrags, maximal 20 € monatlich** steuerfrei ersetzt werden.

**Beispiel:**

|   |       |
|---|-------|
| Juli 2021: Telefonrechnung (einschl. Grundgebühr) | 170 € |
| 20 % =  | 34 €  |
| maximal   | 20 €  |

### 3.2 Home-Office-Pauschale bei doppelter Haushaltsführung

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb des Ortes seiner ersten Tätigkeitsstätte einen eigenen Hausstand unterhält (**Hauptwohnung**) und auch am Ort der ersten Tätigkeitsstätte wohnt (**Zweitwohnung**).

Die **notwendigen Mehraufwendungen**, die wegen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung entstehen (*Verpflegungspauschalen für drei Monate, Entfernungspauschale für wöchentliche Familienheimfahrten, Aufwendungen für die Zweitwohnung am Ort der ersten Tätigkeitsstätte bis 1.000 € mtl.*), können vom **Arbeitgeber steuerfrei ersetzt** oder vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden.

Als „notwendige“ **Unterkunftskosten** für eine doppelte Haushaltsführung im Inland werden für den steuerfreien Arbeitgeberersatz bzw. Werbungskostenabzug beim Arbeitnehmer die tatsächlich entstandenen Aufwendungen für die Nutzung der Wohnung oder Unterkunft **höchstens bis zu einem Betrag von 1.000 € im Monat** anerkannt (= Höchstbetrag). Der Höchstbetrag von 1.000 € monatlich umfasst **sämtliche entstehenden Aufwendungen** wie

*Miete, Betriebskosten, Kosten der laufenden Reinigung und Pflege der Zweitwohnung/-unterkunft, Zweitwohnungsteuer, Rundfunkbeitrag, Miet- oder Pachtgebühren für Kfz-Stellplätze sowie Aufwendungen für Sondernutzungen (zB Garten).*

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer wendet im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung für die Zweitwohnung am Beschäftigungsort eine Nettokaltmiete von 800 € im Monat auf. Die Nebenkostenvorauszahlung beläuft sich auf 210 € monatlich und die Kosten für den Pkw-Stellplatz betragen 100 € monatlich.

**Lösung:**

Die Aufwendungen für die Zweitwohnung am Beschäftigungsort von monatlich 1.110 € können in Höhe von 1.000 € monatlich steuerfrei ersetzt bzw. vom Arbeitnehmer als Werbungskosten abgezogen werden.

Erfreulicherweise vertritt die Finanzverwaltung die Auffassung, dass die **Home-Office-Pauschale** im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung zusätzlich **neben** den **Unterkunftskosten** für die Zweitwohnung am Beschäftigungsort berücksichtigungsfähig ist.

Erfüllt ein Arbeitnehmer folglich die Voraussetzungen einer doppelten Haushaltsführung gemäß § 9 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 EStG, kann für die Tage, an denen der Arbeitnehmer ausschließlich seine berufliche Tätigkeit in der Wohnung am Beschäftigungsort ausübt, **neben** den tatsächlichen **Unterkunftskosten** **zusätzlich** die **Home-Office-Pauschale als Werbungskosten** in Anspruch genommen werden.

**4. Pauschalierung von Fahrtkostenzuschüssen: „15-Tage-Vereinfachungsregelung“**

Die vom Arbeitgeber **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlten **Barzuschüsse** zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte bei **Nutzung des eigenen Pkw** des Mitarbeiters können **pauschal mit 15 % besteuert** werden (§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG) und sind **sozialversicherungsfrei** (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 SvEV), soweit sie den beim Arbeitnehmer als Werbungskosten abziehbaren Betrag in Höhe der Entfernungspauschale nicht übersteigen.

**Beispiel:**

Arbeitnehmer A wohnt in Geilenkirchen und arbeitet in Düsseldorf (einfache Entfernung 50 km). A benutzt für die arbeitstäglichen Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte (180 Arbeitstage) in Düsseldorf seinen privaten Pkw. Arbeitgeber B zahlt im Kalenderjahr 2021 steuer- und sv-pflichtige Fahrtkostenzuschüsse von monatlich 100 €. B möchte die Fahrtkostenzuschüsse in höchstmöglichem Umfang mit 15 % pauschal versteuern.

