

Merkblatt
zur Lohnbesteuerung
ausgewählter geldwerter Vorteile
in der Touristik¹

Urheberrechtshinweis

**Inhalt des Rundschreibens urheberrechtlich geschützt.
Nur zum persönlichen Gebrauch von DRV-Mitgliedern bestimmt.
Nachdruck, Veröffentlichen und auszugsweises Zitieren
nur mit schriftlicher Genehmigung der DRV-Geschäftsstelle zulässig.**

¹ Stand: 4/2011. Alle Angaben nach bestem Wissen und Gewissen.

1. Allgemeines

Rabatte und andere Vergünstigungen für private Reisen von Mitarbeitern von Reiseveranstaltern und Reisebüros unterliegen unter bestimmten Voraussetzungen als sog. geldwerte Vorteile der Lohnsteuer. Für die Vergünstigungen müssen Steuern und Sozialbeiträge abgeführt werden, wenn sie durch das individuelle Dienstverhältnis des Arbeitnehmers veranlasst sind, also eine Gegenleistung für die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft darstellen.

Zunächst ist daher zu prüfen, ob überhaupt Arbeitslohn vorliegt (1. Stufe). Ist dies zu bejahen, muss der geldwerte Vorteil bewertet werden (2. Stufe).

Unterschieden wird zwischen Vergünstigungen vom eigenen Arbeitgeber (Personalrabatte) und Zuwendungen von fremden Unternehmen (Drittrabatte).

2. Personalrabatte

Personalrabatte werden generell als Lohn für die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft angesehen. Erhält ein Arbeitnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses verbilligt Waren oder Dienstleistungen von seinem Arbeitgeber, handelt es sich um Arbeitslohn.

Zur Berechnung des geldwerten Vorteils werden nach § 8 Abs. 3 EStG von dem *"konkreten Endpreis für Letztverbraucher"* (z. B. Katalogpreis einer Pauschalreise) zunächst pauschal vier Prozent als Vorwegabschlag und danach eine etwaige Mitarbeiter-Zuzahlung abgezogen. Lediglich ein den sog. Rabattdreifbetrag in Höhe von 1.080,00 € (seit 01.01.2004) übersteigender Betrag ist als Arbeitslohn anzusetzen. Der Rabattdreifbetrag ist ein Jahresbetrag, d. h. er kann insgesamt nur einmal im Kalenderjahr - jedoch pro Dienstverhältnis - ausgeschöpft werden und gilt nicht für jede Reise neu.

Übliche Preisnachlässe (z.B. günstigeres Katalogangebot eines Mitbewerbers) auf den um 4% geminderten Endpreis, zu dem der Arbeitgeber die Leistung im allgemeinen Geschäftsverkehr anbietet, sind gem. BFH-Urteil vom 17.6.2009 (vgl. Anhang 6) zu beachten. Endpreis in diesem Sinn ist der unabhängig von Rabattgewährungen ausgewiesene Angebotspreis im allgemeinen Geschäftsverkehr. Da die Preisbildung bei Reisen durch den jeweiligen Buchungszeitpunkt beeinflusst wird (z.B. Frühbucher-Rabatt, Last-Minute-Preis), ist dies auch bei der Ermittlung der Preise für gleichartige Reisen anderer Anbieter zu berücksichtigen.

Beispiel:

Erhält ein Mitarbeiter eines Reiseveranstalters auf eine Urlaubsreise zum Katalogpreis von 2.000,00 € im Jahr 2011 einen Personalrabatt von 25 %, gilt Folgendes:

Üblicher Endpreis lt. Katalog	€	2.000,00
./.. Vorwegabschlag 4 %	€	80,00
./.. Zuzahlung Arbeitnehmer	€	<u>1.500,00</u>
= geldwerter Vorteil (=Arbeitslohn)	€	420,00

Der geldwerte Vorteil übersteigt den Rabatffreibetrag von € 1.080,00 nicht, so dass weder Steuern noch Sozialversicherungsabgaben einzubehalten sind. Der verbleibende Rabatffreibetrag von 660,00 € kann für weitere im Jahr 2011 gewährte Personalrabatte an besagten Mitarbeiter verwendet werden.

Abwandlung Beispiel:

Ein Mitarbeiter bucht eine Reise für 6.000,00 € zu denselben Konditionen.

