

Zwischen dem

**Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)**

und der

**IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg**

wird folgender

**Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-  
Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung**

vereinbart:

**§1 Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt

- 1.1 **räumlich:**  
für das Tarifgebiet Baden-Württemberg
- 1.2 **fachlich und sachlich:**  
für alle Betriebe, deren Inhaber Mitglied des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall) ist
- 1.3 **persönlich:**  
für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der IG Metall sind. Diese gelten als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages.

für Auszubildende, die Mitglied der IG Metall sind. Auszubildender ist, wer in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes aufgrund eines Berufsausbildungsvertrages ausgebildet wird.

für Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, die Mitglied der IG Metall sind, soweit und solange sie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg eingeschrieben sind und auf Basis eines DHBW-Studienvertrags in den Praxisphasen in einem Betrieb in Baden-Württemberg eingesetzt sind.

*Protokollnotiz:*

*Die Tarifvertragsparteien empfehlen den Betriebsparteien vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine Prüfung, inwiefern Beschäftigtengruppen, bei denen sich der Beschäftigtenstatus während des Leasingzeitraums verändern kann, der Zugang zum Fahrradleasing ermöglicht wird. Ggf. sollte dies in entsprechenden Störfallregelungen berücksichtigt werden.*

**Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall  
Mitglied werden: <http://www.bw.igm.de>**

Nicht als Beschäftigte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten die Vorstandsmitglieder und gesetzlichen Vertreter von juristischen Personen und von Personengesamtheiten des privaten Rechts, ferner die Geschäftsführer und deren Stellvertreter, alle Prokuristen und die leitenden Angestellten im Sinne des § 5 BetrVG.

## § 2 tarifliche Rahmenbedingungen

Die Betriebsparteien können im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen nach § 3 Fahrradleasingmodelle vereinbaren, aufgrund derer den Beschäftigten Fahrräder zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Es können Teile des Bruttoentgelts der Beschäftigten und/oder Vergütung der Auszubildenden und/oder Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg zugunsten der Begleichung von Leasingraten für steuerlich anerkannte Fahrradleasing-Modelle umgewandelt werden.
- Die Umwandlung erfolgt grundsätzlich vorrangig aus übertariflichen Entgeltbestandteilen.  
  
Sollten für eine Zahlung der Leasingraten im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt keine übertariflichen Leistungen zur Verfügung stehen, kann eine jährliche Umwandlungssumme in Höhe von maximal 55 % eines Grundentgelts der EG 7 umgewandelt werden. Im Falle einer monatlichen Fälligkeit der Leasingrate beträgt der maximale Umwandlungsbetrag 1/12 dieses Wertes.
- Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung von Fahrradleasingmodellen kein Nachteil entstehen.
- Die Beschäftigten sind an die Entscheidung, Entgeltbestandteile zugunsten von Fahrradleasing umzuwandeln, für die Dauer des abzuschließenden Überlassungsvertrages gebunden.
- Bei Störfällen, die zu einer besonderen Härte führen, haben die Betriebsparteien auf eine sozial adäquate Lösung im Sinne des Beschäftigten hinzuwirken.
- Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten vor Abschluss einer Vereinbarung zur Inanspruchnahme (Überlassungsvertrag) in allgemeiner, nicht auf den Einzelfall bezogener Form auf die anfallenden Kosten sowie steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen in Textform hinzuweisen (Muster Anlage 1).
- Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen (insbesondere die tariflichen Einmalzahlungen, Zuschläge und Zulagen), die sich vom Monatsentgelt ableiten, sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Bruttoentgeltumwandlung ergeben würden.

### *Protokollnotiz:*

*Auf Auswirkungen hinsichtlich etwaiger gesetzlicher Sozialleistungen wird in der Anlage 1 hingewiesen. Tarifliche Zuschüsse, die von solchen Sozialleistungen abhängen (z. B. Zuschuss zum Kurzarbeitergeld), werden auf Basis der Ist-Werte und nicht auf Basis fiktiver Werte errechnet.*

### **§ 3 betriebliche Regelungen**

Soweit eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, muss die Betriebsvereinbarung mindestens folgende Punkte regeln:

- Definition der berechtigten Beschäftigtengruppen
- Maximaler Umwandlungsbetrag unter Beachtung von § 2
- Maximale Dauer der Überlassungsverträge
- Störfallregelungen (z. B. Umgang mit Zeiten, in denen kein Entgelt bezogen wird, Abwicklung von Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor Ende des Überlassungsvertrags endet)
- Benennung des Anbieters, über den das Fahrradleasingmodell abgewickelt wird
- Verweis auf die Vertragskonditionen des Anbieters, z. B. in Form eines Links oder einer Anlage
- Regelung zur Verwendung der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers gemäß § 4

Optional können weitere, beispielsweise folgende Punkte geregelt werden:

- Regelungen zur Übergabe und Rückgabe des Fahrrades
- Inkludierte sowie optional hinzubuchbare Leistungen (Versicherung, Wartung, Zubehör etc.)
- Bereitstellen von Infrastruktur (Fahrradständer, Akkuladestationen,) durch den Arbeitgeber

### **§ 4 Beitrag des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber erbringt eine wertgleiche Gegenleistung für eingesparte Sozialversicherungsbeiträge. Dies kann auch in pauschalierter Form erfolgen. Einzelheiten regeln die Betriebsparteien.

