

Erläuterungen zum Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing)

Am 25. Oktober 2020 haben sich ver.di und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) nach insgesamt drei Verhandlungsrunden unter anderem auf einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) geeinigt. Nachdem das Unterschriftsverfahren eingeleitet ist, geben wir im Anschluss an das *ts-berichtet 006b/2020 Erläuterungen und FAQ* hierzu nachfolgende Erläuterungen:

1. Möglichkeit des Fahrradleasings eröffnet

Mit dem TV-Fahrradleasing wird es für **Beschäftigte in Kommunen oder kommunalen Unternehmen**, die unter den Geltungsbereich des **Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V)** fallen (§ 1 Abs. 1 TV-Fahrradleasing), künftig möglich, Entgelt zum Zwecke des Leasings eines Fahrrades umzuwandeln. Bisher war für Beschäftigte in diesem Geltungsbereich nur möglich, Entgeltbestandteile zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.

Seit dem 1. März 2021 können Beschäftigte damit Modelle der Entgeltumwandlung für Fahrradleasing nutzen, die in einigen anderen Tarifbereichen bereits angewendet werden.

Diese Modelle sind angelehnt an die Regelungen zur Nutzung von Dienstwagen, dem sogenannten Dienstwagenprivileg: Arbeitgeber stellen Beschäftigten einen Dienstwagen oder ein Dienstfahrrad/E-Bike zur Verfügung, das auch privat genutzt werden kann.

Dazu kauft oder least der Arbeitgeber das Fahrzeug und es verbleibt im Betriebsvermögen. Für die private Nutzung müssen Beschäftigte den geldwerten Vorteil versteuern. Bei Dienstwagen ist dies monatlich ein Prozent des Listenpreises, bei Dienstfahrrädern seit 1. Januar 2020 ein Prozent eines auf volle 100 Euro abgerundeten Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers.

Ein Anspruch auf private Nutzung eines Dienstfahrzeugs kann daraus entstehen, dass

Beschäftigte auf einen Teil ihres Barlohns verzichten und stattdessen Sachlohn in Form eines Nutzungsrechts an einem betrieblichen Fahrzeug erhalten, so formuliert in einem Anwendungserlass des Bundesfinanzministeriums vom 15. Dezember 2016. Diese spezielle Regelung ist die Grundlage des Geschäftsmodells von Anbietern für Fahrradleasing: Der Arbeitgeber least Fahrräder, die in seinem Besitz verbleiben.

Den Betrag der Leasingraten erhält er von den Beschäftigten, die in entsprechendem Umfang auf Gehalt verzichten.

Dafür erhalten die Beschäftigten ein Nutzungsrecht für ein Fahrrad.

Der zu versteuernde geldwerte Vorteil für die Nutzung des Fahrrades ist geringer als der Gehaltsbestandteil, auf den der oder die Beschäftigte verzichtet.

Daher fallen weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an, als wenn Beschäftigte selbst ein Fahrrad leasen würden. Die Kehrseite der geringeren Sozialversicherungsbeiträge sind niedrigere sozialversicherungsrechtliche Ansprüche. Das betrifft sowohl die gesetzliche Rente, als auch etwaige Arbeitslosengeldansprüche.

Da die Zusatzversorgungspflicht der Sozialversicherungspflicht folgt, sind auch die Einzahlungen in die betriebliche Altersvorsorge und daraus folgend die Rentenansprüche niedriger. Die Leasingmodelle enthalten außerdem meistens zusätzliche Kosten für Versicherung oder Serviceleistungen sowie Vorgaben zum Umgang mit dem geleaseten Rad (z.B. Sicherheit des Fahrradschlösses, sicheres Abstellen, Nutzung und Alkoholeinfluss).

Die Leasingmodelle laufen in der Regel über einen Zeitraum von drei Jahren. Üblich ist, dass Nutzer*innen das Fahrrad anschließend zum Restwert kaufen können.

Der TV-Fahrradleasing im kommunalen öffentlichen Dienst ist die Leasingdauer auf 36 Monate begrenzt. **Eine Regelung für ein anschließendes Kaufangebot ist im TV-Fahrradleasing nicht enthalten.** Der Tarifvertrag ist zum 1. März 2021 in Kraft getreten und hat eine Laufzeit bis 31. Dezember 2022 (§ 5 TV-Fahrradleasing).

