

Erläuterungen

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

Stand: 31. Juli 2026

Impressum

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V.

Wallstraße 58/59

10179 Berlin

Tel. +49 30 726220-0

info@textil-mode.de

Diese Erläuterungen sind mit großer Sorgfalt erstellt worden. Sie ersetzen gleichwohl die Beratung im Einzelfall nicht. Mit der Bitte um Verständnis wird darauf hingewiesen, dass keinerlei Haftung übernommen wird.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
A. Allgemeines	6
I. Grundmodell: Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung	6
II. Notwendigkeit einer tarifvertraglichen Öffnungsklausel für tarifgebundene Unternehmen	7
III. Steuerrechtliche Behandlung	8
1. Fahrradleasing	8
2. Ladestationen im Unternehmen sowie Übernahme von Wartungsverträgen	8
IV. Auswirkungen der Entgeltumwandlung zum Leasing eines Fahrrades auf die Abrechnung	9
B. Einzelne Vorschriften des TV FL	10
I. Geltungsbereich, § 1 TV FL	10
1. Räumlicher Geltungsbereich:	10
2. Fachlicher Geltungsbereich:	10
3. Persönlicher Geltungsbereich:	10
II. Tarifliche Rahmenbedingungen, § 2 TV FL	11
1. Freiwilligkeit	11
2. Vorrang übertariflicher Entgeltbestandteile	11
3. Höchstumwandlungsbeträge	11
4. Verkehrstauglichkeit des Fahrrads	12
5. Benachteiligungsverbot	13
6. Allgemeine Hinweispflicht des Arbeitgebers	13
7. Auswirkungen auf die Berechnung tariflicher Ansprüche	13
8. Bindung an die Entscheidung zur Umwandlung	14
9. Störfallregelung	14
III. Betriebliche Regelungen, § 3 TV FL	15
1. Verpflichtende Mindestinhalte	15
1.1 Definition der berechtigten Beschäftigungsgruppen	15
1.2 Maximaler Umwandlungsbetrag	16
1.3 Maximale Dauer der Überlassungsverträge	16
1.4 Störfallregelungen	17
1.5 Anbieter	17
1.6 Verweis auf dessen Vertragskonditionen	17

1.7	Regelung zum Arbeitgeberbeitrag nach § 4 TV FL	17
2.	Fakultative Regelungen	17
IV.	Beitrag des Arbeitgebers, § 4 TV FL	18
V.	Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege der freiwilligen Entgeltumwandlung in Betrieben ohne Betriebsrat, § 5 TV FL	19
VI.	Schlussbestimmungen, § 6 TV FL	19
C.	Anhang	21
I.	Tarifvertragstext	21
II.	Musterbetriebsvereinbarung	27
1.	Geltungsbereich	27
2.	Anspruchsberechtigter Personenkreis	27
3.	Anbieter und Vertragskonditionen	28
4.	Dauer des Überlassungsvertrags	28
5.	Produktauswahl	28
6.	Antragsverfahren	28
7.	Übernahme und Rückgabe	29
8.	Rechte und Pflichten während der Überlassung	29
9.	Kostentragung im Innenverhältnis	30
10.	Störfälle	31
11.	Beitrag des Arbeitgebers	31
12.	Laufzeit	32
III.	Muster für eine (befristete) betriebliche Regelung in tarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat	33
1.	Geltungsbereich	33
2.	Anspruchsberechtigter Personenkreis	33
3.	Anbieter und Vertragskonditionen	34
4.	Dauer des Überlassungsvertrags	34
5.	Produktauswahl	34
6.	Antragsverfahren	35
7.	Übernahme und Rückgabe	35
8.	Rechte und Pflichten während der Überlassung	36
9.	Kostentragung im Innenverhältnis	36
10.	Störfälle	37
11.	Beitrag des Arbeitgebers	37
12.	Laufzeit	38

Vorwort

Das betriebliche Fahrradleasing hat sich in Deutschland in den vergangenen Jahren zu einem verbreiteten Instrument in der Personalpolitik entwickelt. Es kann zur Mitarbeiterbindung beitragen und das Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte attraktiver machen. Zudem fördert es die Gesundheit: wer regelmäßig mit dem Fahrrad fährt, bewegt sich mehr. Das kann die körperliche Fitness fördern, Stress abbauen und langfristig zu weniger krankheitsbedingten Ausfällen beitragen. Fahrradleasing unterstützt darüber hinaus den Umstieg auf umweltfreundliche Verkehrsmittel. Unternehmen können damit ihre Nachhaltigkeitsziele sichtbar machen und einen Beitrag zur Reduzierung von CO₂-Emissionen, Parkplatzbedarf und Verkehrsbelastung leisten. Darüber hinaus signalisiert ein Fahrradleasingangebot, dass das Unternehmen in moderne, nachhaltige und gesundheitsorientierte Arbeitsbedingungen investiert. Das kann nach innen motivierend wirken und nach außen das Arbeitgeberimage stärken. Diese Gründe sowie die steuerliche Begünstigung bei der Überlassung von Fahrrädern und E-Bikes haben dazu geführt, dass Dienstradmodelle heute in vielen Branchen etabliert sind.

Der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie hatte zusammen mit seinen Mitgliedsverbänden gegenüber der IG Metall frühzeitig Interesse an einer tarifvertraglichen Grundlage gezeigt. Voraussetzung eines solchen Flächentarifvertrages sollte u. a. ein möglichst schlanker Tarifvertrag mit wenigen zwingenden Vorgaben sein. Ziel war ein Rahmentarifvertrag, der den Betrieben einen breiten Gestaltungsspielraum für passgenaue Lösungen eröffnen sollte. Um den Betrieben eine flexible Anpassung auf die jeweilige individuelle Situation zu ermöglichen, sollten die Betriebe die Umsetzung flexibel mit den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern gestalten können.

Nach intensiven Gesprächen gelang am 15. Juli 2026 mit der IG Metall der Abschluss des „Tarifvertrages zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung“ (TV FL) in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Mit dem nun verhandelten Tarifiergebnis liegt ein Kompromiss vor, der die Interessen beider Tarifvertragsparteien berücksichtigt und erstmals eine branchenweit einheitliche tarifliche Grundlage für Fahrradleasing per Entgeltumwandlung schafft.

In den vorliegenden Erläuterungen wird das Modell der Gehaltsumwandlung, die unterschiedlichen Vertragsverhältnisse sowie die steuerrechtliche Behandlung erörtert. Das Herzstück bilden schließlich die Ausführungen zu den einzelnen Paragraphen des Tarifvertrages mit Hinweisen für die Praxis. Im Anhang finden Sie eine Musterbetriebsvereinbarung sowie ein Muster für eine Gesamtzusage, die jeweils zur Umsetzung des Tarifvertrages genutzt werden können. Bitte beachten Sie, dass diese Muster an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden müssen. Insbesondere muss bei jeder Regelung geprüft werden, inwieweit die Vorschriften mit den Konditionen des Fahrradleasing-Anbieters sowie sonstiger Beteiligter übereinstimmen.

Eine Beratung im konkreten Einzelfall ist unbedingt erforderlich. Bitte wenden Sie sich zu diesem Zweck an die Ansprechpartner Ihres zuständigen Landesverbandes.

Wir danken den Kollegen unserer Landesverbände sowie dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (Südwestmetall) für die Unterstützung bei der Erstellung dieses Leitfadens.

A. Allgemeines

I. Grundmodell: Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung bezeichnet den Vorgang, bei dem ein Arbeitnehmer¹ auf einen Teil seines künftigen Bruttoentgelts verzichtet und der Arbeitgeber dafür anstelle des abgesenkten Barlohns im Falle des Fahrrad-Leasings die Leasingraten für das Dienstrad übernimmt. Es handelt sich in der Regel um ein Dreiecksverhältnis. Ein bekannter Fall der Entgeltumwandlung ist die betriebliche Altersversorgung (§ 1 BetrAVG).

Beim Fahrradleasing durch Entgeltumwandlung schließt der Arbeitgeber einen Leasingvertrag über ein Fahrrad mit einem Leasinganbieter ab. In der Praxis hat der Leasingvertrag oft eine Laufzeit von 36 Monaten. Da Arbeitgeber und Leasinggeber in der Regel keine Verbraucher sind, gelten die verbraucherschützenden Maßstäbe der AGB-Kontrolle nicht. Es empfiehlt sich daher, die Vertragsbedingungen des Anbieters sorgfältig zu prüfen und bei Bedarf rechtlich durch die Landesverbände begleiten zu lassen.

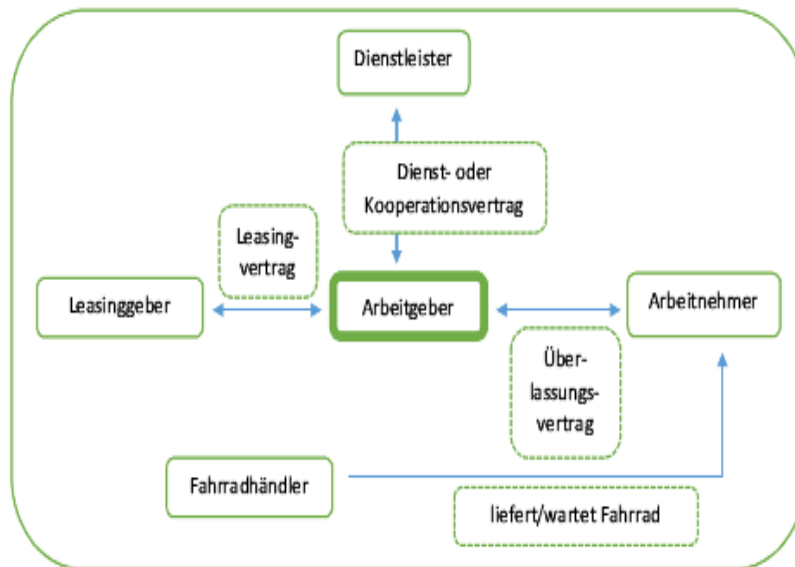
Der Leasingvertrag kann einzeln zwischen Arbeitgeber und Leasinggeber geschlossen werden. Sollten mehrere Leasingverträge geplant sein, so erfolgt das häufig zusammen mit einem Rahmenvertrag. In einem solchen Rahmenvertrag sind dann, wie bei einem einzelnen Leasingvertrag, die Konditionen des Leasings näher geregelt. Der Arbeitgeber ist auch dann Vertragspartner des Leasinggebers. Als Vertragspartner ist der Arbeitgeber zur Zahlung der monatlichen Leasingraten verpflichtet, der diesen Betrag durch entsprechenden Entgeltabzug beim Beschäftigten durch Entgeltumwandlung gegenfinanziert.

Die nachfolgende Überlassung an den Beschäftigten erfolgt schließlich mittels eines Überlassungsvertrages zwischen ihm und dem Arbeitgeber. Die Laufzeit des Überlassungsvertrages entspricht in der Regel der des Leasingvertrags und läuft parallel zu diesem. Gegenstand des Überlassungsvertrages sind insbesondere die Überlassung des Leasingfahrrads an den Beschäftigten, die Pflichten des Beschäftigten sowie die Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers. Der Überlassungsvertrag ist damit eine zusätzliche individualvertragliche Vereinbarung zum bestehenden Arbeitsvertrag.

Hinweis:

Leasing- und Überlassungsverträge erhalten Sie in der Regel vom Leasinggeber. Diese Muster sind auf das Geschäftsmodell des jeweiligen Anbieters zugeschnitten und müssen mit den Vorgaben des Tarifvertrages sowie der betrieblichen Regelung (Betriebsvereinbarung bzw. Regelung im betriebsratslosen Betrieb) abgeglichen werden. Arbeitgeber sollten insbesondere darauf achten, dass Störfallkonstellationen (z. B. Krankheit, Elternzeit, Beendigung des Arbeitsverhältnisses) nicht allein durch die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Leasinganbieters vorgegeben werden, sondern vorrangig über die betrieblichen Regelungen gesteuert werden.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Quelle:
Reifelsberger/Reiter,
NZA 2025, 671 ff.

II. Notwendigkeit einer tarifvertraglichen Öffnungsklausel für tarifgebundene Unternehmen

Tarifgebundene Unternehmen unterliegen den Regelungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG). Nach § 4 Abs. 1 TVG gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend zwischen den tarifgebundenen Parteien. Vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen sind nur zulässig, soweit der Tarifvertrag dies ausdrücklich gestattet (§ 4 Abs. 3 TVG – sog. Öffnungsklausel) oder die Abweichung für den Arbeitnehmer günstiger ist (Günstigkeitsprinzip).

Beim Fahrradleasing per Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines künftigen Bruttoentgelts. Betrifft dieser Verzicht ausschließlich übertarifliche Entgeltbestandteile – also Vergütungsanteile, die der Arbeitgeber freiwillig über das tariflich geschuldete Mindestniveau hinaus gewährt –, ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne tarifliche Grundlage zulässig. Anders verhält es sich jedoch, sobald tarifliche Entgeltbestandteile in die Umwandlung einbezogen werden sollen. Eine Vereinbarung, durch die der Arbeitnehmer auf tariflich garantiertes Entgelt verzichtet, stellt eine Abweichung zulasten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag dar. Es besteht dann die Gefahr, dass eine derartige Vereinbarung nach § 4 Abs. 3 TVG unwirksam ist, solange der einschlägige Tarifvertrag keine ausdrückliche Öffnungsklausel enthält, die eine solche Entgeltumwandlung erlaubt.² Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer der Vereinbarung ausdrücklich zustimmt, da das zwingende Tarifrecht individualvertraglich nicht abdingbar ist.

Der nun vorliegende Tarifvertrag schließt diese Lücke. Er schafft erstmals eine flächendeckende tarifvertragliche Grundlage für die Finanzierung des Fahrradleasings.

² Mit dieser Problematik beschäftigt sich auch das Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg vom 20.03.2024 – L 2 BA 32/22.

III. Steuerrechtliche Behandlung

1. Fahrradleasing

Seit Januar 2020 gilt für Fahrräder, bei denen die Leasingrate durch Gehaltsumwandlung finanziert wird, eine deutlich reduzierte Versteuerung des geldwerten Vorteils. Nach aktueller Rechtslage wird der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung eines geleasteten Fahrrads monatlich pauschal ermittelt: Ansatz ist 1 % eines Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung, abgerundet auf volle 100 €. Maßgeblich ist die Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme inklusive Umsatzsteuer. Der Zeitpunkt des Kaufs, der Herstellung oder des Abschlusses des Leasingvertrags spielt hierfür keine Rolle. Diese gesetzliche Förderung ist derzeit bis 31. Dezember 2030 befristet (§ 52 Abs. 15b EStG).

Die steuerrechtliche Begünstigung greift jedoch nur für Fahrräder, die keine Kraftfahrzeuge sind. Daher ist zwischen normalen Fahrrädern und Elektrofahrrädern (Pedelecs) zu unterscheiden, die verkehrsrechtlich als Fahrräder gelten, und solchen Elektrofahrrädern, die als Kraftfahrzeuge eingestuft werden (z. B. S-Pedelecs mit Motorunterstützung über 25 km/h).

Hinweis:

Soweit § 63a Abs. 3 StVZO für die Teilnahme am öffentlichen Straßenverkehr Zulassungsanforderungen stellt, ist das für die steuerliche Begünstigung ohne Belang. Für die steuerliche Beurteilung ist ausschlaggebend, dass das Fahrrad verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen ist, nicht dass dieses verkehrssicher ist.

2. Ladestationen im Unternehmen sowie Übernahme von Wartungsverträgen

Die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung von betrieblichen Ladestationen und Ladestrom für geleaste Diensträder stellt grundsätzlich einen geldwerten Vorteil dar. Dieser ist nach § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei, sofern die Lademöglichkeiten an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung zur Verfügung gestellt werden und die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Dies gilt auch für als Fahrrad einzuordnende E-Bikes. Im Ergebnis entsteht dem Arbeitnehmer durch das Laden der Diensträder an ihren betrieblichen Ladepunkten kein zusätzlicher steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Hinweis:

Nicht begünstigt ist das Aufladen bei einem Dritten oder einer von einem fremden Dritten betriebenen Ladevorrichtung (z. B. bei Tankstelle oder Geschäftspartner) oder beim Arbeitnehmer selbst.³

Da die Vorteile aus der Nutzung der betrieblichen Ladeinfrastruktur bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei sind, ist der Arbeitgeber insoweit nicht zur Erhebung, Abführung und Anmeldung von Lohnsteuer verpflichtet. Die Investitionskosten für die Einrichtung der Ladepunkte (inkl. ggf. baulicher Maßnahmen) sowie die laufenden Kosten für Strom, Wartung und Instandhaltung sind dem betrieblichen Bereich zuzuordnen. Diese Aufwendungen können nach den allgemeinen ertragsteuerlichen Grundsätzen als Betriebsausgaben geltend gemacht bzw. die angeschafften Anlagen über die Nutzungsdauer abgeschrieben werden.

Übernimmt der Arbeitgeber Wartungsverträge zusätzlich zur Entgeltumwandlung sind diese Aufwendungen lohnsteuerlich dem betrieblichen Bereich zuzuordnen und führen regelmäßig nicht zu einem eigenständigen, neben dem pauschal ermittelten

³ BMF, Schreiben vom 29. September 2020, Rz. 15.

Nutzungsvorteil anzusetzenden Sachlohn. Die Wartungskosten sind damit nicht aufgrund einer eigenen Steuerbefreiungsvorschrift, sondern kraft der Struktur des pauschalen Bewertungsregimes steuerlich im Rahmen des Dienstradvorteils mit abgegolten.

Zur Abklärung der steuerrechtlichen Beurteilung im Einzelfall, wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater bzw. das für Sie zuständige Finanzamt.

IV. Auswirkungen der Entgeltumwandlung zum Leasing eines Fahrrades auf die Abrechnung

Das Bruttogehalt ist die Grundlage für die Berechnung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen. Bei der Entgeltumwandlung wird die monatliche Leasingrate vom Bruttomonatsentgelt des Beschäftigten abgezogen. Wird das Bruttogehalt reduziert, sinken die Abgaben sowohl für den Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber. Dieser Effekt war in den Verhandlungen des Tarifvertrages ein wesentlicher Punkt. Die IG Metall vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber den konkret eingesparten Beitrag an den Arbeitnehmer weiterleiten müsse. In diesem Punkt konnten die Tarifvertragsparteien jedoch einen Kompromiss erzielen (vgl. Ausführungen zu § 4 TV FL).

Für die private Nutzung entsteht ein geldwerter Vorteil, der der laufenden Lohnabrechnung zugeschlagen wird. Technisch läuft dies so, dass zunächst das Bruttoentgelt um die Leasingrate vermindert und anschließend der geldwerte Vorteil hinzugerechnet wird. Auf dieser Basis erfolgen dann die reguläre Besteuerung und Beitragsberechnung. Der geldwerte Vorteil selbst wird dem Arbeitnehmer damit nicht ausgezahlt, sondern lediglich der Besteuerung und Verbeitragung unterworfen; er wird deshalb auf Ebene des Auszahlungsbetrags wieder als Sachbezug herausgerechnet.

Vereinfachtes Beispiel für eine Abrechnung mit einer Leasingrate von 100 € und einem UVP von 4.500 € (vereinfachte Annahme: Steuer 30 %, Sozialabgaben 20 %)

	Mit Fahrradleasing	Ohne Fahrradleasing
Tarifliches Entgelt	4.000,00 €	4.000,00 €
Leasingrate	-100,00 €	
Geldwerter Vorteil	+ 11,00 €	
Steuer- sozialversicherungs- pflichtiges Bruttoentgelt	3.911,00 €	4.000,00 €
Steuer	-1.173,30 €	- 1.200,00 €
Sozialabgaben	-782,20 €	- 800,00 €
Geldwerter Vorteil	-11,00 €	
Netto	1.944,50 €	2.000,00 €

In diesem Beispiel „kostet“ das Dienstrad den Beschäftigten also effektiv 55,50 € netto pro Monat, da sich sein Auszahlungsbetrag von 2.000,00 € auf 1.944,50 € reduziert. Die Differenz zur Leasingrate von 100,00 € erklärt sich durch die Steuer- und Sozialversicherungsersparnis.

B. Einzelne Vorschriften des TV FL

Der vorliegende Tarifvertragsentwurf schafft erstmals eine branchenweit einheitliche tarifliche Grundlage für das Fahrradleasing per Entgeltumwandlung in der Textil- und Bekleidungsindustrie für die private und dienstliche Nutzung. Es handelt sich um einen Rahmentarifvertrag. Damit haben die Betriebsparteien die Möglichkeit, passgenaue Regelungen für ihren Betrieb zu verhandeln.

Vorgeschaltet ist eine Präambel. Diese beschreibt den Zweck des Tarifvertrags. Betriebe der Textil- und Bekleidungsindustrie sollen die Möglichkeit erhalten, steuerlich geförderte Fahrradleasingmodelle umzusetzen. Zugleich werden nachhaltige Mobilität, auch auf dem Arbeitsweg, und die Gesundheit der Beschäftigten als Ziele benannt. Damit werden Themen wie Nachhaltigkeit, Gesundheit sowie Mobilität tariflich geöffnet, ohne den Betrieben ein starres Modell vorzuschreiben.

