

Cafeteria-Modell der UHHMG

Nutzungsbedingungen für den Baustein Internetpauschale

Die nachfolgenden Bedingungen gelten für die Auswahl des Bausteins „Internetpauschale“:

- 1) Der Mitarbeiter erhält die Möglichkeit, eine Pauschale für die private Internetnutzung zu erhalten. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitarbeiter eine private Internetnutzung überhaupt in Anspruch nimmt.
- 2) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Mitarbeiter für die private Internetnutzung einen monatlichen Internet-Zuschuss gemäß § 40 Abs. 2 EStG Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG zu gewähren. Dieser Zuschuss umfasst die laufenden Kosten (z.B. Grundgebühr für den Internetzugang, laufende Gebühren für die Internetnutzung, Flatrate) als auch die Kosten der Einrichtung des Internetzugangs (z.B. ISDN-Anschluss, Modem, Personalcomputer).

Die Bezuschussung ist monatlich auf EUR 50,00 begrenzt.

- 3) Von der Internetpauschale ausgenommen sind etwaige Kosten für Zusatzoptionen zur Internetnutzung, wie z.B. Digitales Fernsehen, Abonnements im Zusammenhang mit dem Internetzugang (z.B. Streaming-Dienste) oder dem Digitalen Fernsehen oder ähnliche zusätzliche Kosten. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, seine monatlichen Internetkosten dahingehend auf ihre Zusammensetzung zu überprüfen und im Rahmen der unter Ziff. 2) bezeichneten Kosten nur die tatsächlichen, auf die Internetnutzung entfallenden, laufenden Kosten anzugeben.
- 4) Der Mitarbeiter bestätigt, dass er laufende monatliche Kosten für die private Internetnutzung in oben genannter Höhe hat. Der Internetvertrag muss auf den Namen des Mitarbeiters laufen. Teilen sich mehrere Personen bzw. Parteien die Kosten für einen Internetvertrag und sind gemeinsam Rechnungsempfänger, erhält der Arbeitnehmer ausschließlich eine Bezuschussung in Höhe seines Anteils.

Auf Nachfrage verpflichtet sich der Mitarbeiter, etwaige Rechnungen über die tatsächliche Höhe in Kopie bereitzustellen.

- 5) Der vorgenannte Zuschuss wird pauschal versteuert. Die auf den Zuschuss als geldwerten Vorteil anfallende Pauschalsteuer (Lohnsteuer) in der jeweils gültigen Höhe (derzeit in Höhe von 25%) trägt der Arbeitgeber. Der pauschal besteuerte Zuschuss für die private Internetnutzung mindert die abzugsfähigen Werbungskosten des Mitarbeiters.



- 6) Der Arbeitgeber behält sich vor, die Gewährung des Zuschusses für die private Internetnutzung zu widerrufen, wenn die gesetzliche Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer gemäß § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG durch eine Gesetzesänderung ganz oder teilweise entfällt.
- 7) Der Mitarbeiter ist zudem einverstanden, dass der Herausgeber die von ihm gemachten Angaben, einschließlich der Angaben zum Zwecke der Schaffung der Voraussetzungen für einen Sachbezug, verarbeiten und dem Arbeitgeber die zur Lohnabrechnung relevanten Daten übermittelt. Auf Anforderung kann der Arbeitgeber Einsicht in die Daten erhalten.
- 8) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ist die UHHMG berechtigt, den Zugang des Mitarbeiters zu diesem Baustein zu sperren und die Gewährung dieses Bausteins (ggfs. ohne Einhaltung einer Frist) zu beenden. Ein wichtiger Grund im Sinne dieser Ziff. 8) liegt unter anderem - aber nicht ausschließlich - dann vor, wenn der Mitarbeiter den angebotenen Baustein vertragswidrig nutzt, nachweislich falsche Angaben in diesem Zusammenhang gemacht hat oder die Voraussetzungen für die Gewährung nicht oder nicht mehr vorliegen.
- 9) Maßgebend ist die jeweils bei Auswahl dieses Bausteins gültige Fassung der Nutzungsbedingungen. Diese gilt für die Laufzeit der Nutzung dieses Bausteins. Im Übrigen behält sich die UHHMG das Recht vor, Änderung an dem Baustein, einschließlich dieser Nutzungsbedingungen jederzeit einseitig vorzunehmen.
- 10) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Nutzungsbedingungen unwirksam sein oder werden und/oder den gesetzlichen Regelungen widersprechen, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Nutzungsbedingungen im Übrigen nicht berührt. Die unwirksame Bestimmung wird von den Vertragsparteien einvernehmlich durch eine solche Bestimmung ersetzt, welche dem wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen Bestimmung in rechtswirksamer Weise am nächsten kommt. Die vorstehende Regelung gilt entsprechend bei Regelungslücken.
- 11) Abschließend wird noch auf die individuell mit dem jeweiligen Mitarbeiter abgeschlossene Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag zu freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen im Rahmen des „Cafeteria-Modells“ und die dort getroffenen Inhalte verwiesen.