

Stellungnahme zum Antrag

Nr. AT/0020/2017

Beratung im **Stadtrat** am **09.03.2017**, TOP öffentliche Sitzung

Betreff: Stellungnahme der Verwaltung zum Antrag AT/0020/2017 der Fraktion 03-Bündnis 90/Die Grünen „Einführung des Modelles ‚Jobrad‘,,

Stellungnahme:

Seit Ende 2012 gilt das steuerliche Dienstwagen-Privileg auch für Fahrräder. Im November 2012 haben die Finanzminister der Länder in einem Erlass rückwirkend für das Jahr 2012 entschieden, dass das so genannte Dienstwagenprivileg ab sofort auch für Fahrräder, Pedelecs und E-Bikes gilt. Unternehmen/Arbeitgeber haben nun die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern statt eines Dienstwagens ein Dienstfahrrad zur Verfügung zu stellen. Seit 2012 findet § 8 Absatz 2 Satz 2 EStG so wie bei Dienstwagen auch bei Fahrrädern, Pedelecs und E-Bikes Anwendung. Für die Arbeitnehmer bedeutet das: Der geldwerte Vorteil, der bei der Bereitstellung des Dienstrades durch den Arbeitgeber entsteht, muss mit einem Prozent des Brutto-Listenpreises monatlich versteuert werden. Dies muss der Arbeitgeber dann sicherstellen. In einem Punkt sind Diensträder besser gestellt als Dienstwagen: Der Anfahrtsweg zur Arbeit muss nicht versteuert werden.

Steuerlich sind die Regelungen und Voraussetzungen klar definiert. Jedoch wirft die Thematik für einen großen Arbeitgeber mit einer Vielzahl von Beschäftigten eine Reihe von Fragen auf. Problematisch sind aus Sicht der Verwaltung (arbeitgeberseitig) zunächst die vertraglichen Gestaltungsvarianten (Berücksichtigung Vergaberecht bei Rahmenverträgen) sowie die nachfolgend angeführten Punkte:

- In der Regel geht der Arbeitgeber einen Vertrag (bzw. Rahmenvertrag) zur Anschaffung der benötigten Fahrräder mit einem Zwischenhändler ein. Somit werden die Kosten für einen bestimmten Zeitraum festgelegt. Problematisch wird dies, wenn die/der Arbeitnehmer/in für die/den das Fahrrad speziell beschafft wurde vorzeitig die Dienstradnutzung beenden will oder auch nur unterbricht (evtl. Elternzeit, Krankheit, Arbeitgeberwechsel etc.). Die Kosten laufen dann ggf. für den Arbeitgeber weiter ohne entsprechende Erstattung seitens der Arbeitnehmer.
- Die Anbieter versprechen in der Regel Kostenneutralität auf Seiten des Arbeitgebers. Dies ist aus Sicht der Verwaltung jedoch nicht ohne weiteres zutreffend. So werden die fixen laufenden Kosten mit der Anzahl der Gesamtnutzer steigen. Auch ist davon

auszugehen, dass zur Bewältigung der notwendigen Formalitäten der Verwaltungsaufwand steigen wird. Die Verwaltung müsste sich dann mit der Beschaffung und steuerlichen Meldung der Diensträder befassen. Zudem müssten die laufenden Räder als Diensträder gewartet werden. Garantieleistungen und Sachmängel wären durch den Vertragspartner (Arbeitgeber) abzuwickeln. Zu klären wären zudem versicherungsrechtliche Aspekte, wie z.B. Verlust durch Diebstahl, Beschädigungen, Unfälle usw.

- Die zwingende dienstliche Nutzung des Rades ist gesetzlich nicht definiert. Daher könnten Arbeitgeber für rein private Interessen Fahrräder beziehen, deren Nutzung durch den Arbeitgeber nicht nachvollzogen werden können. Dies wäre somit theoretisch auch für nahe Angehörige oder Familienmitglieder möglich.
- Bei der Batterieaufladung von Elektrorädern (unter 25 km/h) gilt steuerrechtlich eine Steuerpflicht im Sinne des geldwertenden Vorteils für den Arbeitnehmer, wenn der Strombezug durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Auch hier entstehen Meldepflichten für den Arbeitgeber.
- Auch bedürfte es aus Sicht der Verwaltung darüber hinaus einer Grundsatzentscheidung (Leitlinie), in welcher zu regeln wäre, ob neben den tariflich festgelegten Leistungen noch weitere steuerlich begünstigte Nebenleistungen gewährt werden (sollen).

Als weitere steuerlich begünstigte Nebenleistungen wären somit in den Blick zu nehmen, z.B.:

- Zuschüsse zum Besuch eines Fitnessstudios?
- Sportkurse o.ä.?
- Tankgutscheine?
- Gewährung eines geldwerten Vorteils zur Beschaffung von Elektromobilen für die dienstliche Nutzung?
- Erweiterung der Dienstfahrzeug-Nutzung auch für private Zwecke?

Sollte lediglich die Einführung des Jobrades beabsichtigt sein, wäre zu prüfen, ob im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes ein zusätzlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf die oben genannten Angebote besteht.

Beschlussempfehlung der Verwaltung:

Unter Wahrung der geltenden Haushaltsgrundsätze empfiehlt die Verwaltung dem Antrag derzeit nicht zu folgen. Es sollte vielmehr noch weitere Klärungen herbeigeführt werden, um die aus dem Antrag resultierenden Mehrkosten sowie der entstehende Verwaltungsaufwand besser einschätzen zu können, um auch die Beteiligungsgesellschaften in diese Thematik einzubinden und eventuelle Erfahrungen anderer größerer kommunaler Arbeitgeber einzubeziehen.