

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Wegfall der Steuervorteile
3. Arbeitsrechtliche Aspekte
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Bahnmitarbeiter
 - 4.2 Jahresnetzkarte
 - 4.3 Öffentlicher Dienst
 - 4.4 Wechselnde Einsatzstellen

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, seinen Mitarbeitern monatlich eine **Fahrkarte für den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV)** zu überlassen. Die Überlassung eines solchen Jobtickets ist ein nicht zu unterschätzender **Motivationsfaktor**. Das Benutzen von Bus und Bahn ist zwar nicht jedermanns Sache, da Fahrtkosten ansonsten aber nur eingeschränkt steuerlich erstattet werden können, ist das Jobticket eine **Alternative zum Individualverkehr**. Immerhin bleibt der Sachbezug bis zu einem Betrag von 44,00 EUR im Kalendermonat steuerfrei (§ 8 Abs. 2 Satz 9 EStG).

2. Wegfall der Steuervorteile

Nach der bis zum 31.12.2003 geltenden Regelung des § 3 Nr. 34 EStG waren **Zuschüsse des Arbeitgebers**, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr gezahlt wurden, steuerfrei. Nach dem ersatzlosen Wegfall der gesetzlichen Grundlage kann der Arbeitgeber zwar weiterhin Fahrtkostenzuschüsse gewähren, jedoch sind diese seit dem 01.01.2004 steuerpflichtig. Als Sachbezug ist ein Jobticket nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG bis zu einem Betrag von 44,00 EUR/Kalendermonat steuerfrei. Im Übrigen wird wegen der steuerrechtlichen Behandlung von Jobtickets auf das gleichnamige Stichwort im Steuerlexikon verwiesen.

Nur der Fahrkostenersatz im Rahmen von **Dienstreisen** sowie **Familienheimfahrten** bei doppelter Haushaltsführung bleibt steuerfrei.

3. Arbeitsrechtliche Aspekte

Die Gewährung eines Jobtickets ist im Ansatz eine **freiwillige Leistung des Arbeitgebers**. Sie kann zusätzlich zum Arbeitsentgelt erfolgen, ist aber nicht zwingend. Etwas anderes gilt nur dort, wo eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag ausdrücklich die Zahlung von Arbeitgeberzuschüssen für die Benutzung des ÖPNV vorschreiben. **Anspruchsgrundlage** ist im Regelfall der Arbeitsvertrag , möglicherweise aber auch der Grundsatz der Gleichbehandlung .

Beispiel:

Arbeitgeber A finanziert allen Arbeitnehmern, die weiter als 50 km von der Betriebsstätte ihren Wohnsitz haben, ein Jobticket für den ÖPNV. Der individuelle Anspruch entsteht erst nach der 6-monatigen Probezeit und gilt ausnahmslos. Im Juli 2008 nimmt C bei A eine Beschäftigung auf. Er besteht zwar die Probezeit, bekommt von A aber trotzdem kein Ticket. A meint, wenn C so viel Geld für seinen Sportwagen ausgeben könne, dann könne er sich auch seine Fahrkarten selbst kaufen. Das ist allerdings kein sachlicher Grund, mit dem C der Bezug des Jobtickets verwehrt werden kann.

Folge: C hat den gleichen Anspruch auf das Firmenticket wie seine Kollegen.

Wenn die Gewährung eines Jobtickets oder die Zahlung von Zuschüssen zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den ÖPNV freiwillige Leistungen sind, dann sollte mit der Gewährung auch gleichzeitig ihre **Rücknahme** geregelt werden. Andernfalls bleibt oft nämlich nur der schwierige Weg über eine Änderungskündigung .

Praxistipp:

Um möglichst flexibel auf äußere Einflüsse - Verteuerung des ÖPNV, schlechte Konjunktur, Explosion der Personalkosten, Mitarbeiter entscheidet, zukünftig lieber seinen Pkw zu benutzen, etc. - reagieren zu können, kann es wichtig sein, im Arbeitsvertrag einen **Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt** für die zusätzliche Arbeitgeberleistung Jobticket zu vereinbaren. Das kann mit folgenden Klauseln geschehen:

Freiwilligkeitsklausel: *"Die Firma ... zahlt dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitsentgelt einen Zuschuss von 100 EUR für die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr. Dieser Zuschuss ist eine freiwillige Leistung der Firma ..., auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch besteht."*