I. Geltungsbereich, § 1 TV FL

Der Tarifvertrag findet originär nur dann Anwendung, wenn der anspruchsberechtigte Beschäftigte Mitglied der IG Metall ist. Regelmäßig kann sich eine Anwendung darüber hinaus – unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit – über eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag ergeben.

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Der Tarifvertrag gilt erstmals für das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, so dass eine Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland entfällt. Die sonst übliche Trennung nach Tarifgebieten (West/Ost) spielt damit für den Geltungsbereich keine Rolle. Unterschiede ergeben sich lediglich bei der Dynamisierung des zulässigen Umwandlungsbetrags nach § 2 Ziff. 2 TV FL (vgl. Ausführungen zu § 2).

2. Fachlicher Geltungsbereich:

Erfasst sind alle zur Textil- und Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbstständigen Betriebsabteilungen.

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Vom persönlichen Geltungsbereich erfasst sind alle Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, mit Ausnahme von Heimarbeitern sowie gesetzliche Vertreter juristischer Personen, leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG und außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge. Nicht erfasst werden darüber hinaus Praktikanten oder Dual Studierende. Damit fallen grundsätzlich auch geringfügig sowie befristet Beschäftigte sowie Arbeitnehmer in einem ruhenden Arbeitsverhältnis unter den Geltungsbereich. Altersteilzeiter können unter bestimmten Voraussetzungen von der Regelung Gebrauch machen (vgl. Ausführungen zu § 3 TV FL).

Die Tarifvertragsparteien haben bewusst diesen weiten Geltungsbereich gewählt, um den Betrieben größtmögliche Handlungsfreiheit zu geben. Sie sollen frei in der Entscheidung sein, ob und welchen Beschäftigten(gruppen) sie den Zugang zum Fahrradleasing ermöglichen und Näheres regeln. Dass eine Beschränkung bei den Beschäftigtengruppen bedacht werden sollte und sinnvoll sein kann, bringt auch die Protokollnotiz zu § 2 TV FL zum Ausdruck, wonach die Tarifvertragsparteien ausdrücklich eine Prüfung empfehlen, inwiefern Beschäftigtengruppen, bei denen sich der Beschäftigtenstatus während des Leasingzeitraums verändern kann, der Zugang zum Fahrradleasing ermöglicht wird und/oder ggf. dies in entsprechenden Störfallregelungen erfolgen sollte (vgl. weitere Ausführungen zu § 2 TV FL).

Für die Beschäftigtengruppen, die nicht in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen, wie z. B. AT-Angestellte, können ggf. einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden. Hier bedarf es einer Prüfung im Einzelfall. Bitte wenden Sie sich hierfür an Ihren Landesverband.

II. Tarifliche Rahmenbedingungen, § 2 TV FL

§ 2 regelt die zentralen tariflichen Rahmenbedingungen und ist das Herzstück des Tarifvertrages.

1. Freiwilligkeit

Die Betriebsparteien können im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen Fahrradleasingmodelle vereinbaren, aufgrund derer den Beschäftigten Fahrräder zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Das bedeutet, dass es keine Pflicht des Arbeitgebers gibt, den Beschäftigten ein Angebot für ein Fahrradleasing zu unterbreiten. Gleichzeitig sind Beschäftigte nicht dazu verpflichtet, einen Fahrradleasingvertrag abzuschließen. Die Tariföffnung dient damit primär dazu, das bisherige Verbot der Entgeltumwandlung tariflicher Entgeltbestandteile zu durchbrechen, ohne ein bestimmtes Leasingmodell vorzugeben.

2. Vorrang übertariflicher Entgeltbestandteile

Die Umwandlung erfolgt vorrangig aus übertariflichen Entgeltbestandteilen. Bei Beschäftigten, die im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt keine übertariflichen Entgeltbestandteile erhalten oder bei denen im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt übertarifliche Entgeltbestandteile nicht zur Verfügung stehen, können tarifliche Entgeltbestandteile umgewandelt werden.

3. Höchstumwandlungsbeträge

Es kann eine jährliche Umwandlungssumme des tariflichen Entgelts in Höhe von maximal 1.920,00 Euro brutto umgewandelt werden. Diese maximale Umwandlungssumme erhöht sich für das Tarifgebiet West (Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West, alte Bundesländer) entsprechend der zwischen IG Metall und dem Arbeitgeberverband vereinbarten prozentualen Steigerungen der tariflichen Monatsentgelte (ohne Berücksichtigung von Festbeträgen). Für das Tarifgebiet Ost sind die prozentualen Steigerungen der tariflichen Monatsentgelte, verhandelt zwischen der IG Metall, Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen und dem Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie maßgeblich.

Im Falle einer monatlichen Fälligkeit der Leasingrate beträgt der jeweilige maximale Umwandlungsbetrag 1/12 des jeweiligen Wertes (derzeit: 160,00 Euro/Monat).

Die Beschränkung des Umwandlungsbetrags erstreckt sich nur auf das tarifliche Entgelt. Sollten den Beschäftigten zusätzliche übertarifliche Entgeltbestandteile zur Verfügung stehen, können die Betriebsparteien auch höhere Leasingraten ermöglichen. Sind die übertariflichen Bestandteile hingegen stark schwankend, widerruflich oder auf tarifliche Leistungen/Erhöhungen anrechenbar, sollte hingegen die tariflich vorgesehene maximale Umwandlungssumme nicht überschritten werden, um Folgeprobleme, wie die tarifwidrige Überschreitung des Höchstbetrags des umwandelbaren tariflichen Entgelts zu vermeiden.

Hinweis:

Der maximale Umwandlungsbetrag muss nicht ausgeschöpft werden. Es kann durch die Betriebsparteien vielmehr ein Umwandlungsbetrag festgelegt werden, der geringer ist (vgl. dazu Ausführungen zu § 3 TV FL).

Möchte der Beschäftigte mehrere Fahrräder leasen, so ist das möglich. Er muss sich jedoch an den Höchstumwandlungsbetrag halten. Die Betriebsparteien können jedoch eine Begrenzung der Anzahl der zu leasenden Fahrräder regeln.

Hinweis:

Auch Teilzeitbeschäftigte können für die Zahlung von Leasingraten eine jährliche Umwandlungssumme in Höhe von maximal 1.920,00 Euro brutto umwandeln. Die Betriebsparteien können in der Betriebsvereinbarung keine anderen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte vorsehen, bspw. indem sich der maximale Umwandlungsbetrag an der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit orientiert.

Durch die Entgeltumwandlung darf zudem die individuelle Pfändungsfreigrenze nicht unterschritten werden (vgl. auch Ausführungen zu § 3 TV FL).

In dem Tarifvertrag ist darüber hinaus geregelt, dass sicherzustellen ist, dass während der gesamten Überlassungszeit keine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung eintritt. Das bedeutet, dass der gesetzliche Mindestlohn bzw. die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung in voller Höhe als Geldleistung ausgezahlt werden muss. Die Entgeltumwandlung ist also nur für den Teil des Arbeitsentgelts zulässig, der über diesen Mindestbedingungen liegt. Arbeitgeber sollten hier insbesondere bei niedrig vergüteten Beschäftigten und Auszubildenden regelmäßig prüfen, ob durch Entgeltveränderungen oder Arbeitszeitwechsel eine Unterschreitung droht.

4. Verkehrstauglichkeit des Fahrrads

Die Entgeltumwandlung soll zur Finanzierung der Gebrauchsüberlassung von Fahrrädern im Sinne des § 63a StVZO dienen, schließt leasingfähiges Zubehör und im Zusammenhang stehende Zusatzleistungen (z. B. Versicherung, Wartung) jedoch mit ein.

Damit bezieht sich die tarifliche Regelung auch auf § 63a Abs. 3 StVZO, d. h. das Fahrrad soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien verkehrstauglich sein. Wenngleich es eine Soll-Vorschrift ist, empfiehlt sich für den Arbeitgeber im Eigeninteresse auf die Verkehrstauglichkeit des Fahrrades zu achten, da der Beschäftigte sonst nicht mit dem Fahrrad am Straßenverkehr teilnehmen kann. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Verkehrstauglichkeit eines Fahrrads anfänglich oder fortwährend zu kontrollieren, enthält der Tarifvertrag aber nicht.

Hinweis:

Der Arbeitgeber sollte beim Leasinganbieter festlegen, dass ausschließlich Fahrräder im Sinne des § 63a StVZO geleast werden können.

Daneben kann das Leasing auch leasingfähiges Zubehör (vom Anbieter abhängig, bspw. Gepäckträger, Schutzbleche, größerer Akku etc.) und im Zusammenhang stehende Zusatzleistungen (z. B. Versicherung, Wartung) umfassen. Hier sollte klar dokumentiert werden, welche Leistungen über die Entgeltumwandlung finanziert werden.

Hinweis:

Die Überlassung des Fahrrads erfolgt zur dienstlichen und privaten Nutzung. In der Praxis ist es grundsätzlich üblich und rechtlich zulässig, dass auch Haushaltsangehörige (z. B. Ehepartner, im Haushalt lebende Kinder) das Dienstrad mitnutzen, sofern der Arbeitgeber dies nicht ausschließt und die Versicherungsbedingungen des Leasinganbieters eine solche Nutzung abdecken. Der Beschäftigte bleibt jedoch alleiniger Vertragspartner und ist für die Erfüllung der Sorgfalts- und Versicherungspflichten verantwortlich.

5. Benachteiligungsverbot

Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung von Fahrradleasingmodellen kein Nachteil entstehen. Dadurch wird u. a. klargestellt, dass es sich um eine freiwillige Entscheidung des Beschäftigten handelt, ob er das Fahrradleasing annimmt.

6. Allgemeine Hinweispflicht des Arbeitgebers

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). Damit muss nicht passgenau auf die Situation des einzelnen Beschäftigten eingegangen werden.

§ 126b BGB regelt die Textform. Danach muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und das geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben. Dabei erfordert die Textform keine eigenhändige Unterschrift, sondern lediglich, dass die Erklärung in Schriftzeichen abgegeben und der Erklärende genannt wird. Beispiele für die Einhaltung der Textform sind E-Mails, Faxschreiben oder auch Computerdateien, sofern sie die genannten Voraussetzungen erfüllen.

Damit können Hinweisblätter oder gespeicherte E-Mails im Intranet die Voraussetzungen der Schriftform erfüllen, die heruntergeladen werden können.

Hinweis:

Es wird empfohlen die pauschalen Hinweise im Überlassungsvertrag aufzunehmen. Anlage 1 zum TV FL enthält ein zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmtes Muster eines allgemeinen Hinweises über die anfallenden Kosten sowie steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen, welches die Unternehmen verwenden können. Da der Höchstumwandlungsbetrag dynamisiert ist, nehmen Sie bitte Kontakt zu Ihrem Landesverband auf, um abzuklären, ob die enthaltenen Beträge sich geändert haben.

