

Drahteseltäuscherei!

Warum die GEW Dienstradleasing per Entgeltumwandlung ablehnt

Fahrradfahren liegt voll im Trend, es hält fit und schont die Umwelt. Da verwundert es nicht, dass das Thema „Dienstrad“ auch im Arbeitsleben angekommen ist. Denn die Mehrheit der Beschäftigten hat nie Aussicht auf einen Dienstwagen gehabt. Der ist zwar ökonomisch vorteilhaft, aber ökologisch fragwürdig. Wieso also nicht die steuerlichen Vorteile auf das Fahrrad oder E-Bike übertragen?

Ob sich das für die Beschäftigten lohnt, hängt allerdings davon ab, wie der Steuervorteil erzielt wird, wer davon profitiert und wer welche Kosten trägt. Denn seit einigen Jahren bieten Firmen wie *JobRad* (als größter Anbieter auf dem Markt) Arbeitgebern an, Dienstfahrräder und vor allem E-Bikes („Pedelecs“) ihren Beschäftigten über Leasingverträge zur Verfügung zu stellen. Die Leasingraten werden von den Beschäftigten per Entgeltumwandlung getragen.

Dienstradleasing per Entgeltumwandlung

- Beim Dienstradleasing per Gehaltsumwandlung bedient **der oder die Beschäftigte die monatlichen Leasingraten aus dem Bruttolohn** (sogenannte Barlohnsumwandlung oder Entgeltumwandlung). Um diesen Betrag vermindert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt. Dadurch zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in geringere Steuern sowie geringere Beiträge für die Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung sowie ggf. Kranken- und Pflegeversicherung. Entsprechend vermindern sich die Ansprüche auf Rente, Arbeitslosengeld und Krankengeld.
- Umwandlung von **Tarifentgelt** ist nur zulässig, wenn der Tarifvertrag dies explizit vorsieht, da es ansonsten gesetzlich verboten ist, auf tariflich zustehendes Entgelt zu verzichten. Im Öffentlichen Dienst der Kommunen (TVÖD VKA) und der kommunalen Versorgungsbetriebe (TV-V) ist es seit dem 1. März 2021 zulässig, Entgelt für ein Dienstrad-Leasing umzuwandeln, falls der Arbeitgeber entscheidet, dies anzubieten (TV-Fahrradleasing). Im Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L und TV-H) sowie beim Bund (TVÖD Bund) ist es nicht zulässig.
- **Leasingnehmer ist der Arbeitgeber**. Er schließt einen Leasingvertrag mit dem Leasinggeber, also einem Anbieter von Dienstradleasing wie z.B. *JobRad*. Zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber ist dann ein Vertrag zur Entgeltumwandlung und eine Überlassungsvereinbarung notwendig.
- Bei Arbeitgebern, die nicht vorsteuerabzugsberechtigt sind (also im öffentlichen Dienst, bei Kirchen, gemeinnützigen Vereinen oder Wohlfahrtsverbänden) fällt außerdem eine **Umsatzsteuer** in Höhe von 19 % an. Die monatliche Rate erhöht sich entsprechend.
- Wenn das Dienstrad auch privat genutzt werden soll, stellt dies einen steuerlich relevanten **geldwerten Vorteil** dar. Seit 2020 beträgt der geldwerte Vorteil **im Monat 0,25 %** der unverbindlichen Preisempfehlung (UVP). Dadurch erhöht sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Entgelt um diesen Betrag. Diese steuerliche Regelung gilt für Fahrräder und E-Bikes bis 25 km/h. Für **schnellere E-Bikes (bis 45 km/h)** müssen wie bei Dienstwagen zusätzlich die **Anfahrtskilometer** zum Arbeitsort (einfacher Arbeitsweg) mit 0,03 % der geviertelten und auf volle Hundert abgerundeten UVP versteuert werden.
- Nach Ablauf der Leasingdauer von üblicherweise drei Jahren wird das Dienstrad den Beschäftigten i.d.R. zum Zeitwert angeboten. Wenn sie das annehmen, ist das ebenfalls ein steuer- und beitragspflichtiger **geldwerter Vorteil** (das Finanzamt geht von 40 % Restwert nach drei Jahren aus). Dieser kann entweder zu Lasten des Beschäftigten versteuert werden, oder er wird pauschal versteuert nach § 37b Abs.1 EStG und der Arbeitgeber übernimmt die **Pauschalsteuer**. Bei pauschaler Versteuerung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Die Angebote der Leasinggeber umfassen i.d.R. Wartungsverträge und Versicherungen, die von den Arbeitgebern als Zuschuss finanziert werden können. In Flyern und auf ihren Webseiten rechnen die Anbieter vor, wieviel die Beschäftigten gegenüber einem Barkauf eines vergleichbaren Fahrrads oder E-Bikes angeblich sparen. Die Berechnungen täuschen allerdings darüber hinweg, dass hier insbesondere der Leasinggeber auf Kosten der Solidargemeinschaft profitiert.

