

## Betriebsvereinbarung

# Dienstfahrrad im Leasingmodell

Spätestens nach den Hitzerekorden, Klimastudien und -striks sowie Klima-Kabinetts-Beschlüssen (20.9.2019) sind Umweltschutz und neue Mobilitätskonzepte in aller Munde. Auch die Betriebsparteien können etwas tun, insbesondere mit einer Betriebsvereinbarung Regelungen zum Thema Dienstfahrrad treffen. Hier gibt es Unterschiede zur Überlassung eines Dienstwagens zu beachten.



© Halfpoint/stock.adobe.com

### 1 VORTEILE

Als kollektive Regelung gilt eine Betriebsvereinbarung (BV) unmittelbar und zwingend (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Sie ist einer AGB-Kontrolle entzogen (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB) und begründet einen selbstständigen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand i. S. d. Art. 6 Abs. 1 lit. c, 88 Abs. 1 DSGVO sowie § 26 Abs. 4 BDSG, der eine Vielzahl von informierten Einzeleinwilligungen entbehrlich macht (Stück, ZD 2019, S. 256 f.).

Zudem können klare und nachvollziehbare Regelungen zur Risikoreduktion bzw. Schadensminderung transparent für alle Beteiligten festgelegt werden, so dass das Modell als echte Alternative zum Dienstwagen, jedenfalls im Kurzstreckenbereich, und Anreiz zur sportlichen Betätigung an Popularität gewinnt. Die entsprechen-

den Ziele sollten in der Vereinbarung offensiv formuliert werden, denn die Nutzung und Überlassung von Leasingfahrrädern spart Fahrtkosten seitens des Nutzers, fördert die Mitarbeitergesundheit, leistet einen betrieblichen Beitrag zum Umweltschutz (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG), entspannt ggf. die Parkplatzsituation vor Ort und steigert die Attraktivität des Arbeitgebers (Employer Branding).

### 2 GELTUNGSBEREICH UND REGULUNGSGEGENSTAND

Die (Gesamt-)Betriebsvereinbarung wird zwischen dem Arbeitgeber und dem zuständigen Betriebsrat geschlossen. Sie gilt

- persönlich für die Arbeitnehmer (nachfolgend als Beschäftigte bezeichnet) mit Ausnahme von Leiharbeitnehmern und leitenden Angestellten gem. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- räumlich für alle Betriebe des Unternehmens sowie
- sachlich für die Überlassung und Nutzung von Leasingfahrrädern zu den oben genannten Zwecken.

Der Begriff Leasingfahrrad sollte definiert werden. Er beschreibt ein Fahrrad, welches der Arbeitgeber leaset und seinen Mitarbeitern zur Nutzung überlässt. Ein Fahrrad ist ein zweirädriges Fahrzeug, dessen Räder hintereinander angeordnet sind und das durch Treten von Pedalen angetrieben wird. Als Fahrrad gilt auch ein Fahrzeug gem. § 63a Abs. 1 StVZO, das mit einer elektrischen Treithilfe ausgestattet ist, die mit einem elektromotorischen Hilfsantrieb mit einer maximalen Nenndauerleistung von 0,25 kW und bis zu 25 km/h Fahrgeschwindigkeit unterstützt (sog. Pedelec).

### 3 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Die hier gewählten inhaltlichen Vorschläge sollen auch als Anhaltspunkte bei der Formulierung dienen und den jeweiligen Anforderungen des Arbeitgebers angepasst werden.<sup>1</sup>

Den Beschäftigten wird unter bestimmten Voraussetzungen ein Leasingfahrrad zur dienstlichen und privaten Nutzung überlassen. Das Angebot ist für sie freiwillig. Bei Interesse ist ein schriftlicher Antrag zu stellen. Soweit Fahrradstellplätze in den Betriebsstätten vorhanden sind, können diese zur Nutzung freigegeben werden. Es besteht kein Anspruch auf Änderungen der betrieblichen Infrastruktur wie die Errichtung und Bereitstellung von Fahrradstellplätzen mit geeigneten Absperrmöglichkeiten oder Ladestationen. Die Mitnahme des Leasingfahrrads in die Räumlichkeiten des Betriebs ist nicht gestattet, außer diese sind dafür vorgesehen und entsprechend ausgewiesen (z. B. Fahrradkeller, Fahrradplätze in Tiefgarage). Der Beschäftigte ist für die Absperrung und Abstellung seines Leasingfahrrads verantwortlich. In den Betriebsstätten vorhandene und ausgewiesene Umkleiden sowie Duschmöglichkeiten können genutzt werden.