*Protokollnotiz:*

*Die Übernahme von Wartungspauschalen oder Versicherungen werden als wertgleich angesehen. Stattdessen können auch andere oder weitere Gegenleistungen vereinbart werden.*

### **§ 5 Inkrafttreten und Laufzeit**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 01.05.2022 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten, erstmals zum 30.09.2025 gekündigt werden.

Sofern sich steuerrechtliche Regelungen, insb. zur Bemessungsgrundlage des geldwerten Vorteils der Gebrauchsüberlassung von Fahrrädern gegenüber dem Stand des Inkrafttretens ändern, besteht ein Sonderkündigungsrecht mit der Frist von zwei Monaten zum Monatsende.

Dieser Tarifvertrag wirkt für die während seiner Geltung vereinbarten Überlassungsverträge bis zu deren Ablauf nach. Ansonsten entfaltet er keine Nachwirkung.

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen bleiben für ihre Laufzeit unberührt. Die Betriebsparteien sollen überprüfen, ob und

inwieweit die Regelungen dieses Tarifvertrags in die bestehende Betriebsvereinbarung integriert werden können.

Stuttgart, den 28.04.2022

Gez. Peer Dick

gez. Gabriel Berger

gez. Roman Zitzelsberger

gez. Barbara Resch

Verband der Metall- und Elektroindustrie  
Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall)

IG Metall  
Bezirk Baden-Württemberg  
Bezirksleitung Baden-Württemberg



## **Anlage 1 zum Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung**

Der Tarifvertrag zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern lässt die Umwandlung von Teilen des Bruttoentgelts zugunsten der Begleichung von Leasingraten für steuerlich anerkannte Fahrradleasing-Modelle zu. Entscheidet sich ein/e Beschäftigte/r für die Inanspruchnahme eines Fahrrades, **wird die vom Fahrrad-Leasinganbieter festgesetzte Leasingrate vom Bruttoentgelt abgezogen**. Diese Kosten hat also im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten der/die Beschäftigte zu tragen, der aufgrund eines Überlassungsvertrags von der Möglichkeit des Fahrrad-Leasings Gebrauch gemacht hat.

Falls für die Begleichung der Leasingrate kein übertarifliches Entgelt zur Verfügung steht, ist die Höhe des jährlichen Umwandlungsbetrags begrenzt auf maximal 55 % eines Grundentgelts der EG 7. Im Falle einer monatlichen Fälligkeit der Leasingrate beträgt der maximale Umwandlungsbetrag 1/12 dieses Wertes. Auf Basis der aktuell gültigen Entgelttabellen **kann somit tarifliches Entgelt in Höhe von maximal 1.782,28 € pro Jahr bzw. 148,52 € pro Monat für die Begleichung einer Leasingrate verwendet werden**.

Die Umwandlung von Bruttoentgelt zugunsten der Begleichung der Leasingraten hat steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen:

- Durch den Abzug der Leasingrate **verringert sich das steuerpflichtige Bruttoentgelt**, das heißt, für diesen Betrag fällt keine Lohnsteuer bzw. Kirchensteuer an. Allerdings muss ein sog. „geldwerter Vorteil“ versteuert werden. Dieser beträgt derzeit 0,25 % des auf volle 100 € abgerundeten Bruttolistenpreises. Bei einem Fahrrad mit einem Brutto-Listenpreis von 4.000 € würde das zu versteuernde Bruttoentgelt also um 10 € erhöht, obwohl dieser Betrag dem Beschäftigten nicht ausbezahlt wird. Dieser Betrag wirkt sich somit steuererhöhend aus und vermindert daher den Netto-Auszahlungsbetrag geringfügig.
- Die Beiträge zur Sozialversicherung werden ebenfalls aus dem um die Leasingrate (und ggf. sonstige Leistungen wie z. B. die Versicherung, eine Wartungspauschale o.ä.) verringerten Bruttoentgelt berechnet. Daher werden Beschäftigten, wenn die einschlägigen Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten sind, **etwas geringere Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung** vom Entgelt abgezogen.
- Allerdings **vermindern sich** aufgrund der geringeren Beiträge **Leistungen der Sozialversicherung** wie Kurzarbeitergeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld und gesetzliche Rente entsprechend. Wie hoch die Minderung solcher Leistungen ausfällt, hängt von verschiedenen Faktoren, insbesondere von der Höhe der für die Begleichung der Leasingraten umgewandelten Beträge ab.
- Veränderte Leistungen der Sozialversicherung können wiederum **Auswirkungen auf tarifliche und gesetzliche Zuschüsse** zu diesen Leistungen haben, da einerseits die Leistungen der Sozialversicherung geringer sein können und andererseits das Absicherungsniveau aus dem um die Entgeltumwandlung verminderten Bruttoentgelt berechnet wird.

Der Arbeitgeber kann keine individuelle Beratung zu den konkreten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen des jeweiligen Einzelfalls vornehmen.