**Lösung:**

B kann die Zuschüsse bis zu dem Betrag pauschal versteuern, den A im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung bei den Werbungskosten als Entfernungspauschale geltend machen könnte. Daraus ergibt sich folgender pauschalierungsfähiger Betrag:

*Mögliche Entfernungspauschale:*

20 km x 0,30 €/ km x 180 Arbeitstage = 1.080 €

30 km x 0,35 €/ km x 180 Arbeitstage = 1.890 €

Summe Entfernungspauschale = 2.970 €

Da der Fahrtkostenzuschuss von 1.200 € (12 x 100 €) diesen Betrag nicht übersteigt, den der A bei den Werbungskosten geltend machen könnte, kann der Fahrtkostenzuschuss in voller Höhe mit 15 % pauschal versteuert werden.

**Hinweis:**

*Der B ist verpflichtet, diese pauschal versteuerte Arbeitgeberleistung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in der Lohnsteuerbescheinigung 2021 auszuweisen. In der Einkommensteuererklärung 2021 kann der A dann bei den Werbungskosten den Differenzbetrag von 1.770 € (2.970 € abzgl. 1.200 €) geltend machen.*

Der Arbeitgeber kann bei der Pauschalierung von Barzuschüssen mit 15 % für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem eigenen Pkw des Arbeitnehmers aus **Vereinfachungsgründen von 15 Tagen monatlich ausgehen**. Diese 15 Tage-Regelung gilt aber **nicht im Einkommensteuer-Veranlagungsverfahren**.

Hat der Arbeitgeber folglich einen **höheren Betrag pauschal besteuert**, als der Arbeitnehmer bei der Einkommensteuer-Veranlagung in Höhe der Entfernungspauschale als Werbungskosten geltend machen kann, wird der Mehrbetrag in der Einkommensteuer-Veranlagung des Arbeitnehmers dem **Bruttoarbeitslohn hinzugerechnet**.

**Beispiel:**

Ein Arbeitnehmer führt an 100 Tagen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem eigenen Pkw durch. Die Entfernungspauschale beträgt:

100 Tage x 20 km x 0,30 € = 600 €

Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer einen Barzuschuss in Höhe der Entfernungspauschale und wendet die monatliche 15-Tage-Regelung an. Der Barzuschuss beträgt:

180 Tage (12 Monate x 15 Tage) x 20 km x 0,30 € = 1.080 €

**Lösung:**

Der pauschal mit 15 % besteuerte Barzuschuss des Arbeitgebers übersteigt die Entfernungspauschale. Der Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers ist in der Einkommensteuer-Veranlagung um 480 € (1.080 € abzüglich 600 €) zu erhöhen.

## 5. Rabattfreibetrag

### 5.1 Allgemeines

Durch den Rabattfreibetrag (1.080 €) ist die **verbilligte oder unentgeltliche Überlassung** von eigenen **Waren, Dienstleistungen und Produkten** des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter begünstigt.

#### Ermittlung des Vorteils nach der Rabattfreibetragsregelung

**Endpreis** (idR. Bruttoverkaufspreis) **des Arbeitgebers** am Abgabeort

**abzgl.**            **Abschlag von 4 %**

**abzgl.**            **Zuzahlung** (Entgelt) des Arbeitnehmers

**abzgl.**            Rabattfreibetrag iHv bis zu **1.080 €** p.a.

**=**                    **zu besteuender Sachbezug/geldwerter Vorteil**

#### Beispiel:

Ein Elektrofachhandel überlässt einem Arbeitnehmer ein Fernsehgerät zum Preis von 3.500 €. Der durch Preisauszeichnung angegebene Endpreis dieses Geräts beträgt 5.000 €.

