

Oberfinanzdirektionen Rheinland und Münster
Kurzinformation Lohnsteuer-Außendienst
Nr. 006/2008 vom 17.10.2008

Überlassung von Job-Tickets an Arbeitnehmer

Sachbezug Job-Ticket

Soweit ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber ein Job-Ticket verbilligt oder unentgeltlich erhält, liegt ein Sachbezug vor. Überlässt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Job-Ticket zu einem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis, ist ein geldwerter Vorteil nicht anzunehmen (die Tarifiermäßigung des Verkehrsträgers für das Job-Ticket gegenüber dem üblichen Endpreis ist kein geldwerter Vorteil). Siehe dazu LStH 8.1 (1-4) "Job-Ticket" LStH 2008. Zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis für das Job-Ticket gehört nicht eine eventuell noch vom Arbeitgeber zusätzlich zu entrichtende Aufwandspauschale.

Anwendung der Freigrenze des § 8 Abs 2 Satz 9 EStG

Die Anwendung der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG (z. Zt. 44 €) ist möglich, wenn der geldwerte Vorteil aus dem Sachbezug Job-Ticket nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten ist (also der Arbeitgeber nicht der Verkehrsträger ist). Für die Feststellung, ob die Freigrenze überschritten wird, sind die in einem Kalendermonat zufließenden und nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewertenden Vorteile - auch soweit hierfür Lohnsteuer nach § 39 b Abs. 2 und 3 EStG einbehalten wird - zusammenzurechnen (Hinweis auf LStH 8.1 (1-4) "44-Euro-Freigrenze" LStH 2008).

Liegen keine anderen Sachbezüge vor, scheidet die Anwendung des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG gleichwohl aus, wenn der geldwerte Vorteil für den Sachbezug Job-Ticket allein die Freigrenze überschreitet (dann ist der gesamte Sachbezug Job-Ticket steuerpflichtig).

Anwendung des Freibetrags des § 8 Abs. 3 EStG

Der geldwerte Vorteil aus dem Sachbezug Job-Ticket kann beim Arbeitnehmer eines Verkehrsträgers im Rahmen des § 8 Abs. 3 EStG steuerfrei sein.

Zufluss des Sachbezugs Job-Ticket

Bei der monatlichen Überlassung einer Monatsmarke oder einer monatlichen Fahrberechtigung für ein Job-Ticket, das für einen längeren Zeitraum gilt, ist die Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG anwendbar (Hinweis auf LStR 8.1 Abs. 3 letzter Satz LStR 2008). Gilt das Job-Ticket für einen längeren Zeitraum (z. B. Jahreskarte), fließt der Vorteil insgesamt bei Überlassung des Job-Tickets zu (Hinweis auf LStH 8.1 (1-4) "Job-Ticket" LStH 2008).

Entscheidend ist also der Zeitpunkt, zu dem ein geldwerter Vorteil aus der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung eines Job-Tickets dem Arbeitnehmer zufließt.

Job-Ticket-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Der einzelne Arbeitnehmer, dem das Job-Ticket von seinem Arbeitgeber überlassen wird, ist nie unmittelbarer Vertragspartner des Verkehrsverbundes bzw. eines Verkehrsunternehmens, das Mitglied dieses Verkehrsverbundes ist. Deshalb ist bei Job-Tickets, die für einen längeren Zeitraum als einen Monat gelten und bei denen die

Fahrberechtigung nicht monatlich überlassen/freigeschaltet wird, für den Zeitpunkt des Zuflusses des geldwerten Vorteils aus dem Sachbezug Job-Ticket auf die Kündigungsmöglichkeit abzustellen. Dabei kommt es vorrangig auf die Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer für die Überlassung des Job-Tickets an. Ist danach das Job-Ticket vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu jedem Monatsende ohne Vorliegen weiterer Bedingungen kündbar, wird es dem Arbeitnehmer monatlich überlassen. Sonderkündigungsbedingungen (z. B. für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei vertragswidrigem Verhalten) reichen dafür nicht aus. Die monatliche Abbuchung/Zahlung des Entgelts für das Job-Ticket ist unerheblich. Kann die Job-Ticket-Vereinbarung vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nur jeweils zum Ende eines Vertragsjahres gekündigt werden, fließt dem Arbeitnehmer jeweils zu Beginn des Vertragsjahres der Jahreswert des Job-Tickets zu.

