**Freiwilliger Sachbezug / Jobticket (Muster)**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
5. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter vertraege.recht@unakon.de
6. Vorstehendes Muster bedarf ggf. der Anpassung an den Einzelfall. Wir übernehmen keinerlei Haftung für eigenmächtige Anpassungen des Musters und ihre rechtlichen Folgen. Die Verwendung des Musters ersetzt nicht die regelmäßig erforderliche an­waltliche Beratung sowie eine solche durch einen Steuerberater. Der freiwillige Sachbezug unterliegt nach der derzeit aktuellen Gesetzeslage und Rechtsprechung engen Grenzen.
7. Zum sog. Jobticket (Jahresnetzkarte) hat der BFH entschieden (Urt. v. 14.11.2012 – VI R 56/11, u. a. veröffentlicht in DB 2013, 379):

*„Ein Sachbezug i. S. des* [§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG](http://www.juris.de/jportal/portal/t/2a0f/) *liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch Vereinbarung mit einem Verkehrsbetrieb das Recht zum Erwerb einer vergünstigten Jahresnetzkarte (Jobticket) einräumt, soweit sich dies für den Arbeitnehmer als Frucht seiner Arbeit für den Arbeitgeber darstellt.*

*Dieser geldwerte Vorteil fließt den Arbeitnehmern mit Ausübung des Bezugsrechts, also dem Erwerb der Jahresnetzkarten, zu. Auf diesen Zeitpunkt ist der Vorteil aus der Verwertung des Bezugsrechts nach* [§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG](http://www.juris.de/jportal/portal/t/2a0f/) *zu bewerten.“*

1. Sollte das Arbeitsverhältnis einem Mindestlohn unterfallen, so bedarf es immer einer gesonderten Prüfung, ob den Anforderungen an den Mindestlohn ausreichend Rechnung getragen wurde. Wir gehen derzeit davon aus, dass ein Jobticket kein Arbeitsentgelt darstellt und auf den Anspruch auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz keine Anrechnung findet.
2. Die Zusatzvereinbarung unterstellt, dass kein Tarifvertrag Anwendung findet und keine Betriebsvereinbarung einschlägig ist. Sollte dies der Fall sein, so bedarf es auch insoweit einer Überprüfung, ob die Vereinbarung den Anforderungen des Tarifvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung genügt.

**Regelung über einen freiwilligen Sachbezug (Jobticket) als Anlage Nr. \_\_ zum Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_\_, dieser zuletzt geändert am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Zwischen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nachfolgend „*Arbeitgeber*“) und Frau/Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nachfolgend „*Arbeitnehmer*“) wird mit Wirkung ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] gemäß der bereits mündlich getroffenen Vereinbarung, einvernehmlich folgende Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag getroffen:

**1. Überlassung eines Jobtickets**

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ein Jobticket für eine Dauer von mindestens Monat(e)/Jahr(e) im Wert von \_\_\_\_\_\_ EUR/Monat.

**2. Wert des Jobtickets / Lohnsteuer / Änderung der Rechtslage**

Übersteigt das Jobticket einen Wert von 44 EUR monatlich, so übernimmt der Arbeitgeber die pauschalierte Lohnsteuer. Unterhalb eines Wertes von 44 EUR besteht nach derzeitiger Rechtslage keine Lohnsteuerpflicht. Ändert sich dies, so wird der Arbeitgeber ab dem Zeitpunkt der Änderung nach den sodann maßgeblichen rechtlichen, insbesondere auch steuerrechtlichen Vorschriften verfahren.

**3. Personennahverkehr / keine Übertragbarkeit**

Das Jobticket ist für den öffentlichen Personennahverkehr bestimmt und gilt für den Bereich \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Es ist personenbezogen und nicht übertragbar.

**4. Verlust / Diebstahl / Missbrauch u. ä.**

(1) Bei Verlust oder Diebstahl des Jobtickets ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich umgehend an die in einem solchen Fall zuständige Stelle zu wenden.

(2) Missbrauch oder fahrlässige Behandlung des Jobtickets können zu Haftungsansprüchen gegenüber dem Arbeitnehmer führen.

**5. Kündigung dieser Vereinbarung / Kündigungsfrist / Übernahme des Tickets durch den Arbeitnehmer**

Die Vereinbarung über das Jobticket kann mit einer Frist von \_\_\_\_\_\_ [Wochen/Mont(en)] zum Ende \_\_\_\_\_\_\_ [z. B. eines jeden Monats/eines jeden Jahres] beiderseits gekündigt werden, in jedem Falle immer auch zum Ablauf der mit dem Verkehrsunternehmen hinsichtlich des Jobtickets etwaig eingegangenen Vertragsdauer. Mit Ablauf der Kündigungsfrist ist das Jobticket dem Arbeitgeber zurückzugeben. Es steht dem Arbeitnehmer frei, das Jobticket gegen Übernahme der Vergütungspflicht auf eigene Kosten weiterhin zu nutzen soweit dem nicht die Beförderungsbedingungen des maßgeblichen Verkehrsunternehmens entgegenstehen.

Im Übrigen bleiben die bisherigen Regelungen des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien unberührt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber