



ZUKUNFTSNETZ
MOBILITÄT
NRW



FAQ

Steuern, Recht und Datenschutz im Betrieblichen
Mobilitätsmanagement für den öffentlichen Dienst

INHALT

Mitarbeiter*innenbefragung zur Mobilität	3
Einstellungsgespräch: Fragen zum Mobilitätsverhalten	5
(Individuelle) Mobilitätsberatung	6
Wohnstandorts- und Erreichbarkeitsanalyse	6
Betriebliche Mobilität in der Verwaltung allgemein	7
Jobticket	7
Deutschlandticket als Jobticket	10
Parken/Parkraumbewirtschaftung	11
Elektromobilität/Ladeinfrastruktur	11
Dienstradleasing/Entgeltumwandlung	13
Bezuschussung eines Fahrrads oder Pedelecs	15
Fahrradförderung über Give-aways/Anreizsysteme	15
Dienstreiserichtlinie	15
Kilometergelderstattung	16
BahnCard für Dienstreisen	16
Corporate Carsharing (private Nutzung des kommunalen Fuhrparks)	17
Mobilitätsbudget	18
Abkürzungsverzeichnis	19
Impressum	19

MITARBEITER*INNENBEFRAGUNG ZUR MOBILITÄT

Ich möchte in meiner Verwaltung eine Mitarbeiter*innenbefragung zur Mobilität auf dem Arbeitsweg und/oder zur dienstlichen Mobilität durchführen. Was muss ich beim Datenschutz beachten, wie sieht eine datenschutzrechtlich saubere Mitarbeiter*innenbefragung aus?

Datenschutzrechtlich sichere Mitarbeiter*innenbefragung

Für die Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten gelten folgende Voraussetzungen:

- Verarbeitung nach Treu und Glauben
- Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit der Datenverarbeitung
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit

Das bedeutet für die Daten:

- Speicherung: Daten dürfen nur so lange gespeichert werden, wie es für die Zwecke erforderlich ist, für die sie verarbeitet werden.
- Löschung: Wenn Daten nicht mehr für den Zweck benötigt werden, für den sie ursprünglich erfasst wurden, müssen sie gelöscht werden.
- Widerruf: Ein Widerruf zur Nutzung der Daten ist ein verpflichtender Grund für Arbeitgeber*innen, die entsprechenden Informationen zu löschen.

Rechtsgrundlagen: Einhaltung der Grundsätze zur Datenverarbeitung personenbezogener Daten

- Allgemeine Informationen zur Datenverarbeitung (§ 47 DSGVO NRW)
- Prüfung der Einwilligungsnötigkeit (§ 38 DSGVO NRW)
- Transparente Informationen für die Betroffenen, Widerspruchsrechte ausüben zu können; Berücksichtigung der Beschränkungen der Widerspruchsrechte aus § 14 DSGVO NRW
- Lösungsrechte der Betroffenen (§ 50 DSGVO NRW)
- Ggf. Datenschutz-Folgeabschätzung, um mögliche Risiken auszumachen (§ 56 DSGVO NRW)
- Sämtliche Kommunikation in klarer und einfacher Sprache in präziser, verständlicher und leicht zugänglicher Form
- Lösungsrechte der Betroffenen (§ 50 DSGVO NRW)
- Ordnungsgemäße Aufstellung der obigen Maßnahmen im Rahmen des Verarbeitungsverzeichnisses (§ 53 DSGVO NRW) / Erstellung der technischen und organisatorischen Maßnahmen (TOMs i. S. d. DS-GVO), Lösungskonzept, Widerspruchssystem

Inbesondere bei Datenerhebungen von Beschäftigten bedeutet das:

- Mitarbeiter*innenbefragungen sind nur auf freiwilliger Basis zulässig
- Es besteht keine Möglichkeit zur verpflichtenden Teilnahme

Eine zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses **nicht notwendige** Mitarbeiter*innenbefragung setzt voraus:

- Die Beteiligung der Interessenvertretungen der Beschäftigten (Personalrat, Mitarbeiter*innenvertretung)
- Die Einwilligung der Mitarbeiter*innen

Im Vorfeld der Befragung sollte Folgendes geklärt und kommuniziert werden:

- Zu welchem Zweck soll eine Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt werden und welche Inhalte sind dafür notwendig?
- Vorschriften der DS-GVO und insbesondere des Landesdatenschutzgesetzes NRW (DSG NRW) – insbesondere **§ 18 DSG NRW Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext** – sind zu beachten

Hinweise zur Rechtsgrundlage § 18 DSG NRW:

1. Personenbezogene Daten von Bewerber*innen sowie Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, wenn dies zur **Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses** oder zur **Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen**, insbesondere zu Zwecken der **Personalplanung und des Personaleinsatzes**, erforderlich ist oder eine **Rechtsvorschrift**, ein **Tarifvertrag** oder eine **Dienstvereinbarung** dies vorsieht oder **die oder der Beschäftigte eingewilligt hat**. Eine Übermittlung der Daten von Bewerber*innen und Beschäftigten an Personen und Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs ist nur zulässig, wenn der Empfänger ein rechtliches Interesse darlegt, der Dienstverkehr es erfordert oder die betroffene Person eingewilligt hat. Die Datenübermittlung an einen künftigen Dienstherrn oder Arbeitgebenden ist nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.
2. Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer **Einwilligung**, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder der/die Arbeitgeber*in und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. **Der/Die Arbeitgeber*in hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Abs. 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.**
3. Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.

Was muss ich zusätzlich beachten, wenn ich ein externes Beratungsbüro hinzuziehen möchte, welches auch die Mitarbeiter*innenbefragung auswertet?

- Es gelten die vorgenannten Grundsätze, auch im Verhältnis zu externen Berater*innen
- Einwilligungserklärung der Berater*innen bzw. ein Auftragsverarbeitungsvertrag sind notwendig (außer bei den Fällen der Privilegierung wie Steuerberater*innen sowie Rechtsanwält*innen)
- Bei Durchführung einer Mitarbeiter*innenbefragung durch Dritte ist wegen der Erhebung personenbezogener Daten u. U. ein AV-Vertrag notwendig
- Dies sollte, auch wenn die Mitarbeiter*innenbefragung zwingend anonymisiert ist, trotzdem mit dem Dienstleister immer diskutiert werden
- Wenn die Mitarbeiter*innenbefragung nicht auf einem unternehmenseigenen Server gehostet wird, sondern Datenerhebung und -speicherung an einen externen Dienstleister delegiert werden, sollte dieser die Maßnahmen zum Datenschutz kennen und die entsprechenden Dokumentationen zur Einhaltung der DS-GVO (vor allem AV-Vertrag und TOMs) vorlegen

EINSTELLUNGSGESPRÄCH: FRAGEN ZUM MOBILITÄTSVERHALTEN

Wie sieht es eigentlich mit Fragen zum Mobilitätsverhalten aus, die einem/einer Bewerber*in vor Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags gestellt werden? Was darf gefragt werden?

Arbeitsrechtliche Sicht:

- Der/die Arbeitgeber*in muss ein „berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung seiner Fragen im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis“ haben. Dies ist der Fall, wenn das Interesse der Arbeitgeber*innen so gewichtig ist, dass dahinter das Interesse der Arbeitnehmer*innen zurückzutreten hat, ihre persönlichen Lebensumstände zum Schutz des Persönlichkeitsrechts und zur Sicherung der Unverletzlichkeit der Individualsphäre geheim zu halten.
- Antwort auf die Frage muss erheblich für die Beurteilung der Fähigkeit sein, die Arbeit zu verrichten.
- Auch Arbeitsplatzrelevantes darf nicht gefragt werden, soweit dies mit einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Privatsphäre verbunden ist.
- Rechtsgrundlagen: BAG 7.6.1984, AP BGB § 123 Nr. 26; BAG 5.10.1995, AP BGB § 123 Nr. 40

Im Bewerbungsgespräch sind alle Fragen nach persönlichen Lebensumständen, die ohne Belang für die konkrete Tätigkeit sind, nicht zulässig.

- Im Bewerbungsgespräch sind Fragen dieser Art nicht zulässig, da kein Fragerecht besteht
- Diese Fragen können nach Abschluss des Arbeitsvertrages gestellt werden, wenn die Entscheidung zur Besetzung der Stelle bereits gefallen ist
- Zulässig ist die Frage, ob die Bereitschaft zu Dienstreisen besteht, wenn die Dienstreisetätigkeit mit der konkreten Stelle verbunden ist
- Lässt die Stelle keine Dienstreisen erwarten, so sind auch Fragen zum Mobilitätsverhalten nicht zulässig
- Möglich wäre die Frage, wie der/die Arbeitnehmer*in zur Arbeit kommt, da hier eine Verknüpfung zur zu besetzenden Stelle besteht

(INDIVIDUELLE) MOBILITÄTSBERATUNG

Eine Maßnahme des BMM ist eine individuelle Mobilitätsberatung von (neuen) Mitarbeiter*innen. Muss hier etwas beachtet werden, insbesondere in Bezug auf den Datenschutz oder auch arbeitsrechtlich im Allgemeinen?

- Mit Einwilligung der (neuen) Mitarbeiter*innen kann diese Beratung problemlos durchgeführt werden
- Es ist ein Angebot an die Mitarbeiter*innen und kann nicht verpflichtend durchgeführt werden
- Die oder der Einzelne kann sich frei äußern
- Idealerweise im Rahmen eines Personalbogens; aber nur wenn der Personalbogen mit Zustimmung des Personalrates gestaltet wurde

WOHNSTANDORTS- UND ERREICHBARKEITSANALYSE

Es soll eine Wohnstandort- und Erreichbarkeitsanalyse für alle Mitarbeiter*innen durchgeführt werden. Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?

Datenschutzrechtliche Voraussetzungen bei einer Wohnstandort- und Erreichbarkeitsanalyse

- DS-GVO schützt personenbezogene Daten
- Risiko der Verletzung der Persönlichkeitsrechte

Unterscheidung zwischen Pseudonymisierung und Anonymisierung:

Was ist Pseudonymisierung?

Bei der Pseudonymisierung werden personenbezogene Daten (meist Namen) durch Codes oder Identifikationsnummern ersetzt. Der Personenbezug bleibt erhalten, weil die Pseudonyme in einer Liste den Klarnamen zugeordnet werden.

- Sicherheitsmaßnahme
- Wenn die jederzeitige Kenntnis der Person verzichtbar ist
- Die Daten bleiben jedoch mit bestimmter Person verknüpfbar
- Pseudonymisierte Daten sind personenbezogene Daten
- Die Regelungen der DS-GVO sind für diese Daten voll zu beachten

Was ist Anonymisierung?

Bei der Anonymisierung wird der Personenbezug entfernt. Dadurch gelten die Datenschutzanforderungen nicht mehr.

- Laut Datenschutzrecht gelten Daten dann als hinreichend anonymisiert, wenn die Identifizierung natürlicher Personen in einem Datensatz nur mit unverhältnismäßig hohem Aufwand möglich wäre.
- Da sich der Stand der Technik und die Rechenkapazitäten stetig verbessern, wird es immer leichter, anonymisierte Daten auf natürliche Personen zurückzuführen.
- Daher ist die Anonymisierung mit Vorsicht zu genießen und immer als laufender Prozess zu verstehen. Verfahren zur Anonymisierung bedeutet, dass die zur Identifizierung dienenden Merkmale (Name, Anschrift, Kontodaten) gelöscht werden und die Daten nicht wieder verknüpft werden können
- Möglichkeiten zur Anonymisierung für die Durchführung einer Wohnstandort- und Erreichbarkeitsanalyse wären z. B., Hausnummern der Wohnorte in Abschnitte zusammenzufassen (Musterstr. 1–100 statt Musterstr. 15) oder Wohnorte in Postleitzahlgebiete zusammenzufassen

Wie sieht es hier aus, wenn ich ein externes Beratungsbüro hinzuziehen möchte, welches die Analyse durchführt?

- Einwilligungserklärung der Berater*in bzw. ein Auftragsverarbeitungsvertrag sind notwendig (außer bei den Fällen der Privilegierung wie Steuerberater*innen oder Rechtsanwält*innen)
- Es gelten die vorgenannten Grundsätze, auch im Verhältnis zu externen Berater*innen

BETRIEBLICHE MOBILITÄT IN DER VERWALTUNG ALLGEMEIN

Generell und zusammenfassend: Welche Gesetze und Verordnungen müssen im Zusammenhang von Datenschutz und betrieblichem Mobilitätsmanagement beachtet werden?

Folgende Gesetze und Verordnungen sind zu beachten:

- Europäische Datenschutzgrundverordnung
- Bundes- und Landesdatenschutzgesetze
- Betriebsverfassung

JOBTICKET

Steuern – allgemeine Einordnung

Die von dem/der Arbeitgeber*in gewährten Vorteile sind entweder

- „nicht steuerbar“ oder
- „steuerbar“.

Die „nicht steuerbaren“ Vorteile sind steuerlich nicht weiter relevant und bleiben unbesteuert. Die „steuerbaren“ Vorteile sind zunächst dahingehend zu beurteilen, ob sie aufgrund gesetzlicher Regelungen „steuerfrei“ sind und dann ebenfalls – so wie die „nicht steuerbaren“ Vorteile – unbesteuert bleiben.

Wenn bei den „steuerbaren“ Vorteilen keine Steuerbefreiungsregelungen einschlägig sind, dann sind diese Vorteile **„steuerpflichtig“**. Die Besteuerung erfolgt dann entweder **individuell** oder **pauschal**, wobei in beiden Fällen gegebenenfalls besondere steuerliche Bewertungen zu beachten sind. Nicht steuerbar sind insbesondere (R 19.6 Lohnsteuer-Richtlinien – LStR):

- Zuwendungen, die **im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse** des Arbeitgebers liegen und
- **Aufmerksamkeiten/Annehmlichkeiten.**
 - Darunter fallen Sachzuwendungen von geringem Wert ($\leq 60,00$ €) zu besonderen persönlichen Ereignissen wie Geburtstag, Hochzeit, Geburt, Jubiläen oder bestandenen Prüfungen und
 - Aufmerksamkeiten wie Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb (Plätzchen, Schokolade, Obst, kleines Frühstück ...).

Was gibt es steuerlich zu beachten, wenn die arbeitende Person die Kosten des Jobtickets selbst trägt?

Wenn der/die Arbeitnehmer*in die Kosten für das Jobticket vollständig selbst trägt, der/die Arbeitgeber*in also keinen Zuschuss zur Verbilligung des Jobtickets leistet, dann erfolgt keine Vorteilsgewährung. Damit liegt kein Arbeitslohn in Form eines Sachbezugs vor und der Sachverhalt ist wegen voller Kostentragung durch den/die Arbeitnehmer*in nicht steuerbar. Der Vorgang unterliegt damit nicht der Besteuerung.

Darf der Bezug des Jobtickets im öffentlichen Dienst bezuschusst werden?

Ja, ein Zuschuss im öffentlichen Dienst kann durch die kostenlose oder vergünstigte Überlassung einer Karte für öffentliche Verkehrsmittel oder durch den Zuschuss zu einer solchen Karte erfolgen. Der Zuschuss muss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden.

VORTEIL

NICHT STEUERBAR

- Überwiegend eigenbetriebliches Interesse der Arbeitgeber*innen
- Annehmlichkeiten
- Gegen Entgelt

STEUERBAR

STEUERFREI

STEUERPFLICHTIG

Besteuerung

INDIVIDUELL

PAUSCHAL

Ggf. abweichende Bewertung

Was muss eine Kommunalverwaltung hinsichtlich § 18 a TVöD beachten?

Eine Bezuschussung ist nur im Rahmen des § 18 a TVöD möglich und setzt eine entsprechende Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung voraus. Der Paragraph befasst sich mit dem Thema „Alternatives Entgeltanreiz-System“. Mit Änderungsstarifvertrag vom 25.10.2020 haben die Tarifvertragsparteien den § 18 a TVöD (VKA) eingeführt. Mit dieser neuen Vorschrift wird es dem/der Arbeitgeber*in im kommunalen Bereich ermöglicht, das Budget nach § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) ohne Leistungsdifferenzierung über alternative Anreize auszukehren.

Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie kann das in § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) geregelte Volumen des zur Ausschüttung vorgesehenen Gesamtbetrages durch Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere die Aufteilung des sich daraus ergebenden Budgets auf einzelne Maßnahmen geregelt wird, ganz oder teilweise für das in Absatz 2 dargestellte alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden. Soweit in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung nicht das gesamte Volumen für alternative Entgeltanreiz-Systeme verwendet werden soll, ergibt sich im Umkehrschluss, dass der verbleibende Rest weiterhin durch ein System der leistungsorientierten Bezahlung verteilt werden muss.

Die neue Vorschrift macht keine Vorgaben dazu, ob eine bereits bestehende Dienst- oder Betriebsvereinbarung zur leistungsorientierten Bezahlung auch weiterhin zumindest mit einem Teil des Gesamtvolumens nach § 18 Abs. 3 TVöD (VKA) bedacht werden muss. Grundsätzlich kann die Neuverteilung auch in die schon bestehenden Vereinbarungen integriert werden. Es ist nicht erforderlich, dass hierzu eine eigenständige Dienst- oder Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.

Erforderlich bleibt jedoch, wie schon nach § 18 Abs. 7 TVöD (VKA), dass im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes die Dienstvereinbarung einvernehmlich zustande kommt. Wenn keine Betriebs- oder einvernehmliche Dienstvereinbarung zur Umsetzung eines alternativen Entgeltanreiz-Systems abgeschlossen wird, bleibt es bei der Auskehrung nach § 18 TVöD (VKA).

Dürfen Verbeamtete im öffentlichen Dienst in NRW ein von dem/der Arbeitgeber*in bezuschusstes Ticket erhalten?

Aktuell leider nicht. Das LBesG NRW enthält keine diesbezügliche Regelung.

Was gibt es steuerlich zu beachten, wenn der/die Arbeitgeber*in das Jobticket bezuschusst?

Wenn **keine Gehaltsumwandlung** vorliegt und die Vorteilsgewährung **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erfolgt, dann kommt grundsätzlich die **Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG** in Betracht. Unter die Steuerbefreiung fallen Arbeitgeber*innenleistungen in Form von

- unentgeltlichen oder verbilligt überlassenen Fahrberechtigungen (Sachbezüge),
- aber auch Zuschüsse (Barlohn) der Arbeitgeber*innen zu den von den Arbeitnehmer*innen selbst erworbenen Fahrberechtigungen.

Die **Steuerbefreiung** nach § 3 Nr. 15 EStG setzt voraus, dass **keine Gehaltsumwandlung** vorliegt und die Vorteilsgewährung **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** erfolgt. Im Fall der Steuerbefreiung erfolgt eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale und damit auf den Werbungskostenabzug der Arbeitnehmer*innen.

Es besteht ein **Wahlrecht** dahingehend, auf die Steuerbefreiung zu verzichten und den steuerpflichtigen Arbeitslohn **pauschal mit 25 %** zu versteuern. In diesem Fall wird die **Entfernungspauschale** bei dem/der Arbeitnehmer*in nicht gekürzt.

Des Weiteren bestehen **Pauschalierungsmöglichkeiten** nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG mit **15 %** für

- unentgeltliche oder verbilligte **Beförderung** einer angestellten Person **zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte** sowie Fahrten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 a Satz 3 EStG oder
- **Zuschüsse zu den Aufwendungen** der Arbeitnehmer*innen für Fahrten **zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte** oder Fahrten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 a Satz 3 EStG,

die **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** geleistet werden, **soweit** die Bezüge den Betrag **nicht übersteigen**, den Arbeitnehmer*innen nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 und Abs. 2 EStG als Werbungskosten geltend machen könnte (Pkw 0,30 € pro Entfernungskilometer), wenn die Bezüge nicht pauschal besteuert würden.

Diese pauschal besteuerten Bezüge **mindern** die nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 2 und Abs. 2 EStG abziehbaren **Werbungskosten**.

DEUTSCHLANDTICKET ALS JOBTICKET

Beziehen sich die steuerlichen Regelungen auch auf das Deutschlandticket in gleichem Maße?

Die steuerlichen Regelungen zum Jobticket sind auch auf das Deutschlandticket (im Jobticket-Modell) anwendbar.

Beziehen sich die rechtlichen Regelungen auch auf das Deutschlandticket in gleichem Maße?

Ja, das tun sie. Zwischen einem Jobticket im herkömmlichen Sinne und dem Deutschlandticket (im Jobticket-Modell) besteht auch arbeitsrechtlich kein Unterschied.

Darf ein/eine Arbeitgeber*in verlangen, dass Mitarbeiter*innen ein subventioniertes (Deutschland-)Jobticket erwerben, um damit Dienstfahrten durchzuführen?

Ja, das darf er/sie. Es gelten die Ausführungen zur BahnCard entsprechend. Der/die Arbeitgeber*in kann die Anschaffung eines Deutschland- oder Jobtickets verlangen, sofern er/sie die Anschaffungskosten übernimmt. Er/Sie kann auch – wie bei der BahnCard – die Benutzung eines privat angeschafften Deutschland- oder Jobtickets verlangen.

PARKEN/PARKRAUM- BEWIRTSCHAFTUNG

Häufig dürfen Mitarbeiter*innen in der Kommunalverwaltung unentgeltlich auf arbeitgebereigenen oder angemieteten Stellplätzen parken. Versteuern muss der/die Mitarbeiter*in diesen Vorteil nicht. Warum ist das so? Und gibt es Fälle, in dem der geldwerte Vorteil versteuert werden muss?

Parkplatzgestaltung

Nach aktueller Auffassung der Finanzverwaltung handelt es sich bei der unentgeltlichen oder verbilligten Zurverfügungstellung eines Parkplatzes durch den/die Arbeitgeber*in während der Arbeitszeit um eine **steuerfreie (nicht steuerbare) Annehmlichkeit**. Dies gilt auch, wenn der/die Arbeitgeber*in den Parkplatz von einem Dritten anmietet.

Rechtsgrundlagen:

- Erlasse des Finanzministeriums NRW vom 17.12.1980 und 28.09.2006
- Verfügung der Oberfinanzdirektion Münster vom 25.06.2007

ELEKTROMOBILITÄT/ LADEINFRASTRUKTUR

Dürfen Mitarbeiter*innen ihre E-Autos oder Pedelecs bei dem/der Arbeitgeber*in laden bzw. dürfen Arbeitgeber*innen dies ihren Mitarbeiter*innen kostenfrei anbieten?

Elektromobilität und Laden

- Es gilt das „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr“ seit 2016. Arbeitsrechtlich handelt es sich beim Laden eines Elektrofahrzeugs bei dem/der Arbeitgeber*in um eine freiwillige Leistung dem/der Arbeitgeber*in, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Mitarbeiter*innen dürfen ihr E-Auto oder Pedelec bei dem/der Arbeitgeber*in daher nur laden, sofern dieser zustimmt.
- Steuerrechtlich dürfen Unternehmen Strom zum Tanken von Elektrofahrzeugen **kostenlos** an Mitarbeiter*innen abgeben; darin liegt kein geldwerter Vorteil, der versteuert werden muss.

Kostenloses Laden

- Gestattet der/die Arbeitgeber*in das **kostenlose Aufladen** von Elektrofahrzeugen der Arbeitnehmer*innen an arbeitgebereigenen Ladeeinrichtungen **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**, dann ist dieser gewährte Vorteil nach § 3 Nr. 46 EStG **steuerfrei**.

Darf ein/eine Arbeitgeber*in den Strom zum Laden von Elektroautos seinen Mitarbeiter*innen kostenpflichtig zur Verfügung stellen? Muss dabei etwas beachtet werden?

- Der/die Arbeitgeber*in ist nicht verpflichtet, seinen Mitarbeiter*innen den Strom zum Laden von Elektroautos kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Daher ist auch die kostenpflichtige Abgabe von Strom zum Laden von Elektroautos zulässig.
- Nach Auffassung der Autoren handelt es sich um eine Maßnahme zur Regelung der Ordnung der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten im Sinne des Personalvertretungsrechts. Insoweit ist die Entscheidung, ob Strom zum Laden von Elektroautos kostenfrei oder kostenpflichtig zur Verfügung gestellt wird, mitbestimmungspflichtig und bedarf der Zustimmung des Personalrats.

Laden gegen Entgelt

- Aus steuerlicher Sicht kann der/die Arbeitgeber*in das **kostenlose Aufladen** von Elektrofahrzeugen der Arbeitnehmer*innen an arbeitgebereigenen Ladeeinrichtungen gestatten.
- Soweit dieser Vorteil **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt wird, ist dieser gewährte Vorteil nach § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei.
- Aus steuerlicher Sicht kann der/die Arbeitgeber*in für das Aufladen ebenso ein **Entgelt** erheben.
- Liegt das vereinbarte Entgelt unter dem marktüblichen Entgelt, dann ist der sich daraus ergebende **Vorteil** für den/die Arbeitnehmer*in nach § 3 Nr. 46 EStG **steuerfrei**, da dieser Vorteil **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt wird.
- Die entgeltliche Überlassung von Strom an die Arbeitnehmer*innen kann – insbesondere abhängig von der Höhe der im Kalenderjahr vereinnahmten Entgelte – **zur Begründung eines Betriebs gewerblicher Art (BgA)** führen. Soweit die entgeltliche Überlassung dann zu Gewinnen führt, unterliegen diese der **Körperschaft- und Gewerbesteuer** sowie die an die Trägerkörperschaft abgeführten, also nicht den Rücklagen zugeführten Gewinne der **Kapitalertragsteuer**.
- Des Weiteren ist die entgeltliche Überlassung dem umsatzsteuerlichen **Unternehmensbereich** zuzurechnen (nach altem, bis max. 31.12.2024 anwendbaren Umsatzsteuerrecht nur bei Vorliegen eines Betriebs gewerblicher Art), sodass die Entgelte **umsatzsteuerpflichtig** sind, mit der Möglichkeit, insoweit Vorsteuern gegenzurechnen.

DIENSTRADLEASING/ ENTGELTUMWANDLUNG

Bislang war die Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst, zumindest tarifrechtlich, nur im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge möglich. Jetzt ist die Entgeltumwandlung auch für das Dienstradleasing möglich. Können Sie uns kurz das Konzept der Entgeltumwandlung erklären?

- Für Angestellte gilt TV-L bzw. der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder (TV-EntgeltU-B/L)
- Der Grundsatz lautet: Lohn für erbrachte Arbeit ist in Geldleistung auszubezahlen
- Bis Oktober 2020 gab es keine Öffnungsklausel zur Entgeltumwandlung für Leasingfahräder
- Aufgrund der Tarifverhandlungen gibt es seit dem 25.10.2020 eine neue Regelung (TV-Fahrradleasing), nach der das Leasing eines sog. Dienstrads mittels Entgeltumwandlung möglich ist
- Die vorgenannte Regelung gilt nur im Verhältnis zu kommunalen Arbeitgeber*innen
- Die Gewerkschaft ver.di ist wegen der sozialversicherungsrechtlichen Nachteile der Entgeltumwandlung nicht überzeugt von diesem Modell
- Für den Bereich des Bundes haben Arbeitgeber*innen und ver.di auf die Möglichkeit der Gehalts- umwandlung bisher verzichtet

Wie vorstehend dargelegt, gilt der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst vom 25.10.2020 für alle Beschäftigten in einem ungekündigten Dienstverhältnis, aber nur wenn der/ die Arbeitgeber*in Mitglied der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber (VKA) ist und die oder der Beschäftigte unter den TVöD oder den Tarifvertrag der Versorgungsbetriebe fällt.

Weiterhin ist zu beachten:

- Der/die Arbeitgeber*in ist frei in der Entscheidung, ob er/sie das Dienstradleasing anbietet
- Wenn er/sie es tut, dann ist er/sie verpflichtet, es allen Beschäftigten anzubieten, die unter den Tarifvertrag fallen
- Anschließend wird eine einzelvertragliche Vereinbarung geschlossen, die als Angaben die Höhe des umzuwandelnden Entgeltes, den Zweck, die Dauer und Angaben zum Leasinggeber (Firma, Sitz) enthalten sollte
- Fahrrad und Zubehör können bis zu einem Gesamtwert von 7.000,00 € finanziert werden

Zu beachten ist:

- Die Leasingdauer darf max. 36 Monate betragen
- Es ist laut Tarifvertrag nur ein Rad pro Beschäftigter bzw. Beschäftigtem zulässig (bei vielen Arbeitgeber*innen aus dem privaten Sektor kann auch ein zweites Rad geleast werden, z. B. für für Lebenspartner*innen)
- Der/die Arbeitgeber*in hat das Recht, den Leasinganbieter frei auszuwählen bzw. nach erfolgter Ausschreibung zu wählen

Was ist beim Dienstradleasing über die Entgeltumwandlung steuerrechtlich zu beachten, sowohl in der Überlassungsphase als auch danach, wenn der/die Arbeitnehmer*in das Rad kaufen will?

Im Falle der **Gehaltsumwandlung** erfolgt die Versteuerung der privaten Nutzung grundsätzlich mit **1 %** der nachfolgend beschriebenen Bemessungsgrundlage.

- § 8 Abs. 2 Satz 10 EStG – „**1%-Regelung**“
- Keine Besteuerung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,03 %, trotzdem ungekürzte Entfernungspauschale

Bisher war ausschließlich auf den auf **volle 100,00 €** abgerundeten Preis laut unverbindlicher Preisempfehlung des Herstellers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich Umsatzsteuer abzustellen (Bemessungsgrundlage). Überlässt der/die Arbeitgeber*in dem/der Arbeitnehmer*in das betriebliche Fahrrad erstmals nach dem 31.12.2018 (also ab 2019) und vor dem 01.01.2031 (also bis 2030), wird

- für 2019 nur der auf volle 100,00 € abgerundete **halbe** Wert (also nur der halbe unverbindliche Bruttoverkaufspreis) angesetzt und
- ab 01.01.2020 nur der auf volle 100,00 € abgerundete **Viertelwert** angesetzt.

