



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Rund ums Rad – Wissenswertes zum Dienstfahrrad-Leasing

Littler[®]



Präsentiert von



JULIA SIMON

Senior Associate | Frankfurt
Fachanwältin für Arbeitsrecht

jsimon@littler.de

3. Tipps und Tricks

2. Stolperfallen und Störfälle

1. Grundzüge des Dienstfahrrad-Leasings

Grundzüge des Dienstfahrrad-Leasings

Vorteile



Employer Branding durch
Mitarbeiterbenefits



Gesundheitsförderung



Klimaschutz



Steuerliche Vorteile für
Arbeitnehmer



Steuerliche Vorteile

Umsetzungsmöglichkeiten

1) Finanzierung durch den Arbeitgeber

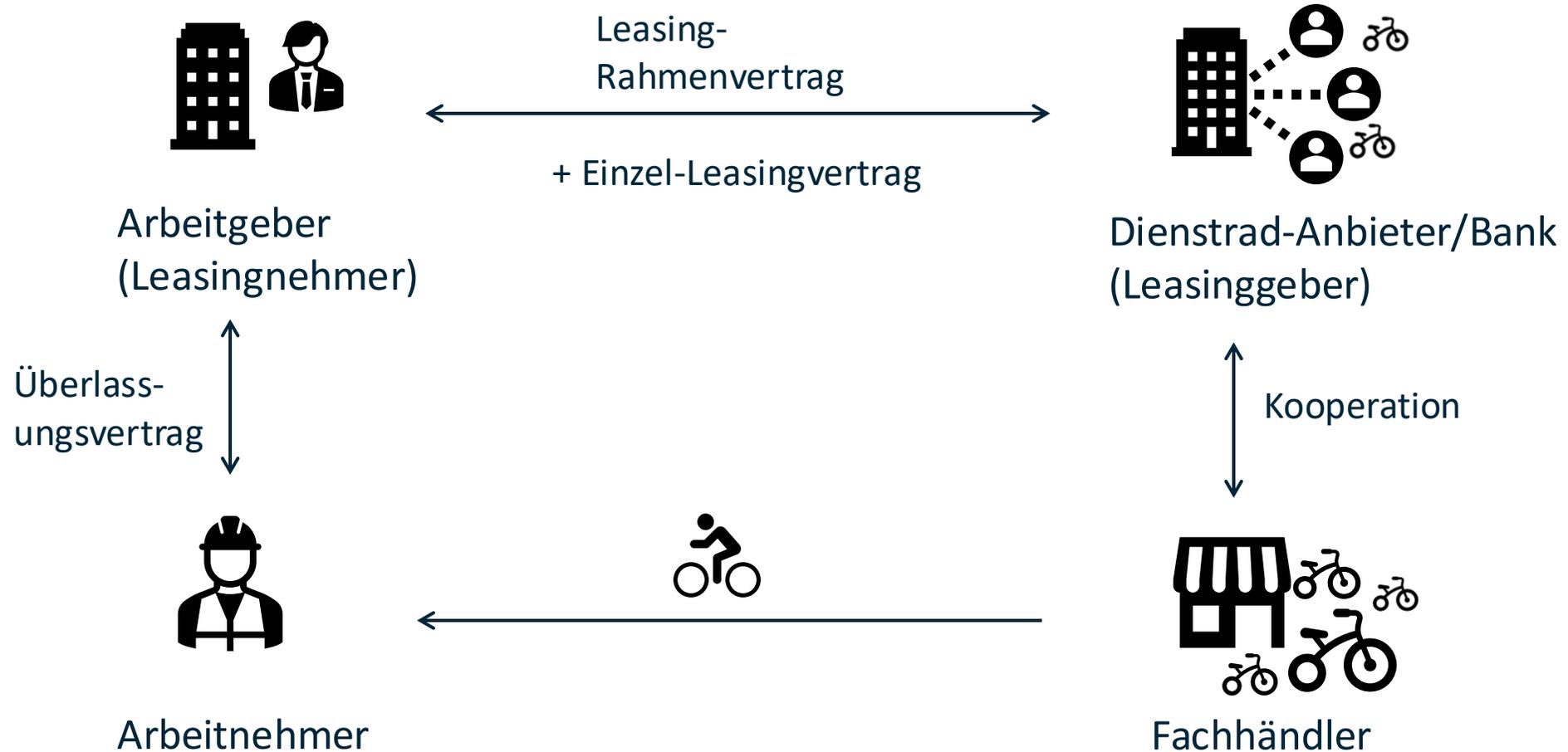
- Arbeitgeber gewährt Dienstfahrrad zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn
- Arbeitgeber trägt die Leasingkosten
- Steuerfreiheit

2) Gehaltsumwandlung

- Arbeitnehmer kommt selbst für die Leasingraten auf, indem er für die Dauer der Radüberlassung auf einen Teil seines Bruttolohns in Höhe der Leasingrate verzichtet
- Keine Steuerfreiheit, aber -begünstigung

Grundzüge des Dienstfahrrad-Leasings

Vertragsbeziehungen



Stolperfallen und Störfälle

Entgeltumwandlung und Tarifverträge

Problem: Arbeitgeber verstößt gegen Tarifvertrag, wenn er infolge der Entgeltumwandlung nicht das Tarifgehalt ausbezahlt und der Tarifvertrag eine Entgeltumwandlung auch nicht vorsieht