Bis zum 31. Oktober 2022 soll, so die Niederschriftserklärung zum TV-Fahrradleasing, die Umsetzung des Tarifvertrages von den Tarifparteien bewertet werden, um bei Bedarf Gespräche zur Neubewertung der Regelungen führen zu können.

2. Unklare Ausgangslage

Die Einigung über die tarifvertragliche Umsetzung der Entgeltumwandlung für Fahrradleasing konnte erst Anfang März 2021 erzielt werden, fast fünf Monate nach der Tarifeinigung.

Hintergrund sind Unklarheiten bezüglich der steuerlichen Behandlung von Modellen der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings. Die Modelle stehen und fallen mit der Steuerprivilegierung, weil sich allein daraus ggf. ein finanzieller Vorteil für Beschäftigte und Arbeitgeber ergibt.

Zum Jahresende 2020 befand sich eine Änderung im Steuerrecht im Gesetzgebungsprozess. Am 21. Dezember 2020 wurde klargestellt, dass nur echte Zusatzleistungen („zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“) des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind.

Im neuen § 8 Absatz 4 des Einkommensteuergesetzes wurde das Merkmal der „Zusätzlichkeit“ konkretisiert und dabei insbesondere die Umwandlung bestehender Entgeltansprüche von der steuerlichen und damit auch sozialversicherungsrechtlichen Begünstigung ausgeschlossen.

Bei den Tarifparteien bestand Unsicherheit, wie diese Gesetzesänderung zu interpretieren ist. Klarheit herzustellen war notwendig, weil die Nutzung von Modellen der Entgeltumwandlung für Fahrradleasing ansonsten teuer werden könnten.

Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit für umgewandeltes Entgelt nicht besteht, könnten Nachzahlungen fällig werden. Dies gilt für Beschäftigte, die Modelle nutzen und ebenso für Arbeitgeber, die Arbeitgeberbeiträge für umgewandeltes Entgelt sparen.

Immer wieder kommt es zu Fällen, bei denen Sozialversicherungsträger bei der Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen Recht bekommen, zuletzt in einem Urteil des Bundessozialgerichts.

ver.di und VKA haben sich daher in einem gemeinsamen Schreiben an das Bundesfinanzministerium gewendet und um eine steuerliche Einordnung von Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings gebeten.

In der Antwort mit Datum 18. Februar 2021 hat der zuständige Staatssekretär zwar erklärt, an der steuerrechtlichen Behandlung von Entgeltumwandlung zum Zwecke von Fahrradleasing habe sich nichts geändert und auf frühere Erlasse und Stellungnahmen verwiesen.

Gleichzeitig weist er auf die kritischen Aspekte solcher Modelle hin. Der Staatssekretär wörtlich:

„Hierbei ist zu bedenken, dass Gehaltsverzicht oder -umwandlungen auch in Hinblick auf die soziale Absicherung des Arbeitnehmers nicht unproblematisch sind, denn der sozialversicherungspflichtige Grundarbeitslohn wird dadurch regelmäßig dauerhaft zugunsten von Zusatzleistungen abgesenkt. Bei prozentualen Lohnerhöhungen werden Zusatzleistungen oft nicht in die Bemessungsgrundlage einbezogen, sodass dieser Teil des Arbeitslohnes dauerhaft von Erhöhungen ausgeschlossen ist. Außerdem werden die Rentenansprüche des Arbeitnehmers durch eine Beitragsfreiheit im Rahmen der Sozialversicherung gemindert.“

Der TV-Fahrradleasing wurde unter dem Eindruck der wenig befriedigenden Antwort aus dem Bundesfinanzministerium abgeschlossen.

Daher haben die Tarifvertragsparteien auch die Bewertung der Umsetzung zum 31. Oktober 2022 verabredet.

ver.di wird zusätzliche Expertisen einholen, um Personal- und Betriebsrät*innen bei der Umsetzung des Tarifvertrags zu unterstützen.

Eine erste Kurzexpertise hat keine zusätzlichen Erkenntnisse ergeben, aber empfohlen, abhängig vom jeweiligen Einzelfall eine Auskunft bei der Rentenversicherung Bund einzuholen.