Üblicher Endpreis lt. Katalog	€	6.000,00
./.. 4 %	€	240,00
./.. Zuzahlung Arbeitnehmer	€	<u>4.500,00</u>
= geldwerter Vorteil	€	1.260,00

Der geldwerte Vorteil von 1.260,00 € übersteigt den Rabatffreibetrag von 1.080,00 €, so dass der Mitarbeiter in diesem Fall auf 180,00 € Steuern und Sozialabgaben entrichten müsste.

Beachten Sie:

Problematisch ist regelmäßig die Bewertung geldwerter Vorteile. Es empfiehlt sich, die Wertermittlung im konkreten Fall anhand von Unterlagen nachvollziehbar zu dokumentieren.

Für die Bewertung der Vorteile aus verbilligten oder unentgeltlichen Flugtickets gilt eine Sonderregelung, die sog. Flugkilometer- bzw. FKM-Regelung (vgl. zum persönlichen und sachlichen Anwendungsbereich Anhang 1, 2 und 3).

3. Drittrabatte

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat in seinem Schreiben vom 27.09.1993 (vgl. Anhang 4) zur Rabattgewährungen von dritter Seite Folgendes ausgeführt: *"Erhält ein Mitarbeiter im Rahmen seines Dienstverhältnisses Vergünstigungen von fremden Unternehmen (z. B. ein Reisebüro-Expedient von einem Veranstalter, einer Airline oder einem Hotel), sind diese steuerpflichtig, wenn der Arbeitgeber an der Rabattgewährung mitgewirkt hat."*

Um eine Mitwirkung handelt es sich, wenn der Arbeitgeber aktiv an der Beschaffung von Preisvorteilen beteiligt ist (z. B. Abschluss eines Rahmenvertrages). Sind Arbeitgeber und Rabatt gewährendes Unternehmen wirtschaftlich oder tatsächlich miteinander verflochten und erhalten Mitarbeiter Drittrabatte, wird ebenfalls eine qualifizierte Arbeitgebermitwirkung angenommen.

Von einer Mitwirkung ist regelmäßig nicht auszugehen, wenn

- der Arbeitgeber Angebote Dritter in seinem Betrieb bekannt macht (z. B. Aushang am schwarzen Brett),
- der Arbeitgeber Angebote Dritter an die Arbeitnehmer seines Betriebs duldet,
- der Arbeitgeber die Betriebszugehörigkeit seiner Arbeitnehmer bescheinigt,
- allein der Betriebsrat oder Personalrat an der Verschaffung von Preisvorteilen mitwirkt oder
- allein eine vom Arbeitgeber unabhängige Selbsthilfeeinrichtung der Arbeitnehmer Preisvorteile verschafft.

Ohne Mitwirkung des Arbeitgebers gehören Preisvorteile, die Arbeitnehmern von Dritten eingeräumt werden, zum Arbeitslohn, wenn sie Entgelt für eine Leistung sind, die der Arbeitnehmer im Rahmen seines Dienstverhältnisses für den Arbeitgeber erbringt.

Die vorstehenden Grundsätze gelten auch nach der gesetzlichen Verschärfung der Lohnsteuer-ereinbehaltungspflichten des Arbeitgebers sowie der Angabe- und Anzeigepflichten des Arbeitnehmers hinsichtlich im Rahmen des Dienstverhältnisses erlangter privater Vorteile von Dritter Seite ab dem 01.01.2004. Wegen der Einzelheiten sei auf das BMF-Einführungsschreiben vom 27.01.2004 verwiesen (vgl. Anhang 5).

Seit dem 01.01.2004 unterliegt der von einem Dritten gewährte Arbeitslohn der Lohnsteuer, wenn der Arbeitgeber weiß oder erkennen kann, dass derartige Vergütungen erbracht werden. Dies ist insbesondere anzunehmen, wenn Arbeitgeber und Dritte verbundene Unternehmen im Sinne von § 15 des Aktiengesetzes sind (Konzernfälle).

Zur Berechnung des geldwerten Vorteils werden nach § 8 Abs. 2 EStG von den „um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort“ zum Zeitpunkt der Abgabe pauschal vier Prozent als Vorwegabschlag abgezogen (R 8.1 Abs. 2 S. 1 und 9 LStR 2011). Als Abgabeort gilt der Ort, an dem die für die Gewährung des Vorteils maßgebliche Entscheidung getroffen wurde. Dies ist nicht der Ort des Lohnzuflusses, sondern der Sitz des gewährenden Dritten.

