



Job-Tickets und andere Rabatte an Arbeitnehmer

Immer wieder kommt es zu Unsicherheiten, wenn es um die Bereitstellung von Jobtickets geht. Hier gilt zunächst Folgendes: stellt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Job-Tickets verbilligt oder unentgeltlich zur Verfügung, so liegt grundsätzlich ein geldwerter Vorteil vor.

Ein geldwerter Vorteil wird jedoch nicht angenommen, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein Job-Ticket zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis überlässt. Ein Sachbezug liegt nur vor, soweit der Arbeitnehmer das Job-Ticket verbilligt oder unentgeltlich vom Arbeitgeber erhält. Hintergrund für diese Rechtsauslegung ist, dass kein Arbeitslohn vorliegt, wenn es sich um Preisnachlässe handelt, die üblicherweise auch im normalen Geschäftsbetrieb eingeräumt werden, hiervon wird beim vom Verkehrsträger eingeräumten Rabatt ausgegangen.

Kostet eine Monatskarte z.B. 100 Euro, mit einem Nachlass der Verkehrsbetriebe von 10 % verbleiben 90 Euro. Vereinfachte Marktpreisbewertung zu 96 %, abzüglich Eigenanteil des Arbeitnehmers von 43 Euro verbleibt ein anzusetzender geldwerter monatlicher Vorteil von 43,40 Euro. Dieser liegt unter der Sachbezugsfreigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, wenn die nach Anrechnung der gezahlten Entgelte ergebenden Vorteile einen Gesamtbetrag von 44 Euro pro Kalendermonat nicht übersteigen. Somit bleibt die Monatskarte lohnsteuerrechtlich und sozialversicherungsrechtlich für den Arbeitnehmer frei.

Job-Tickets werden in der Regel monatlich frei geschaltet oder monatlich ausgehändigt, somit ist der Zuflusszeitpunkt gut definierbar. Auch wenn das Job-Ticket für einen längeren Zeitraum gilt, so lassen meist die Tarif- und Nutzungsbestimmungen eine rechtzeitige monatliche Zahlung zu, unabhängig von der Käuferklärung über den gesamten Nutzungszeitraum. Schwieriger ist es bei Sachzuwendungen in Form von Benzin- oder Einkaufsgutscheinen. Hier hat der Gesetzgeber festgelegt, dass die monatliche Aushändigung durch den Arbeitgeber entscheidend für den Zeitpunkt des Zuflusses ist. Wann der einzelne Gutschein vom Arbeitnehmer eingelöst oder ob Gutscheine über mehrere Monate gesammelt werden, ist unerheblich.

Gewährt der Arbeitgeber Sachbezüge in Form von unentgeltlicher oder verbilligter Beförderung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, so pauschaliert er diese nach § 40 EStG mit einem Pauschalsteuersatz von 15 %. Durch diese pauschalierte Besteuerung bleibt die Verrechnung mit anderen Zuwendungen ohne Ansatz.

Mitarbeiter- oder Belegschaftsrabatte sind in vielen Firmen üblich. Hier stellen Waren oder Dienstleistungen, mit denen der Arbeitgeber üblicherweise handelt oder sie für Kunden herstellt oder erbringt, und die er dem Arbeitnehmer verbilligt oder unentgeltlich überlässt, geldwerte Vorteile dar. Bietet der Arbeitgeber die zu bewertenden Ware oder Dienstleistung unter gleichen Bedingungen in nicht unerheblichem Umfang fremden Letztverbrauchern zu einem niedrigeren als dem üblichen Preis an, so ist dieser Preis anzusetzen.

Der Preis richtet sich also immer nach der Häufigkeit der Verkaufsfälle. Sind Preisnachlässe üblich, so geht dieser verminderte Preis in die Beurteilung ein. Diese marktübliche Preisbeurteilung kann auch aus Vereinfachungsgründen einem Abschlagsverfahren weichen. Nach § 8 EStG kann bei der Beurteilung einer möglichen Steuerpflicht der Wert einer Ware oder Dienstleistung mit 96 % des Endpreises angenommen werden.

Die Differenz zwischen dem verminderten Endpreis und der tatsächlichen Zahlung ist als Sachbezug erst dann steuerpflichtig, wenn er in der Gesamtsumme eines Kalenderjahres den Betrag von 1.080 Euro übersteigt. Beitragspflichtig in der Sozialversicherung sind grundsätzlich nur die lonsteuerpflichtigen Rabattvorteile.

Dem Arbeitgeber bleiben viele Möglichkeiten seinen Arbeitnehmern mehr Netto vom Brutto zu überlassen.

**Ihr
Kamey Team**