

Entgeltumwandlung in Sachwerte

Inhalt:

1. Arbeitsrechtliche Schranken
2. Wirtschaftliche Auswirkungen
3. Sozialpolitische Auswirkungen
4. Tarifpolitische Einwände
5. Was sagt die Finanzverwaltung?
6. Lohnsteuerrechtliche Behandlung eines „Dienstrades“
7. Beispiel: Das Fahrradleasing
8. Fazit:

Immer wieder erhalten Betriebsräte, IG Metall sowie die Arbeitgeber und ihre Verbände die Anfrage, ob Entgeltbestandteile in Sachwerte umgewandelt werden können. Die Angebote von externen Anbietern sind vielfältig: Angeboten werden technische Geräte aller Art, z.B. Tablets, PCs, Handys, aber auch Essensgutscheine, Shoppingcards oder Tankgutscheine. Verstärkt kam es zu diesen Anfragen im Zusammenhang bei Vereinbarungen über Einmalzahlungen in Flächentarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie. Angepriesen wird dieses Modell, da es durch eine Umwandlung von Bruttoentgelt in Sachwerte zur Steuerersparnis und Sozialversicherungersparnis kommt. Beliebt ist auch das Beispiel E-Bike, welches den Betriebsräten, der IG Metall und den Arbeitgebern von vielen verschiedenen Seiten zugetragen wird.

Dieses Papier soll dazu dienen, den rechtlichen Rahmen sowie die Argumente, die aus unserer Sicht gegen Bruttoentgeltumwandlung sprechen, gemeinsam darzustellen und eine Hilfestellung für die Debatte in den Betrieben bieten.

1. Arbeitsrechtliche Schranken

Im Arbeitsvertrag vereinbaren die Parteien den Austausch von Leistungen. Die Beschäftigten verpflichten sich, dem Arbeitgeber gegenüber, ihre Arbeitskraft für eine bestimmte Dauer zur Verfügung zu stellen, der Arbeitgeber schuldet als Gegenleistung dafür eine Vergütung. Als Vergütung wird im Arbeitsvertrag entweder ein konkreter Geldbetrag vereinbart oder auf die Vergütungsvorschriften eines Tarifvertrages Bezug genommen, die wiederum Geldbeträge enthalten. Arbeitgeber und Beschäftigte haben folglich in aller Regel eine Geldschuld vereinbart.

Der Möglichkeit, die Vergütungspflicht durch anderweitige Leistungen zu erfüllen, steht eine allgemeine Grenze gem. § 107 Abs. 2 Gewerbeordnung entgegen. Dort heißt es: Eine in Geldschuld eingegangene Vergütungspflicht soll nicht durch eine Naturalleistung getilgt werden können.

Die Umwandlung von tariflichen Entgeltbestandteilen in Sachwerte bedeutet juristisch einen Verzicht auf diese tariflichen Entgeltbestandteile, da es nicht zur Auszahlung des Anspruchs kommt. Ein Verzicht auf Tarifentgelt ist jedoch nur mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien zulässig (§ 4 Abs. 4 TVG). Die Tarifverträge sehen in der Regel auch keine Öffnungsklauseln vor. In der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise gibt der Manteltarifvertrag vor, dass die Entgeltzahlung in bar oder bargeldlos erfolgen muss (§ 11.9 MTV). Eine Ausnahme ist der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vom 22.04.2006, der die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zum Zweck der Altersversorgung erlaubt. Dabei handelt es sich im Unterschied zur Entgeltumwandlung in Sachwerte allerdings um eine Verschiebung der Auszahlung von Arbeitsentgelt ins Rentenalter, ist dieses erreicht, wird der entsprechende Geldbetrag an die Beschäftigten ausgezahlt. Weitere Ausnahmen gibt es in unseren Tarifverträgen nicht.

Eine Sachmittelleistung ist an sich auch keine günstigere Regelung, da beim Sachgruppenvergleich (BAG vom 12.12.2012 – 4 AZR 328/11) Sachleistungen eben nicht günstiger sind als Entgeltzahlungen.

2. Wirtschaftliche Auswirkungen

Die Sachleistungen mindern die sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile und damit daraus folgende Leistungen wie Kurzarbeitergeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld usw.. Dadurch mindern sie auch den Rentenversicherungsanspruch. Um diese Versorgungslücke zu schließen, bieten die Anbieter von Umwandlungsmodellen entsprechende Versicherungen an. So entstehen wiederum Kosten für den Beschäftigten.