Widerrufsklausel: *"Die Firma ... zahlt dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitsentgelt einen Zuschuss von 100 EUR für die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr. Die Firma ... behält sich vor, ihre Zusage auf Zahlung des Fahrtkostenzuschusses mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende vollständig oder teilweise zu widerrufen, wenn dieser Widerruf durch dringende betriebliche Gründe oder Gründe im Verhalten oder in der Person des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt oder die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers die Gewährung dieser Zusatzleistung nicht mehr zulässt."*

Auch bei Vereinbarung einer vertraglichen Widerrufsmöglichkeit kann die Rücknahme dieser Leistung **nicht völlig ohne sachlichen Grund** erfolgen. Alles andere wäre Willkür. Hier gelten die gleichen Grundsätze wie beim Widerruf außertariflicher Zulagen .

In mitbestimmten Betrieben kann der **Betriebsrat** vom Arbeitgeber zwar nicht die Zahlung einer freiwilligen Leistung verlangen. Er hat aber ein Recht zur Mitbestimmung, wenn es darum geht, einheitliche Entlohnungs- und Vergütungsgrundsätze aufzustellen (§ 87 Abs. 10 BetrVG). Dazu können auch die Bedingungen gehören, unter denen Arbeitnehmern ein Jobticket zur Verfügung gestellt wird.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zum Thema Jobticket in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Bahnmitarbeiter

"1. Der **Rabattfreibetrag** erstreckt sich auf alle Fahrvergünstigungen, die die Deutsche Bahn AG (ehemaligen) Arbeitnehmern gewährt. Dies gilt auch dann, wenn die unentgeltlich oder verbilligt gewährten **Freifahrtscheine** aufgrund besonderer Nutzungsbestimmungen fremden Letztverbrauchern nicht angeboten werden (Parallelverfahren VI R 4/17 und VI R 7/19). 2. Mit dem Bezug der Freifahrtscheine ist der darin verkörperte **geldwerte Vorteil** unabhängig vom konkreten Fahrtantritt zugeflossen" (BFH, 26.09.2019 - VI R 23/17 - Leitsätze).

4.2 Jahresnetzkarte

Überlässt der Arbeitgeber einem Mitarbeiter eine Jahresnetzkarte, führt das zum sofortigen **Zufluss von Arbeitslohn**, wenn dem Arbeitnehmer mit dieser Karte ein **uneingeschränktes Nutzungsrecht** eingeräumt wurde. Der Arbeitnehmer erhält mit Überlassung der Karte ein **Wertpapier**, in dem der Beförderungsanspruch

gegenüber der DB-AG verbrieft ist (BFH, 12.04.2007 - VI R 89/04).

4.3 Öffentlicher Dienst

Auch öffentliche Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer nicht durch **sachfremde Gruppenbildung** von der Ausgabe eines Jobtickets ausschließen. Wenn in den Außenstellen einer Behörde beschäftigte Mitarbeiter allerdings nur zu einem geringen Teil bereit sind, sich an den **Kosten** eines Jobtickets zu beteiligen, dann ist es sachlich gerechtfertigt, dieses Ticket nur an Bedienstete der Hauptstelle auszugeben, weil sich dort eine bedeutend größere Zahl zur **Kostenbeteiligung** bereit erklärt hat (BAG, 11.08.1998 - 9 AZR 39/97).

4.4 Wechselnde Einsatzstellen

Der **KonzernJob-Ticket-Tarifvertrag** sah in § 7 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 Alt. 2 vor: "Sind bereits oder werden zukünftig in einem Firmentarifvertrag bzw. unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag Regelungen zu 'Job-Tickets' oder diesen entsprechende Regelungen vereinbart oder bestehen **anderweitige Regelungen** zu einer Kostenerstattung/-abgeltung oder -bezuschussung für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstätte, haben diese Ansprüche Vorrang; insoweit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch nach dem KonzernJob-TicketTV." "Eine anderweitige Regelung iSd. § 7 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 Alt. 2 KonzernJob-TicketTV kann **auch eine (Gesamt-)Betriebsvereinbarung** sein" (BAG, 22.03.2018 - 6 AZR 29/17 - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer hier keinen Anspruch auf ein Jobticket nach dem Tarifvertrag hatte, weil die Gesamtvereinbarung im Betrieb seines Arbeitgebers eine eigene Regelung in puncto Kostenerstattung traf).