

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
mit Antwort der Landesregierung
- Drucksache 17/5991 -**

Gibt es juristische Probleme beim Laden von Elektrofahrzeugen beim Arbeitgeber?

Anfrage der Abgeordneten Gabriela König, Jörg Bode, Horst Kortlang, Hillgriet Eilers und Christian Grascha (FDP) an die Landesregierung,
eingegangen am 20.06.2016, an die Staatskanzlei übersandt am 28.06.2016

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr namens der Landesregierung vom 27.07.2016,
gezeichnet

In Vertretung

Daniela Behrens

Vorbemerkung der Abgeordneten

Mit Kaufprämien und Steueranreizen versucht die Politik, ihr Ziel von einer Million E-Autos bis 2020 in Deutschland umzusetzen. Während die Zeit läuft, wird an der erforderlichen Förderrichtlinie noch gearbeitet. Bundesweit müssten von den am Markt befindlichen Elektrofahrzeugen bereits heute täglich über 800 Kfz verkauft werden, um das Ziel noch zu erreichen. Die Hersteller bieten derzeit rund 30 verschiedene E-Autos als Serienmodelle an, die Mehrzahl sind Hybridfahrzeuge. Die Batterien bzw. die Speichertechnik ist die Achillesferse der Elektromobilität.

Bereits im Jahr 2011 hat die Bundesregierung mit dem „Schaufenster Elektromobilität“ ein Förderprogramm aufgelegt, mit dem die deutschen Kompetenzen in diesem Themenbereich sichtbar und erfahrbar gemacht werden sollen. Niedersachsen ist mit zahlreichen Projekten beim „Schaufenster Elektromobilität“ vertreten. Ein Themenschwerpunkt hierbei ist die Ladeinfrastruktur sowie deren Standardisierung und Etablierung.

Mit zunehmender Attraktivität und Akzeptanz von E-Autos wird mit einer Flottenverbreitung über Behörden und Unternehmen, E-Carsharing und letztlich beim Privatkunden zu rechnen sein. Infolgedessen stellen sich dann auch juristische Fragen zum Laden von privaten Elektrofahrzeugen beim Arbeitgeber, z. B. bei der Abrechnung, Steuern und geldwerten Vorteilen. Die aktuellen gesetzlichen Regelungen sollen bisher kaum solche Modelle berücksichtigen, bzw. es fehlen Regelungen.

Vorbemerkung der Landesregierung

Die Förderung der Elektromobilität als Teil der automobilen Zukunft ist in den vergangenen Jahren zu einem festen Bestandteil niedersächsischer Landespolitik geworden. Für die Wettbewerbsfähigkeit der Elektromobilität ist die Etablierung eines Marktes für E-Autos in Deutschland von zentraler Bedeutung. In diesem Zusammenhang ist insbesondere der Ausbau der Ladeinfrastruktur entscheidend. In Niedersachsen wird die öffentliche Ladeinfrastruktur seit Juni 2016 über die Richtlinie „Verbesserung der Versorgung mit alternativen Treibstoffen in Niedersachsen“ gefördert. Bereits seit 2014 wird die Ladeinfrastruktur an Umsteigestationen des ÖPNV durch die Landesregierung unterstützt. Ein Teil des elektrischen Ladens wird aber nicht im öffentlichen Raum erfolgen, sondern privat oder am Arbeitsplatz. Auch dieser Bereich bedarf der rechtlichen Regelung und Förderung.

Die Ladesäulenverordnung (LSV) regelt die Mindestanforderungen für öffentliche Ladepunkte. Private Ladepunkte und das Laden beim Arbeitgeber fallen in der Regel nicht unter die LSV, sofern die Ladepunkte nicht öffentlich zugänglich im Sinne der LSV sind bzw. der Arbeitgeber das Laden nur für Mitarbeiter und Betriebsfahrzeuge gestattet.

Mit der BR-Drs. 277/16 liegt dem Bundesrat ein Gesetzentwurf vor, in dem u. a. eine Steuerbefreiung für das Laden von Elektrofahrzeugen am Arbeitsplatz geregelt wird.

Die niedersächsische Landesregierung setzt sich weiterhin für die schnelle Einführung und Umsetzung eines rechtlichen Rahmens für alle Aspekte des elektrischen Ladens ein.

1. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Rahmenbedingungen für die Einrichtung und Bereitstellung einer Ladeinfrastruktur am Arbeitsplatz: Was haben Arbeitgeber bei der Einrichtung einer Ladeinfrastruktur für Elektroautos derzeit zu beachten?

Je nachdem, wo und in welcher Weise ein Arbeitgeber eine Ladeinfrastruktur bereitstellen möchte, können sich verschiedene Fragen insbesondere technischer (welche Anschlüsse sind wie zu errichten?) sowie bau-, straßen- und brandschutzrechtlicher und auch zivilrechtlicher (Verkehrssicherungspflicht) Art ergeben.

2. Wird der Arbeitgeber zum Energielieferanten?

Der Begriff des Energielieferanten ist im Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) nicht legal definiert. § 3 Nr. 19 b EnWG enthält lediglich eine Definition des Gaslieferanten. Gaslieferant ist eine natürliche oder juristische Person, deren Geschäftstätigkeit ganz oder teilweise auf den Vertrieb von Gas zum Zwecke der Belieferung von Letztverbrauchern ausgerichtet ist. Der Inhalt dieser gesetzlichen Bestimmung dürfte sich auch auf den Begriff des Energielieferanten übertragen lassen. Beim Laden von privaten Elektrofahrzeugen durch Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber dürfte die Begrifflichkeit Energielieferant jedoch bereits dadurch ausscheiden, dass der Arbeitgeber von Ausnahmen abgesehen seine Geschäftstätigkeit nicht auf den Vertrieb von Strom ausgerichtet hat und kein Energieversorger nach § 3 Nr. 18 EnWG ist.

Mit dem am 08.07.2016 durch den Bundestag beschlossenen Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Strommarktes wird eine konkrete gesetzliche Regelung hinsichtlich von Ladesäulen für Elektromobile in das EnWG aufgenommen.

Ausweislich der Gesetzesbegründung werden Ladesäulen für Elektromobile erstmals energierechtlich klar eingeordnet. Es wird die Definition des Letztverbrauchers in § 3 Nr. 25 EnWG dahin gehend ergänzt, dass die Betreiber von Ladepunkten für Elektromobile hinsichtlich ihres Strombezugs im Rahmen des EnWG den Letztverbrauchern gleichgestellt werden. Durch diese Neuregelung soll ausweislich der Gesetzesbegründung auch der durch die Ladepunkte an Elektrofahrzeuge abgegebene Strom dem Letztverbrauch gleichgestellt werden, die Nutzung des Ladepunktes durch den Elektrofahrzeugnutzer stellt keinen Strombezug im Sinne des EnWG dar (BT-Drs. 18/7317). Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 08.07.2016 zu diesem Gesetzentwurf beschlossen, den Vermittlungsausschuss nicht anzurufen.

Aus der Neuformulierung von § 3 Nr. 25 EnWG folgt, dass der Betreiber einer Ladesäule keine Energie liefert. Der Arbeitgeber als Betreiber der Ladesäule wird somit nicht zum Energielieferanten.

3. Was resultiert hieraus rechtlich?

Es wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

4. Wie verhält es sich hierbei mit den Stromsteuern der EEG-Umlage etc.?

Im Rahmen der Ladung von Elektromobilen fallen die EEG-Umlage sowie andere netzbezogene Abgaben, Umlagen und Entgelte an.

Um den Veränderungen im Strommarkt Rechnung zu tragen, strebt die Bundesregierung einen „Strommarkt 2.0“ an. Den neuen gesetzlichen Ordnungsrahmen für dieses Vorhaben bildet das Strommarktgesetz. Hier werden auch ungeklärte bzw. strittige Fragestellungen in Bezug auf die Elektromobilität und die Beurteilung von Stromtankstellen geregelt.

Die mit dem Strommarktgesetz geplanten Änderungen im Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) bringen Klarheit bezüglich der energierechtlichen Einordnung der Ladeinfrastruktur. Der wesentliche Aspekt ist dabei die Einordnung von Ladepunkten von Elektromobilen als Letztverbraucher. Damit wird klargestellt, dass die Betreiber von Ladeinfrastruktur nicht den Status eines Stromlieferanten oder Energieversorgungsunternehmens haben. Ebenso gilt der durch die Ladepunkte an Elektrofahrzeuge abgegebene Strom als Letztverbrauch und nicht wie bislang als Strombezug im Sinne des EnWG.

