

„Jobtickets“ als Mittel zur Mitarbeiterbindung

Steigender Fachkräftemangel erhöht den Druck für Arbeitgeber, durch Beschäftigungsanreize sowohl bei Neueinstellungen als auch zur Mitarbeiterbindung, erfolgreich zu sein.

In meinem Editorial Juni 2016 möchte ich Ihnen eine hoffentlich interessante Möglichkeit näher bringen, *Jobtickets für Mitarbeiter*.

Ich informiere Sie über die notwendigen Voraussetzungen, damit Sie (als Arbeitgeber) ihren Mitarbeitern ein Jobticket steuer- und beitragsfrei zuwenden können.

„Jobticket“ unter arbeitsrechtlichen Aspekten

Jobtickets sind Monats- oder Jahresfahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel, die ein Arbeitgeber bei einem Verkehrsunternehmen erwirbt, um sie dann seinerseits einem Arbeitnehmer zu überlassen. Alternativ trifft der Arbeitgeber mit einem Verkehrsträger eine Rahmenvereinbarung, nach der die Arbeitnehmer die Jobtickets unmittelbar vom Verkehrsbetrieb erwerben können.

Egal, welche Variante gewählt wird: Für den Mitarbeiter ist es naturgemäß lohnenswert, wenn er ein Jobticket zu vergünstigten Konditionen erhält. Werden dabei einige wichtige Spielregeln eingehalten, können zusätzlich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge gespart werden.

Folge: Der Mitarbeiter profitiert dann in deutlich höherem Maße als bei einer „normalen“ Gehaltserhöhung.

Arbeitsrechtlich handelt es sich bei einem Jobticket grundsätzlich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Diese kann vom Arbeitnehmer nicht eingefordert werden. Es sei denn, es liegt eine Betriebsvereinbarung vor oder in einem Tarifvertrag ist ausdrücklich die Zahlung von Zuschüssen des Arbeitgebers vorgeschrieben.

Beraterhinweis:

*Überlassen Sie bestimmten Arbeitnehmern ein Jobticket, können sie es allerdings vergleichbaren Mitarbeitern **nicht** verweigern.*

Das ergibt sich aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Um auf Nummer Sicher zu gehen, ist es empfehlenswert, die Überlassung eines Jobtickets unter einen ausdrücklichen Freiwilligkeitsvorbehalt und einen Widerrufsvorbehalt zu stellen.

Hierzu könnte eine solche Klausel in etwa so lauten:

„Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitsentgelt eine Monatsfahrkarte im Wert von 80 € zur Verfügung für Fahrten zwischen der Wohnung und der Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr.

Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung, aus der auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch hergeleitet werden kann.

Diese Leistung kann mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende widerrufen werden, sofern dies gerechtfertigt ist durch dringende betriebliche Gründe oder durch Gründe im Verhalten bzw. in der Person des Arbeitnehmers.

Das ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers die Gewährung dieser Zusatzleistung nicht mehr zulässt oder der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten in erheblichem Maße verstoßen hat.“

„Jobticket“ unter steuer- und beitragsrechtlichen Aspekten

Vorab folgende Klarstellung:

Ohne eine Vergünstigung liegt kein geldwerter Vorteil vor.

Mit dem nachstehenden Beispiel soll verdeutlicht werden, was damit gemeint ist.

Die Jahresnetzkarte kostet normalerweise 850 EUR. Sie (Arbeitgeber) kaufen 20 Jahresnetzkarten zum Sondertarif. Der Verkehrsträger räumt einen Mengenrabatt ein. Sie zahlen anstatt des Normalpreises von 850 EUR nur einen ermäßigten Preis von 750 EUR. Zu diesem Preis wird die Jahresnetzkarte den Arbeitnehmern überlassen.

Die Ermäßigung in Höhe von 100 € gegenüber dem normalen Preis stellt keinen steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil dar.

Ein geldwerter Vorteil entsteht nur dann, wenn das Jobticket dem Arbeitnehmer kostenfrei überlassen wird oder zumindest verbilligt.

Merksatz:

Als Vergleichsmaßstab kommt es dabei nicht auf den normalen Preis an, sondern auf die Konditionen, die der Arbeitgeber mit dem Verkehrsträger vereinbart hat.

Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs auch dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – nach einer entsprechenden Vereinbarung mit einem Verkehrsbetrieb – das Recht einräumt, bei diesem direkt ein vergünstigtes Jobticket zu kaufen.

Beraterhinweis:

In der Praxis wird dieser Weg häufig gewählt, damit Sie (Arbeitgeber) das Jobticket nicht zunächst vom Verkehrsträger erwerben und dann an den Arbeitnehmer weiterverkaufen muss. Dies spart unnötigen Verwaltungsaufwand.

Bei einem verbilligt oder unentgeltlich überlassenen Jobticket handelt es sich um einen Sachbezug.

Sachbezüge unterliegen nicht der Steuerpflicht, wenn die gewährten geldwerten Vorteile insgesamt im Kalendermonat 44 EUR nicht übersteigen.