7. Auswirkungen auf die Berechnung tariflicher Ansprüche

Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen, die sich vom Monats- oder Jahresentgelt ableiten, sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Bruttoentgeltumwandlung ergeben würden. Hierzu können tarifliche Einmalzahlungen oder Zuschläge zählen.

Auf Auswirkungen hinsichtlich etwaiger gesetzlicher Sozialleistungen wird in der Anlage 1 hingewiesen. Die Tarifvertragsparteien wollten so sicherstellen, dass die Beschäftigten nicht nur die unmittelbare Nettoentlastung sehen, sondern auch mögliche Folgewirkungen auf Sozialleistungen wie Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld.

8. Bindung an die Entscheidung zur Umwandlung

Beschäftigte sind an die Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für die Dauer des Überlassungsvertrages gebunden. Mit dieser Regelung stellen die Tarifvertragsparteien klar, dass die Entscheidung der Beschäftigten, tarifliche Entgeltbestandteile für das Fahrradleasing umzuwandeln, keine kurzfristige Vereinbarung ist. Die Entgeltumwandlung ist vielmehr für die gesamte Dauer des Überlassungsvertrages bindend. Ein Wechsel zurück zur ursprünglichen tariflichen Bruttovergütung ist während der Laufzeit grundsätzlich nicht vorgesehen.

Für den Arbeitgeber bedeutet dies Planungssicherheit: Die vereinbarte Finanzierung des Dienstradmodells bleibt für die Laufzeit stabil und muss nicht laufend angepasst werden, etwa bei Unzufriedenheit mit dem Rad oder spontaner Änderung der persönlichen Lebensplanung des Beschäftigten.

Hinweis:

Arbeitgeber sollten diese Bindung deutlich kommunizieren, um spätere Konflikte zu vermeiden, etwa bei Unzufriedenheit mit dem Fahrrad, Nutzungseinschränkungen oder finanziellen Veränderungen.

9. Störfallregelung

Bei Störfällen, die zu einer besonderen Härte führen, haben die Betriebsparteien auf eine sozial adäquate Lösung im Sinne des Beschäftigten hinzuwirken. Der Tarifvertrag verzichtet damit bewusst auf eine abschließende Regelung typischer Störfälle. Stattdessen überlässt er die Lösung den Betriebsparteien. Das gibt Arbeitgebern den notwendigen Spielraum, um auf die jeweilige betriebliche Situation und die individuelle Lage des Beschäftigten flexibel reagieren zu können.

Die Entgeltumwandlung setzt ein laufendes Entgelt voraus, das umgewandelt werden kann. Kann kein laufendes Entgelt mehr bezogen werden, so kommt es zu einem Störfall. Hierzu können z. B. zählen: erkrankte Beschäftigte außerhalb der Entgeltfortzahlung, ruhende Arbeitsverhältnisse (z. B. aufgrund Elternzeit) oder die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Für die Praxis bedeutet dies, dass Störfälle im Rahmen der Betriebsvereinbarung möglichst vorausschauend typisiert und mit klaren Handlungsoptionen unterlegt werden sollten.

Zugleich bleibt den Betriebsparteien ein Spielraum, in atypischen Konstellationen von diesen Grundmodellen abzuweichen, wenn dies zur Vermeidung unbilliger Härten angezeigt ist. Die Klausel ist damit als „Leitplanke“ zu verstehen: Sie soll verhindern, dass Beschäftigte durch unvorhersehbare Ereignisse in Situationen geraten, in denen die Entgeltumwandlung faktisch nicht mehr tragbar ist, ohne den Betrieben die Entscheidung über die konkrete Ausgestaltung der Lösung aus der Hand zu nehmen.

Um die Zahl der Störfälle im Betrieb zu minimieren, wird dazu geraten, in der Betriebsvereinbarung den Personenkreis festzulegen, der das Fahrradleasing nutzen kann (vgl. Ausführungen zu § 3 TV FL).

Hinweis:

Unternehmer sollten gemeinsam mit dem Betriebsrat definieren, was im eigenen Betrieb als „besondere Härte“ gilt und wie in solchen Fällen typischerweise verfahren werden

soll. Dies erhöht die Rechtssicherheit, erleichtert die Umsetzung in der Entgeltabrechnung und beugt Konflikten vor, wenn etwa bei längerer Erkrankung oder einer betriebsbedingten Kündigung die Frage aufkommt, wer die verbleibenden Leasingraten trägt oder ob ein vorzeitiges Ende der Entgeltumwandlung möglich ist. Eine saubere Abstimmung mit den AGB des Leasinganbieters ist dabei unerlässlich, um betriebliche Lösungen nicht durch externe Vertragsklauseln zu konterkarieren.

Zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen typischer Störfälle kann es sinnvoll sein, dass der Arbeitgeber eine Ratenausfallversicherung (Arbeitgeber-Ratenschutz) abschließt. Diese Versicherung übernimmt – im Rahmen der vereinbarten Bedingungen – die anfallenden Leasingraten, wenn ein Störfall eintritt und die Entgeltumwandlung nicht mehr planmäßig fortgeführt werden kann.

III. Betriebliche Regelungen, § 3 TV FL

Diese Vorschrift legt fest, welche Mindestinhalte eine freiwillige Betriebsvereinbarung enthalten muss. Der Katalog der Mindestinhalte ist dabei bewusst schlank gehalten und beschränkt sich auf das rechtlich Notwendige. Arbeitgebern wird damit ein Maximum an Gestaltungsfreiheit belassen, um das Fahrradleasingmodell passgenau auf die jeweilige Betriebsstruktur zuzuschneiden. Dabei wird differenziert zwischen verpflichtenden und fakultativen Mindestinhalten.

Die Betriebsparteien können von den obligatorischen Regelungspunkten nicht abweichen. Diese sind zwingend in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln. Die optionalen Regelungspunkte sind hingegen nur beispielhaft genannte Regelungsoptionen. Es steht den Betriebsparteien frei, diese Punkte, aber auch weitere Punkte zu regeln, da die Aufzählung nicht abschließend ist.

1. Verpflichtende Mindestinhalte

Zu den verpflichtenden Mindestinhalten gehören

- die Definition der berechtigten Beschäftigtengruppen,
- der maximale Umwandlungsbetrag,
- die maximale Dauer der Überlassungsverträge,
- Störfallregelungen,
- der Anbieter,
- der Verweis auf dessen Vertragskonditionen sowie
- eine Regelung zum Arbeitgeberbeitrag nach § 4 TV-E.

1.1 Definition der berechtigten Beschäftigungsgruppen

Die Betriebsvereinbarung muss eine Regelung zu den berechtigten Bezugsgruppen enthalten. Die Festlegung der berechtigten Bezugsgruppen kann dazu dienen, Störfälle zu vermeiden, z. B. kann an die Betriebszugehörigkeit angeknüpft werden, wenn es häufig zu Probezeitkündigungen kommt und es dann Probleme mit dem Leasingvertrag gibt. 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.

Hinweis:

Es bietet sich an, besonders „störanfällige“ Beschäftigtengruppen von vornherein in der Betriebsvereinbarung auszuschließen.

Als besonders störanfällig können sich Arbeitsverhältnisse erweisen, bei denen die ordnungsgemäße Durchführung des Fahrradleasings in der Regel von vornherein in Frage gestellt ist. Hierzu zählen z. B.

- Beschäftigte ohne Entgeltanspruch (bspw. erkrankte Beschäftigte außerhalb der Entgeltfortzahlung, ruhende Arbeitsverhältnisse),
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Ende des Überlassungsvertrags endet (z. B. befristete Arbeitsverhältnisse, Altersteilzeitverhältnisse⁴, durch Renteneintritt, gekündigte oder aufgehobene Arbeitsverhältnisse),
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis vor Ende des Überlassungsvertrags ruhen wird (z. B. durch Elternzeit),
- Beschäftigte mit laufenden Lohnpfändungen.

Beschäftigte, die der Lohnpfändung unterliegen, dürfen grundsätzlich nicht mit in den Bereich der Bezugsberechtigten einbezogen werden, da die Entgeltumwandlung als Gläubigerbenachteiligung angesehen werden kann, weil der Beschäftigte hierdurch sein Einkommen schmälert. Im Gegensatz zur Entgeltumwandlung der Beschäftigten zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge unterliegt die Entgeltumwandlung zugunsten des Fahrradleasings keiner gesetzlichen Privilegierung.

Bei Personen mit niedrigem Einkommen ist darauf zu achten, dass diese auch nach der Entgeltumwandlung mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Hinweis:

Durch die Herausnahme bestimmter Beschäftigtengruppen vom Fahrradleasing besteht kein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn für die Ungleichbehandlung ein sachlicher Grund besteht. Die Verhinderung häufiger bzw. absehbarer Störfälle dürfte einen solchen sachlichen Grund darstellen.

1.2 Maximaler Umwandlungsbetrag

Nach § 2 TV FL kann eine jährliche Umwandlungssumme des tariflichen Entgelts in Höhe von maximal 1.920,00 Euro brutto umgewandelt werden. Dieser Betrag stellt jedoch einen Höchstbetrag dar und kann auch in geringerer Höhe vereinbart werden. Die Betriebsparteien sollten einen Betrag wählen, der zu den Entgeltstrukturen und zum gewünschten Dienstad-Spektrum im Betrieb passt; ein „unterhalb des Maximums“ liegender Rahmen kann Störfälle und Pfändungsprobleme verringern.

1.3 Maximale Dauer der Überlassungsverträge

Die Verpflichtung, in der Betriebsvereinbarung eine maximale Dauer der Überlassungsverträge festzulegen, dient vor allem der Klarheit und Begrenzung der finanziellen Bindung für beide Seiten. Fahrradleasingmodelle sind typischerweise auf mehrere Jahre angelegt; die Dauer des Überlassungsvertrages entscheidet darüber, wie lange der Beschäftigte an die Entgeltumwandlung gebunden ist und wie lange der Arbeitgeber die organisatorischen und finanziellen Verpflichtungen aus dem Leasingmodell trägt.

Durch eine ausdrücklich geregelte Höchstdauer wird verhindert, dass sich sehr langfristige oder faktisch „dauerhafte“ Entgeltumwandlungen etablieren, deren Folgen für Beschäftigte – etwa in Bezug auf Sozialversicherungsleistungen oder veränderte Lebensumstände – kaum mehr absehbar sind. Die Betriebsparteien sollen daher eine

⁴ Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, dürfen kein Entgelt umwandeln und kein Fahrrad leasen, wenn der erste Monat der Entgeltumwandlung in der Passivphase liegt. Dies ergibt sich aus dem gemeinsamen Schreiben des GKV-Spitzenverbandes Berlin, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit vom 2. November 2010.