Bei der Berechnung von Urlaubsgeld und betrieblicher Sonderzahlung sind Sachleistungen nicht zu berücksichtigen (vgl. § 4.2. Urlaubsabkommen, § 2.3 TV-T-ZUG und § 2.4 TV Sonderzahlung). Sie sind keine Entgeltbestandteile im Sinne des Manteltarifvertrags und mindern somit das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie das tarifliche Zusatzgeld. Sachleistungen unterliegen auch nicht der tariflichen Alterssicherung.

3. Sozialpolitische Auswirkungen

Da Sachleistungen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Einkommen zählen, verringern sie z.B. das allgemeine Rentenniveau, unabhängig davon, ob die Beschäftigten selbst Entgelt umwandeln. In die Kasse fließt weniger. Insgesamt mindern sich also die Beitragseinnahmen.

Es ist anzunehmen, dass die fehlenden Beitragseinnahmen - diese können schnell einige Millionen Euro ausmachen -, alleine von den Beschäftigten durch steigende Beiträge getragen werden müssten. Spätestens dann wird die Bruttoentgeltumwandlung zur Milchmädchenrechnung.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt bei ca. 39,75%. Reduziert man das Bruttoeinkommen von 500.000 Beschäftigten um 100,00 € pro Monat, ergibt das geringere Einnahmen der Sozialversicherung in Höhe von 238,5 Mio. € pro Jahr. Es geht also nicht um Peanuts!

Insofern macht es keinen Sinn, Sonderentgeltbestandteile für bestimmte Personengruppen zu vereinbaren, insbesondere weil die Bruttoentgeltumwandlung gesamtwirtschaftlich die Sozialversicherungssysteme gefährdet und die paritätische Finanzierung bei Krankenkassen weiter aushöhlt.

4. Tarifpolitische Einwände

Die IG Metall sorgt durch den Abschluss von Tarifverträgen dafür, dass die Arbeit der Beschäftigten fair bezahlt wird, bei Tarifentgelt handelt es sich somit um kollektiv erkämpftes Entgeltvolumen.

Die Beschäftigten bieten den Unternehmen ihre Arbeitskraft an und erhalten dafür eine Vergütung in Geld. Die Vergütung von Arbeitsleistung in Geld ist in Tarifverträgen deshalb vereinbart, da Geld ein universelles Zahlungsmittel ist. Mit Geld können Waren und Dienstleistungen aller Art bezahlt werden, mit anderen Vergütungsformen ist dies nicht möglich.

- Nur Geld ist universell eintauschbar und kann von allen Beschäftigten gleich gut eingesetzt werden.
- Der passionierte Radfahrer mit einer Pendelstrecke von 15 km kann mehr mit einem Fahrrad anfangen als ein Beschäftigter, der es erheblich weiter zur Arbeit hat. Autofahrer bevorzugen Tankgutscheine, technikaffine Beschäftigte vielleicht eine Smart-Watch etc. ...

All diese Sachwerte kommen unterschiedlichen Personengruppen zugute, andere können damit nichts anfangen. Wird die Verwendung für einen vermeintlich sinnvollen Zweck privilegiert, führt dies reflexartig zu einer Diskriminierung der anderen Verwendungsmöglichkeiten, das ist nicht Sinn und Zweck von Tarifpolitik.

Vor diesem Hintergrund ist die Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Sachwerte grundsätzlich abzulehnen. Allenfalls bei übertariflichen Bestandteilen können Ausnahmen gemacht werden, da sie zumindest nicht den tariflichen Regelungen unterliegen.

5. Was sagt die Finanzverwaltung?

Auch sonstige Einnahmen, die nicht in Geld bestehen, sind gem. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG bei der Berechnung der Einkommensteuer zu berücksichtigen.

Für zur Privatnutzung überlassene Kraftfahrzeuge, E-Bikes, Fahrräder und Pedelects gilt das sogenannte Dienstwagenprivileg gem. § 8 Abs. 2 Satz 2 EStG. Ob das Dienstwagenprivileg einschlägig und damit die Anwendung der 1% Regel möglich ist, hängt davon ab, ob das „Fahrzeug“ dem wirtschaftlichen Eigentum des Beschäftigten oder Arbeitgebers zuzuordnen ist.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einer aktuellen Entscheidung festgestellt, dass die Anwendung der 1%-Regelung nicht möglich ist, wenn ein betriebliches Fahrzeug (in

dem Fall ging es um einen Dienstwagen, die Grundsätze sind allerdings auf Fahrräder übertragbar) dem wirtschaftlichen Eigentum des Beschäftigten zuzuordnen ist (BFH VI R 75/13).