Zur Leasingfahrradüberlassung sollten den berechtigten Beschäftigten Fahrräder oder Pedelecs der derzeit am Markt verfügbaren Fahrradmodelle zur Auswahl stehen. Spezielle Fahrradtypen wie Mountainbikes, Rennräder, Kinderräder, Dreiräder oder E-Bikes sollten ausgeschlossen werden. Zudem darf der Wert der ausgewählten Leasingfahrräder inklusive leasingfähigem Zubehör minimal 750 Euro und maximal 4.500 Euro inklusive Umsatzsteuer betragen. Pro Beschäftigten kann nur ein Fahrrad bestellt und zur Nutzung überlassen werden.

Zur Erhöhung der Attraktivität des Angebots ist die Nutzung des Leasingfahrrads zu privaten Fahrten statthaft. Die einzelnen Vertragsverhältnisse/-beziehungen werden folgendermaßen definiert:

**Dienstleistungsvertrag:** Der Vertrag zwischen Arbeitgeber und Dienstleister enthält die Rahmenbedingungen, zu denen die Fahrräder geleast werden können, sowie die vom Dienstleister vorgegebenen Vertragspartner (z. B. Fahrradhändler, Service-, Versicherungs- und Finanzierungsunternehmen).

**Leasing-Rahmenvertrag:** Dieser wird zwischen dem Leasinggeber (Finanzierungsdienstleister) und dem Arbeitgeber abgeschlossen. Er regelt die grundlegenden Abwicklungsmodalitäten (insbesondere Zahlungsabwicklung, Formalitäten zum Leasing, Vertragslaufzeiten, Versicherung, Datenschutz und Bestellablauf) des Fahrradleasings und stellt die Basis für die Zusammenarbeit mit dem Fahrradleasing-Service und den dahinterstehenden Vertragspartnern dar.

**Einzel-Leasingverträge:** Diese werden ebenfalls zwischen Leasinggeber und Arbeitgeber abgeschlossen und stellen die Leasingvertragsgrundlage zwischen dem Arbeitgeber und der Leasinggesellschaft dar. Für jedes Leasingfahrrad ist ein Einzelvertrag abzuschließen.

**Überlassungsvertrag:** Im Außenverhältnis ist der Arbeitgeber der Leasingnehmer. Zwischen ihm und dem Beschäftigten, der ein Fahrrad zur Nutzung überlassen bekommt, wird als Ergänzung zu seinem bestehenden Arbeitsvertrag ein Überlassungsvertrag für das geleaste Fahrrad abgeschlossen. Dieser beinhaltet die Bedingungen für die Nutzung des Leasingfahrrads (u. a. Vereinbarung der monatlichen Gehaltsumwandlung).

### 4 PERSÖNLICHE VORAUSSETZUNGEN UND KOSTEN

Arbeitnehmer, die ein Leasingfahrrad beantragen möchten, sollten im Inland nach Ablauf der Probe-/Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG) in einem ungekündigten und nicht freigestellten Arbeitsverhältnis beschäftigt sein. Mitarbeiter in ruhenden Arbeitsverhältnissen können ein Leasingfahrrad erst nach Beendigung der Ruhezeit beantragen. Bei befristeten Beschäftigten muss die restliche Arbeits- bzw. Ausbildungsvertragsdauer mindestens die reguläre Dauer der Nutzungsüberlassung umfassen. Die Höhe des Teilzeitfaktors (FTE: Full time equivalent) ist für eine Bestellberechtigung nicht entscheidend.

Da das Leasingfahrrad auch privat genutzt werden darf, ist eine Haftpflichtversicherung mit einer Mindestdeckung i. H. v. 1 Million Euro mit Angabe der Police-Nummer bei Antragsstellung nachzuweisen. Sie ist während der Nutzungsüberlassung aufrechtzuerhalten.

Des Weiteren besteht die Pflicht, persönliche Schutzausrüstung (PSA) zu tragen gemäß den gesetzlichen Vorgaben aus dem Arbeitsschutz (§ 5 ArbSchG). Die Kosten für die PSA in Form von Fahrradhelmen und ggf. Warnwesten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen. Windjacken, Fahrradhandschuhe oder ähnliches gelten nicht als PSA; die Kosten hierfür hat der Mitarbeiter selbst zu tragen.