#### Lösung:

Zur Ermittlung des Sachbezugs (Fernsehgerät) ist der Endpreis um 4 % (= 200 €) zu kürzen, so dass sich nach Anrechnung des vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelts ein Arbeitslohn iHv 1.300 € ergibt. Dieser Arbeitslohn überschreitet den Rabattfreibetrag von 1.080 € um 220 €, so dass dieser Betrag zu versteuern ist.

### 5.2. Spezielle Freifahrtberechtigung für Arbeitnehmer

Der **Rabattfreibetrag von 1.080 €** jährlich kann für Waren oder Dienstleistungen in Anspruch genommen werden, die ein Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses erhält und die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden. Ergebnis: Die Waren oder Dienstleistungen müssen **zumindest in gleichem Umfang auch an fremde Dritte** (Kunden) geliefert oder erbracht werden.

Der Rabattfreibetrag von 1.080 € jährlich kann aber nach Auffassung des Bundesfinanzhofs für **alle Fahrvergünstigungen** in Anspruch genommen werden, die ein Verkehrsbetrieb seinen (ehemaligen) **Arbeitnehmern** gewährt (BFH-Urteil vom 26.9.2019, BStBl. 2020 II, 162).

#### Beachte!

*Das gilt **selbst dann**, wenn die unentgeltlich oder verbilligt gewährten Freifahrtscheine aufgrund besonderen Nutzungsbestimmungen **fremden Letztverbrauchern nicht angeboten** werden.*

Das Gericht hat entschieden, dass bei Anwendung des Rabattfreibetrags **nur auf die Beförderungsleistung** und **nicht auf die Art der Freifahrtberechtigungen** (*hier: Tagesfreifahrtschein im Fernverkehr, der fremden Letztverbrauchern nicht angeboten wird*) abzustellen sei.



**Praxistipp!**

Bei Arbeitnehmern von **Fluggesellschaften** hat die Finanzverwaltung bisher nur dann den Rabattfreibetrag von 1.080 € jährlich angewendet, wenn die unentgeltlich oder verbilligt gewährten Flüge unter gleichen Beförderungsbedingungen auch betriebsfremden Fluggästen angeboten werden. Nach der vorstehenden Rechtsprechung dürfte aber auch hier **nur auf die Beförderungsleistung** „Flug“ und nicht auf die darüber hinausgehenden Beförderungsbedingungen **abzustellen** sein.

### **5.3. Nicht erbrachte Überführungsleistung bei Fahrzeugen**

Zum Arbeitslohn gehören auch die einem Arbeitnehmer dadurch entstehenden Vorteile, dass ihm sein Arbeitgeber **selbst produzierte Fahrzeuge** zu besonderen Konditionen **verbilligt überlässt**. Ausgangspunkt für die Berechnung der geldwerten Vorteile sind die um 4 % geminderten Endpreise, zu denen der Arbeitgeber die Fahrzeuge fremden Letztverbrauchern im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet. Die sich nach Abzug der von den Arbeitnehmern gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile sind steuerfrei, soweit sie insgesamt 1.080 € im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass die gegenüber einem **Endverbraucher anfallenden Überführungskosten** bei der Ermittlung der Höhe des geldwerten Vorteils nicht zu berücksichtigen sind, wenn gegenüber dem Arbeitnehmer **tatsächlich keine Überführungsleistung** des Fahrzeugs **erbracht** wird (BFH-Urteil vom 16.1.2020, BStBl. 2020 II, 591).

Die noch im Rahmen der Produktion durch die Auslieferung von den einzelnen in- und ausländischen Produktionsstätten zu einem Versandzentrum oder auch von einem Werk zum anderen anfallenden Kosten gehören noch zu den Herstellungskosten des Fahrzeugs. Sie sind damit im Listenpreis enthalten. Zusätzlich **einzubeziehende Überführungskosten fallen erst** für die Lieferung eines Fahrzeugs von einem **Versandzentrum zu einer Niederlassung oder zu einem Händler** an.