Durch die Anpassung der Stromsteuer-Durchführungsverordnung (StromStV) erfolgt eine entsprechende Änderung im Stromsteuerrecht. Im Stromsteuerrecht ist derjenige Versorger, der Strom leistet. Versorger bedürfen einer förmlichen Erlaubnis durch die zuständigen Hauptzollämter.

Um den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und die Praktikabilität zu gewährleisten, sind in § 1 a StromStV Ausnahmen vom sogenannten Versorgerstatus vorgesehen. Danach gilt derjenige, der Strom ausschließlich zur Nutzung durch oder unmittelbar an elektrisch betriebene Fahrzeuge als Letztverbraucher leistet, nicht als Versorger, sondern als Letztverbraucher.

Mit diesen Regelungen besteht Rechtssicherheit für die Betreiber von Ladepunkten, dass mit der Abgabe von Strom an Elektrofahrzeuge keine stromsteuerrechtlichen Pflichten eines Versorgers ausgelöst werden. Der Aufbau von Ladesäulen, z. B. bei Arbeitgebern oder im Handel, wird damit gefördert, da die Investoren sich auf einen klaren rechtlichen Rahmen verlassen können.

5. Kann ein Arbeitgeber den Ladestrom für die privaten E-Autos kostenfrei abgeben?

Arbeitgeber können den Ladestrom für private E-Autos unentgeltlich abgeben.

6. Welcher geldwerte Vorteil entsteht dem Arbeitnehmer beim Laden am Arbeitsplatz?

Ob ein geldwerter Vorteil beim Laden am Arbeitsplatz entsteht, ist abhängig vom jeweiligen Sachverhalt. So kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Strom zum üblichen Endpreis am Abgabeort zur Verfügung stellen (Vollentgeltlichkeit), es ist aber auch eine unentgeltliche oder verbilligte Stromlieferung möglich.

Kann der Arbeitnehmer den Strom zum üblichen Endpreis am Abgabeort beziehen, so entsteht kein geldwerter Vorteil.

Erhält der Arbeitnehmer den Strom unentgeltlich oder verbilligt, so ist der Unterschied zwischen dem üblichen Endpreis am Abgabeort und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Entgelt als geldwerter Vorteil zu versteuern und es sind daraus Beiträge zur Sozialversicherung zu entrichten.

Um die Entwicklung der Elektromobilität weiter voranzutreiben, beabsichtigt die Bundesregierung, ab 2017 eine Steuerbefreiung für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines privaten Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers einzuführen (neuer § 3 Nr. 46 EStG).

Damit soll das umweltfreundliche Engagement der Besitzer von Elektrofahrzeugen oder Hybridelektrofahrzeugen und deren Arbeitgeber, die Aufladungen im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt ermöglichen, honoriert werden (vgl. den Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr vom 27.05.2016, BR-Drs. 277/16).

7. Wie müsste das Laden eines privaten E-Autos am Arbeitsplatz fiskalisch und juristisch korrekt abgerechnet werden?

Die korrekte Abrechnung des Ladens eines privaten E-Autos am Arbeitsplatz ist abhängig vom jeweiligen Sachverhalt. So kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Strom zum üblichen Preis zur Verfügung stellen (Vollentgeltlichkeit), es ist aber auch eine unentgeltliche oder verbilligte Stromlieferung möglich.

Umsatzsteuerlich stellt die unentgeltliche Stromlieferung eine sogenannte unentgeltliche Wertabgabe dar, wenn der Bezug des Stroms den Arbeitgeber zum Vorsteuerabzug berechtigt hat. Diese unentgeltliche Wertabgabe unterliegt zwar beim Arbeitgeber mit dem Einkaufspreis für den Strom der Umsatzsteuer. Der Arbeitgeber darf hierüber aber keine Rechnung mit gesondert ausgewiesener Umsatzsteuer ausstellen.