Die Straßenverkehrsordnung (StVO) ist bei Nutzung des Leasingfahrrads als gültige Verordnung zu beachten und einzuhalten. Geldstrafen oder Bußgelder (bspw. fehlen-



#### PRAXISTIPP

<sup>1</sup> Auf keinen Fall sollte (am Ende der BV) folgende Klarstellung fehlen: Sind oder werden Teile dieser Vereinbarung unwirksam, verpflichten sich die Betriebsparteien, diese durch wirksame, dementsprechende Regelungen zu ersetzen. Einzelvertragliche Ansprüche oder (Gesamt-)Zusagen können aus dieser Regelung nicht abgeleitet werden.

des Rücklicht bei Dunkelheit) sind vom Beschäftigten zu zahlen und werden nicht erstattet.

## 5 BESTELLUNG UND KONFIGURATION

Zubehör und Sonderausstattung werden in den Einzel-Leasingvertrag aufgenommen, sofern diese fest mit dem Fahrrad verbunden sind (Ausnahme: Sicherheitsschloss) und finden bei der Konfiguration des Leasingfahrrads Berücksichtigung. Sie dürfen im Rahmen des maximal festgelegten Bestellwerts den definierten Kostenrahmen nicht übersteigen.

Während der Nutzungszeit ist ausschließlich der Anbau oder Tausch von Sattel, Lenkergriffen, Pedalen, Klingel, Rückspiegel und/oder Tacho zulässig. Nach der Bestellung und Übernahme des Fahrrades ist es nicht möglich, vom Beschäftigten selbst erworbenes Zubehör in die im Einzel-Leasingvertrag vereinbarte Leasingrate mit einzurechnen.

## 6 NUTZUNGSREGELUNGEN

Bei der Benutzung des Fahrrads sind die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften, wie StVO und StVZO, zu beachten. Da das Leasingfahrrad als Arbeitsmittel gilt, sind die Vorgaben des Arbeitsschutzes einzuhalten und somit ist das Tragen eines Helms (PSA) vorgeschrieben. Das Leasingfahrrad darf nicht vermietet, unberechtigten Dritten unentgeltlich überlassen, verschenkt oder veräußert werden. Berechtigte Nutzer sind neben dem im Überlassungsvertrag genannten Beschäftigten der Ehepartner, Lebensgefährte und im selben Haushalt lebende Personen bei Haftung des Beschäftigten.

Der Arbeitgeber kann den Beschäftigten in einigen dafür ausgestatteten Betriebsstätten die Möglichkeit geben, die Akkumulatoren geleaster Pedelecs am Standort aufzuladen. Die Aufladung von Akkus in den Büroräumen ist wegen Brandschutz strikt untersagt. Des Weiteren dürfen die Akkus nur im Trockenen geladen werden. Für diese Themen sollte ein Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Lademöglichkeiten im Betrieb.

Bei Dienstfahrten sind die Regelungen der Dienstreise-richtlinie/Reisekostenrichtlinie maßgeblich. Da für den Beschäftigten während der dienstlichen Nutzung des Leasingfahrrads keine zusätzlichen Kosten entstehen, kann hier kein Kostenersatz in Form der Kilometerpauschale gewährt werden.

Der Beschäftigte hat jederzeit für eine pflegliche Behandlung sowie den betriebssicheren Zustand zu sorgen. Die Veranlassung ordnungsgemäßer Wartungen, Reparaturen und Instandhaltungen obliegt ebenfalls seiner Verantwortung. Die Leasingfahrrad-Inspektion ist verpflichtender und fester Bestandteil jedes Überlassungsvertrags. Die Kosten hierfür sowie für Wartungen bzw. Prüfungen nach DGUV-Vorschrift 3 werden zur monatlichen Leasingrate im Einzelleasingvertrag addiert. Dabei soll die erforderliche DGUV-Vorschrift-3-Prüfung ebenfalls Bestandteil des Dienstleistungsvertrags sein. Die Kosten dieses festgelegten Ser-

vicepakets sind in der Leasingrate enthalten und werden vom Beschäftigten über die Gehaltsumwandlung getragen. Alle darüber hinaus anfallenden Reparaturen trägt ebenfalls der Arbeitnehmer.

Auszuschließen sind Veränderungen am Pedelec, um die Leistung oder die Höchstgeschwindigkeit zu steigern. Sämtliche Tuningmaßnahmen oder Manipulationen sind nicht erlaubt.

Der Konsum von Drogen oder Alkohol während der Nutzung des Leasingfahrrads ist strengstens untersagt. Ebenso ist eine Nutzung des Leasingfahrrads nicht gestattet, wenn der Beschäftigte Rauschmittel oder Medikamente eingenommen hat, die seine Verkehrs-/Arbeits-sicherheit beeinträchtigen.

