



Thema des Monats – Lohn | Juni 2023

Das 49-Euro-Ticket in der Entgeltabrechnung

Seit 1. Mai 2023 gibt es das 49-Euro-Ticket, von dem insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für ihren Arbeitsweg vorwiegend Bus und Bahn nutzen, profitieren können. Das sogenannte Jobticket kann natürlich auch für private Fahrten genutzt werden.

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihre Beschäftigten beim Erwerb des Jobtickets finanziell zu unterstützen.

Folgende Varianten sind möglich:

Kostenzuschuss durch den Arbeitgeber (bei Erwerb durch Arbeitnehmer) oder Überlassung eines verbilligten oder kostenlosen Jobtickets:

Der Arbeitgeber kann einen Zuschuss gewähren, welcher den Ticketpreis natürlich nicht übersteigen darf. Statt der Kostenerstattung kann er das Ticket auch erwerben und dem Arbeitnehmer verbilligt oder kostenlos überlassen. Sowohl der Zuschuss als auch die Überlassung sind für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei. Somit können auch Minijobber von einem Zuschuss bzw. einer Überlassung profitieren.

Wichtig: Der Zuschuss bzw. die Überlassung müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Arbeitnehmer müssen beachten, dass der Zuschuss die abzugsfähige Entfernungspauschale mindert.

Der Arbeitgeber kann den Zuschuss als Betriebsausgabe absetzen. Ein Vorsteuerabzug scheidet für den Arbeitgeber aus, da die Leistung vom Arbeitnehmer bezogen wird. Sozialabgaben fallen auch für den Arbeitgeber keine an.

Als Jobticket zählt das 49-Euro-Ticket zudem nicht zur 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze, d.h. der Zuschuss bzw. die Überlassung können zusätzlich zu einem Sachbezug gewährt werden.



Praxistipp: Bis 31.12.2024 sparen Arbeitgeber 5 % vom Ticketpreis, wenn sie mindestens 25 % des Ausgabepreises für das 49-Euro-Ticket übernehmen.

Gehaltsumwandlung:

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ein 49-Euro-Ticket, im Gegenzug wird der Bruttolohn um 49 € reduziert.

Der Arbeitgeber kann den Vorteil nach § 40 Abs. 2 S.2 Nr. 2 EStG mit 25 % pauschaler Lohnsteuer versteuern, spart aber Arbeitgeberanteile an der Sozialversicherungsversicherung. Insgesamt ergibt sich für den Arbeitgeber eine minimale Mehrbelastung.

Auch der Arbeitnehmer spart Arbeitnehmeranteile an der Sozialversicherung und Lohnsteuer. Der Nettoverdienst reduziert sich minimal aufgrund des Gehaltsverzichts. Vorteil: Die abzugsfähige Entfernungspauschale reduziert sich aufgrund der pauschalen Besteuerung nicht.