Ein Rechenbeispiel auf Grundlage der Werte, die der Anbieter *JobRad* auf seiner Webseite* angibt:

Beispiel Entgeltumwandlung ohne AG-Zuschuss	
Neukaufwert des Fahrrads oder E-Bikes	3.000,00 €
Monatliche Leasingrate über 36 Monate	98,40 €
Monatliche Kosten für Wartung und Versicherung	20,72 €
Gesamtkosten über 36 Monate (= Umsatz Firma JobRad)	4.828,32 €
Abzüglich des Neukaufwertes für das Dienstrad und des Marktwertes für Wartung und Versicherung bleiben bei Jobrad	1.090,67 €
Durch Entgeltumwandlung gesparte Steuern und Sozialversicherung	2.684,76 €
Ersparnis Arbeitnehmer*in im Vergleich zu Barkauf ohne Wartungsvertrag und Versicherung	36,06 €
Ersparnis Arbeitnehmer*in im Vergleich zu Barkauf mit Wartungsvertrag und Versicherung	773,71 €
Minderung RV-Beiträge (AN+AG)	750,76 €
Bleibt eine Ersparnis für Arbeitnehmer*in von	22,95 €
Ersparnis SV-Beiträge durch den Arbeitgeber	820,38 €

* Vorgaben: Arbeitgeber nicht vorsteuerabzugsberechtigt, Arbeitnehmer*in Steuerklasse I ohne Kinder, Monatsbrutto 3.500 Euro, gesetzlich kranken- und rentenversichert, keine Kirchensteuer. Restkaufwert des Fahrrads oder E-Bikes sowie Marktwert Versicherung und Wartungsvertrag wie von *JobRad* angegeben.

Gehen wir davon aus, dass der Arbeitgeber die eingesparten SV-Beiträge einsetzt, um das Dienstradleasing zu fördern, kann er die Kosten für Wartung und Versicherung übernehmen. Dann wird das Dienstradleasing aus Sicht der Beschäftigten tatsächlich attraktiv:

Beispiel Entgeltumwandlung mit AG-Zuschuss	
Neukaufwert des Fahrrads oder E-Bikes	3.000,00 €
Monatliche Leasingrate über 36 Monate	98,40 €
Monatliche Kosten für Wartung und Versicherung	20,72 €
Gesamtkosten über 36 Monate (= Umsatz Firma JobRad)	4.828,32 €
Abzüglich des Neukaufwertes für das Dienstrad und des Marktwertes für Wartung und Versicherung bleiben bei Jobrad	1.090,67 €
Durch Entgeltumwandlung gesparte Steuern und Sozialversicherung	2.684,76 €
Ersparnis Arbeitnehmer*in im Vergleich zu Barkauf ohne Wartungsvertrag und Versicherung	781,98 €
Ersparnis Arbeitnehmer*in im Vergleich zu Barkauf mit Wartungsvertrag und Versicherung	1.519,63 €
Minderung RV-Beiträge (AN+AG)	750,76 €
Bleibt eine Ersparnis für Arbeitnehmer*in von	768,88 €
Ersparnis Arbeitgeber (abzüglich Zuschuss)	74,46 €

Die Ersparnis auf Seiten der Arbeitnehmer*innen fällt aber auch in diesem Beispiel deutlich geringer aus als die Verluste der Solidargemeinschaft an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Denn einen erheblichen Teil davon streicht die Firma *JobRad* ein.