Umgerechnet entspricht dies dann

- **ab 2020 0,25 %** des vollen Bruttoverkaufspreises laut unverbindlicher Preisempfehlung.

Erwerb nach Ablauf der Leasingzeit

- Kann der/die Arbeitnehmer*in das Fahrrad zum Ende der Leasingzeit zu einem **geringeren Preis** als dem ortsüblichen Endpreis am Abgabeort erwerben, dann stellt der **Preisvorteil Arbeitslohn** dar.
- Die Finanzverwaltung erkennt an, den ortsüblichen Endpreis nach 36 Monaten Nutzungsdauer mit **40 %** des auf volle 100,00 € abgerundeten Preises laut unverbindlicher Preisempfehlung des Herstellers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme anzusetzen (BMF-Schreiben vom 17.11.2017).
- Der sich für die Arbeitnehmer*innen ergebende Preisvorteil kann nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG **mit 25 % pauschal** besteuert werden.

Wie sieht es mit dem Dienstradleasing für Beamt*innen aus?

- Nach § 2 III LBesG NRW können Beamt*innen aktuell nicht auf einen Teil der Besoldung verzichten. Die Gehaltsumwandlung für ein Dienstrad ist nach derzeitigem Stand daher nicht möglich.

BEZUSCHUSSUNG EINES FAHRRADS ODER PEDELECS

Folgendes Beispiel: Eine Kommune möchte ihren Mitarbeiter*innen die Anschaffung eines Fahrrads oder Pedelecs bezuschussen. Ein Mitarbeiter kauft ein Fahrrad und darf die Rechnung in der Personalverwaltung einreichen. 10 % bzw. max. 250,00 € werden erstattet. Darüber hinaus gewährt der/die Arbeitgeber*in ein zinsloses Darlehen. Abrechnung über Gehalt.

Was ist rechtlich bei der Bezuschussung eines Fahrradkaufs zu beachten?

Es handelt sich um eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber*innen. Für ein Darlehen Arbeitgeber*innen wird ein Darlehensvertrag benötigt, der die wesentlichen Bestimmungen (Höhe des Darlehensbetrages, Höhe der Zinsen, Laufzeit, Tilgung) beinhalten sollte.

Was ist steuerrechtlich bei der Bezuschussung zu beachten?

Ein Barzuschuss der Arbeitgeber*innen zur Anschaffung eines Fahrrades oder Pedelecs durch die Mitarbeiter*innen stellt grundsätzlich Arbeitslohn dar, der mangels Steuerbefreiung bzw. Steuerbegünstigung voll lohnsteuerpflichtig ist. Die Regelungen zum Dienstradleasing, bei dem der/die Arbeitgeber*in den Mitarbeiter*innen Fahrräder, die in seinem Eigentum stehen, zur privaten Nutzung überlässt, sind auf den Barzuschuss nicht anwendbar.

Bei einem zinslosen Arbeitgeberdarlehen ist der den Mitarbeiter*innen gewährte Zinsvorteil Arbeitslohn, der steuerfrei bleibt, wenn die Restschuld 2.600,00 € oder weniger beträgt (BMF-Schreiben vom 19.05.2015, Rz. 4). Der Zinsvorteil ist in voller Höhe steuerpflichtig, wenn diese Freigrenze überschritten wird, also in den Fällen, in denen die Restschuld höher ist als 2.600,00 €.

FAHRRADFÖRDERUNG ÜBER GIVE-AWAYS/ANREIZSYSTEME

Die Fahrradnutzung in der Verwaltung soll auch auf dem Arbeitsweg gefördert werden. Welchen Spielraum gibt es für Give-aways, Incentives und Anreize, die nur Radfahrende erhalten (z. B. Radfahrerfrühstück, Tombola nur unter Radlern)?

Vorteilsgewährungen, die im überwiegend eigenbetrieblichen Interesse der Arbeitgeber*innen liegen oder die als Annehmlichkeiten anzusehen sind, unterliegen nicht der Besteuerung.

Ansonsten ist zu prüfen, ob das Einkommensteuergesetz

- Steuerbefreiungen,
- Steuerpauschalierungen oder
- besondere Bewertungsmethoden vorsieht.

DIENSTREISERICHTLINIE

Ist es rechtlich sicher, in der Dienstreiserichtlinie Vorgaben bezüglich der Verkehrsmittelwahl zu machen? An was muss ich mich halten?

Welchen Spielraum gibt es bei der Gestaltung der Höhe der Kilometergelderstattung beim dienstlichen Einsatz von privaten Pkw/Fahrrädern?

Rechtlich sichere Vorgaben sind möglich, soweit sie nicht im Widerspruch zum LRKG NRW stehen. Die Vorgaben bezüglich der Verkehrsmittel müssen angemessen und zumutbar sein. Sofern die Notwendigkeit einer Dienstreise besteht, muss das kostengünstigste Verkehrsmittel gewählt werden, soweit dies zumutbar ist. Aspekte des Klimaschutzes sind ebenfalls zu berücksichtigen. Bei der Kilometergelderstattung sind die Bestimmungen des LRKG NRW (§ 5 LRKG) zwingend zu beachten.

KILOMETERGELDERSTATTUNG

Muss ich bei der Ausnutzung des Spielraums steuerlich etwas beachten?

Soweit Arbeitnehmer*innen private Fahrzeuge für Dienstreisen einsetzen, können die damit zusammenhängenden Fahrtkosten

- gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 4 a EStG
 - in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen (Satz 1) oder
 - pauschal nach § 5 Bundesreisekostengesetz (Satz 2) (Pkw: 0,30 € / Motorrad, Motorroller, Moped, Mofa, (Elektro-)Fahrrad: 0,20 € pro gefahrenen km) als Werbungskosten geltend gemacht, bzw.
- von dem/der Arbeitgeber*in nach § 3 Nr. 13 EStG steuerfrei erstattet werden.