Laufzeit wählen, die mit üblichen Leasingmodellen (z. B. 36 Monate) korrespondiert und zugleich der Personalstruktur im Betrieb Rechnung trägt.

1.4 Störfallregelungen

In der Betriebsvereinbarung ist zwingend der Umgang mit Störfällen zu regeln. Empfohlen wird, z. B. in Kategorien zu regeln, wann welche der beteiligten Parteien für die in Frage stehenden Leasingraten oder Kosten einer ggf. frühzeitigen Vertragsbeendigung aufkommt. Dabei bietet sich eine systematische Unterteilung an, etwa in: Störfälle ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. längere Erkrankung, Elternzeit) und Störfälle mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Eigenkündigung, betriebsbedingte Kündigung, Renteneintritt).

1.5 Anbieter

In der Betriebsvereinbarung ist der Anbieter, über den das Fahrradleasing-Modell abgewickelt wird, zu benennen. Der Leasinganbieter soll für den Beschäftigten identifizierbar sein. Ratsam ist, den Anbieter mit Namen und Adresse zu nennen. Bei mehreren Anbietern sollte geregelt werden, ob alle oder nur bestimmte Anbieter genutzt werden dürfen und wie ein Anbieterwechsel während der Laufzeit behandelt wird.

Hinweis:

Es ist jedoch zu empfehlen, dass sich der Betrieb für das Fahrradleasing auf einen Anbieter konzentriert, um den bürokratischen Aufwand zu reduzieren.

Sollte der Arbeitgeber eine Ratenausfallversicherung abgeschlossen haben (vgl. Ausführungen zu § 2 TV FL) und es zu einem Störfall kommen, so sollte die Versicherung unverzüglich darüber informiert werden.

1.6 Verweis auf dessen Vertragskonditionen

Die Betriebsvereinbarung hat einen Verweis auf die Vertragskonditionen des Anbieters zu enthalten. Das kann bspw. in Form eines Links oder in Form einer Anlage erfolgen. Wichtig ist, dass die Beschäftigten die Vertragsbedingungen des Anbieters zur Kenntnis nehmen können.

1.7 Regelung zum Arbeitgeberbeitrag nach § 4 TV FL

Nach § 4 TV FL erbringt der Arbeitgeber eine wertgleiche Gegenleistung für eingesparte Sozialversicherungsbeiträge. Dies kann auch in pauschalierter Form erfolgen. Einzelheiten regeln die Betriebsparteien. Die Betriebsvereinbarung muss eine entsprechende Regelung enthalten (vgl. Ausführungen zu § 4 TV FL).

2. Fakultative Regelungen

Daneben werden weitere Regelungen genannt, die jedoch nicht verpflichtend sind. Diese fakultativen Inhalte können bei Bedarf in die Betriebsvereinbarung aufgenommen werden, müssen es aber nicht. Arbeitgeber, die ein schlankes und administrativ einfach handhabbares Modell bevorzugen, können auf diese Regelungen verzichten. Umgekehrt steht es Arbeitgebern frei, diese Punkte detailliert zu regeln, wenn dies aus betrieblichen Gründen sinnvoll erscheint. Der Tarifvertrag lässt beides ausdrücklich zu.

Zu den optional genannten Punkten gehören z. B.

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

Zusätzlich können die Betriebsparteien fakultativ Regelungen zur Behandlung von Eigentumsübergängen am Ende der Leasinglaufzeit oder zur Möglichkeit von Ersatznutzerregelungen (z. B. bei internen Stellenwechseln) aufnehmen.

IV. Beitrag des Arbeitgebers, § 4 TV FL

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

Diese Regelung war in den Gesprächen besonders umstritten. Hintergrund der Diskussionen zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaft war, dass nicht nur der Beschäftigte durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, sondern auch der Arbeitgeber. Die IG Metall strebte an, dass der Arbeitgeber einen konkret zu berechnenden Zuschuss zur Leasingrate in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge zahlen sollte. In den Gesprächen mit der IG Metall wurde arbeitgeberseitig darauf hingewiesen, dass die individuellen Einsparungen geringfügig sind und auch bei einer Vielzahl an Beschäftigten die Kosten, die der Arbeitgeber seinerseits bei der Organisation und Umsetzung des Fahrradleasings hat, häufig etwaige Ersparnisse aufzehren oder gar übersteigen. In den Gesprächen gelang es schließlich, sich auf eine pauschale, wertgleiche Gegenleistung zu einigen. Es besteht damit keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur „Spitzabrechnung“ oder sonstiger Berechnung anhand von Unterlagen und Nachweisen.

Als grundsätzlich wertgleich werden z. B. die arbeitgeberseitige Übernahme der Kosten für Versicherung, Wartung, Diebstahlschutz, Administration sowie die Einrichtung bzw. Aufrechterhaltung einer betrieblichen Infrastruktur einschließlich Lademöglichkeiten angesehen. Die genannten Leistungen müssen nicht kumulativ vorliegen. Da es eine beispielhafte Aufzählung ist, können die Betriebsparteien auch eine andere Gegenleistung als wertgleich ansehen. Entscheidend ist, dass die Gesamtausstattung des Modells unter Berücksichtigung der eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung als angemessene Gegenleistung bewertet werden kann.

Einzelfallbeispiel

Der Arbeitgeber erbringt eine wertgleiche Gegenleistung für eingesparte Sozialversicherungsbeiträge in Form von Wartungspauschalen, Inspektionszuschuss, Versicherung und Lade-Infrastruktur.

Ein individueller Anspruch der Beschäftigten auf Weitergabe eingesparter Beiträge besteht nach dem Tarifvertrag nicht.

V. Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege der freiwilligen Entgeltumwandlung in Betrieben ohne Betriebsrat, § 5 TV FL

In den bekannten Tarifverträgen der IG Metall zur betrieblichen Möglichkeit der Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege der freiwilligen Entgeltumwandlung wird in der Regel eine Öffnung ausschließlich für Betriebe mit Betriebsrat ermöglicht. Betriebe ohne Betriebsrat können nach diesen Tarifverträgen nicht von der Umwandlung tariflicher Vertragsbestandteile profitieren. Die IG Metall lehnte eine Regelung hierzu ab.

In intensiven Gesprächen ist es gelungen, eine Kompromisslösung zu finden: Betriebe ohne Betriebsrat sollen die Möglichkeit bekommen, eine entsprechende Regelung eines Fahrradleasings nach Anhörung der Beschäftigten zu vereinbaren. Voraussetzung ist darüber hinaus, dass die Tarifvertragsparteien dieser Regelung zustimmen.

Damit können in der Textil- und Bekleidungsindustrie alle tarifgebundenen Betriebe – unabhängig davon, ob ein Betriebsrat besteht oder nicht – ihren Beschäftigten das Fahrradleasing per Entgeltumwandlung rechtssicher anbieten. Damit wird das Ziel des Tarifvertrags, eine branchenweite Lösung zu schaffen, konsequent verwirklicht. Die tarifliche Öffnung gilt somit nicht nur für mitbestimmte Betriebe, sondern ausdrücklich auch für betriebsratslose Unternehmen.

Bitte nehmen Sie zur Umsetzung unbedingt Kontakt mit Ihrem Landesverband auf. Er wird Ihnen bei der Erstellung der schriftlichen Regelungen sowie in der Abstimmung mit der IG Metall unterstützen.

In der Praxis wird der Arbeitgeber mit dem Verband wie folgt vorgehen:

- An die Stelle einer Betriebsvereinbarung tritt im betriebsratslosen Betrieb eine schriftliche Regelung (z. B. Gesamtzusage), die inhaltlich die Punkte des Tarifvertrages abdeckt. Ein entsprechendes Muster finden Sie im Anhang.
- Vor Inkraftsetzung der Regelung informiert der Arbeitgeber alle Beschäftigten umfassend über das geplante Modell (z. B. in einer Betriebsversammlung, per Rundschreiben oder Video-Konferenz) und gibt Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Anhörung sollte dokumentiert werden (Protokoll, schriftliche Rückmeldungen), um den Tarifvorgaben und ggf. späteren Nachfragen der Tarifparteien gerecht zu werden.
- Auf dieser Grundlage nimmt der Verband Kontakt mit der Gewerkschaft auf, um ihre Zustimmung einzuholen.

Erst nach erteilter Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien sollte das Fahrradleasingmodell im Betrieb eingeführt und individuelle Überlassungsverträge mit den Beschäftigten abgeschlossen werden.

VI. Schlussbestimmungen, § 6 TV FL

Der Tarifvertrag tritt am 1. August 2026 in Kraft.

Firmentarifvertragliche Regelungen und firmenbezogene Verbandstarifverträge zum Fahrradleasing gehen diesem Tarifvertrag vor. Schon am 1. August 2026 bestehende betriebliche und arbeitsvertragliche Regelungen sowie Gesamtzusagen bleiben ebenfalls unberührt. Bestehende passgenaue Lösungen bleiben so erhalten. Die Regelung vermeidet Rechtsunsicherheit bei bereits eingeführten Fahrradleasingmodellen. Sie

verhindert, dass bestehende Systeme durch Inkrafttreten des Tarifvertrags automatisch in Frage gestellt werden.

Der Tarifvertrag soll mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 31. Oktober 2027 gekündigt werden können. Im Kündigungsfall entfaltet er keine Nachwirkung. Für während der Laufzeit abgeschlossene Leasingverträge gilt er jedoch bis zu deren Ende fort. Die fehlende Nachwirkung verhindert eine unbegrenzte Fortgeltung, die Fortgeltung für laufende Verträge schützt aber vor Abwicklungsproblemen.

Ändern sich steuerrechtliche Regelungen, insbesondere zur Bemessungsgrundlage des geldwerten Vorteils, besteht ein Sonderkündigungsrecht mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende. Dies ermöglicht eine schnelle Reaktion auf Veränderungen im Steuerrecht.

C. Anhang

I. Tarifvertragstext

Zwischen dem

Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V.
– Arbeitgeberverbund –

in Vollmacht für seine nachstehenden Mitgliedsverbände:

- Verband der Rheinischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., Wuppertal
- Verband der Nordwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., Münster
- Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland e. V., Neustadt
- Südwesttextil e. V. – Verband der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Stuttgart, einschließlich der Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Albstadt e. V., Albstadt
- Verband der Bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., München
- Verband der Textil- und Bekleidungsindustrie Berlin und Brandenburg e. V.
- Gesamtvereinigung Bekleidungsindustrie Niedersachsen und Bremen e. V., Oldenburg
- Arbeitgeberverband der Textilindustrie von Düren, Jülich, Euskirchen und Umgebung e. V., Düren

und dem

Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e. V., Chemnitz

-einerseits-

und dem

IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main

-andererseits-

wird folgender

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

geschlossen:

Präambel

Den Betrieben der Textil- und Bekleidungsindustrie wird die Möglichkeit eingeräumt, Modelle des Fahrradleasing, welche der Gesetzgeber auch steuerlich fördert, betrieblich umzusetzen. Dieser Tarifvertrag soll damit die nachhaltige Mobilität, insbesondere auch auf dem Arbeitsweg, unterstützen sowie die Gesundheit der Arbeitnehmer fördern.