## 7 BEENDIGUNGSREGELUNGEN

Nach Ablauf des Nutzungszeitraums von i. d. R. 36 Monaten endet die Leasinglaufzeit. Der Leasinggeber erhält dann das Leasingfahrrad zurück. Das Angebot einer möglichen Kaufoption/Übernahme nach Ende des Nutzungszeitraums ist abhängig vom Dienstleister. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

Eine vorzeitige Beendigung des Überlassungsvertrags durch den Beschäftigten und eine Rückgabe des Leasingfahrrads während des vorab definierten Nutzungszeitraums sollte grundsätzlich nur in Ausnahmefällen möglich sein. Bei folgenden Sonderfällen ist eine weitere Nutzung des Leasingfahrrads auf Grundlage des Überlassungsvertrags nicht mehr möglich:

- Austritt (Arbeitnehmer-/Arbeitgeberkündigung/ Aufhebungsvertrag),
- Wechsel ins Ausland,
- befristete Erwerbsminderung ohne Arbeitsleistung mit Rentenbezug,
- unbezahlte Freistellung, größer drei Monate,
- Gehaltspfändung, die die Pfändungsfreigrenzen erreicht,
- ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit, größer drei Monate ,
- Tod.

Bei vorzeitigem Ende des Arbeitsverhältnisses trägt der Arbeitgeber das Risiko, das individuell konfigurierte Fahrrad „auf dem Hof stehen“ zu haben und es weiter finanzieren zu müssen, wenn keine Regelung getroffen wird. Es stellt keine unangemessene Benachteiligung dar, dem Arbeitnehmer die wirtschaftlichen Kosten aufzuerlegen, die durch eine von ihm veranlasste vorzeitige Beendigung des Arbeits- und Überlassungsverhältnisses entstehen, auch wenn der die Nutzungsmöglichkeit verliert (Windeln/Matthaei, ArbRB 2019, S. 22; a. A. bei Dienstwagen: BAG, Urt. v. 9.9.2003 – 9 AZR 574/02, NZA 2004, S. 484, wobei es hier um andere Dimensionen geht und deshalb m. E. eine Analogie scheitert).

In den Sonderfällen, die zu einer vorzeitigen Beendigung des Überlassungsvertrags und der Nutzungsüberlassung führen, ist der Beschäftigte, wenn er den Eintritt des Ereignisses initiiert oder zu vertreten hat, insbesondere den Fällen einer nicht vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung oder einer vom Arbeit-

nehmer veranlassten verhaltensbedingten Kündigung, verpflichtet, dem Arbeitgeber den Schaden zu ersetzen, der sich aus der vorzeitigen Auflösung des Überlassungsvertrags und der Nutzungsüberlassung ergibt (Zahlung des abgezinsten Restnutzungsentgelts in einer Summe). Der Arbeitgeber sollte sich vorbehalten, mit dem Ersatzanspruch gegen Entgeltansprüche des Beschäftigten aufzurechnen (§ 388 BGB) und das Entgelt im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen entsprechend ein- oder mehrmalig zu kürzen.

Alternativ kann der Mitarbeiter zur Minderung eines (Vorfalligkeits-)Schadens

- in den laufenden Leasingvertrag seines Fahrrads eintreten und diesen für die Restlaufzeit auf eigene Kosten übernehmen,
- sein Leasingfahrrad kaufen und das Eigentum daran erwerben (§§ 433, 929 BGB),
- sein Leasingfahrrad und den laufenden Leasingvertrag auf einen Kollegen übertragen, der zur Übernahme bzw. zum Vertragseintritt bereit ist und die persönlichen Voraussetzungen erfüllt,
- nachvertraglich durch eine entsprechende Klausel im Überlassungsvertrag verpflichtet werden, über die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses hinaus die Leasingraten an den Arbeitgeber zu erstatten und weiterhin sein Dienstrad für die Leasingzeit zu nutzen, wenn der Vertrag mit dem Dienstleister/Leasinggeber dies gestattet bzw. dieser einer solchen Option zustimmt.

## 8 VERSICHERUNG UND HAFTUNG

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz ergibt sich aus den geltenden Gesetzen (z. B. SGB VII) und Verordnungen sowie den Regelungen des zuständigen Unfallversicherungsträgers. Dienstwegeunfälle (Unfälle, die sich auf einer Dienstfahrt ereignen) sowie Wegeunfälle (Unfälle, die sich auf dem Weg von der Wohnung zur Arbeit bzw. auf dem Heimweg ereignen) sind gem. Unfallmeldeprozess im üblichen Rahmen meldepflichtig.