Nach dem BFH ist dem Beschäftigten das Fahrzeug zuzurechnen, wenn ihm der Arbeitgeber das Fahrzeug aufgrund einer vom Arbeitsvertrag unabhängigen Sonderrechtsbeziehung, etwa aufgrund eines Leasingvertrages, überlässt.

Entscheidend für die Zuordnung des Fahrzeuges zum wirtschaftlichen Eigentum des Beschäftigten war im konkreten Fall, dass der Beschäftigte im Innenverhältnis gegenüber seinem Arbeitgeber die wesentlichen Rechte und Pflichten eines Leasingnehmers hat, er also die Leasingraten zu zahlen hat und ihn alleine die Gefahr für Instandhaltung, Untergang und Beschädigung der Sache treffen.

In der Praxis haben einige Finanzämter mitgeteilt, dass sie bei anderen Vertragskonstellationen eine abweichende Beurteilung vornehmen würden. Würde z.B. der Arbeitgeber das Risiko für Beschädigung, Verlust oder Untergang tragen, wäre dieser Auffassung nach das Fahrzeug seinem wirtschaftlichen Vermögen zuzuordnen. Ein Indiz dafür wäre, dass der Arbeitgeber eine Versicherung für diese Fälle abschließen muss/abgeschlossen hat.

6. Lohnsteuerrechtliche Behandlung eines „Dienstrades“

Die Lohnsteuerrechtliche Behandlung von Fahrradleasing durch Bruttoentgeltumwandlung hat großen Einfluss auf die Rentabilität dieses Finanzierungsmodells und ist nach unserer Einschätzung noch nicht abschließend geklärt. Daher möchten wir kurz den aktuellen Stand darstellen.

Voraussetzung für die Steuer- und SV-Privilegierung ist, dass die Überlassung des Dienstrades aufgrund des Arbeitsvertrages oder einer anderen arbeitsrechtlichen Grundlage erfolgt und der Arbeitgeber zivilrechtlich gegenüber dem Leasinggeber Leasingnehmer ist (BMF Schreiben v. 17.11.2017). Der Arbeitnehmer verzichtet in dieser Vereinbarung auf einen Teil seines Entgelts und erhält dafür das Fahrrad als „Sachlohn“.

Da am Ende der üblicherweise 36 monatigen Leasingzeit häufig eine Übereignung des Fahrrads an den Arbeitnehmer erfolgt, ist die steuerliche Behandlung in der Zeit der Nutzungsüberlassung und die steuerliche Behandlung der Übereignung zu betrachten.

Lohnsteuerliche Behandlung während der Nutzungsüberlassung

Während der meist 36 monatigen Nutzungsüberlassung ist der geldwerte Vorteil des zur Privatnutzung überlassenen Fahrrads maßgeblich, dieser beträgt monatlich 1 % des auf volle hundert Euro abgerundeten Bruttolistenpreises.

Lohnsteuerliche Behandlung der Übereignung

Wird nach dem Ende der Vertragslaufzeit das Fahrrad vom Arbeitnehmer erworben, ist zu prüfen ob der Preis dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort entspricht. Ist der Preis den der Arbeitnehmer für das Fahrrad zahlt geringer als der dieser, ist der Differenzbetrag als Arbeitslohn von dritter Seite

zu versteuern (BMF-Schreiben vom 20.1.2015). Dies ist im Einzelfall zu ermitteln, alternativ kann nach dreijähriger Nutzung ein üblicher Endpreis in Höhe von 40 % der auf volle hundert Euro abgerundeten UVP des Herstellers herangezogen werden.

7. Beispiel: Das Fahrradleasing „JobRad“

Die grundsätzliche Möglichkeit steuerbegünstigt Bruttoentgelt zur Finanzierung eines Dienstrads umzuwandeln besteht seit 2012. Seither kommt es immer öfter zu Anfragen aus den Betrieben. Das Fahrrad ist ein umweltfreundliches Verkehrsmittel, dessen Nutzung auch gesundheitliche Vorteile mit sich bringt. Deshalb befürworten wir auch ausdrücklich die Nutzung von Fahrrädern oder E-Bikes, stehen aus den oben genannten Gründen der Bruttoentgeltumwandlung, trotzdem kritisch gegenüber.