BAHNCARD FÜR DIENSTREISEN

Kann ich als Verwaltung Mitarbeiter*innen verpflichten, die privat angeschaffte BahnCard für dienstliche Fahrten einzusetzen? Darf der/die Arbeitgeber*in die Anschaffungskosten (zum Teil) erstatten? Hat der/die Mitarbeiter*in keine BahnCard, kann ich sie bzw. ihn verpflichten, eine anzuschaffen, wenn ich als Arbeitgeber*in die Kosten hierfür trage?

BahnCard

- Personenbezogene Rabatte bei Fahrten mit der Deutschen Bahn.
- Keine Regelung im TV-L/LBesG.
- Kein Anspruch auf BahnCard durch der/die Arbeitnehmer*in.
- Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Landesreisekostengesetz (RdErl. des Finanzministeriums vom 26.01.2010):

Die für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort beschafften Zeit- oder Netzkarten bzw. Firmentickets sind zu verwenden. Dies gilt entsprechend für eine privat angeschaffte BahnCard. Eine anteilige Erstattung der Kosten erfolgt nicht.

Dienstreisende sind **auf Verlangen der Dienststelle zum Erwerb** einer BahnCard auf Kosten des Dienstherrn verpflichtet, wenn deren Benutzung **vorausichtlich wirtschaftlicher** ist als das Lösen von Einzel-fahrscheinen.

Die Kosten für eine privat angeschaffte BahnCard werden unter den Voraussetzungen des Satz 1 erstattet. Eine teilweise Erstattung der Kosten für eine BahnCard ist nicht möglich.

- Im Einzelfall: Erstattung über Reisekosten möglich.
- Nicht lohnsteuer- oder sozialversicherungspflichtig.
- Private Nutzung möglich.

BahnCard 100

- Die für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnort und Dienstort beschafften Zeit- oder Netzkarten bzw. Firmentickets sind zu verwenden.
- Dies gilt entsprechend für eine privat angeschaffte BahnCard. Eine anteilige Erstattung der Kosten erfolgt nicht.
- Dienstreisende sind auf Verlangen der Dienststelle zum Erwerb einer BahnCard auf Kosten des Dienstherrn verpflichtet, wenn deren Benutzung vorausichtlich wirtschaftlicher ist als das Lösen von Einzel-fahrscheinen.
- Die Kosten für eine privat angeschaffte BahnCard werden unter den Voraussetzungen des Satzes 1 erstattet. Eine teilweise Erstattung der Kosten für eine BahnCard ist nicht möglich.
- Im Einzelfall: Erstattung über Reisekosten möglich.
- Nicht lohnsteuer- oder sozialversicherungspflichtig.
- Private Nutzung möglich.

Grundsatz

Die aus öffentlichen Kassen gezahlten Reisekostenvergütungen sind nach § 3 Nr. 13 EStG steuerfrei.

Maßgeblich sind die reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bundes oder der Länder oder Tarifverträge oder andere Vereinbarungen, die den reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bundes oder eines Landes dem Grund und der Höhe nach vollumfänglich entsprechen (R 3.13 Abs. 2 LStR). Werden die reisekostenrechtlichen Vorschriften des Bundes oder der Länder nicht oder nur teilweise angewendet, können die Regelungen zu § 3 Nr. 16 EStG angewendet werden (siehe unten).

Vergütungen, die Arbeitnehmer*innen außerhalb des öffentlichen Dienstes von ihrem/ihrer Arbeitgeber*in zur Erstattung von Reisekosten erhalten, sind nach § 3 Nr. 16 EStG steuerfrei, soweit sie die nach § 9 EStG als Werbungskosten abziehbaren Aufwendungen nicht übersteigen.

Private Mitbenutzung bei Kostenvorteil der Arbeitgeber*innen

Mit der steuerlichen Behandlung der privaten Mitbenutzung und der Möglichkeit der Steuerbefreiung einer BahnCard befasst sich das BMF-Schreiben vom 15.08.2019 sowie beispielsweise die Verfügung der Oberfinanzdirektion Frankfurt a. M. vom 09.12.2019.

Danach ist die Rechtsauffassung der Finanzverwaltung wie folgt: Wenn nach der Prognose zum Zeitpunkt der Hingabe der BahnCard 100 die ersparten Kosten der Arbeitgeber*innen für Einzelfahrscheine, die im Rahmen der Auswärtstätigkeit ohne Nutzung der BahnCard 100 während der Gültigkeitsdauer der BahnCard 100 anfallen würden, die Kosten der BahnCard 100 erreichen oder übersteigen (prognostizierte Vollamortisation), dann stellt die Überlassung an die Arbeitnehmer*innen auch bezüglich der möglichen Privatnutzung keinen Arbeitslohn dar.

CORPORATE CARSHARING (PRIVATE NUTZUNG DES KOMMUNALEN FUHRPARKS)

Wie berechnet man einen angemessenen Preis pro Kilometer und Stunde, ohne dass er lohnsteuerlich relevant ist? Was könnte die Berechnungsgrundlage bilden?

Carsharing

Corporate (Sharing des kommunalen Fuhrparks) oder Business (externer Anbieter) (im Zusammenhang mit der Übernacht-/Wochenendnutzung dienstl. Fahrzeuge [PKW/Fahrrad])

Soweit der/die Arbeitnehmer*in (Nutzer) ein ortsübliches Entgelt, d. h. Fremdvergleich oder Selbstkosten plus (Gewinn-) Aufschlag, für die Fahrzeugnutzung zahlt, ergibt sich keine Vorteilsgewährung in Form eines Sachbezugs. Ansonsten gelten die steuerlichen Grundsätze für die Besteuerung der privaten Nutzung von Firmenfahrzeugen.

Für die Besteuerung kommen in Betracht:

- Fahrtenbuchmethode
- Pauschalbewertung: 1 % / 0,03 % vom Bruttolistenpreis
- Einzelbewertung: 0,001 % vom Bruttolistenpreis pro gef. km (bei gelegentlicher Nutzung bis max. 5 Tage im Monat)

Ist das Finanzamt maßgeblich am Prozess der Festlegung des Nutzungsentgeltes für das Corporate Carsharing, das keinen geldwerten Vorteil bieten soll, zu beteiligen? Welches Finanzamt ist zuständig – das Amt am Standort der Kommune oder Finanzämter der Wohnorte der Beschäftigten?