§ 1 Geltungsbereich

- Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.
- Fachlich: Für alle zur Textilindustrie und zur Bekleidungsindustrie gehörenden Betriebe und selbständigen Betriebsabteilungen.
- Persönlich: Für alle Arbeitnehmer, einschließlich Auszubildende (im Folgenden: Beschäftigte) mit Ausnahme der Heimarbeiter.

Ausgenommen sind:

- a) gesetzliche Vertreter juristischer Personen und leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG,
- b) außertarifliche Angestellte im Sinne der regionalen Tarifverträge.

§ 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:

- 1) Die Umwandlung erfolgt vorrangig aus übertariflichen Entgeltbestandteilen. Bei Beschäftigten, die im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt keine übertariflichen Entgeltbestandteile erhalten oder bei denen im jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt übertarifliche Entgeltbestandteile nicht zur Verfügung stehen, können tarifliche Entgeltbestandteile umgewandelt werden.
- 2) Es kann eine jährliche Umwandlungssumme des tariflichen Entgelts in Höhe von maximal 1.920,00 Euro brutto umgewandelt werden. Diese maximale Umwandlungssumme erhöht sich für das Tarifgebiet West (Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin-West, alte Bundesländer) entsprechend der zwischen IG Metall und dem Arbeitgeberverband vereinbarten prozentualen Steigerungen der tariflichen Monatsentgelte (ohne Berücksichtigung von Festbeträgen). Für das Tarifgebiet Ost sind die prozentualen Steigerungen der tariflichen Monatsentgelte, verhandelt zwischen der IG Metall, Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen und dem Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie maßgeblich. Im Falle einer monatlichen Fälligkeit der Leasingrate beträgt der jeweilige maximale Umbetrag 1/12 des jeweiligen Wertes (derzeit: 160,00 Euro/Monat). Es ist sicherzustellen, dass während der gesamten Überlassungszeit keine Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns bzw. der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung eintritt.
- 3) Die Entgeltumwandlung soll zur Finanzierung der Gebrauchsüberlassung von Fahrrädern im Sinne des § 63a StVZO dienen, schließt leasingfähiges Zubehör und im Zusammenhang stehende Zusatzleistungen (z. B. Versicherung, Wartung) jedoch mit ein.
- 4) Den Beschäftigten darf aufgrund des Wunsches oder der Ablehnung von Fahrradleasingmodellen kein Nachteil entstehen.
- 5) 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).

- 6) Für die Berechnung von tariflichen Ansprüchen, die sich vom Monats- oder Jahresentgelt ableiten, sind die Entgelte maßgeblich, die sich ohne Bruttoentgeltumwandlung ergeben würden.

Protokollnotiz:

Auf Auswirkungen hinsichtlich etwaiger gesetzlicher Sozialleistungen wird in der Anlage 1 hingewiesen.

- 7) Beschäftigte sind an die Entscheidung, tarifliche Entgeltbestandteile umzuwandeln, für die Dauer des Überlassungsvertrages gebunden.
- 8) Bei Störfällen, die zu einer besonderen Härte führen, haben die Betriebsparteien auf eine sozial adäquate Lösung im Sinne des Beschäftigten hinzuwirken.

§ 3 Betriebliche Regelungen

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

- Definition der berechtigten Beschäftigtengruppen
- maximaler Umbauungsbetrag unter Beachtung von § 2 Ziffer 2)
- maximale Dauer der Überlassungsverträge
- Störfallregelungen unter Beachtung von § 2 Ziffer 8) (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 zum Beitrag 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

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.

§ 4 Beitrag des Arbeitgebers

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

§ 5 Überlassung von Leasing-Fahrrädern im Wege einer freiwilligen Entgeltumwandlung in Betrieben ohne Betriebsrat

Auch in Betrieben ohne Betriebsrat soll die Möglichkeit der freiwilligen Entgeltumwandlung zur Nutzung von Fahrrad-Leasing ermöglicht werden. Soweit vorstehend die Regelung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, erfolgt die Regelung in Betrieben ohne Betriebsrat nach Anhörung der Beschäftigten und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

§ 6 Schlussbestimmungen

- 1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.08.2026 in Kraft.
- 2) Firmentarifvertragliche Regelungen sowie firmenbezogene Verbandstarifverträge zur Überlassung von Fahrrädern im Wege der Entgeltumwandlung gehen diesem Tarifvertrag vor.
- 3) Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits bestehenden betrieblichen und arbeitsvertraglichen Regelungen sowie Gesamtzusagen bleiben unberührt.
- 4) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31.10.2027 gekündigt werden. Im Falle der Kündigung entfaltet er keine Nachwirkung. Er gilt jedoch für noch laufende Leasingverträge, die während der Laufzeit dieses Tarifvertrages abgeschlossen wurde, fort.
- 5) 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.

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.

Tarifvertragliche Vergütungsbestandteile können derzeit maximal in Höhe von jährlich 1.920,00 Euro brutto umgewandelt werden. Im Falle einer monatlichen Fälligkeit der Leasingrate beträgt der maximale Umwandlungsbetrag 1/12 dieses Wertes. Auf Basis der aktuell maximalen Umwandlungssumme können damit **monatlich 160,00 Euro** umgewandelt 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 1 % des auf volle 100,00 € abgerundeten Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung. Bei einem Fahrrad mit einem Brutto-Listenpreis von 4.000,00 € würde das zu versteuernde Bruttoentgelt also um 10,00 € erhöht, obwohl dieser Betrag dem Beschäftigten nicht ausgezahlt wird. Dieser Betrag wirkt sich somit steuererhöhend aus und vermindert daher den Netto-Auszahlungsbetrag.
- 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 § 2 Ziffer 6 des TV Fahrradleasing, dem zufolge für die Berechnung von aus dem Monatsentgelt abgeleiteten Ansprüchen die Entgelte ohne Berücksichtigung der Entgeltumwandlung maßgeblich sind, bezieht sich nur auf tarifliche Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, die unmittelbar an das Jahres- bzw. Monatsentgelt anknüpfen.

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

II. Musterbetriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarung zum Fahrradleasing

Das nachfolgende Muster ist eine Formulierungshilfe, jedoch keine inhaltliche Empfehlung. Insbesondere muss bei jeder Regelung überprüft werden, inwieweit diese mit den Konditionen des Fahrradleasing-Anbieters sowie sonstiger Beteiligten übereinstimmt.

1. Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für den Betrieb ... der
- (2) Sie gilt persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.
- (3) Sie gilt nicht für

Hinweis: Bereits im Geltungsbereich sollte definiert werden, ob Fahrradleasing nur den Beschäftigten oder auch Auszubildenden angeboten wird.

2. Anspruchsberechtigter Personenkreis

- (1) Fahrradleasing kann nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften von Beschäftigten in Anspruch genommen werden, die zum Zeitpunkt der Antragstellung eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten aufweisen und die sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, soweit nicht nachfolgende Ausnahmen einschlägig sind. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Berechtigung ist die Antragsprüfung durch den Arbeitgeber.
- (2) Ein Antrag auf Fahrradleasing kann nicht von folgenden Beschäftigtengruppen gestellt werden:
 - Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis innerhalb des Leasingzeitraums aufgrund Renteneintritts oder sonstiger feststehender Beendigungstatbestände enden wird
 - Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Antragstellung einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, soweit die Freistellungsphase innerhalb der geltenden Leasinglaufzeit endet
 - Beschäftigte, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung feststeht, dass ein Ruhezeitraum – z. B. infolge von Elternzeit oder eines Sabbaticals – innerhalb des Leasingzeitraums eintreten wird
 - Beschäftigte, die einen Antrag auf Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage im Rahmen einer persönlichen Weiterbildung gestellt haben
 - Erkrankte Beschäftigte außerhalb der Entgeltfortzahlung

- Beschäftigte mit laufenden Lohnpfändungen
- Beschäftigte, die ins Ausland entsandt sind.

Hinweis: Nach Möglichkeit sollte die Entstehung von Störfällen, deren Abwicklung in der Praxis regelmäßig einen zusätzlichen Kosten- und Verwaltungsaufwand mit sich bringt, durch die Herausnahme derjenigen Beschäftigtengruppen so weit wie möglich minimiert werden.

3. Anbieter und Vertragskonditionen

- (1) Das Fahrradleasing wird über die abgewickelt.
- (2) Informationen über die Abwicklung des Fahrradleasings finden Beschäftigte unter [www.](#) und im Anhang zu dieser Betriebsvereinbarung.

4. Dauer des Überlassungsvertrags

- (1) Entscheidet sich ein Beschäftigter für die Inanspruchnahme von Fahrradleasing, wird nach Durchlaufen des Antragsverfahrens ein Überlassungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten mit einer Vertragslaufzeit von Monaten ab Übernahme des Fahrrades geschlossen.
- (2) Eine vorzeitige Beendigung des Überlassungsvertrags ist außer in den unter 10. definierten Fällen, in denen der Anbieter eine vorzeitige Rückgabe vorsieht, nicht möglich. Die Bindung an den Überlassungsvertrag gilt auch, wenn sich die Einkommensverhältnisse des Beschäftigten ändern, z. B. aufgrund eines Wechsels von Vollzeit in Teilzeit, oder wenn sich die steuerliche Behandlung des Modells ändert.

5. Produktauswahl

- (1) Beschäftigte können im Rahmen des Fahrradleasingmodells ein Fahrrad leasen, dessen Gesamtkosten einer monatlichen Leasingrate von bis zuentsprechen. Die Höhe der Umwandlungsrate darf jedoch die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.
- (2) In den Gesamtkosten enthalten sind die Leasingrate für das Fahrrad, die Kosten der nach den Vertragskonditionen des Anbieters abzuschließenden Versicherung und der Wartungspauschale sowie nach den Vertragsbedingungen des Anbieters hinzubuchbares Zubehör.
- (3) Nicht in Anspruch genommen werden können sog. S-Pedelecs (versicherungspflichtige Fahrräder mit einer Tretunterstützung, die mehr als 25 km/h ermöglicht), die nicht als Fahrrad im Sinne des § 63a StVZO gelten.