➔ Entsprechende Präambel in dem Überlassungsvertrag aufnehmen, dass der Arbeitnehmer ausdrücklich damit einverstanden ist, dass sich sein monatlich auszubezahlender Nettobetrag infolge der Gehaltsumwandlung reduziert

Stolperfallen und Störfälle

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats



- Betriebsrat kann Einführung eines „Rad-Programms“ nicht erzwingen
- Aber: Mitbestimmungsrecht bei Ausgestaltung eines Programms zu Nutzungsvorgaben und Lohngestaltung (§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 10 BetrVG)
 - ➔ Daher: Abschluss einer Betriebsvereinbarung
 - ➔ Vorteil: Wahrung der Mitbestimmungsrechte und Festlegung von verbindlichen Rahmenbedingungen
- In Betrieben ohne Betriebsrat: Dienstfahrrad-Richtlinie

Stolperfallen und Störfälle

Kreis der berechtigten Arbeitnehmer

- Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten
 - ➔ Sachlicher Grund für Ungleichbehandlung nötig
- Sachlich gerechtfertigt: Arbeitnehmer in Probezeit (noch) ausschließen
 - ❓ Problem: Ausschluss von befristeten Arbeitnehmern stellt wohl Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot dar
 - ➔ Lösung: Vereinbarung von Leasingverträgen mit kürzerer Laufzeit oder Rückgabemöglichkeit an Leasinggeber

Stolperfallen und Störfälle

Ausscheiden des Arbeitnehmers vor Leasingende



Littler

Problem: Arbeitgeber ist Leasingnehmer und bleibt auf individuell konfiguriertem Fahrrad „sitzen“

 Muss der Arbeitnehmer den Leasingvertrag mitsamt Raten übernehmen oder dem Arbeitgeber sonstige etwaige Schäden ersetzen?

 Richterlich noch nicht geklärt

 Jedenfalls dürfen Klausel keine unangemessene Benachteiligung darstellen und den Arbeitnehmer faktisch zum Bleiben zwingen

Stolperfallen und Störfälle

Ruhendes Arbeitsverhältnis

- Was gilt, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Pflicht zur Entgeltfortzahlung ruht, z.B. während der Elternzeit oder infolge einer Erkrankung über 6 Wochen?
- Problem: Arbeitnehmer kann das Rad zwar nutzen, aber Arbeitgeber hat keine Möglichkeit der Entgeltumwandlung. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Erstattung der Leasingraten verpflichten?
 - ➔ ArbG Osnabrück (3 Ca 229/19): Unwirksame Klausel, da intransparent und unangemessene Benachteiligung
 - ➔ ArbG Aachen (8 Ca 2199/22): Erstattungsregelung möglich, da weder überraschend noch eine unangemessene Benachteiligung

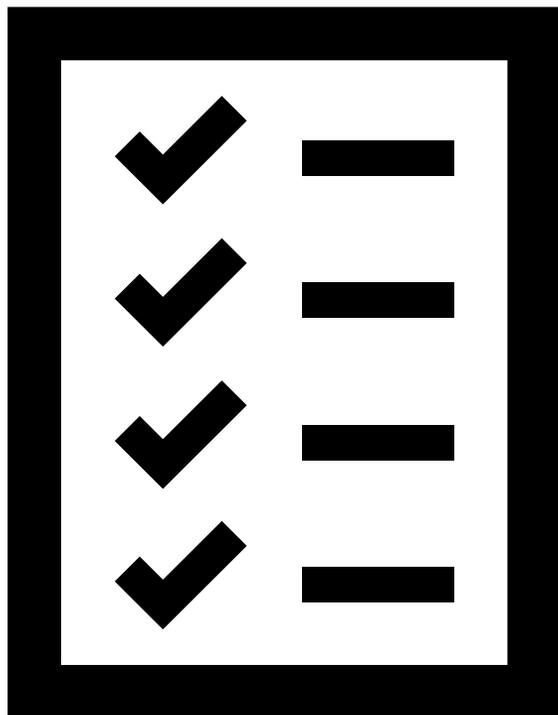
Stolperfallen und Störfälle

Gehaltspfändungen

- Ist der Arbeitgeber vor Zahlungsausfällen im Fall von Gehaltspfändungen des Arbeitnehmers abgesichert?
 - ➔ Geld- und Naturalleistungen werden zusammengerechnet
 - ➔ Somit kann ein um die Naturalleistung „Fahrrad“ erhöhter Betrag vom Gehalt des Arbeitnehmers gepfändet werden
 - ➔ Folge: Arbeitnehmer verbleibt niedrigerer Anteil vom Pfändungsfreibetrag
 - ➔ Regelmäßig verbleibt jedoch ein Gehaltsanteil, von dem die Leasingrate abgeführt werden kann

Tipps und Tricks

Überlassungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer



Regelungsinhalte sollten insbesondere sein:

- Verpflichtung zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten analog zum Leasingvertrag
- Kreis der Nutzungsberechtigten
- Dauer und vorzeitige Beendigung der Überlassung und Widerrufsvorbehalt bzgl. der Nutzung
- Zeitpunkt und Ort der Rückgabe
- Pflicht zur Ratenzahlung bei Entfall der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung
- Umgang mit und Haftung für Schäden am Dienstfahrrad sowie Sach- und Personenschäden Dritter

Key Take-aways:

1

Großes Incentive für Arbeitnehmer (idR ohne Mehrkosten für Arbeitgeber)

2

Kritische Überprüfung und aktive Gestaltung der Überlassungsverträge

3

Sorgfältige Auswahl des Anbieters zur Absicherung bei Störfällen