Die Lohnsteuerrichtlinien 2011 enthalten in H 8.2 das folgende Beispiel (Beispiel 2) in Bezug auf Expedientenrabatte (Rabattfreibetrag ab 01.01.2004: 1.080,00 €):

"Der Arbeitnehmer eines Reisebüros hat für eine vom Arbeitgeber vermittelte Pauschalreise, die im Katalog des Reiseveranstalters zum Preis von 2.000,00 € angeboten wird, nur 1.500,00 € zu zahlen. Vom Preisnachlass entfallen 300,00 € auf die Reiseleistung des Veranstalters und 200,00 € auf die Vermittlung des Arbeitgebers, der insoweit keine Vermittlungsprovision erhält.

Die unentgeltliche Vermittlungsleistung ist nach § 8 Abs. 3 EStG mit ihrem um 4 % = 8,00 € geminderten Endpreis von 200,00 € zu bewerten, so dass sich ein Arbeitslohn von 192,00 € ergibt, der im Rahmen des Rabatt-Freibetrags von 1.080,00 € jährlich steuerfrei ist.

Auf die darüber hinausgehende Verbilligung der Pauschalreise um 300,00 € ist der Rabatt-Freibetrag nicht anwendbar, weil die Reiseveranstaltung nicht vom Arbeitgeber durchgeführt wird; sie ist deshalb nach § 8 Abs. 2 EStG zu bewerten. Nach R 8.1. Abs. 2 Satz 9 kann der für die Reiseleistung maßgebende Preis mit 1.728,00 € (96 % von 1.800,00 €) angesetzt werden, so dass sich ein steuerlicher Preisvorteil von 228,00 € ergibt."

Die Finanzverwaltung geht bei vergünstigten Privat-Reiseangeboten an Mitarbeiter der Tourismusbranche (u. a. auch bei sog. PEP-Reisen) stets von einem als Arbeitslohn zu versteuernden geldwerten Vorteil aus. Bei PEP-Reisen sieht das BMF einen unmittelbaren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis darin, dass der Preisvorteil allein auf Grund der Zugehörigkeit zur Tourismusbranche gewährt wird (vgl. Anhang 7).

Der DRV ist der Auffassung, dass PEP-Reisen regelmäßig nicht steuerbare Berufsgruppenvorteile darstellen. Steuerpflichtiger Arbeitslohn kann nur dann angenommen werden, wenn die Gewährung geldwerter Vorteile aus dem individuellen Arbeitsverhältnis resultiert. Vergünstigte Angebote an Mitglieder von Berufsgruppen, wie z. B. an Mitarbeiter der Tourismusbranche, führen nach Ansicht des DRV auf Grund ihrer reinen Statusbezogenheit schon dem

Grunde nach nicht zu geldwerten Vorteilen, weil der erforderliche Veranlassungszusammenhang mit einer konkreten Arbeitsleistung fehlt.

Beachten Sie:

Bislang haben sich die Finanzgerichte zur offenen Rechtsfrage der Besteuerung von PEP-Reisen noch nicht geäußert.

4. Angabe- und Anzeigepflichten

Der Arbeitnehmer ist seit 01.01.2004 gesetzlich verpflichtet, Arbeitslohn von dritter Seite am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums (= Kalendermonat) anzugeben, damit der Arbeitgeber die Lohnbesteuerung durchführen und Sozialversicherungsbeiträge abführen kann. Nach R 38.4 Abs. 2 S. 3 LStR 2011 ist ein Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer auf die gesetzliche Angabepflicht der Bezüge von Dritten hinzuweisen. Hierfür ist keine bestimmte Form vorgeschrieben. Der Hinweis sollte deutlich erfolgen und dokumentiert werden.

Macht der Arbeitnehmer keine oder erkennbar unrichtige Angaben, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, dies dem Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen. Die Aufklärung des Sachverhalts erfolgt dann durch das Finanzamt, das ggf. eine Nachforderung per Steuerbescheid gegenüber dem Arbeitnehmer festsetzt.

Hat der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr keinen Arbeitslohn von dritter Seite bezogen, empfiehlt es sich, diesen Umstand durch eine unterschriebene Bestätigung zu dokumentieren. Eine Meldung an das Betriebsstättenfinanzamt ist – soweit der Arbeitgeber keine anderen Kenntnisse hat – dann nicht erforderlich.