In der Hitze der Debatte sieht man sich schnell mit dem Vorwurf konfrontiert, man sei gegen Umweltschutz, verträgliche Mobilität, verkenne die gesundheitlichen Vorteile des Fahrradfahrens und spreche den Beschäftigten die Mündigkeit zur Selbstbestimmung und zum Verantwortungsbewusstsein ab.

Das ist nicht der Fall! Die IG Metall setzt sich selbstverständlich für Umweltschutz, Investitionen in Elektromobilität und nachhaltige Verkehrskonzepte ein.

Auch Metaller fahren gerne Fahrrad und E-Bike und das finden wir gut! Wir sind dafür, dass Unternehmen die Gesundheit ihrer Beschäftigten fördern und gleichzeitig Anreize dafür setzen, dass die Beschäftigten mit nachhaltigen Verkehrsmitteln zu ihrer Arbeitsstelle gelangen, sofern dies möglich ist.

Wir sind aber nicht dafür, dass Fahrräder und E-Bikes durch Bruttoentgeltumwandlung aus tariflichem Entgelt finanziert werden und dafür gibt es gute Gründe!

- Die Bruttoentgeltumwandlung bringt den Beschäftigten kaum Vorteile. Ersparnisse bei Steuer und Sozialabgaben werden durch niedrigere Sozialleistungen (Rente), Verwaltungskosten bei Arbeitgeber und Anbieter sowie durch das Anknüpfen an den Bruttolistenpreis als Ausgangswert für die Finanzierung wieder aufgezehrt. Unsere Berechnungen zeigen, wer ein Fahrrad im Einzelhandel zum Angebotspreis ohne Bruttoentgeltumwandlung kauft oder finanziert, fährt deutlich günstiger. Ob es sich konkret rentiert, hängt von vielen Faktoren ab und ist daher eine Einzelfallgeschichte.
- Das Einsparpotential für die Kolleginnen und Kollegen, deren Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze zur Deutschen Rentenversicherung liegt, ist im Vergleich zu anderen um 19,325 % reduziert. Sie haben zwar keine Einbußen in der Rente zu befürchten, allerdings würde der Teil des Entgelts, der zur Barlohnumwandlung verwendet wird, ohnehin nicht verbeitragt werden.
- Vorteile bringt die Bruttoentgeltumwandlung auf jeden Fall den Arbeitgebern, die die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sparen können (teilweise sollen mit dieser Einsparung die Verwaltungskosten des Arbeitgebers kompensiert werden). Bei jeder Form der Bruttoentgeltumwandlung sollten Arbeitgeber mindestens die ersparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weitergeben.

- Die Beschäftigten reduzieren als Gegenleistung für die vermeintlich günstige Beschaffung eines „JobRads“ ihre Sozialversicherungsansprüche. Egal ob Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld - alle diese Leistungen errechnen sich aus dem Bruttoeinkommen. Es entstehen Absicherungslücken, die durch einen normalen Kauf oder ein Nettoleasing nicht entstehen würden.
- Weiter ist zu berücksichtigen, dass die Bruttoentgeltumwandlung auch negative Auswirkungen auf tarifvertragliche Ansprüche hat. Beispielsweise reduzieren sich die Ansprüche auf Urlaubsgeld, Sonderzahlung (Weihnachtsgeld), tarifliches Zusatzgelt nach dem Tarifvertrag T-ZUG und die Verdienstsicherung im Alter sowie die Aufstockung bei Altersteilzeit.
- Darüber hinaus gibt es aus unserer Sicht viele praktische Gründe, die gegen ein „JobRad“-Leasing sprechen: Wer ein „JobRad“ least bindet sich vertraglich für drei Jahre. Im Fall eines Jobwechsels oder Arbeitsplatzverlusts muss man sich dann auch darum kümmern wie es mit dem „JobRad“ weiter geht. Dabei gibt es wohl drei praktizierte Modelle:
 1. Mitnahme des Leasingvertrags zum neuen Arbeitgeber (sofern dort angeboten)
 2. Der Leasingvertrag wird von einem Kollegen beim bisherigen Arbeitgeber übernommen
 3. Vorzeitige Auflösung des Leasingvertrages (Kauf zum Restwert)

In jedem Fall wird ein Arbeitsplatzwechsel durch ein weiteres Thema, welches geklärt muss, erschwert. Im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss man darüber hinaus prüfen wie man die entsprechenden Verträge beendet bzw. sich von den zukünftigen Kosten lösen kann.

