

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission  
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern  
vom 10. Mai 2019  
für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern am 10. Mai 2019 den folgenden Beschluss gefasst:

**Erweiterung der Entgeltumwandlung (§ 49a AVR-Bayern)**

**§ 1**

Es wird folgender neuer § 49a in die AVR-Bayern aufgenommen:

„§ 49a Entgeltumwandlung für Sachleistungen gemäß § 8 Absatz 2 EStG

- (1) Mit Dienstnehmern / Dienstnehmerinnen kann die Entgeltumwandlung für eine Sachleistung, wie zum Beispiel für die Dienstfahrradgestellung, gemäß § 8 Absatz 2 EStG vereinbart werden. In diesem Fall ist die Mitarbeitervertretung zu beteiligen und eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG abzuschließen.
- (2) Bei der Entgeltumwandlung für Sachleistungen wird das Tabellenentgelt des Dienstnehmers / der Dienstnehmerin gemäß Anlage 3 bzw. Anlage 3a um den umzuwandelnden Entgeltbetrag herabgesetzt. Der Dienstgeber / die Dienstgeberin gewährt stattdessen steuerfreie bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG.
- (3) Die Umwandlung von Teilen des laufenden Tabellenentgelts kann nur mit gleichbleibenden monatlichen Beträgen erfolgen und ist auf max. 200,00 Euro monatlich begrenzt. Die Entgeltumwandlung nach dieser Regelung ist unter Berücksichtigung einer etwaigen weiteren Entgeltumwandlung nach § 49 AVR-Bayern für die freiwillige Zusatzversicherung zulässig, soweit dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin das Mindestentgelt gleich welcher Rechtsgrundlage verbleibt.
- (4) Vor der Entstehung der Vergütungsansprüche im Zuge der Entgeltumwandlung ist der Dienstvertrag entsprechend Absatz 1 bis 3 zu ändern.

**Protokollerklärung zu Absatz 4:**

Die Gehaltsumwandlung aus dem Bruttoentgelt wird steuerlich nur anerkannt, wenn der Dienstvertrag entsprechend geändert wird. Aus dem Dienstvertrag müssen sich der Verzicht auf einen Teil des Bruttoentgelts und die stattdessen vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin gewährten steuerfreien bzw. pauschal zu besteuernde Vergütungsbestandteile nach § 8 Absatz 2 EStG ergeben.

- (5) Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 Satz 2 muss folgenden Mindestinhalt haben:
- a) Dienstnehmerkreis
  - b) Art der Sachleistung gemäß § 8 Absatz 2 EStG
  - c) Antragsvoraussetzungen für den Dienstnehmer / die Dienstnehmerin: Form, Frist, Art der Sachleistung, Umfang der Entgeltumwandlung (welche Bestandteile der künftigen Entgeltansprüche in welchem Umfang umgewandelt werden sollen), Beginn, Dauer
  - d) Regelung für Zeiten, in denen der Dienstnehmer / die Dienstnehmerin kein Entgelt erhält
  - e) Regelung bei Änderung oder Beendigung der Entgeltumwandlung (Form, Frist)
  - f) Bindungsdauer
  - g) dienstvertragliche Vereinbarung
- (6) Weiterhin sollen im Fall der Dienstfahrradgestellung per Leasingvertrag folgende Verträge abgeschlossen bzw. Voraussetzungen erfüllt sein:
- a) ein Rahmen-Leasingvertrag als Dienstleistungsvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und dem Leasinggeber / der Leasinggeberin
  - b) ein Einzelleasingvertrag zwischen dem Dienstgeber / der Dienstgeberin und Leasinggeber mit einer Laufzeit von mindestens 36 Monaten für Fahrräder und Pedelecs ≤ 25km/h.
  - c) ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen Dienstgeber / Dienstgeberin und dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin
  - d) ein im Sinne der Entgeltumwandlung geänderter Dienstvertrag“

## **§ 2 Inkrafttreten**

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Juni 2019 in Kraft.

### **Erläuterungen:**

Bisher ist eine Entgeltumwandlung nach § 49 AVR-Bayern nur für die Altersvorsorge möglich, auf die es einen gesetzlichen Anspruch der Dienstnehmer\*innen gemäß § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gibt.

Die Arbeitsrechtliche Kommission erweitert die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung nun um Sachleistungen wie zum Beispiel die Überlassung von Dienstfahrrädern. Die Sozialpartner entscheiden vor Ort gemeinsam, ob sie über eine Dienstvereinbarung gemäß § 36 MVG diese zusätzliche Variante zur Entgeltumwandlung ermöglichen möchten. Dabei ist eine sorgfältige Vertragsgestaltung wichtig, um die ggfls. auftretenden Praxisfragen im Dreiecksverhältnis zwischen Leasinggeber, Leasingnehmer (Dienstgeber) und Dienstnehmer\*innen von vorneherein klar zu regeln.

Durch diese neue Form der Entgeltumwandlung wird die Dienstgeberattraktivität für Dienstnehmer\*innen erhöht, was auch der Personalgewinnung und -bindung dient.

Ein positiver Nebeneffekt ist außerdem der mit der Fahrradnutzung verbundene Beitrag zum Gesundheits- und Umweltschutz.

Für interessierte Einrichtungen empfiehlt sich wegen der steuerrechtlichen Komponenten eine vorherige Abstimmung mit ihrer Steuerberaterkanzlei.

Daneben sind die Dienstnehmer\*innen vom Dienstgeber darauf hinzuweisen, dass es durch die Entgeltumwandlung zu einer Reduzierung der Rentenansprüche der Dienstnehmer\*innen kommen kann. In welchem Umfang die etwaige Reduzierung der Rentenansprüche im Einzelfall ausfällt, sollte durch die jeweiligen Dienstnehmer\*innen mit ihrem Rentenversicherungsträger (z.B. DRV) direkt abgeklärt werden.

Zur konkreten Ausgestaltung der Dienstvereinbarung wie auch des Leasingvertrages oder anderer Sachleistungen wie z.B. einem ÖPNV-Ticket steht die (arbeits)rechtliche Beratung der Geschäftsstelle des Diakonischen Werkes Bayern zur Verfügung.

Zu beachten ist außerdem die Möglichkeit einer Fahrradüberlassung außerhalb der Entgeltumwandlung als zusätzliche Dienstgeberleistung unter Nutzung der diesbezüglichen Steuervorteile.

So kann gemäß § 3 Nr. 37 EStG i.V.m. § 52 Absatz 4 Satz 7 EStG zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2021 beispielsweise auch eine steuerfreie Fahrradüberlassung erfolgen, soweit keine Entgeltumwandlung vorgenommen wird und ein betriebliches Fahrrad, das kein Kraftfahrzeug im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 4 Satz 2 EStG ist, zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn allein auf Kosten des Dienstgebers überlassen wird.

Auch in dieser Fallgestaltung ohne Entgeltumwandlung empfehlen sich eine vorherige Beratung und der Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung, da diese ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 40 Buchst. m) MVG hat, wenn es um die Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen geht, auf die kein Rechtsanspruch besteht.