

Jobrad – die Leasingfälle

I. Allgemeines

Die Überlassung von Diensträdern an Arbeitnehmer wird immer beliebter. Dabei steht nicht nur der Aspekt der Mitarbeiterbindung, sondern auch der der Gesundheit und der besseren Zusammenarbeit der Mitarbeiter durch die Teilnahme an Teamwettbewerben im Fokus.

Häufig schließt der Arbeitgeber Leasingverträge ab, um den Arbeitnehmern Diensträder zu überlassen. Die verschiedenen Möglichkeiten zu dieser Form der Überlassung und die steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind Gegenstand dieses Merkblattes. Diensträder können Arbeitnehmern alternativ auch als Geschenk übereignet werden oder der Arbeitgeber kann den Erwerb mit einem günstigen Arbeitgeberdarlehen unterstützen.

Erhält der Arbeitnehmer das Jobrad durch ein Leasingmodell, muss wie auch bei einem Firmenwagen ein Überlassungsvertrag geschlossen werden. Dieser sollte zum Beispiel folgende Punkte regeln:

- die Laufzeit des Leasings
- die eventuelle Gestellung eines neuen Modells nach Ablauf der Leasingzeit
- den Verkauf des Rades an den Arbeitnehmer
- die Höhe des Arbeitgeberzuschusses / Arbeitnehmerzuschusses
- Widerruf der Gestellung
- Pflichten des Arbeitnehmers / des Arbeitgebers
- Wartungsintervalle und Wartungskosten.

Weitere gewünschte Regelungen können ergänzt werden.

Werden Leasingkosten teilweise oder ganz durch die Gehaltsumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert, ist zu beachten, dass in Zeiten von Bezug von Krankengeld, im Mutterschutz oder der Elternzeit kein Entgelt erzielt wird. Die Leasingrate darf nach aktueller Rechtsprechung nicht einfach auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Zu Beginn der Jobradgestellung sind somit zahlreiche Regelungen festzuhalten, damit verschiedene Situationen nicht zu ungewünschten Ergebnissen für eine oder beide Vertragsparteien führen.

II. Die Fallgruppen

1. Fallgruppe - Fahrräder und E-Bikes bis 25 km/h

Verkehrsrechtlich werden E-Bikes bis 25 km/h als Fahrräder eingestuft. Es besteht die Möglichkeit die Gestellung des Jobrades durch Gehaltsumwandlung der kompletten bzw. der teilweisen Leasingrate oder arbeitgeberfinanziert zu vereinbaren. Dabei ergeben sich folgende Unterschiede für Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

Das Jobrad ist zu 100 % arbeitgeberfinanziert

Erfüllt die Gestellung des Jobrades das Merkmal zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt, kann die Überlassung des Rades **steuer- und sozialversicherungsfrei** abgerechnet werden.

Dem Arbeitnehmer entstehen keine zusätzlichen Kosten über die Lohnabrechnung. Der Arbeitgeber trägt die Leasingkosten.



Das Jobrad ist zu 100 % arbeitnehmerfinanziert

Übernimmt der Arbeitnehmer die Kosten des Leasings, indem er auf Gehalt verzichtet, ist das Merkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt“ nicht mehr gegeben. Die Überlassung des Rades wird in diesem Fall **steuer- und sozialversicherungspflichtig** abgerechnet.

Das Jobrad ist mischfinanziert

Übernimmt der Arbeitnehmer lediglich teilweise die Kosten des Leasings und der Arbeitgeber beteiligt sich somit an den Leasingkosten, sprechen wir von einer Mischfinanzierung. Da auch in diesem Fall durch den teilweisen Gehaltsverzicht das Merkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt“ nicht mehr gegeben ist, ist die Überlassung des Rades **steuer- und sozialversicherungspflichtig** abzurechnen.

In beiden Fällen berechnet sich der geldwerte Vorteil seit 2020 mit Hilfe der 1 % - Methode auf $\frac{1}{4}$ des Bruttolistenpreises. In der Lohnabrechnung wird der geldwerte Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig abgerechnet. Durch den Gehaltsverzicht wird weniger Bruttolohn berücksichtigt. Das Nettoentgelt verringert sich. Der Arbeitgeber kann die Leasingkosten teilweise auf den Arbeitnehmer abwälzen. Durch den Gehaltsverzicht spart der Arbeitgeber Sozialversicherungsabgaben.

2. Fallgruppe – E-Bikes über 25 km/h

E-Bikes, die Geschwindigkeiten über 25 km/h erreichen, sind verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge einzustufen und müssen ein Kennzeichen tragen. Auch in der Lohnabrechnung sind diese Fahrzeuge wie Elektro-Dienstwagen zu berücksichtigen.

Die Abrechnung des Rades dieser Fallgruppe erfolgt steuer- und beitragspflichtig mit der 1%-Methode. Im Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2030 kann $\frac{1}{4}$ des Bruttolistenpreises für die Berechnung des geldwerten Vorteils angesetzt werden.

3. Fallgruppe – Aufladen privater und betrieblicher E-Bikes

Für den Zeitraum 2019 bis 31.12.2030 ist das Aufladen von privaten E-Bikes im Betrieb kostenlos möglich. Dem Arbeitgeber entstehen Kosten für Strom und die Beschaffung und Wartung der Ladevorrichtungen. Dem Arbeitnehmer entstehen durch die staatliche Förderung keine Kosten.