Anders ist es bei vollentgeltlicher und verbilligter Stromlieferung. Hier ist der Arbeitgeber nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 UStG berechtigt, aber nicht verpflichtet, seinem Arbeitnehmer eine Rechnung mit gesondert ausgewiesener Umsatzsteuer zu erteilen. Im Falle der verbilligten Stromlieferung gilt dabei die sogenannte Mindest-Bemessungsgrundlage, wonach die Lieferung nicht mit dem tatsächlich gezahlten Entgelt, sondern grundsätzlich mit dem Einkaufspreis für den Strom der Umsatzsteuer unterliegt. In der Rechnung sind diese Mindest-Bemessungsgrundlage und der darauf entfallende Steuerbetrag anzugeben.

Die im neuen § 3 Nr. 46 EStG angedachte Steuerbefreiung kann im Übrigen aus unionsrechtlichen Gründen nicht auf die Umsatzsteuer übertragen werden.

Bei der unentgeltlichen oder teilentgeltlichen Stromlieferung sind darüber hinaus die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen (geldwerter Vorteil, vgl. Frage 6) zu ziehen.

8. Welches Mitspracherecht hat ein Betriebsrat beim Laden von Elektroautos am Arbeitsplatz?

Etwaige Mitspracherechte des Betriebsrats sind abhängig davon, wie der Arbeitgeber die Bereitstellung von Ladeinfrastruktur bzw. von Ladestrom organisiert. In Betracht kommen insbesondere Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

So hat der Betriebsrat, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, mitzubestimmen, wenn es um die Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen geht, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist (Nr. 8). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluss vom 10.02.2009 - 1 ABR 94/07 -, NZA 2009, S. 562) handelt es sich bei Sozialeinrichtungen um Teile konkreter Mittel mit auf Dauer angelegter gewisser Organisation, die von den übrigen, anderen Zwecken dienenden Betriebsmitteln abgesondert sind (sogenanntes zweckgebundenes Sondervermögen).

Sollte - was bei großen Unternehmen mit vielen Beschäftigten in Betracht kommt - die errichtete Ladeinfrastruktur in Verbindung mit z. B. einem eigenen Abrechnungssystem eine eigenständige Organisation erfordern, kann somit eine soziale Einrichtung im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG entstehen, deren Form, Ausgestaltung und Verwaltung ein Betriebsrat mitbestimmen dürfte.

Beschränkt sich ein Arbeitgeber aber darauf, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (lediglich) Ladestrom verbilligt (als Lohnbestandteil) bzw. unentgeltlich (als Zulage) zukommen zu lassen, so ist wegen der damit angesprochenen Frage der Lohngestaltung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG in Betracht zu ziehen. Dies ist anzunehmen, da das Bundesarbeitsgericht eine weite Definition der „betrieblichen Lohngestaltung“ verwendet, die alle Vergünstigungen oder sonstigen Vorteile erfasst, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Rücksicht auf ihre Arbeitsleistung gewährt werden.

Besteht jedoch auf die Bereitstellung einer Ladeinfrastruktur und des Stroms weder ein arbeitsvertraglicher noch ein tariflicher Anspruch, so handelt es sich um eine sogenannte echte freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Bei dieser ist der Arbeitgeber in der Entscheidung frei, ob er die Leis-

tion erbringt, wieviel finanzielle Mittel er hierfür zur Verfügung stellt, welche Zwecke er damit verbindet und welchen abstrakt zu bestimmenden Personenkreis er begünstigen möchte. Allerdings hat der Arbeitgeber allgemeine rechtliche Grenzen - insbesondere den Gleichbehandlungsgrundsatz - zu beachten. Das bedeutet, dass der Betriebsrat mit seinem im Rahmen von § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bestehenden Initiativrecht die Bereitstellung einer Ladeinfrastruktur mitgestalten, den Arbeitgeber jedoch nicht zur Leistungsgewährung verpflichten kann.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Gewährung und den allgemeinen Rahmen einer solchen Leistung, so unterliegen die Bezugsbedingungen der Mitbestimmung. Dabei darf der Betriebsrat insbesondere die Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit vertreten.

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht zudem nach § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG, wenn die Stromabgabe an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als leistungsbezogenes Entgelt geregelt wird.

Um insbesondere den vorgenannten Beteiligungsaufgaben nachkommen zu können, ist der Betriebsrat vom Arbeitgeber rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (§ 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG).