*Die IG Metall erkennt freilich auch die gesundheitlichen Vorteile des Fahrradfahrens, bzw. des Fahrens mit einem E-Bike. Dafür muss aber **keine** Finanzierung durch Bruttoentgeltumwandlung durchgeführt werden!*

- Diese Art der Finanzierung hat keine positiven Einflüsse auf unsere Gesundheit! Radfahren zu fördern, halten wir dagegen für sehr sinnvoll. Das könnte z.B. durch den Ausbau von Radwegen, überdachten Fahrradstellplätzen und Zuschüsse des Unternehmens zu einem Gruppenkauf erreicht werden.

Arbeitgebern, die Radfahren fördern wollen, stehen viele Instrumente zur Verfügung, **ohne** in Tarifverträge einzugreifen!

- Wer als Arbeitgeber wirklich Interesse an der Fitness und Gesundheit seiner Beschäftigten hat, der ist auch bereit etwas dafür zu tun. Dafür stehen viele Möglichkeiten zur Verfügung. So können beispielsweise Fitness/Gesundheitskurse angeboten werden. Wer konkret das Fahrrad als Verkehrsmittel für die Beschäftigten fördern will, sollte zunächst die betriebliche Infrastruktur entsprechend optimieren und überdachte Fahrradabstellplätze, Mitarbeiterduschen usw. schaffen. Darüber hinaus können Arbeitgeber einen Gruppenra-

batt für ihre Beschäftigten bei Fahrradaniern aushandeln oder die Anschaffung eines Rads durch Entgeltzuschüsse fördern. Alternativ wäre auch der Abschluss einer Rahmenvereinbarung durch den Arbeitgeber direkt mit dem Hersteller denkbar.

- Wer als Arbeitgeber auf nachhaltige Mobilität setzt und mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, kann auch eine Förderung des ÖPNV durch ein Jobticket in Betracht ziehen.
- Wer trotzdem auf Entgeltumwandlung setzt, kann dies dann ohne Mitwirkung der Gewerkschaft tun, wenn die Umwandlung nur übertarifliche Entgeltbestandteile betrifft. Auch wenn wir dies aus den oben dargestellten Gründen für kritisch halten, entzieht sich das unserem Regulationsbereich und kann daher ohne Zustimmung der IG Metall durchgeführt werden.

Die Berechnungen der Dienstradanbieter betrachten die Einsparungen kurzfristig. Langfristige Berechnungen lassen die Ersparnis dagegen deutlich geringer ausfallen:

Kalkuliert man neben der angegebenen Ersparnis bei der Anschaffung des „Dienstrades“, die in Beispielberechnungen mit ca. 600,00 € angegeben wird, auch die Reduzierung der Rente mit ein, ergibt die Gesamtbetrachtung eine geringere Einsparung. Die Rente reduziert sich nach unseren Berechnungen beim Eckrentner um 1,18 € pro Monat, das sind 14,16 € im Jahr und bei einer hypothetischen Rentendauer von 20 Jahren um 283,16 €. Damit ist die (absolute) angegebene Ersparnis während der Lebenszeit schon beinahe halbiert. Je höher die Lebenserwartung, desto geringer wäre die angegebene Ersparnis durch das Modell der Barlohnumwandlung.

8. Fazit:

Fahrradfahren ist eine gute Sache für Umwelt und Gesundheit. Das hat aber nichts mit dem Modell Bruttoentgeltumwandlung zu tun. Diese halten wir, soweit sie durch die Umwandlung von Tarifentgelt durchgeführt wird, für rechtswidrig, sofern übertarifliches Entgelt umgewandelt wird, für sozialpolitisch bedenklich.

Im Hinblick darauf, ob sich das Modell individuell rechnet, bestehen nach unseren Berechnungen ebenfalls erhebliche Bedenken.

Für Dienstwägen existiert die Finanzierungsvariante Bruttoentgeltumwandlung theoretisch schon lange, im Alltag spielt sie aber defacto eine geringe Rolle. Das liegt unserer Einschätzung nach daran, dass sich das Modell Bruttoentgeltumwandlung auch bei Autos nicht rechnet. Die begehrten Dienstwägen von Führungskräften, die gerne als Vergleich herangezogen werden, werden in der Praxis vom Arbeitgeber bezahlt und sind ein zusätzlicher Entgeltbestandteil. Auf Seiten der Beschäftigten sind dann nur Steuern und Sozialabgaben fällig, solche Modelle sind für Beschäftigte auch lukrativ, sie sind aber keinesfalls mit der Finanzierung von Fahrrädern durch Bruttoentgeltumwandlung gleichzusetzen.