

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Bezirksvertretung 2 (Rodenkirchen)	04.07.2016

Angebot von Leasingfahrrädern für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln

Die Variante der Einführung eines Leasingrades für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde nicht nur hier in Köln, sondern auch in anderen Städten eingehend geprüft. Dabei kamen alle Städte zu dem gleichen Ergebnis.

Das Leasingrad-Modell wirbt mit einem Gehaltsumwandlungskonzept, bei dem der Arbeitgeber einen Leasingvertrag mit einer Firma schließt. Nachdem der interessierte Beschäftigte sich dort ein Wunschfahrrad ausgesucht hat, schließt er mit dem Arbeitgeber einen Überlassungsvertrag für das Rad. Anstatt direkt zu bezahlen, wird ein Teil des Gehalts monatlich durch den Arbeitgeber einbehalten und als Leasingrate an die entsprechende Firma gezahlt.

Eine solche Entgeltumwandlung für die Leasingrate ist möglich, sofern die Entgeltumwandlung arbeitsrechtlich zulässig ist und durch Änderung des Arbeitsvertrags vereinbart wird. Die Bewertung des geldwerten Vorteils kann dann sowohl steuerrechtlich (BFH-Beschluss vom 20.8.1997, VI B 83/97) als auch sozialversicherungsrechtlich nach der 1%-Methode (BSG-Urteil vom 2.3.2010, B 12 R 5/09 R) erfolgen.

Da die Entgeltumwandlung in Höhe der Leasingrate höher ist als die steuerliche Bewertung des Sachbezugs, ergeben sich hieraus eine niedrigere Steuerbelastung für den Beschäftigten und niedrigere Sozialversicherungsbeitragsanteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Beschäftigten.

Ausschlaggebend ist, ob die Entgeltumwandlung arbeitsrechtlich zulässig und wirksam ist. In Bezug auf die arbeitsrechtliche Zulässigkeit muss der maßgebliche Tarifvertrag beachtet werden.

Der sogenannte Tarifvorbehalt besagt, dass tarifvertragliche Regelungen einen Vorrang vor individuellen Absprachen haben. Demnach ist eine Entgeltumwandlung nicht durchführbar, wenn dies im Tarifvertrag nicht vorgesehen oder zumindest zugelassen ist.

Denn durch eine Entgeltumwandlung verzichtet der Beschäftigte auf Tariflohn und Ansprüche an die gesetzliche Rentenversicherung. Somit ist es einem tarifgebundenen Angestellten nicht möglich, Entgeltumwandlung zu betreiben, wenn dies durch den Tarifvertrag verwehrt wird.

Der maßgebliche Tarifvertrag für Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist der TVÖD. Im TVÖD beinhaltet lediglich eine Öffnungsklausel (vgl. § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG)) hinsichtlich der Entgeltumwandlung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (vgl. § 17 Abs. 5 BetrAVG i.V.m. TV-EUmw/VKA).

Dies macht deutlich, dass keine Öffnungsklausel (vgl. § 4 Abs. 3 TVG) hinsichtlich einer Entgeltumwandlung in Bezug auf die Finanzierung eines Fahrrads besteht. Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten über Entgeltumwandlung trotz nicht bestehender Öffnungsklausel im maßgeblichen Tarifvertrag sind ungültig. Dies bedeutet nicht nur, dass umgewandelte Gehaltsbestandteile vom Beschäftigten wieder eingeklagt werden können, sondern auch, dass es sogar zur rückwirkenden Nachzahlung von Sozialabgaben kommen kann.

Der Tarifvorbehalt und tarifvertragliche Regelungen gelten nicht für Gehaltsbestandteile, die über- oder außertariflich gewährt werden. Diese sind keine Bestandteile des Tariflohns und können daher im Rahmen der Entgeltumwandlung verwendet werden.

Eine Besoldungsumwandlung für Beamtinnen und Beamte kommt ebenfalls nicht in Betracht, da sie gesetzlich nicht vorgesehen ist. Der steuerliche bzw. sozialversicherungsrechtliche Vorteil ist bei dieser Gruppe auch nicht in dem Maß gegeben, da keine Sozialversicherungsabgaben gezahlt werden. Darüber hinaus dürfen Beamte nicht auf Teile der Besoldung verzichten.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass eine Entgeltumwandlung, wie sie bei Leasingfahrern vorgesehen ist, für tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte nicht in Betracht kommt, da sie arbeitsrechtlich bzw. gesetzlich nicht zulässig ist.