Das Leasingfahrrad ist über eine abgeschlossene Fahrradversicherung gegen unvorhergesehene Beschädigung, Diebstahl, Vandalismus und Raub versichert. Diese Versicherungsrate wird in den Einzelleasingvertrag aufgenommen und erhöht die vom Arbeitgeber zu entrichtende Leasingrate, welche vom Beschäftigten im Wege der Gehaltsumwandlung getragen wird.

Der Mitarbeiter trägt alle nicht von der Versicherung gedeckten Schäden, bspw. verursacht durch grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz. Bei privater Nutzung trägt der Beschäftigte, sofern er einen Schaden verursacht, den möglichen Selbstbehalt gemäß Versicherungsvertrag; bei dienstlicher Nutzung trägt diesen der Arbeitgeber. Als dienstliche Nutzung gelten auch Dienstwege- und Wegeunfälle im oben genannten Sinne.

Jeder Schadensfall, Unfall oder Diebstahl ist unverzüglich schriftlich dem Leasinggeber unter Angabe der bei der Bestellung vergebenen Vorgangsnummer zu melden. Schäden durch Straftaten, z. B. Diebstahl oder Sachbeschädigung, sind zudem unverzüglich der zuständigen Polizeidienststelle anzuzeigen.

## 9 ABRECHNUNGSRELEVANTE INFORMATIONEN

Es wird das laufende Arbeitsentgelt (Bruttogehalt) des Beschäftigten um die Leasingrate, die der Arbeitgeber für das genutzte Leasingfahrrad entrichtet, gemindert. Des Weiteren ist eine Versicherung abzuschließen, bei der die jährliche Wartung (UVV-Prüfung nach DGUV 70/71 bei Pedelecs) und Inspektion enthalten sind, sowie eine Vollkaskoversicherung. Die Kosten der Versicherung und der jährlichen Inspektion/Wartung sind in der Leasingrate enthalten. Dem Beschäftigten ist es überlassen, optional eine höherwertige Versicherung abzuschließen. Die Mehrkosten werden der Leasingrate zugeschlagen.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Berücksichtigung erfolgt entsprechend der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

## 10 ARBEITS- UND DATENSCHUTZ

Für Beschäftigte, die ein Leasingfahrrad nutzen, muss von der jeweiligen Führungskraft eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. Der Beschäftigte wird bzgl. der Gefährdungen sowie der daraus resultierenden Schutzmaßnahmen unterwiesen. Die Unterweisung ist zunächst vor der Inbetriebnahme durchzuführen und dann jährlich zu wiederholen. Es besteht die Pflicht, einmal jährlich eine Inspektion durchzuführen. Dies ist Bestandteil des Wartungsvertrags mit dem Dienstleister. Bei Leasingfahrrädern mit Akkus (Pedelecs) ist eine jährliche DGUV-Vorschrift-3-Prüfung vorgeschrieben. Diese ist ebenfalls Bestandteil des Wartungsvertrags mit dem Dienstleister.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, an die mit der Vertragsabwicklung beauftragten Dienstleister des Leasinggebers und dem Leasinggeber die zur Abwicklung des Vertrags notwendigen persönlichen Daten des Arbeitnehmers zu übermitteln. Hierfür ist eine Auftragsverarbeitung nach Art. 28 DSGVO erforderlich. Bei diesen Unternehmen erfolgt eine Speicherung der Daten für die Vertragsdauer und -durchführung. Ferner übermitteln diese Unternehmen die Daten gemäß Bestellung dem von dem Beschäftigten ausgewählten Vertragshändler zur Auslösung der Bestellung.

## 11 FAZIT

Von einer zeitgemäßen Dienstfahrradregelung können alle Beteiligten profitieren: Arbeitgeber, Betriebsrat, Beschäftigte und Umwelt/Klima. Bisherige Erfahrungen zeigen durchschnittliche Akzeptanzquoten von 10 bis 20 % innerhalb der Belegschaft. Es ist zu empfehlen, eine solche Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung abzuschließen, die Grundlage für die Dienstleistungs-/Leasingverträge mit Anbietern und den Überlassungsvertrag mit dem Beschäftigten ist, wobei die Regelungen aufeinander abzustimmen sind. ■

## UNSER AUTOR



**Volker Stück**

Der Autor ist Syndikusrechtsanwalt sowie Lead Expert Arbeitsrecht & Mitbestimmung bei der BWI GmbH, Bonn. Der Beitrag gibt seine persönliche Auffassung wieder.