6. Antragsverfahren

- (1) Jeder berechnigte Beschäftigte, der das Angebot nutzen möchte, muss sich für die Teilnahme am Fahrradleasing im hierfür eingerichteten Online-Portal registrieren.
- (2) Der Beschäftigte hat das Fahrrad über einen Kooperations-Vertragshändler der ... zu konfigurieren. Eine Liste der kooperierenden Vertragshändler ist auf der Internetseite des Anbieters hinterlegt.

- (3) Der Vertragshändler erstellt ein schriftliches Angebot, welches im Online-Portal hinterlegt wird.
- (4) Der Beschäftigte lädt sodann den von ihm ausgefüllten und unterzeichneten Überlassungsvertrag im Online-Portal hoch. Mit dem Hochladen des vom Beschäftigten unterzeichneten Überlassungsvertrags hat der Beschäftigte den Antrag auf Fahrradleasing verbindlich gestellt. Ein einseitiger Rücktritt des Beschäftigten ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich.
- (5) Der Arbeitgeber gibt den Antrag nach Prüfung des Vorliegens aller Voraussetzungen frei. Hierdurch wird beim Leasinggeber die Bestellung des Fahrrads ausgelöst und der Überlassungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten abgeschlossen. Der Leasinggeber erteilt nach der Freigabe durch den Arbeitgeber den Lieferauftrag an den Vertragshändler.

Hinweis: Dies ist nur die exemplarische Beschreibung eines Antrags- und Genehmigungsverfahrens. Das Verfahren muss in jedem Fall entsprechend dem mit dem Anbieter vereinbarten Workflow sowie dem intern eingerichteten Prozess beschrieben werden.

7. Übernahme und Rückgabe

- (1) Der Beschäftigte organisiert die Übergabe des von ihm konfigurierten Fahrrades mit dem Vertragshändler, bei dem die Bestellung erfolgt ist. Der Beschäftigte hat bei der Übernahme die Übereinstimmung mit der Bestellung sowie den ordnungsgemäßen Zustand des Fahrrades zu überprüfen und erforderlichenfalls selbst für eine Ein- und Unterweisung durch den Händler zu sorgen.
- (2) Bei Beendigung des Überlassungsvertrags – gleich aus welchem Grund – hat der Beschäftigte in eigener Verantwortung sicherzustellen, dass eine Rückgabe des Fahrrades in ordnungsgemäßen Zustand beim Händler erfolgt, soweit das Fahrrad nicht privat vom Beschäftigten gekauft wird. Dies schließt ggf. in Anspruch genommenes Zubehör mit ein. Etwaige im Zuge der Rückgabe anfallende Kosten trägt der Beschäftigte.

Hinweis: Eine solche Regelung ist wichtig, um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber als Leasingnehmer nicht in den Rückgabeprozess involviert ist. Ohne eine solche Regelung würde drohen, dass der Arbeitgeber selbst den Rückgabeprozess organisieren muss.

8. Rechte und Pflichten während der Überlassung

- (1) Dem Beschäftigten werden die Kosten der Leasingrate und die damit im Zusammenhang stehenden Kosten entsprechend den lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen von der Bruttovergütung in Abzug gebracht („Entgeltumwandlung“). Die Inanspruchnahme führt dabei zu einem steuerlich zu berücksichtigenden geldwerten Vorteil. Die Entgeltumwandlung beginnt mit dem auf die Übernahme des Fahrrades folgenden Monatsersten, bei Übergabe an einem Monatsersten in diesem Monat.

- (2) Während der Dauer des Überlassungsvertrags ist der Beschäftigte zur dienstlichen und privaten Nutzung des Fahrrades berechtigt. Dabei hat der Beschäftigte die Pflicht, jederzeit einen verkehrstauglichen Zustand im Sinne der Straßenverkehrsordnung sicherzustellen und das Fahrrad entsprechend den Vertragskonditionen des Wartungsvertrags in den dort geregelten Intervallen überprüfen und warten zu lassen.
- (3) In Zeiten, in denen das Fahrrad nicht genutzt wird, ist es jederzeit im Rahmen der Vorgaben des Anbieters und der Versicherung gegen Diebstahl zu sichern.
- (4) Wird das Fahrrad dienstlich genutzt, bestehen keine Ansprüche auf Kostenersatz entsprechend den geltenden Reisekostenregelungen.
- (5) Auf dem Werksgelände dürfen Fahrräder nur an den dafür vorgesehenen Abstellplätzen und -zonen abgestellt werden.
- (6) Akkus von Elektrofahrrädern dürfen auf dem Betriebsgelände nicht in geschlossene Räume mitgenommen und ausschließlich an hierfür gekennzeichneten Ladevorrichtungen geladen werden.

Hinweis: Es besteht keine rechtliche Verpflichtung, den Beschäftigten das Laden von Akkus im Betrieb zu ermöglichen.

9. Kostentragung im Innenverhältnis

- (1) Zusätzliche Kosten, die dem Arbeitgeber infolge einer nicht ordnungsgemäßen Durchführung oder infolge einer vorzeitigen Beendigung des Überlassungsvertrags entstehen, sind vom Beschäftigten zu tragen. Dies kann durch Aufrechnung mit Vergütungsansprüchen erfolgen.
- (2) Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Fahrrad aufgrund einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Überlassungsvertrags gegen eine Gebühr vorzeitig zurückgegeben wird, wenn anlässlich der Rückgabe des Fahrrades wegen eines nicht ordnungsgemäßen Zustandes oder wegen Verstoßes gegen die Rückgabemodalitäten Kosten in Rechnung gestellt werden oder wenn das Fahrrad wertmindernde Schäden aufweist, die nicht über die Versicherung gedeckt werden.
- (3) Der Beschäftigte haftet für alle Schäden, die durch oder mit dem Fahrrad Dritten zugefügt werden. Der Beschäftigte hat selbst für ausreichenden privaten Haftpflichtversicherungsschutz zu sorgen. Folgen aus nicht vorhandenem oder nicht ausreichendem Versicherungsschutz gehen zu Lasten des Beschäftigten.

10. Störfälle

Treten während der Dauer des Überlassungsvertrags Umstände ein, die Auswirkungen auf die Durchführung des Überlassungsvertrags in der vereinbarten Form haben (Störfälle), bestehen die nachstehend beschriebenen Optionen:

Ereignis	Folge
Ende des Arbeitsverhältnisses während Vertragslaufzeit	
Eintritt eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z. B. Elternzeit, Sabbatical)	
Längere Erkrankung nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung	
Tod des Beschäftigten	
Wechsel des Beschäftigten auf Stelle im Ausland	
Gehaltspfändung	
Verbraucherinsolvenz	

Hinweis: Die Folgen sind entsprechend den Konditionen des jeweiligen Anbieters zu beschreiben. Bei vorübergehenden entgeltlosen Zeiten, aber einem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, wird in der Regel eine private Fortführung ermöglicht. Inwieweit die Möglichkeit einer vorzeitigen Rückgabe oder eines Kaufs besteht, ergibt sich aus den Konditionen des Anbieters. Dies sollte ggf. mit aufgenommen werden.

11. Beitrag des Arbeitgebers

Als Kompensation für eingesparte Arbeitgeberanteile am Sozialversicherungsbeitrag gewährt / ermöglicht / übernimmt der Arbeitgeber ...

Hinweis: Hierzu muss eine Regelung getroffen werden. Allerdings gibt der Tarifvertrag weder vor, dass die eingesparten Sozialversicherungsanteile individuell weitergegeben werden. In jedem Fall sollte in den Diskussionen mit dem Betriebsrat auf eine verwaltungsarme Lösung geachtet werden.

12. Laufzeit

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft.
- (2) Sie kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum Monatsende, erstmalig zum ... gekündigt werden.
- (3) Die Betriebsvereinbarung wirkt für alle zum Zeitpunkt der Beendigung noch laufenden Überlassungsverträge während der jeweiligen Laufzeit nach. Der Abschluss neuer Überlassungsverträge nach Auslaufen der Kündigungsfrist ist ausgeschlossen.

III. Muster für eine (befristete) betriebliche Regelung in tarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat

Das nachfolgende Muster versteht sich ausschließlich als Formulierungshilfe; eine inhaltliche Empfehlung ist damit nicht verbunden. Vor der Übernahme einzelner Regelungen ist jeweils zu prüfen, ob diese mit den Vertragsbedingungen des Fahrradleasing-Anbieters sowie den Anforderungen und Vereinbarungen sonstiger Beteiligter vereinbar sind.

Betriebliche Regelungen zur Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing gemäß TV Fahrradleasing vom 15. Juli 2026

Präambel

Nach § 5 TV FL besteht die Möglichkeit der freiwilligen Entgeltumwandlung zur Nutzung von Fahrradleasing auch in betriebsratslosen Betrieben. Neben der Anhörung der Beschäftigten ist hierfür auch die Zustimmung der Tarifvertragsparteien erforderlich.

1. Geltungsbereich

- (1) Diese betriebliche Regelung gilt für den Betrieb ... der
- (2) Sie gilt persönlich für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen.
- (3) Sie gilt nicht für (z. B. Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG, insbesondere leitende Angestellte und Organe der Gesellschaft, außertarifliche Mitarbeitende)

Hinweis: Bereits im Geltungsbereich sollte definiert werden, ob Fahrradleasing nur den Beschäftigten oder auch Auszubildenden angeboten wird.

2. Anspruchsberechtigter Personenkreis

- (1) Fahrradleasing kann nach Maßgabe der nachstehenden Vorschriften von Beschäftigten in Anspruch genommen werden, die zum Zeitpunkt der Antragstellung eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten aufweisen und die sich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden, soweit nicht nachfolgende Ausnahmen einschlägig sind. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Berechtigung ist die Antragsprüfung durch den Arbeitgeber.
- (2) Ein Antrag auf Fahrradleasing kann nicht von folgenden Beschäftigtengruppen gestellt werden:
 - Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis innerhalb des Leasingzeitraums aufgrund Renteneintritts oder sonstiger feststehender Beendigungstatbestände enden wird

- Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Antragstellung einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, soweit die Freistellungsphase innerhalb der geltenden Leasinglaufzeit endet
- Beschäftigte, bei denen zum Zeitpunkt der Antragstellung feststeht, dass ein Ruhenszeitraum – z. B. infolge von Elternzeit oder eines Sabbaticals – innerhalb des Leasingzeitraums eintreten wird
- Beschäftigte, die einen Antrag auf Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage im Rahmen einer persönlichen Weiterbildung gestellt haben
- erkrankte Beschäftigte außerhalb der Entgeltfortzahlung
- Beschäftigte mit laufenden Lohnpfändungen
- Beschäftigte, die ins Ausland entsandt sind.

Hinweis: Nach Möglichkeit sollte die Entstehung von Störfällen, deren Abwicklung in der Praxis regelmäßig einen zusätzlichen Kosten- und Verwaltungsaufwand mit sich bringt, durch die Herausnahme derjenigen Beschäftigtengruppen so weit wie möglich minimiert werden.