Die DGB-Gewerkschaften sehen die Umwandlung von tariflich erkämpftem Entgelt für Zwecke jenseits der Altersvorsorge grundsätzlich kritisch. Hinzu kommt, dass hier private Firmen auf Kosten der Solidargemeinschaft Profit machen. Für die Arbeitgeber ist es verlockend, den Beschäftigten ein für sie persönlich finanziell attraktives Angebot machen zu können, ohne selber Geld in die Hand zu nehmen. Daher putzen Firmen wie *JobRad* fleißig Klinken bei den Arbeitgebern. Es ist eine Win-Win-Situation und auch die Beschäftigten freuen sich. Bei Letzteren ist jedoch zu beachten, dass es viele Gründe gibt, warum Beschäftigte vom Dienstradleasing nicht oder nur begrenzt profitieren:

- Beschäftigte, die sich bereits ökologisch verhalten und daher bereits ein gutes Fahrrad oder E-Bike besitzen, werden nicht zusätzlich ein Dienstrad leasen, sofern sie die Kosten überwiegend selbst tragen.
- Beschäftigte, die aufgrund der Entfernung ihren Arbeitsweg nicht per Dienstrad zurücklegen können, würden eher von einem ÖPNV-Ticket profitieren.
- Für Beschäftigte mit geringeren Einkommen (z.B. weil sie in Teilzeit beschäftigt sind) oder mit einer günstigeren Steuerklasse fällt die Steuerersparnis deutlich geringer aus, während die Kosten für das Dienstradleasing immer gleich sind.

Deshalb ist es unsere Aufgabe als Gewerkschaft, auf die gesellschaftlichen Kosten dieses Vorgehens hinzuweisen und andere Modelle für nachhaltige Mobilität ins Spiel zu bringen. **Grundsatz: Wenn der Arbeitgeber für sich in Anspruch nehmen will, umweltfreundliche Verkehrsmittel zu fördern, soll er dies auch finanzieren.**

Alternative 1: Das Dienstrad als Gehaltsextra („on-top-Modell“)

Der **Arbeitgeber** leaset oder kauft ein Fahrrad oder Pedelec, **übernimmt die vollen Kosten** und überlässt es der*dem Beschäftigten **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** (§ 3 Nr. 37 EStG). Eine finanzielle Beteiligung der*des Beschäftigten per Entgeltumwandlung darf nicht erfolgen. Für Fahrräder und Pedelecs (bis 25 km/h) **entfällt für die Beschäftigten die Versteuerung des geldwerten Vorteils** bei privater Nutzung, zumindest bis 2031.

Dieses Modell ist zwar für die Beschäftigten extrem attraktiv, es werden sich aber kaum Arbeitgeber finden, die bereit sind, die kompletten Kosten für ein Dienstrad zu übernehmen.

Alternative 2: Zinsloses Arbeitgeberdarlehen zur Anschaffung eines Dienstrads

Das Dienstradleasing erscheint vielen auch deshalb attraktiv, weil für sie die Anschaffung eines E-Bikes auf einen Schlag zu teuer ist. Hier stellt ein zinsloses Darlehen des Arbeitgebers zur Anschaffung eines Dienstrads eine Alternative dar. Beschäftigte des Landes Hessen können seit März 2019 für ein Dienstrad, mit dem sie den Weg zwischen Arbeit und Wohnung zurücklegen, einen Vorschuss beantragen. Der Vorschuss beträgt bis zu 2.600 € und muss, abhängig von der Höhe, in maximal 20 Monatsraten zu mindestens 50,- € getilgt werden. Die*der Beschäftigte kauft das Dienstrad per Ratenkauf, ist also am Ende Eigentümer*in des Dienstrads.