Keine Job-Ticket-Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Überlässt der Arbeitgeber das Job-Ticket seinen Arbeitnehmern ohne weitere vertragliche Vereinbarungen, ist die Kündigungsmöglichkeit nach den Tarifbestimmungen des Verkehrsverbunds zu beurteilen. Dabei bleiben Sonderkündigungsbedingungen, die monatliche Abbuchung/Zahlung des Entgelts für die Job-Tickets und die Möglichkeit des unterjährigen Einstiegs von Arbeitnehmern während des Vertragsjahres unberücksichtigt.

Tarifbestimmungen einzelner Verkehrsverbände

AVV (Aachener Verkehrsverbund)

Im AVV wird das Job-Ticket als persönliches Papierticket - unabhängig vom Vertragsjahr - jeweils für den Zeitraum vom 01.01. bis 31.12. eines Kalenderjahres ausgegeben. Der Job-Ticket-Vertrag gilt auf unbestimmte Zeit und wird für die Dauer von mindestens 12 Monaten (Vertragsjahr) abgeschlossen. Er verlängert sich jeweils um weitere 12 Monate, wenn er nicht 3 Monate vor Ende eines Vertragsjahres gekündigt wird.

VRR (Verkehrsverbund Rhein-Ruhr)

Im VRR heißt das Job-Ticket "FirmenTicket" und wird im Jahresabonnement mit Trägerkarte und integriertem Chip als nicht übertragbares Inhaberticket ausgegeben. Die Chipkarte gilt als Fahrberechtigung bis auf weiteres bis zur Beendigung des Abonnements bzw. bis zum Ausscheiden des Inhabers aus der Organisation, die Vertragspartner des VRR ist. Das Abonnement beginnt am 1. eines Monats und gilt für einen 12-Monatszeitraum. Wenn es nicht 6 Wochen vor Ablauf des Vertragsjahres gekündigt wird, verlängert es sich um weitere 12 Monate.

VRS (Verkehrsverbund Rhein Sieg)

Im VRS wird das Job-Ticket mit Trägerkarte und integriertem Chip als nicht übertragbares Inhaberticket ausgegeben. Auf der Chipkarte wird u. a. die Geltungsdauer des Tickets (in der Regel mehrere Kalenderjahre) eingetragen. Der Job-Ticket-Vertrag beginnt am 1. eines Monats und gilt für eine Dauer von mindestens 12 Monaten (Vertragsjahr). Er verlängert sich um ein weiteres Vertragsjahr, wenn er nicht 2 Monate vor Ablauf des Vertragsjahres gekündigt wird.

Bei allen Verkehrsverbänden läuft also die Job-Ticket-Vereinbarung über einen Zeitraum von 12 Monaten und ist nur zum Ende des Vertragsjahres kündbar. Zudem ist das Job-Ticket

Negativer Arbeitslohn bei vorzeitiger Rückgabe des Job-Tickets

Wird ein Job-Ticket, das für einen längeren Zeitraum als einen Monat gilt und für das ein geldwerter Vorteil Lohnversteuert worden ist, vom Arbeitnehmer vorzeitig an den Arbeitgeber zurückgegeben (z. B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Vertragsjahres), führt diese Rückgabe in Höhe des im Zuflusszeitpunkt nun zu viel versteuerten Sachbezugs Job-Ticket zu negativem Arbeitslohn im Lohnzahlungszeitraum der Rückgabe.