3. Anbieter und Vertragskonditionen

- (1) Das Fahrradleasing wird über die abgewickelt.
- (2) Informationen über die Abwicklung des Fahrradleasings finden Beschäftigte unter [www.](#) und im Anhang zu dieser Gesamtzusage.

4. Dauer des Überlassungsvertrags

- (1) Entscheidet sich ein Beschäftigter für die Inanspruchnahme von Fahrradleasing, wird nach Durchlaufen des Antragsverfahrens ein Überlassungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Beschäftigten mit einer Vertragslaufzeit von Monaten ab Übernahme des Fahrrades geschlossen.
- (2) Eine vorzeitige Beendigung des Überlassungsvertrags ist außer in den unter 10. definierten Fällen, in denen der Anbieter eine vorzeitige Rückgabe vorsieht, nicht möglich. Die Bindung an den Überlassungsvertrag gilt auch, wenn sich die Einkommensverhältnisse des Beschäftigten ändern, z. B. aufgrund eines Wechsels von Vollzeit in Teilzeit, oder wenn sich die steuerliche Behandlung des Modells ändert.

5. Produktauswahl

- (1) Beschäftigte können im Rahmen des Fahrradleasingmodells ein Fahrrad leasen, dessen Gesamtkosten einer monatlichen Leasingrate von bis zuentsprechen. Die Höhe der Umwandlungsrate darf jedoch die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.
- (2) In den Gesamtkosten enthalten sind die Leasingrate für das Fahrrad, die Kosten der nach den Vertragskonditionen des Anbieters abzuschließenden Versicherung und der Wartungspauschale sowie nach den Vertragsbedingungen des Anbieters hinzubuchbares Zubehör.

- (3) Nicht in Anspruch genommen werden können sog. S-Pedelecs (versicherungspflichtige Fahrräder mit einer Tretunterstützung, die mehr als 25 km/h ermöglicht), die nicht als Fahrrad im Sinne des § 63a StVZO gelten.

6. Antragsverfahren

- (1) Jeder gemäß Ziffer 2 berechnete Beschäftigte, der das Angebot nutzen möchte, muss sich für die Teilnahme am Fahrradleasing im hierfür eingerichteten Online-Portal registrieren.
- (2) Der Beschäftigte hat das Fahrrad über einen Kooperations-Vertragshändler der ... zu konfigurieren. Eine Liste der kooperierenden Vertragshändler ist auf der Internetseite des Anbieters hinterlegt.
- (3) Der Vertragshändler erstellt ein schriftliches Angebot, welches im Online-Portal hinterlegt wird.
- (4) Der Beschäftigte lädt sodann den von ihm ausgefüllten und unterzeichneten Überlassungsvertrag im Online-Portal hoch. Mit dem Hochladen des vom Beschäftigten unterzeichneten Überlassungsvertrags hat der Beschäftigte den Antrag auf Fahrradleasing verbindlich gestellt. Ein einseitiger Rücktritt des Beschäftigten ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich.
- (5) Der Arbeitgeber gibt den Antrag nach Prüfung des Vorliegens aller Voraussetzungen frei. Hierdurch wird beim Leasinggeber die Bestellung des Fahrrads ausgelöst und der Überlassungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten abgeschlossen. Der Leasinggeber erteilt nach der Freigabe durch den Arbeitgeber den Lieferauftrag an den Vertragshändler.

Hinweis: Dies ist nur die exemplarische Beschreibung eines Antrags- und Genehmigungsverfahrens. Das Verfahren muss in jedem Fall entsprechend dem mit dem Anbieter vereinbarten Workflow sowie dem intern eingerichteten Prozess beschrieben werden.

7. Übernahme und Rückgabe

- (1) Der Beschäftigte organisiert die Übergabe des von ihm konfigurierten Fahrrades mit dem Vertragshändler, bei dem die Bestellung erfolgt ist. Der Beschäftigte hat bei der Übernahme die Übereinstimmung mit der Bestellung sowie den ordnungsgemäßen Zustand des Fahrrades zu überprüfen und erforderlichenfalls selbst für eine Ein- und Unterweisung durch den Händler zu sorgen.
- (2) Bei Beendigung des Überlassungsvertrags – gleich aus welchem Grund – hat der Beschäftigte in eigener Verantwortung sicherzustellen, dass eine Rückgabe des Fahrrades in ordnungsgemäßen Zustand beim Händler erfolgt, soweit das Fahrrad nicht privat vom Beschäftigten gekauft wird. Dies schließt ggf. in Anspruch genommenes Zubehör mit ein. Etwaige im Zuge der Rückgabe anfallende Kosten trägt der Beschäftigte.

Hinweis: Eine solche Regelung ist wichtig, um sicherzustellen, dass der Arbeitgeber als Leasingnehmer nicht in den Rückgabeprozess involviert ist. Ohne eine solche Regelung würde drohen, dass der Arbeitgeber selbst den Rückgabeprozess organisieren muss.

8. Rechte und Pflichten während der Überlassung

- (1) Dem Beschäftigten werden die Kosten der Leasingrate und die damit im Zusammenhang stehenden Kosten entsprechend den lohnsteuerrechtlichen Bestimmungen von der Bruttovergütung in Abzug gebracht („Entgeltumwandlung“). Die Inanspruchnahme führt dabei zu einem steuerlich zu berücksichtigenden geldwerten Vorteil. Die Entgeltumwandlung beginnt mit dem auf die Übernahme des Fahrrades folgenden Monatsersten, bei Übergabe an einem Monatsersten in diesem Monat.
- (2) Während der Dauer des Überlassungsvertrags ist der Beschäftigte zur dienstlichen und privaten Nutzung des Fahrrades berechtigt. Dabei hat der Beschäftigte die Pflicht, jederzeit einen verkehrstauglichen Zustand im Sinne der Straßenverkehrsordnung sicherzustellen und das Fahrrad entsprechend den Vertragskonditionen des Wartungsvertrags in den dort geregelten Intervallen überprüfen und warten zu lassen.
- (3) In Zeiten, in denen das Fahrrad nicht genutzt wird, ist es jederzeit im Rahmen der Vorgaben des Anbieters und der Versicherung gegen Diebstahl zu sichern.
- (4) Wird das Fahrrad dienstlich genutzt, bestehen keine Ansprüche auf Kostenersatz entsprechend den geltenden Reisekostenregelungen.
- (5) Auf dem Werksgelände dürfen Fahrräder nur an den dafür vorgesehenen Abstellplätzen und -zonen abgestellt werden.
- (6) Akkus von Elektrofahrrädern dürfen auf dem Betriebsgelände nicht in geschlossene Räume mitgenommen und ausschließlich an hierfür gekennzeichneten Ladevorrichtungen geladen werden.

Hinweis: Es besteht keine rechtliche Verpflichtung, den Beschäftigten das Laden von Akkus im Betrieb zu ermöglichen.

9. Kostentragung im Innenverhältnis

- (1) Zusätzliche Kosten, die dem Arbeitgeber infolge einer nicht ordnungsgemäßen Durchführung oder infolge einer vorzeitigen Beendigung des Überlassungsvertrags entstehen, sind vom Beschäftigten zu tragen. Dies kann durch Aufrechnung mit Vergütungsansprüchen erfolgen.
- (2) Dies ist beispielsweise der Fall, wenn das Fahrrad aufgrund einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Überlassungsvertrags gegen eine Gebühr vorzeitig zurückgegeben wird, wenn anlässlich der Rückgabe des Fahrrades wegen eines nicht ordnungsgemäßen Zustandes oder wegen Verstoßes gegen die Rückgabemodalitäten Kosten in Rechnung gestellt werden oder wenn das Fahrrad wertmindernde Schäden aufweist, die nicht über die Versicherung gedeckt werden.

- (4) Der Beschäftigte haftet für alle Schäden, die durch oder mit dem Fahrrad Dritten zugefügt werden. Der Beschäftigte hat selbst für ausreichenden privaten Haftpflichtversicherungsschutz zu sorgen. Folgen aus nicht vorhandenem oder nicht ausreichendem Versicherungsschutz gehen zu Lasten des Beschäftigten.

10. Störfälle

Treten während der Dauer des Überlassungsvertrags Umstände ein, die Auswirkungen auf die Durchführung des Überlassungsvertrags in der vereinbarten Form haben (Störfälle), bestehen die nachstehend beschriebenen Optionen:

Ereignis	Folge
Ende des Arbeitsverhältnisses während Vertragslaufzeit	
Eintritt eines Ruhens des Arbeitsverhältnisses (z. B. Elternzeit, Sabbatical)	
Längere Erkrankung nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung	
Tod des Beschäftigten	
Wechsel des Beschäftigten auf Stelle im Ausland	
Gehaltspfändung	
Verbraucherinsolvenz	

Hinweis: Die Folgen sind entsprechend den Konditionen des jeweiligen Anbieters zu beschreiben. Bei vorübergehenden entgeltlosen Zeiten, aber einem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, wird in der Regel eine private Fortführung ermöglicht. Inwieweit die Möglichkeit einer vorzeitigen Rückgabe oder eines Kaufs besteht, ergibt sich aus den Konditionen des Anbieters. Auch dies sollte ggf. mit aufgenommen werden.

11. Beitrag des Arbeitgebers

Als Kompensation für eingesparte Arbeitgeberanteile am Sozialversicherungsbeitrag gewährt / ermöglicht / übernimmt der Arbeitgeber ...

Hinweis: Hierzu muss eine Regelung getroffen werden. Allerdings gibt der Tarifvertrag weder vor, dass die eingesparten SV-Anteile individuell weitergegeben werden. In jedem Fall sollte auf eine verwaltungsarme Lösung geachtet werden.

12. Laufzeit

- (1) Diese betriebliche Regelung tritt zum ... in Kraft.
- (2) Sie ist befristet bis zum Die Befristung gilt der Erprobung des Fahrradleasingmodells.
- 3) Eine Verlängerung dieser betrieblichen Regelung bedarf einer ausdrücklichen schriftlichen Mitteilung des Arbeitgebers an die Belegschaft. Der Arbeitgeber entscheidet im freien Ermessen, ob und in welcher Form die Regelung anschließend fortgeführt wird. Aus der derzeitigen Gewährung der Leistung können Arbeitnehmer keine Ansprüche auf Fortführung nach Ablauf der Befristung herleiten.
- (4) Die o. g. Regelungen zum Fahrradleasing gelten für die im Befristungszeitraum abgeschlossenen, laufenden Überlassungsverträge bis zum Ende deren einzelvertraglich vereinbarten Laufzeit fort. Der Abschluss neuer Verträge zur Entgeltumwandlung wegen Fahrradleasings ist nach Auslaufen dieser befristeten Regelungen ausgeschlossen.