5. Fachstudienreisen

Von der Sachbezugsbesteuerung, die sich u. a. auf privat genutzte Reisevergünstigungen bezieht, sind die für die berufliche Weiterbildung notwendigen Fachstudienreisen unter bestimmten Voraussetzungen ausgenommen.

Damit bei verbilligter oder unentgeltlicher Teilnahme an Informationsreisen in touristische Zielgebiete der Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber nicht zu erfolgen hat, müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein. Diese Kriterien hat das Bundesfinanzministerium mit Schreiben vom

14.09.1994 auf Initiative des DRV (vgl. Anhang 8) und mit Verfügung der OFD Frankfurt vom 03.04.2001 (vgl. Anhang 9) konkretisiert.

Ausschlaggebend ist stets, dass diese Reisen *"im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers"* durchgeführt werden. Erforderlich ist ferner, dass die Teilnahme vom Arbeitgeber (z. B. Reisebüro-Inhaber) als Arbeitszeit angerechnet wird. Schädlich ist die Mitnahme einer Begleitperson.

Zu beachten ist in dem Zusammenhang die geänderte Rechtsprechung des BFH mit Beschluss vom 21.09.09 zur Aufteilung und zum Abzug von Fahrtkosten für sowohl betrieblich als auch privat veranlasste Reisen (vgl. Anhang 10). Nach neuer Rechtsauffassung ist dem § 12 Nr. 1 S. 2 EStG kein allgemeines Aufteilungs- und Abzugsverbot mehr zu entnehmen. Fahrtkosten können nun in größerem Umfang als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgesetzt werden als bisher. Als sachgerechter Aufteilungsmaßstab kommen dabei die beruflichen und privaten Zeitanteile einer Reise in Betracht. Bei gut durchdachter Organisation von Geschäfts- und Fachstudienreisen, gefährdet eine gemischte Veranlassung der Reise nun nicht mehr die teilweise Abziehbarkeit der Beförderungskosten.

Info-Reisen für Reisebüromitarbeiter, die der Fiskus nicht als Dienstreisen anerkennt, sind in der Regel wie Drittrabatte zu behandeln.

6. Veranstaltungen in und außerhalb von Sportstätten

Bei sportlichen oder anderen, z.B. kulturellen Veranstaltungen in einer Sportstätte oder Veranstaltungen außerhalb von Sportstätten (z.B. Operngala), die in einem Gesamtpaket aus den Leistungen Eintritt, Bewirtung und/oder Werbung angeboten werden, können die betrieblich veranlassten Aufwendungen für das Gesamtpaket pauschal in 30 % für Eintrittskarten, 30 % für Bewirtung und 40 % für Werbung aufgeteilt werden, sofern die Einzelfallprüfung einen gleichartigen Sachverhalt ergibt (vgl. Anlage 11). Die Übernahme der pauschalen Besteuerung für die Zuwendung an die eigenen Arbeitnehmer im Sinne dieser Vereinfachungsregelungen gemäß Rz. 14 des BMF-Schreibens vom 22. August 2005 zur ertragsteuerlichen Behandlung von Aufwendungen für VIP-Logen (vgl. Anlage 12) ist möglich.

Soweit die Aufwendungen auf Geschenke an eigene Arbeitnehmer entfallen, sind sie in voller Höhe als Betriebsausgabe abziehbar. Die Zuwendung stellt für den Arbeitnehmer einen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehörenden geldwerten Vorteil dar, wenn der für die Annahme von Arbeitslohn erforderliche Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis gegeben ist (§ 8

Abs. 1 i. V. m. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG und § 2 Abs. 1 LStDV). Der geldwerte Vorteil ist grundsätzlich nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten. Die Freigrenze für Sachbezüge i. H. v. 44 Euro im Kalendermonat (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG) und der pauschale Vorwegabschlag in Höhe von vier Prozent (R 8.1 Abs. 2 Satz 9 LStR 2011) sind zu beachten.

Nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören insbesondere Zuwendungen, die der Arbeitgeber im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse erbringt. Dies sind auch Zuwendungen im Rahmen einer üblichen Betriebsveranstaltung (vgl. R 19.5 LStR 2011) oder Zuwendungen aus geschäftlichem Anlass (Beispiel: Der Unternehmer lädt anlässlich eines Geschäftsabschlusses die Geschäftspartner und seine leitenden Angestellten ein, vgl. R 8.1 Abs. 8 Nr. 1 LStR 2011).

