

Steuern und Finanzen

Unentgeltlich oder verbilligt gewährte Flüge durch Luftfahrtunternehmen

Werden Arbeitnehmern eines Luftfahrtunternehmens unentgeltlich oder verbilligt Flüge gewährt, die auch unternehmensfremden Dritten angeboten werden, ist die Bewertung des geldwerten Vorteils für die Arbeitnehmer nach § 8 Abs. 2 oder Abs. 3 EStG möglich. Das gilt entsprechend bei Beschränkungen im Reservierungsstatus, wenn entsprechende Flüge unternehmensfremden Fluggästen nicht angeboten werden. Bei einer pauschalen Besteuerung nach § 40 EStG oder falls Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber ebenfalls vergünstigte Flüge angeboten werden, ist keine Bewertung nach § 8 Abs. 3 EStG (Rabattfreibetrag) möglich.

Bei einer Bewertung nach § 8 Abs. 2 EStG können nach gleichlautendem Erlass der Obersten Finanzbehörden der Länder vom 16.12.2024 (S 2334) Durchschnittswerte herangezogen werden. Für 2025 gelten für Flüge, bei denen keine Beschränkungen im Reservierungsstatus bestehen, die folgenden durchschnittlichen Werte:

- 1 bis 4.000 Flugkilometer (FKM): 0,04 Euro je FKM
- 4.001 bis 12.000 FKM nach der Formel: $0,04 \text{ Euro} - (0,01 \text{ Euro} \times [\text{FKM} - 4.000]) : 8.000$
- mehr als 12.000 FKM: 0,03 Euro je FKM.

Dabei ist die Zahl der FKM mit dem Wert anzusetzen, der der im Flugschein angegebenen Streckenführung entspricht. Bei Rücknahme eines nicht vollständig ausgeflogenen Flugscheins durch den Arbeitgeber, ist die tatsächlich geflogene Strecke heranzuziehen. Bei der Berechnung des Flugkilometerwerts sind die Beträge nur bis zur fünften Dezimalstelle anzusetzen.

Bestehen Beschränkungen im Reservierungsstatus (Vermerk „space available – SA“) verringert sich der Wert je FKM auf 60 %, bei Beschränkungen im Reservierungsstatus ohne den Vermerk „space available“ auf dem Flugschein auf 80 % des ohne Berücksichtigung von Beschränkungen ermittelten Werts. Der nach den Durchschnittswerten ermittelte Wert des Fluges ist in allen Fällen um 10 % zu erhöhen. Von den begünstigten Arbeitnehmern geleistete Zuzahlungen sind von den ermittelten Werten abzuziehen.

Rückwirkende Steuerbefreiung für Corona-Sonderzahlungen

Das Niedersächsische FG (Urt. v. 24.7.2024 – 9 K196/22) hatte darüber zu entscheiden, ob die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit von Corona-Sonderzahlungen erfüllt wurden.

Ein Arbeitgeber gewährte den Mitarbeitern im Mai und November 2020 steuerfreie Sonderzahlungen. Die Ankündigung der Zahlungen erfolgte durch interne Aushänge, in denen auch auf das regelmäßig in diesen beiden Monaten gezahlte Urlaubsgeld bzw. Bonuszahlungen hingewiesen wurde. Im Rahmen einer Lohnsteuerprüfung wurden die Zahlungen als steuerpflichtiger Arbeitslohn behandelt, da die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit als nicht erfüllt angesehen wurden. Es kam zur Festsetzung einer Lohnsteuernachforderung. Dagegen ging die Klägerin vor. Allerdings bestätigte das FG die Ansicht des Betriebsprüfers.

Die Befreiungsvorschrift wäre rückwirkend ab 1.3.2020 anwendbar, allerdings hätten die beiden Zahlungen weder das Kriterium zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet zu werden erfüllt, noch ergäbe sich ein erkennbarer Zusammenhang der Zahlungen zur Abmilderung von finanziellen Härten als Folge der Corona-Krise. Nach Auffassung der Richter handelte es sich um Ersatzleistungen für ohnehin geschuldetes Urlaubsgeld und Bonuszahlungen, sodass das Zusätzlichkeitserfordernis nicht erfüllt sei. Das Gericht berücksichtigte bei seiner Beurteilung

- die Angaben in den Verdienstabrechnungen,
- den Wortlaut der internen Aushänge,
- die Berechnungsmethode sowie
- die Auszahlungsmodalitäten der Sonderzahlungen.

Die Revision ist beim BFH unter dem Az. VIR 25/24 anhängig.

Übernahme der Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung

Übernimmt ein Arbeitgeber die Beiträge zu einer betrieblichen Krankenversicherung können diese u. U. lohnsteuerfrei geleistet werden.

Die betriebliche Krankenversicherung ist eine private Zusatzversicherung, die als Ergänzung der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung von Arbeitnehmern dient. Schließt der Arbeitgeber die Versicherung ab und zahlt die Beiträge direkt, ist er Versicherungsnehmer, die jeweiligen Arbeitnehmer sind Versicherte. In diesem Fall kommt die monatliche anlassunabhängige Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro brutto zur Anwendung. Leistet der Arbeitgeber dagegen einen Barzuschuss an den Arbeitnehmer, der/die so auch Versicherungsnehmer ist, liegt lohnsteuerpflichtiger Barlohn vor.

Für den Fall, dass der Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung als sonstiger Bezug einzuordnen ist, also die Versicherung über einen Gruppenvertrag einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern gewährt und jährlich bezahlt wird, ist eine Lohnsteuerpauschalierung möglich (bis zu 1.000 Euro je Arbeitnehmer und Kalenderjahr). Für eine zulässige Anwendung der Lohnsteuerpauschalierung muss sie vorab beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt beantragt werden.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sandra Peterson
Steuerberaterin, Referent Lohnsteuer,
ZF Group, München