

Oberfinanzdirektion Nordrhein-Westfalen

Kurzinformation Lohnsteuer

Nr. 07/2014 vom 24.11.2014

## **Überlassung von Jobtickets an Arbeitnehmer**

### **Sachbezug "Jobticket"**

Soweit ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber ein Jobticket verbilligt oder unentgeltlich erhält, liegt ein Sachbezug vor. Überlässt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ein Jobticket zu einem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis, ist ein geldwerter Vorteil nicht anzunehmen. Ein Sachbezug liegt jedoch vor, soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer darüber hinaus Vorteile gewährt. Siehe dazu H 8.1 (1-4) "Job-Ticket" LStH 2014.

Ein Sachbezug liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch Vereinbarung mit einem Verkehrsunternehmen das Recht zum Erwerb einer vergünstigten Fahrberechtigung einräumt, soweit sich dies für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber darstellt (siehe das BFH-Urteil vom 14.11.2012, BStBl 2013 II S. 382, für eine vergünstigte Jahresnetzkarte (Jobticket)).

Übliche Mengenrabatte führen nicht zu einem geldwerten Vorteil. Gewährt ein Verkehrsunternehmen einen Mengenrabatt nicht nur einem Arbeitgeber, sondern auch anderen Kunden, die selbst oder über ihre Arbeitnehmer eine entsprechende Anzahl von Jobtickets abnehmen, handelt es sich um einen üblichen Mengenrabatt. Für die Frage, ob ein geldwerter Vorteil vorliegt, ist es unerheblich, ob ein Arbeitnehmer das Jobticket von seinem Arbeitgeber oder aber aufgrund von Rahmenvereinbarungen des Arbeitgebers mit einem Verkehrsunternehmen von diesem Verkehrsunternehmen erhält.

Entrichtet der Arbeitgeber an ein Verkehrsunternehmen ein Serviceentgelt / eine Aufwandspauschale für die Verwaltung des Jobtickets (z. B. für die Übernahme der Pflege der Kundendaten, für die Ticketausgabe, für die Abwicklung des Zahlungsverkehrs), entsteht daraus für den Arbeitnehmer kein geldwerter Vorteil. Derartige Zahlungen gehören auch nicht zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis.

### **Anwendung der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 bzw. 11 EStG**

Die Anwendung der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 (bis einschließlich Kalenderjahr 2013) bzw. Satz 11 EStG (ab Kalenderjahr 2014) ist möglich, wenn der geldwerte Vorteil aus dem Sachbezug "Jobticket" nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewerten 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 § 39b Abs. 2 und 3 EStG einbehalten wird - zusammenzurechnen. Die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewertenden Vorteile, die nach §§ 37b und 40 EStG pauschal lohnversteuert werden, bleiben außer Ansatz. Siehe R 8.1 (3) Satz 1 und 2 LStR 2013.

Liegen außer dem Jobticket keine anderen Sachbezüge vor, scheidet die Anwendung der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 bzw. 11 EStG gleichwohl aus, wenn der geldwerte Vorteil für den Sachbezug "Jobticket" allein die Freigrenze überschreitet (dann ist der gesamte Sachbezug "Jobticket" steuerpflichtig).

## **Anwendung des Freibetrags des § 8 Abs. 3 EStG**

Der geldwerte Vorteil aus dem Sachbezug "Jobticket" kann beim Arbeitnehmer eines Verkehrsträgers im Rahmen des § 8 Abs. 3 EStG steuerfrei sein. Auch wenn die Voraussetzungen des § 8 Abs. 3 EStG vorliegen, kann der geldwerte Vorteil aus dem Jobticket wahlweise nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG ohne Bewertungsabschlag und ohne Rabattfreibetrag bewertet werden. Dieses Wahlrecht ist sowohl im Lohnsteuerabzugsverfahren als auch im Veranlagungsverfahren anwendbar. Siehe dazu das BFH-Urteil vom 26.07.2012, BStBl 2013 II S. 402, sowie das BMF-Schreiben vom 16.05.2013, BStBl 2013 I S. 729 und Anhang 24 III LStH 2014.

## **Zufluss des Sachbezugs "Jobticket"**

Für die Steuerpflicht - insbesondere für die Anwendung der Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 bzw. 11 EStG -, die Höhe des geldwerten Vorteils und den Zeitpunkt der Versteuerung ist entscheidend, wann der Sachbezug "Jobticket" zufließt. Dazu enthält das LStH 2014 Regelungen in:

- R 8.1 (3) Satz 5 LStR  
Bei der monatlichen Überlassung einer Monatsmarke oder einer monatlichen Fahrberechtigung für ein Jobticket, das für einen längeren Zeitraum gilt, ist die Freigrenze anwendbar.
- H 8.1 (1-4) LStH "Job-Ticket" 3. Spiegelstrich  
Gilt das Jobticket für einen längeren Zeitraum (z. B. Jahreskarte), fließt der Vorteil insgesamt bei Überlassung des Job-Tickets zu (>BFH vom 12.04.2007, BStBl 2007 II S. 719).
- H 38.2 LStH "Zufluss von Arbeitslohn" 7. Spiegelstrich  
Arbeitslohn fließt zu bei Überlassung einer Jahresnetzkarte mit uneingeschränktem Nutzungsrecht in voller Höhe im Zeitpunkt der Überlassung (>BFH vom 12.04.2007, BStBl 2007 II S. 719) oder im Zeitpunkt der Ausübung des Bezugsrechts durch Erwerb der Jahresnetzkarte (>BFH vom 14.11.2012, BStBl 2013 II S. 382).