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass Arbeitgeber und Betriebsrat über das Angebot einer Ladeinfrastruktur eine Betriebsvereinbarung abschließen können.

9. Gibt es eichrechtliche Vorgaben für die Zähler?

Diesbezüglich sind das „Gesetz über das Inverkehrbringen und die Bereitstellung von Messgeräten auf dem Markt, ihre Verwendung und Eichung sowie über Fertigpackungen (MessEG)“ und die „Verordnung über das Inverkehrbringen und die Bereitstellung von Messgeräten auf dem Markt sowie über ihre Verwendung und Eichung (MessEV)“ zu beachten.

Ladesäulen sind grundsätzlich eichpflichtig. Keine Eichpflicht besteht, wenn die Nutzung der Ladesäule für den Nutzer kostenlos ist. Nach § 1 Abs. 1 Nr. 6. MessEV gehören Messgrößen bei der Lieferung von Elektrizität zum Anwendungsbereich für eichpflichtige Messgeräte. Damit spielt es bei einem Elektrizitätsliefergeschäft mittels Ladesäulen keine Rolle, ob für die Bemessung die elektrische Arbeit, die elektrische Leistung, die Stromstärke, die Spannung, die Zeit oder eine sonstige physikalische Größe zugrunde gelegt wird.

Die Arbeitsgemeinschaft der Mess- und Eichbehörden der Länder (AG ME) stimmt sich über die Vollzugsfragen zum Eichrecht ab, um bundesweit möglichst einheitliche Vollzugsregelungen zu erreichen.

10. Kann der Arbeitgeber Dritte als Lieferanten beauftragen?

Der Arbeitgeber kann Dritte als Lieferanten beauftragen.

11. Wie stellt sich die Abwicklung und Abrechnung privat genutzter E-Dienstfahrzeuge juristisch sauber dar?

Die steuerliche sowie sozialversicherungsrechtliche Abwicklung und Abrechnung privat genutzter E-Dienstfahrzeuge unterscheidet sich nicht wesentlich von der Abwicklung und Abrechnung privat genutzter Dienstfahrzeuge mit konventionellem Antrieb.

Zum einen bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in der die Bedingungen für die Privatnutzung geregelt sind, zum anderen sind die steuerlichen Vorgaben bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils für die Privatnutzung des Dienstfahrzeugs zu beachten. Für die Einkommen- und die Umsatzsteuer bestehen dabei unterschiedliche Vorgaben.

Für E-Fahrzeuge gibt es zudem im Einkommensteuerrecht Sonderregelungen bei der Ermittlung des für die 1-Prozent-Regelung maßgebenden Listenpreises (pauschale Kürzung in Abhängigkeit von der Batteriekapazität) bzw. bei der Ermittlung der Gesamtkosten im Rahmen der sogenannten Fahrtenbuchmethode.

- 12. Gibt es aus Sicht der Landesregierung juristische oder fiskalische Risiken für Arbeitgeber bei der Bereitstellung und Nutzbarmachung einer Ladeinfrastruktur für E-Autos von Arbeitnehmern?**
- 13. Gibt es aus Sicht der Landesregierung juristische oder fiskalische Risiken für Arbeitnehmer bei der Nutzung einer vom Arbeitgeber bereitgestellten Ladeinfrastruktur für E-Autos am Arbeitsplatz?**

Wegen des Sachzusammenhangs werden die Fragen 12 und 13 zusammen beantwortet.

Wenn ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Ladevorrichtungen für E-Autos zur Verfügung stellt, ergeben sich die gleichen juristischen und fiskalischen Risiken wie bei allen anderen Rechtsgeschäften zwischen Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern auch. Beispielfhaft seien hier genannt:

- Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers bei mangelhafter Leistungserbringung,
- Haftungs- bzw. Steuerrisiko des Arbeitgebers hinsichtlich einer unzutreffenden Wertermittlung bei unentgeltlicher oder verbilligter Lieferung von Strom für E-Autos im Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie im Bereich der Umsatzsteuer,
- Risiko einer Einkommensteuernachzahlung und eines nachträglichen Abzugs von Sozialversicherungsbeiträgen beim Arbeitnehmer aufgrund einer unzutreffenden Wertermittlung bei unentgeltlicher oder verbilligter Lieferung von Strom für E-Autos.