Bei Anwendung der Pauschalaufteilung 30 : 30 : 40 kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer für diese Zuwendungen mit einem Pauschsteuersatz in Höhe von 30 % des auf eigene Arbeitnehmer entfallenden Anteils am Gesamtbetrag übernehmen (§ 38 Abs. 1 EStG). Die Höhe dieses Pauschsteuersatzes berücksichtigt typisierend, dass der Arbeitgeber die Zuwendungen an einen Teil seiner Arbeitnehmer im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse erbringt.

7. Kundenbindungsprogramme

Von dritter Seite gewährte Vergünstigungen durch Bonussysteme, wie Sachprämien aus Hotelbindungsprogrammen, sind bei Einlösung der Punktegutschriften mit dem *„um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreisen am Abgabeort“* zum Zeitpunkt der Abgabe unter Abzug eines Vorwegabschlags von vier Prozent, anzusetzen (R 8.1 Abs. 2 S. 1 und 9 LStR 2011). Als Abgabeort ist gem. Finanzgericht Köln, Urteil vom 15.11.2006, Az: 14 K 3584/02, der Ort, an dem die für die Gewährung des Vorteils maßgebliche Entscheidung getroffen wurde, anzusehen. Dies ist nicht der Ort des Lohnzuflusses, sondern der Sitz des gewährenden Dritten (z.B. Einlösung der Gutschrift von Bonuspunkten durch Hotel in Palma de Mallorca). Die Vorteilsgewährung erfolgt aus der persönlichen Mitgliedschaft des Expedienten und nicht aus dem Dienstverhältnis. Der Arbeitgeber hat keinen Herausgabeanspruch und keine Kenntnis von der Höhe der Vorteilsgewährung. Der Arbeitnehmer ist seit 01.01.2004 gesetzlich verpflichtet, Arbeitslohn von dritter Seite am Ende des jeweiligen Lohnzahlungszeitraums seinem Arbeitgeber zu melden, damit dieser die Lohnbesteuerung durchführen kann.

8. Vielfliegerprogramme

Vergünstigungen, die Fluggesellschaften Vielfliegern in Form von Miles & More gewähren, werden auf dem privaten Bonuskonto des Arbeitnehmers gutgeschrieben, obwohl der Dienst-

flug vom Arbeitgeber bezahlt wird. Die auf diese Weise angesammelten Meilen stehen dem jeweiligen Unternehmen und nicht dem im Auftrag des Unternehmen fliegenden Mitarbeiter zu. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem „Meilensammler“ einen Herausgabeanspruch. Löst der Arbeitnehmer diese geschäftlich erfliegenen Bonusmeilen für Privatflüge ein, erlangt er einen geldwerten Vorteil, den er seinem Arbeitgeber zur Lohnversteuerung melden muss (§ 38 Abs. 4 S. 3 EStG). Der Vorteil bleibt bis zu einem Wert von 1.080,00 € pro Jahr steuerfrei (§ 3 Nr. 38 EStG). Die den Freibetrag übersteigenden Bonusmeilen lohnversteuert der Arbeitgeber nach den individuellen Besteuerungsmerkmalen des Prämieeinlösers.

Alternativ kann die Fluggesellschaft auf Antrag die pauschalisierte Lohnsteuer übernehmen. Bemessungsgrundlage ist dann die gesamte Prämie. Die Pauschalsteuer ist von der Fluggesellschaft mit einem Satz von 2,25 % abzuführen (§ 37a Abs. 1 EStG).

Beispiel: Aus Geschäftsreisen sammelt ein Business Traveler Meilen an, die er gegen einen Urlaubsflug im Wert von 1.000,00 € einlöst. Der geldwerte Vorteil ist entweder individuell im Lohnsteuerabzugsverfahren oder aber pauschal zu versteuern.

Bei einer individuellen Versteuerung ergibt sich kein geldwerter Vorteil, da dieser vom Freibetrag aufgezehrt wird (1.000,00 € ./ 1.080,00 €).

