



Februar 2019

■ Mitbestimmtes Jobrad?!

Was Betriebs- oder Dienstvereinbarungen regeln können - und was nicht.

■ Theorie

Das von den meisten Arbeitgebern favorisierte, auf **Entgeltumwandlung** basierende und für den Arbeitgeber „kostenneutrale“ Jobrad-Modell kann **nicht** rechtssicher mit Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eingeführt werden. Ganz einfach deshalb, weil bei diesem Modell die Höhe des Entgelts, welches an die Beschäftigten für ihre Arbeit durch den Arbeitgeber ausbezahlt wird, verändert wird. Vereinbarungen über die Höhe des Entgelts können nur in Tarifverträgen oder, wo es keine Tarifverträge gibt, direkt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten getroffen werden. Die Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten bezieht sich im BetrVG, dem BPersVG und dem LPVG BW (in anderen Bundesländern vergleichbar) auf die Frage von Entgeltgrundsätzen, Lohngestaltung und Entlohnungsmethoden. Wegen des Vorrangs tariflicher Regelungen können hierzu auch keine Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden (sog. Tarifsperre).

Das von **ver.di** favorisierte **Darlehens-Modell** unterliegt in den Personalvertretungsgesetzen der Mitbestimmung. Die Gewährung eines Darlehens ist eine „soziale Angelegenheit“ und nach § 75 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG und § 74 Abs. 1 Nr. 1 LPVG BW mitbestimmungspflichtig. Nach allen Mitbestimmungsgesetzen könnten zu unserem Modell **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** geschlossen werden. Entweder als soziale Maßnahme und/oder als Maßnahme der Gesundheitsprävention, denn der Anreiz soll ja, das wollen wir bei aller rechtlichen und wirtschaftlichen Betrachtung nicht vergessen, am Ende dazu führen, dass mehr Beschäftigte Fahrrad fahren und damit nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch etwas für ihre Gesundheit tun.

Praxis

In der Praxis wird ein Modell, das (wie von uns im [Flugblatt Nov. 2018](#) exemplarisch vorgeschlagen) ein Darlehen in der vollen Kaufpreishöhe eines Rades gewährt, welches vollständig über einen Zuschuss des Arbeitgebers getilgt wird, eher nicht durchzusetzen sein. In Fällen, in denen Arbeitgeber den Beschäftigten ein Wahlrecht für die Verwendung des Zuschusses für ein Jobticket auf ein Rad zugestehen würden, reicht dieser von der Höhe her in der Regel nicht aus, um den Kaufpreis in kurzer Zeit zu tilgen und vor langen Laufzeiten schrecken doch viele zurück. Und zur Zahlung höherer Zuschüsse für ein Rad sind sie nicht bereit.

Von daher empfiehlt es sich für Betriebs- und Personalräte, weitere Überlegungen zu den Modalitäten einer Jobrad-Betriebs- oder Dienstvereinbarung anzustellen.

Beispiel

Die **ver.di**-Personalräte der Stadt Köln haben einen Initiativantrag für ein anderes Jobradmodell erarbeitet und dem Gesamtpersonalrat der Stadt Köln zur Entscheidung und zur Weiterleitung an die Oberbürgermeisterin vorgelegt. Nach dem Vorschlag der ver.di Personalräte soll die Stadt für Beschäftigte und Beamt*innen, die regelmäßig Dienstgänge innerhalb des Stadtgebietes durchführen, die **vollen Kosten** für ein (elektronisches) Fahrrad ersetzen.

Eine **anteilige Kostenübernahme** soll in den Fällen gewährt werden, wenn die Beschäftigten bzw. Beamt*innen gelegentlich Dienstgänge innerhalb des Stadtgebietes durchführen müssen. **Daneben** soll die Anschaffung eines (elektronischen) Fahrrads über einen Gehaltsvorschuss unterstützt werden. Dazu müsste der Katalog für die Gehaltsvorschussgründe entsprechend ergänzt werden.

Den vom GPR der Stadt Köln ausformulierten Vorschlag stellen wir **unseren Mitgliedern** gerne zur Verfügung, wobei er eigene Überlegungen und z.B. die Klärung, ob es dem Arbeitgeber zumutbar ist, auch bei rein privater Nutzung einen Zuschuss für Radler zu gewähren, natürlich nicht ersetzen kann.

jetzt Mitglied werden!

www.mitgliedwerden.verdi.de