Gilt ein Jobticket für einen längeren Zeitraum als einen Monat und werden keine Monatsmarken überlassen oder wird die Fahrberechtigung nicht monatlich freigeschaltet, kann der Zeitraum der Überlassung einer Fahrberechtigung (Monat oder Jahr) nur anhand von Indizien beurteilt werden. Für eine monatliche Fahrberechtigung spricht eine monatliche Kündbarkeit eines Jobtickets oder, wenn die Dauer des Teilnahmeverhältnisses am Jobticket für den einzelnen Arbeitnehmer einen Kalendermonat beträgt und sich jeweils um einen weiteren Kalendermonat verlängert, solange der Arbeitnehmer der Verlängerung nicht widerspricht.

Ist der Arbeitnehmer, dem das Jobticket von seinem Arbeitgeber überlassen wird, nicht unmittelbarer Vertragspartner eines Verkehrsverbundes oder eines Verkehrsunternehmens, das Mitglied eines Verkehrsverbundes ist, kommt es für die Bestimmung des Zuflusszeitpunktes vorrangig auf eine eventuelle vertragliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern hinsichtlich der unternehmensinternen Weitergabe von Jobtickets an. Eine solche kann mit jedem Arbeitnehmer individuell per Einzelvereinbarung oder generell mit sämtlichen Arbeitnehmern per Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Ist danach ein Jobticket vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu jedem

Monatsende ohne Vorliegen weiterer Bedingungen kündbar, wird es dem Arbeitnehmer monatlich überlassen. Reine Sonderkündigungsbedingungen (z. B. für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei vertragswidrigem Verhalten) reichen dafür allerdings nicht aus. Kann die Jobticketvereinbarung vom Arbeitnehmer oder Arbeitgeber nur jeweils zum Ende eines Vertragsjahres gekündigt werden, fließt dem Arbeitnehmer jeweils zu Beginn des Vertragsjahres der Jahreswert des Sachbezugs "Jobticket" zu.

Überlässt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein Jobticket, das für einen längeren Zeitraum als einen Monat gilt und bei dem keine Monatsmarken überlassen werden oder die Fahrberechtigung nicht monatlich freigeschaltet wird, ohne weitere vertraglichen Vereinbarungen hinsichtlich der unternehmensinternen Weitergabe von Jobtickets, ist der Zuflusszeitpunkt nach den Tarifbestimmungen des Verkehrsverbundes und den für den Arbeitgeber geltenden Bestimmungen seines Vertrages mit dem Verkehrsverbund / einem Verkehrsverbundsunternehmen zu beurteilen. Dabei bleiben Sonderkündigungsbedingungen, die monatliche Abbuchung/Zahlung des Entgelts für die Jobtickets und die Möglichkeit des unterjährigen Einstiegs von Arbeitnehmern während des Vertragsjahres / der Vertragsperiode unberücksichtigt. Läuft danach eine Jobticketvereinbarung über einen Zeitraum von zwölf Monaten und ist nur zum Ende des Vertragsjahres / der Vertragsperiode (ordentlich) kündbar, fließt dem Arbeitnehmer jeweils zu Beginn des Vertragsjahres / der Vertragsperiode der Jahreswert des Sachbezugs "Jobticket" zu.

Bei der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung eines Jobtickets ist es bei der Übergabe des Tickets nicht zu beanstanden, wenn als Zuflusszeitpunkt für den Vorteil des (ersten) Zeitraums der erste Gültigkeitstag des Jobtickets angenommen wird.

Die Grundsätze des BFH-Urteils vom 14.11.2012, BStBl 2013 II S. 382, finden nur Anwendung, wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern durch entsprechende Vereinbarungen mit einem Verkehrsunternehmen ein Bezugsrecht zum Erwerb einer vergünstigten Fahrberechtigung verschafft. Dann bestehen unmittelbare vertragliche Vereinbarungen zwischen den Arbeitnehmern und einem Verkehrsverbund oder einem Mitgliedsunternehmen eines Verkehrsverbundes. Ein geldwerter Vorteil aus der Einräumung eines Bezugsrechts fließt jeweils mit Ausübung dieses Bezugsrechts zu, d. h. bei Einräumung eines Bezugsrechts für eine jährliche Fahrberechtigung jeweils in einem Jahreswert am ersten Gültigkeitstag der jährlichen Fahrberechtigung und für eine monatliche Fahrberechtigung jeweils in einem Monatswert am ersten Gültigkeitstag der monatlichen Fahrberechtigung. Dabei ist die Dauer der Fahrberechtigung (Monat oder Jahr) nach den Tarifbestimmungen des Verkehrsverbundes für das entsprechende Abonnement zu beurteilen. Es gelten insoweit die oben dargestellten Kriterien entsprechend.

### **Tarifbestimmungen der Verkehrsverbände**

Die Verkehrsverbände in NRW haben unterschiedliche Tarif- und Vertragsbestimmungen. Zudem werden die Tarif- und Vertragsbestimmungen auch immer wieder geändert (z. B. Umstellung des Jobtickets von jährliche auf monatliche Fahrberechtigung). Deshalb sind die Zuflusszeitpunkte und damit auch die Höhe eines eventuellen geldwerten Vorteils immer anhand der zum jeweiligen Zeitpunkt bzw. im betreffenden Zeitraum geltenden Tarif- und Vertragsbestimmungen zu ermitteln.

### **Negativer Arbeitslohn bei vorzeitiger Rückgabe des Jobtickets bzw. bei Kündigung des Abonnements**

Wird ein Jobticket, 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 / der Vertragsperiode) bzw. das zugrunde liegende Abonnement vorzeitig gekündigt, führt diese Rückgabe/Kündigung in Höhe des im Zuflusszeitpunkt nun zu viel versteuerten Sachbezugs "Jobticket" zu negativem Arbeitslohn im Lohnzahlungszeitraum der Rückgabe.