Die Förderung des Radverkehrs ist grundsätzlich zu unterstützen, sei es aus Gründen der Gesundheitsförderung oder zur Bekämpfung des Klimawandels. Möglicherweise hat jedoch das komplizierte Modell der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings, vor dem selbst das Bundesfinanzministerium warnt, keinen dauerhaften Bestand.

Informationen zu diesem Thema folgen, sobald weitere Einschätzungen vorliegen.

3. Weitere Bestandteile des Tarifvertrages

Wie ausgeführt findet der Tarifvertrag für Beschäftigte Anwendung, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedverbandes der VKA ist, und unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder des Tarifvertrages Versorgungsbetriebe (TV-V) fallen (§ 1 Abs. 1 TV- Fahrradleasing).

Der Tarifvertrag gilt hingegen nicht für Auszubildende, Schülerinnen und Schüler, Dual Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte in der Freistellungsphase des Altersteilzeitblockmodells (§ 1 Abs. 2 TV- Fahrradleasing).

Grundsätze der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings

Nach § 2 Abs. 1 TV-Fahrradleasing können Beschäftigte und Arbeitgeber einzelvertraglich vereinbaren, **künftige** monatliche Entgeltbestandteile der Beschäftigten zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung sowie leasingfähigen Zubehörs umzuwandeln. **Er gilt damit nicht für Leasingmodelle mit Entgeltumwandlung, die möglicherweise bereits vor diesem Zeitpunkt im Geltungsbereich des TVöD oder TV-V angewendet wurden.**

Weiterhin wichtig: Bietet der Arbeitgeber die Möglichkeit zum Abschluss einer Vereinbarung auch nur einem oder einer Beschäftigten an, so hat er dieses Angebot zur Entgeltumwandlung allen Beschäftigten zu unterbreiten, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 TV-Fahrradleasing).

§ 2 Abs. 1 Satz 3 TV-Fahrradleasing stellt ferner klar, dass für den Fall, dass Entgeltansprüche der/des Beschäftigten auf Basis einer einzelvertraglichen Vereinbarung umgewandelt werden, Entgeltbestandteile für die Dauer des Leasingvertrages des Arbeitgebers in Höhe der jeweiligen Leasingrate verwendet werden müssen.

Kommt es zu einzelvertraglichen Vereinbarung muss der Arbeitgeber, der als Leasingnehmer auftritt, der oder dem Beschäftigten für die Zeit der Entgeltumwandlung das Fahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung überlassen (§ 2 Abs. 2 Satz 1 TV-Fahrradleasing).

Aus der Überlassungsvereinbarung müssen sich schließlich nach § 2 Abs. 2 Satz 2 TV-Fahrradleasing die Regelungen zum Überlassungsgegenstand und dessen Nutzung, sowie die Rechte und Pflichten der/des Beschäftigten ergeben.

Nutzungsdauer

§ 3 TV-Fahrradleasing sieht vor, dass die Beschäftigten an die Überlassungsvereinbarungen mindestens für die Laufzeit des Leasingvertrages, längstens jedoch für die Dauer von 36 Monaten (Überlassungszeitraum) gebunden sind.

Etwas anderes gilt nur dann, sofern ein wichtiger Grund für die vorzeitige Kündigung besteht.

Ausgestaltung

§ 4 TV-Fahrradleasing enthält weitere Regelungen zur weiteren Ausgestaltung. Nach Absatz 1 können zusammen mit dem Fahrrad etwaige Zusatzleistungen (z.B. Versicherungen) des Leasinggebers und fest mit dem Fahrrad verbundenes Zubehör geleast und überlassen werden. Die Raten für diese Leistungen sind von den Umwandlungsraten umfasst (Abs. 3 Satz 1).

Weiterhin kann die/der Beschäftigte aus dem Angebot des Leasinggebers ein Fahrrad auswählen. Allerdings darf der Wert des Fahrrades einschließlich des leasingfähigen Zubehörs **7.000,00 Euro** nicht überschreiten.

Maßgeblich für den Preis des Fahrrads ist aus steuerrechtlichen Gründen die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers einschließlich der Umsatzsteuer (Abs. 2).

Die Entgeltumwandlung beginnt nach Abs. 3 Satz 2 mit der Entgeltzahlung im Monat der Übernahme und endet mit dem Ablauf des auf den letzten Monat der vereinbarten Laufzeit folgenden Monats.

Absatz 4 stellt schließlich klar, dass der oder dem Beschäftigten jeweils nur **ein Fahrrad** überlassen werden kann.

4. Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte eröffnet

Nach § 4 Abs. 5 des TV-Fahrradleasing ist klargestellt, dass die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte durch den Tarifvertrag unberührt bleiben.

Wegen des Vorrangs tarifvertraglicher Bestimmungen sind Betriebs- und Dienstvereinbarungen allerdings ausgeschlossen, soweit der Tarifvertrag eine abschließende Regelung enthält.

Daher können die Arbeitgeber mitbestimmungsfrei entscheiden, ob sie von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings Gebrauch machen oder ob Zusatzleistungen wie Versicherungen und Zubehör umfasst sein sollen.

So können auch Personalräte nach Landespersonalvertretungsgesetzen, die uneingeschränkte Initiativrechte vorsehen (z. B. BremPVG, SPersVG), die Einführung von Dienstfahrrädern im Rahmen von Leasingvereinbarungen nicht erzwingen.

Soweit aber die Regelungen des TV-Fahrradleasing nicht abschließend sind, ist es an den Betriebs- und Personalräten, im Wege von Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgestaltende Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln und zu treffen.

Dies betrifft etwa Regelungen

- bezüglich der Zurverfügungstellung und Nutzung von Abstellplätzen (Fahrradkeller, Tiefgarage), Ladestationen für E-Bikes, Dusch- und Umkleideräume (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 5 BPersVG bzw. entsprechende Regelungen aus den LPersVG)
- bezüglich des Umgangs mit den Dienstfahrrädern bspw. Sicherheits- und Sorgfaltspflichten, Wartung, Gebrauch durch Dritte, Helmpflicht usw. (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG bzw. entsprechende Regelungen aus den LPersVG) und zum Verhalten bei Diebstahl, Verlust und Beschädigung

(§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 75 Abs. 15 BPersVG bzw. entsprechende Regelungen aus den LPersVG).

Die Arbeitgeber müssen vor der Ingebrauchnahme des Fahrrads auch Gefährdungsbeurteilungen durchführen und die Beschäftigten nach § 12 ArbSchG unterweisen.

Dazu gehört nicht zuletzt, die Aufklärung über die Pflicht persönliche Schutzausrüstung zu tragen.

Die Kosten für diese trägt, als Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes - wie immer - der jeweilige Arbeitgeber.

Umstritten ist, ob auch die Auswahl des Vertragspartners und der angebotenen Produkte als „Annexkompetenz“ (zu § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, § 75 Abs. 3 Nr. 4 BPersVG bzw. entsprechende Regelungen aus den LPersVG) mitbestimmungspflichtig ist.

Falls ein Mitbestimmungsrecht besteht, müssen die arbeitgeberseitigen Interessen an einer wenig verwaltungsaufwändigen Lösung und einer möglichen Rabattierung mit dem Interesse der Beschäftigten an möglichst passenden individuellen Lösungen abgewogen werden.

Die Arbeitgeberseite kann auch nur solche Modelle der Mitbestimmung vorlegen, die vergaberechtlich zulässig sind. Soweit dem Betriebs- oder Personalrat Mitbestimmungsrechte zustehen, kann der Arbeitgeber dem nicht entgegen halten, dass er bereits einen Leasingvertrag abgeschlossen hat, der andere Regelungen vorsieht.

Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf der Arbeitgeber sich in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten Dritten gegenüber nicht in einer Weise binden, die eine Einflussnahme des Betriebs- und Personalrats faktisch ausschließt.

Schließlich haben Betriebsräte und Personalvertretungsgesetze im Geltungsbereich des BetrVG, BPersVG und sämtlicher LPersVG das Recht und die Pflicht, die arbeitgeberseitige Einhaltung der Bestimmungen aus dem Tarifvertrag sowie gesetzlicher Vorschriften zu Gunsten der Beschäftigten zu überwachen (z. B. § 80 Abs. 1 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG, § 72 Abs. 1 Nr. 2 PersVG Bln., § 59 Nr. 1 und 2 NPersVG).

Dies umfasst auch die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen und des Verbots unangemessener Benachteiligungen (z. B. Pflicht zur betrieblichen Nutzung des – eigenen – Dienstfahrrades, Beweislastumkehr bei Verlust und Beschädigung etc.).

Darum: <https://mitgliedwerden.verdi.de>