Die Pauschalbesteuerung wird durch die Fluggesellschaft selbst vorgenommen. Sie versteuert die gesamten eingelösten Bonusmeilen einschließlich Freibetrag und eventuell privat angesammelten Meilen. Die pauschale Lohnsteuer beträgt 2,25 % von 1.000,00 €. Die Fluggesellschaft führt 22,50 € an das Finanzamt ab und unterrichtet den Fluggast von der Steuerübernahme.

Wichtiger Hinweis:

Die hier zusammengetragenen Informationen betreffen eine komplizierte und sich in stetem Wandel befindende Steuerrechtsmaterie. Schon mit Blick auf zukünftige Rechtsänderungen sowie strittige Rechtsfragen bietet es sich an, die konkrete Umsetzung der DRV-Hinweise mit Ihrem steuerlichen Berater abzustimmen.

Wir weisen darauf hin, dass der DRV, hier handelnd durch die "DRV-Außenstelle für steuerliche Verbandsarbeit", lediglich befugt ist, zu Fragen grundsätzlicher Natur Auskünfte zu erteilen. Eine konkrete Einzelfallberatung ist nach dem Rechtsberatungsgesetz ausschließlich Rechtsanwälten und den Angehörigen der steuerberatenden Berufe vorbehalten.



Die von uns nach bestem Wissen und Gewissen erteilten Auskünfte sind regelmäßig durch Sie oder Ihren steuerlichen Berater hinsichtlich der konkreten Gegebenheiten in Ihrem Unternehmen zu prüfen und abzustimmen. Für die Umsetzung von Hinweisen und Empfehlungen aus der Beratung in steuerlichen Grundsatzangelegenheiten haften wir nicht.

Ausschuss Steuern des DRV, 27.04.2011

Volker Jorczyk

Cyrilla Wolf

Anhänge

Anhang 1:	Bayerisches Landesamt für Steuern vom 24.11.2009 Steuerliche Behandlung der von Luftfahrtunternehmen gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge (§ 8 Absatz 2 Satz 8 EStG); Neufestsetzung der Durchschnittswerte für Flugkilometer ab dem Kalenderjahr 2010
Anhang 2:	Gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder vom 09.11.2009 Steuerliche Behandlung der von Luftfahrtunternehmen gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge (FKM-Regelung 2009-2011)
Anhang 3:	Gleichlautender Erlass der obersten Finanzbehörden der Länder vom 01.12.2006 Steuerliche Behandlung der von Luftfahrtunternehmen gewährten unentgeltlichen oder verbilligten Flüge (FKM-Regelung 2007-2009)
Anhang 4:	BMF-Schreiben vom 27.09.1993 Steuerliche Behandlung der Rabatte, die Arbeitnehmern von dritter Seite eingeräumt werden
Anhang 5:	BMF-Schreiben vom 27.01.2004 Einführungsschreiben Lohnsteuer zum Steueränderungsgesetz 2003 und Haushaltsbegleitgesetz 2004
Anhang 6:	BFH-Urteil vom 17.06.2009, Az.: VI R 18/07 Vorteilsbewertung bei Jahreswagen – Angebotspreis – Listenpreis – Ermittlungspflicht des Gerichts
Anhang 7:	BMF-Schreiben vom 22.03.2005 Expedientenrabatte; H 32 LStH, Beispiel 2 zur Berechnung des Rabatffreibeitrag (H 8.2 LStR 2011)
Anhang 8:	BMF-Schreiben vom 14.09.1994 Steuerliche Behandlung unentgeltlicher oder verbilligter Reisen bei Mitarbeitern von Reisebüros und Reiseveranstaltern
Anhang 9:	Verfügung OFD Frankfurt vom 03.04.2001 Einkommensteuerliche Behandlung der Aufwendungen für Studienreisen und Fachtagungen

Anhang 10:	BFH-Beschluss vom 21.09.2009, Az.: GrS 1/06 Aufteilung der Aufwendungen für eine gemischt veranlasste Reise - Abziehbarkeit von Erwerbsaufwand - Nachweis der beruflichen Veranlassung von Aufwendungen
Anhang 11:	BMF-Schreiben vom 11.07.2006 Ertragsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für VIP-Logen in Sportstätten, Anwendung der Vereinfachungsregelungen auf ähnliche Sachverhalte
Anhang 12:	BMF-Schreiben vom 22.08.2005 Schreiben betr. ertragsteuerliche Behandlung von Aufwendungen für VIP-Logen in Sportstätten