Für betriebliche E-Bikes, die verkehrsrechtlich als KFZ eingestuft werden, gilt das Aufladen mit der Abrechnung der 1 % - Regelung bereits als abgegolten.

4. Fallgruppe – Gestellung einer Ladevorrichtung

Wird eine betriebliche Ladevorrichtung unentgeltlich oder verbilligt einem Arbeitnehmer überlassen, ist dies bis 2030 steuerfrei möglich.

Für eine unentgeltliche oder verbilligte Übereignung kann 25 % pauschaler Steuer angesetzt

5. Fallgruppe – Übereignung des Rades nach Ablauf der Leasingzeit

Wird vertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Leasingzeit das Jobrad übernimmt, muss der Arbeitgeber als Vertragspartner des Leasingunternehmens zunächst das Rad kaufen. Erfolgt die Übereignung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt, kann die Sachzuwendung mit 25% pauschal besteuert werden. Die Höhe des Sachbezuges kann mit 40% des Kaufpreises bewertet werden.

Häufig bewerten die Leasingunternehmen den Marktwert des Leasingrades niedriger als 40% des Kaufpreises und übernehmen die Besteuerung des geldwerten Vorteils. Für die Abrechnung der Übernahme eines Dienstrades sind die aktuellen Angebote und vertraglichen Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer im



Einzelfall zu prüfen. Wird die Besteuerung des geldwerten Vorteils nicht übernommen, ist dieser mit 30% zu versteuern und es sind Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen.

Derzeit bieten Leasingunternehmen auch für Arbeitnehmer, die vor Ablauf der Leasingzeit aus einem Unternehmen ausscheiden günstige Konditionen für die Übernahme des Jobrades an. Die Abwicklung kann direkt zwischen Leasingunternehmen und Arbeitnehmer erfolgen.

III. Vorteile und Nachteile des Leasingmodells

Vorteile:

Sofern es sich um ein rein arbeitgeberfinanziertes Jobrad handelt, hat der Arbeitnehmer finanzielle Vorteile. Arbeitnehmer werden animiert sich mehr zu bewegen. Das hat gesundheitliche Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Arbeitnehmer können im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements an Teamevents „Mit dem Rad zur Arbeit“ oder ähnlichem teilnehmen.

Bei besonders hochpreisigen Rädern kann der Arbeitnehmer nach Ablauf der Leasingzeit immer wieder ein neues modernes Rad zur Nutzung erhalten.

Je nach Gestaltung der Jobradgestaltung und der individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters kann diese eine Säule der Mitarbeiterbindung sein. Der Arbeitgeber kann Kosten für ständige Mitarbeitersuche und Einarbeitung reduzieren. Sofern es in die Unternehmenskultur passt, können Aktionen rund um das Fahrrad auch Aufhänger für Personalsuche sein.

Nachteile:

Insbesondere bei einem Gehaltsverzicht sind die finanziellen Nachteile für den Arbeitnehmer deutlich. Durch den Gehaltsverzicht wird weniger Entgelt in die Zweige der Sozialversicherung gezahlt. Das wirkt sich auf Rentenzahlung, Krankengeld und Arbeitslosengeld aus. Weiterhin werden in den Leasingraten häufig teure Versicherungen und Wartungskosten berücksichtigt. Wäre das Rad privat gekauft worden, wäre eine kostengünstigere Aufnahme des Rades in die Hausratsversicherung möglich. Für die Wartung gibt es häufig bei regionalen Händlern günstige Pauschalangebote.

Sofern der Arbeitnehmer das Rad am Ende der Leasingzeit übernehmen möchte, sollte geprüft werden, ob die Kosten über den Zeitraum den Neupreis des Rades nicht übersteigen. Sowohl die Mischfinanzierung als auch die komplette Finanzierung aus dem Gehaltsverzicht stellen Arbeitnehmer in verschiedenen Konstellationen finanziell schlechter als bei der Übernahme von Jobtickets oder der Zahlung eines Fahrkostenzuschusses.

Bei einer rein arbeitgeberfinanzierten Jobradgestaltung bleibt der Arbeitgeber auf den Kosten von Leasing, Wartung, Versicherung, allgemeines Handling (Verwaltungskosten und Zeitaufwand rund um den Fahrradfuhrpark) sitzen. Scheidet ein Arbeitnehmer aus und gibt das Jobrad an den Arbeitgeber zurück, kann er dieses im Zweifel nicht an einen anderen Arbeitnehmer weitergeben, weil das Modell nicht passt oder gefällt oder kein anderer Arbeitnehmer daran interessiert ist.

IV. Fazit

Möchte ein Arbeitgeber Arbeitnehmern ein Jobrad anbieten, ist es im Vorfeld wichtig festzuhalten, welche Absicht im Vordergrund steht und welches Budget (zeitlich und finanziell) dafür zur Verfügung steht. Mit diesen Überlegungen kann die zum Unternehmen passende Jobradgestaltung ausgewählt werden.

Bei Rückfragen steht Ihnen das Team von Koch & Kollegen gern zur Verfügung.



Wichtiger Hinweis: Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.