Es besteht für den/die Arbeitgeber*in nach § 42 e EStG die Möglichkeit, bei seinem Betriebsstättenfinanzamt eine Auskunft darüber einzuholen, ob und inwieweit im einzelnen Fall die Vorschriften über die Lohnsteuer anzuwenden sind. Im Rahmen dieser so genannten Anrufungsauskunft können auch Fragen zur Bewertung bzw. Bemessungsgrundlage gestellt werden. Im Unterschied zur verbindlichen Auskunft ist dieses Verfahren gebührenfrei.

Ist seitens der Kommune jährlich eine Spitzabrechnung mit den bereits veranschlagten Kilometerkosten, die dem/der Mitarbeiter*in für private Fahrten in Rechnung gestellt wurden, und den tatsächlich entstandenen fahrzeugbezogenen Kilometerkosten durchzuführen oder gibt es dahingehend andere Lösungsmöglichkeiten? Gibt es besondere Regelungen für Fahrzeugpools?

Nach den Verlautbarungen der Finanzverwaltung zur Abrechnung des privaten Nutzungswerts einer Kraftfahrzeuggestellung auf Basis der Fahrtenbuchmethode ist nach Abschnitt 8.1 Abs. 9 Nr. 3 Satz 3 LStR nach Ablauf des Kalenderjahres der tatsächliche Nutzungswert zu ermitteln und etwaige Lohnsteuerverdifferenzen sind auszugleichen.

Wie ist ein (elektronisches) Fahrtenbuch aus steuerrechtlicher Sicht ordnungsgemäß zu führen? Wie sind die Anforderungskriterien?

Hier muss auf Ziff. 3.2 Rdnr. 25, 26 und 27 des BMF-Schreibens vom 04.04.2018 verwiesen werden: Ein elektronisches Fahrtenbuch ist anzuerkennen, wenn sich daraus dieselben Erkenntnisse wie aus einem manuell geführten Fahrtenbuch gewinnen lassen. Beim Ausdrucken von elektronischen Aufzeichnungen müssen nachträgliche Veränderungen der aufgetragenen Angaben **technisch ausgeschlossen, zumindest aber dokumentiert** werden.

Es bestehen keine Bedenken, bei einem **elektronischen Fahrtenbuch**, in dem alle Fahrten automatisch bei Beendigung jeder Fahrt mit Datum, Kilometerstand und Fahrtziel **erfasst werden**, den dienstlichen Fahrtenanlass (Reisezweck und aufgesuchte Geschäftspartner) **innerhalb eines Zeitraums von sieben Kalendertagen** nach Abschluss der jeweiligen Fahrt über ein Webportal „nachzutragen“.

Was ist aus Sicht der Mitarbeiter*innen steuerrechtlich zu beachten?

Grundsätzlich erfolgt die Besteuerung im Rahmen der Gehaltsabrechnung durch den/die Arbeitgeber*in. Soweit die dem Lohnsteuerabzug zugrunde gelegte Bemessungsgrundlage nicht zutreffend gewesen ist, kann der/die Arbeitnehmer*in dies im Rahmen ihrer oder seiner Einkommensteuererklärung korrigieren.

MOBILITÄTSBUDGET

Gibt es steuerliche Freigrenzen, die als „Mobilitätsbudget“ verwendet werden können, bis zu denen die private Nutzung von Dienstfahrzeugen steuerlich nicht relevant ist? Wenn ja, welche sind das und was ist zu beachten?

Mobilitätsbudget

Steuerlich muss bei der **jeweiligen Inanspruchnahme einzeln beurteilt** werden, ob im konkreten Nutzungsfall

- eine **Nichtsteuerbarkeit** vorliegt,
- die Voraussetzungen für eine **Steuerbefreiung** erfüllt sind oder
- ob es Möglichkeiten der **Lohnsteuerpauschalierung** gibt.

Im Falle einer Steuerpflicht erfolgt eine „normale“ Arbeitslohnversteuerung. In der Regel übernehmen Unternehmen, die diese Konzepte anbieten, die steuerliche Differenzierung.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

- AP:** Arbeitsrechtliche Praxis
- AV-Vertrag:** Auftragsverarbeitungsvertrag
- BAG:** Bundesarbeitsgericht
- BgA:** Betrieb gewerblicher Art
- BGB:** Bürgerliches Gesetzbuch
- DSG NRW:** Datenschutzgesetz NRW
- DS-GVO:** Datenschutzgrundverordnung
- EstG:** Einkommensteuergesetz
- LBesG NRW:** Landesbesoldungsgesetz NRW
- LRKG NRW:** Landesreisekostengesetz NRW
- LStR:** Lohnsteuer-Richtlinien
- TOMs:** Technische und organisatorische Maßnahmen
- TV-EntgeltU-B/L:** Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder
- TVöD:** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst

IMPRESSUM

Erarbeitung:

Guido Hagemeier, Rechtsanwalt/Partner, Berten & Partner GbR
– Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Steuerberater
Edgar Nießen, Dipl.-Finanzwirt – Steuerberater, Märkische
Revision GmbH

Gestaltung:

Werbeagentur von morgen GmbH
www.werbeagentur-von-morgen.de

Redaktion:

Eva Jörgens
Dennis Priester

Herausgeber

Verkehrsverbund Rhein-Sieg GmbH
Zukunftsnetz Mobilität NRW
Geschäftsstelle
Deutzer Allee 4 / 50679 Köln

Stand der Informationen und Rechtsgrundlagen: 01.09.2023



ZUKUNFTSNETZ MOBILITÄT NRW

Koordinierungsstelle
Rhein-Ruhr

Sitz:



Koordinierungsstelle
Westfalen-Lippe

Sitz:



Koordinierungsstelle
Rheinland

Sitz:



Partner:



Mit freundlicher
Unterstützung von:

Ministerium für Umwelt,
Naturschutz und Verkehr
des Landes Nordrhein-Westfalen



www.zukunftsnetz-mobilitaet.nrw.de