



Information für Anstellungsträger

Dienstoffahrradleasing in der EKHN – Hinweise für eine rechtssichere Umsetzung

Dienstoffahrradleasing als freiwilliges Angebot

Mit Einführung des § 38a KDO wurde ermöglicht, mit Beschäftigten eine Entgeltumwandlung für die Überlassung eines Fahrrads oder E-Bikes zum dienstlichen und privaten Gebrauch zu vereinbaren. Auf dieser Grundlage können Anstellungsträger ihren Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, ein Dienstoffahrrad im Leasingmodell zu nutzen. Ob dieses Angebot tatsächlich gemacht wird, entscheidet jeder Anstellungsträger eigenverantwortlich.

Für Beschäftigte kann das Dienstoffahrradleasing – abhängig von den persönlichen Verhältnissen – steuerliche und finanzielle Vorteile bieten und gleichzeitig einen Beitrag zu einer nachhaltigen Mobilität leisten. Zugleich sind mit dem Modell rechtliche Anforderungen verbunden, deren Einhaltung während der gesamten Leasinglaufzeit sichergestellt werden muss.

Die folgenden Hinweise sollen Anstellungsträger dabei unterstützen, die hiermit verbundenen Pflichten und Risiken zu beurteilen.

Rechtliche Voraussetzungen der Entgeltumwandlung

Das Dienstoffahrradleasing wird regelmäßig über eine Entgeltumwandlung finanziert. Die monatliche Leasingrate wird dabei aus dem Bruttoarbeitsentgelt der beschäftigten Person erbracht. Hierbei ist § 107 Abs. 2 S. 5 GewO zu beachten. Danach darf der Wert eines vereinbarten Sachbezugs den pfändbaren Teil des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Der unpfändbare Teil des Arbeitsentgelts muss der beschäftigten Person weiterhin als Geldleistung verbleiben. Dies ist ein vom Gesetz vorgesehener Schutzmechanismus, der im Extremfall dem Schuldner eines Zwangsvollstreckungsverfahrens ein Minimum an noch frei verfügbaren Entgelt zum Bedarf des täglichen Lebens sichern soll.

Vor Abschluss eines Leasingvertrages ist daher zu prüfen, ob die Leasingrate vollständig aus dem pfändbaren Arbeitsentgelt finanziert werden kann. Ist dies nicht der Fall, kann eine Entgeltumwandlung rechtlich nicht wirksam vereinbart werden.

Die Voraussetzungen können sich während der Vertragslaufzeit ändern

Mit der Prüfung bei Vertragsschluss ist die Verantwortung des Anstellungsträgers jedoch nicht abgeschlossen. Während der dreijährigen Leasinglaufzeit können sich die persönlichen oder wirtschaftlichen Verhältnisse der beschäftigten Person verändern.

Hierzu zählen beispielsweise eine Verringerung der Arbeitszeit, die Geburt eines Kindes, Elternzeit, Eheschließung etc. All diese Ereignisse haben Auswirkung auf die gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen. Sie können dazu führen, dass eine ursprünglich zulässige Entgeltumwandlung später nicht mehr den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Vor diesem Hintergrund müssen die maßgeblichen Voraussetzungen während der gesamten Leasingdauer regelmäßig durch den Anstellungsträger überprüft werden. Dies ist mit einem entsprechenden Verwaltungsaufwand verbunden.



Es empfiehlt sich hierbei, in einem Turnus von 3 Monaten die Pfändungsfreigrenze zu berechnen sowie jährlich eine Abfrage zu unterhaltspflichtigen Personen bei der beschäftigten Person durchzuführen.

Mögliche Folgen einer unzulässigen Entgeltumwandlung

Wird eine Entgeltumwandlung durchgeführt, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen nicht oder nicht mehr vorliegen, kann dies erhebliche rechtlich und wirtschaftliche Folgen haben.

Die beschäftigte Person behält ihren Anspruch auf Auszahlung des unpfändbaren Arbeitsentgelts. Hieraus können Nachzahlungsansprüche gegenüber dem Anstellungsträger entstehen. Darüber hinaus ist das Dienstfahrrad an den Anstellungsträger zurückzugeben, während die vertragliche Verpflichtung des Anstellungsträgers gegenüber dem Leasinggeber zur Bezahlung der Leasingrate bis zum Ende der Leasinglaufzeit weiterbesteht.

Nach derzeitiger Rechtsauffassung kann eine Fortführung der Leasingraten aus dem Nettogehalt der beschäftigten Person diese Problematik nicht lösen. Für den Anstellungsträger können hierdurch erhebliche finanzielle Belastungen entstehen.

Erfahrungen aus der Praxis

Die bisherigen Erfahrungen innerhalb der EKHN zeigen, dass diese Fragestellungen nicht nur Einzelfälle betreffen. Auswertungen bestehender Leasingverträge haben ergeben, dass – je nach Regionalverwaltung – zwischen 18 % und 67 % der überprüften Fälle von einer Unterschreitung der maßgeblichen Pfändungsfreigrenzen betroffen waren. Insgesamt war also eine Vielzahl der untersuchten Verträge problematisch.

Diese Erfahrungen verdeutlichen, dass die Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen in der Praxis sorgfältiger Prüfung vor Vertragsschluss und einer fortlaufenden Begleitung bedarf.

Entscheidung des Anstellungsträgers

Vor Abschluss eines Leasingvertrages sollte daher sorgfältig geprüft werden,

- ob die Voraussetzungen für eine zulässige Entgeltumwandlung vorliegen,
- ob die erforderlichen Prüfungen während der gesamten Leasinglaufzeit organisatorisch sichergestellt werden können und
- ob der damit verbundene Verwaltungsaufwand und die möglichen finanziellen Risiken für den jeweiligen Anstellungsträger vertretbar sind.

Erst wenn diese Fragen positiv beantwortet werden können, empfiehlt sich der Abschluss eines Leasingvertrages.

Alternative: Zinsfreier Gehaltsvorschuss

Soll das Dienstradleasing nicht angeboten werden oder liegen die Voraussetzungen für eine rechtssichere Entgeltumwandlung nicht vor, kann ein zinsfreier Gehaltsvorschuss nach der Richtlinie für die Gewährung von Vorschüssen in besonderen Fällen eine geeignete Alternative sein. Der Erwerb



bzw. die Finanzierung eines Fahrrads, Pedelecs oder E-Bikes, soweit keine Entgeltumwandlung vereinbart wurde, ist dort ausdrücklich als Anwendungsfall genannt. Mit einem Gehaltsvorschuss bis zu 2.600 Euro kann der Kauf eines Fahrrads oder E-Bikes unterstützt werden, ohne dass die rechtlichen Besonderheiten der Entgeltumwandlung und die damit verbundenen regelmäßigen Prüfungen zu beachten sind. Für viele Anstellungsträger stellt dies eine verwaltungsärmere und rechtssichere Möglichkeit dar, die nachhaltige Mobilität ihrer Beschäftigten zu fördern.

Bei Fragen zum Dienstradleasing oder zur Gewährung eines Gehaltsvorschusses wenden Sie sich bitte vor Abschluss eines Leasingvertrages an den Personalbereich Ihrer zuständigen Regionalverwaltung (ab dem 01.01.2027 an das Referat Personalabrechnung der Kirchenverwaltung).