Folge: Für die Sachbezüge besteht dann auch in der Sozialversicherung keine Beitragspflicht.

Beraterhinweis:

Bei diesem Betrag handelt es sich um eine Freigrenze, nicht um einen Freibetrag. Es ist daher größte Aufmerksamkeit geboten, dass der Vorteil maximal 44 EUR pro Monat beträgt. Bei einer Überschreitung auch nur um einen Cent ist sonst der gesamte Betrag steuer- und beitragspflichtig und nicht etwa nur der Anteil, der 44 EUR übersteigt.

Vor diesem Hintergrund kommt der sorgfältigen Bewertung des Vorteils eine hohe Bedeutung zu. Hier kommt die – Ihnen sicherlich bekannte – Vereinfachungsregelung ins Spiel. Der vom Arbeitgeber an den Verkehrsträger gezahlte Preis kann um 4 % gekürzt werden. D. h., nur 96 % des Endpreises sind zu erfassen.

Beispiel:

Eine Monatsfahrkarte kostet normalerweise 80 EUR. Ihnen (Arbeitgeber) wurde vom Verkehrsträger ein Mengenrabatt von 10 % eingeräumt.

Der Nachlass von 8 EUR ergibt einen maßgeblichen Endpreis 72 EUR.

Der Arbeitnehmer leistet eine Zuzahlung von 30 €.

Der geldwerte Vorteil errechnet sich wie folgt:

$$69,12 \text{ EUR (96\% von 72 EUR)} - 30 \text{ EUR} = 39,12 \text{ EUR.}$$

Unter der Voraussetzung, dass dem Arbeitnehmer keine weiteren Sachbezüge gewährt werden, ist die Freigrenze von 44 EUR nicht überschritten. Der Vorteil ist dann nicht nur steuerfrei, es sind auch keine Sozialabgaben zu zahlen.

„Jobticket“ Stolperfalle Jahreskarte

Da die Freigrenze von 44 EUR im Monat nicht auf einen Jahresbetrag hochgerechnet werden darf, kommt es daher entscheidend darauf an, wann der geldwerte Vorteil bei einem Jobticket zufließt.

Beraterhinweis:

Es muss unbedingt vermieden werden, dass der geldwerte Vorteil einer Jahreskarte insgesamt in einem Monat zu erfassen ist.

Ansonsten wird es nämlich nichts aus dem erhofften Steuervorteil.

Stellen Sie (Arbeitgeber) ihren Arbeitnehmern eine Jahresfahrkarte zur Verfügung, ist nach der BFH-Rechtsprechung ein Zufluss aus steuerlicher Sicht in dem Monat gegeben, ab dem der Arbeitnehmer über die Jahresfahrkarte verfügen kann.

ACHTUNG: Der geldwerte Vorteil für das Jahresticket ist dann sofort in voller Höhe zu erfassen und nicht etwa verteilt auf die einzelnen Monate.

Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber das Jobticket monatlich an das Verkehrsunternehmen bezahlt oder der Arbeitnehmer monatliche Zuzahlungen leistet.

In diesen Fällen sprengt der Vorteil die Freigrenze von 44 EUR im Monat und der komplette Jahresbetrag unterliegt der Abgabepflicht.

BEACHTEN: Man glaubt es kaum, aber die Finanzverwaltung sieht es nicht so eng wie der BFH.

Auch bei Fahrberechtigungen, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat gelten, kann ein monatlicher Zufluss gegeben sein.

Dazu muss das Jahresticket aus 12 Monatsmarken bestehen – oder aus 12 monatlichen Fahrberechtigungen –, die der Arbeitnehmer jeweils monatlich erhält.

Entscheidend ist die tatsächliche Abgabe der Fahrberechtigung, die Monat für Monat erfolgen muss. Diesen Anforderungen wird auch genügt, wenn ein elektronisches Jahresticket abgegeben wird, das jeweils Monat für Monat neu freigeschaltet werden muss.

Quelle: Bayerisches Landesamt für Steuern .

Für eine monatliche Fahrberechtigung spricht auch, wenn die Dauer des Teilnahmeverhältnisses am Jobticket für den einzelnen Mitarbeiter einen Kalendermonat beträgt und sich das Jobticket jeweils nur dann um einen weiteren Kalendermonat verlängert, solange der Arbeitnehmer der Verlängerung nicht widerspricht.

Läuft hingegen eine Jobticketvereinbarung über einen Zeitraum von 12 Monaten und ist sie nur zum Ende des Vertragsjahres – bzw. der Vertragsperiode – ordentlich kündbar, fließt dem Arbeitnehmer jeweils zu Beginn der Jahreswert des Sachbezugs „Jobticket“ zu.

Sollten Sie zu diesem Thema generell oder anderen Themen Fragen haben, so freut sich das Team der Steuerkanzlei Weichselbaum, Ihnen bestmögliche Antworten zu liefern.

Mit freundlichen Grüßen aus dem Merian Forum

Gerhard Weichselbaum

vereidigter Buchprüfer, Steuerberater

©