

Anlage 2

Datum: 28.07.2022
 Telefon: 0 233-
 Telefax: 5

Personal- und Organisationsreferat
 Der Referent

R/	DieBe	Ijf	RS	EA	Reg.
R/1	Kommunalreferat				Kop.:
BdR	- 8. Aug. 2022				GL AR
SB	IM	IS	GSM	AWM	MHM
IR	RV	ID	BewA	SgM	FV

Förderung der Elektromobilität; Möglichkeit des kostenlosen Aufladens von Elektrofahrzeugen in den Dienststellen für städtische Beschäftigte

An das Kommunalreferat, KR-R

VB-L	RS	VBB	EA
VB	Kommunalreferat Immobilienmanagement		EA
VBW	12. Aug. 2022		EA
VBP	Verwaltungs- u.		EA

die Stadtverwaltung ist beauftragt, ein Konzept für eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge bei städtischen Dienststellen und städtischen Unternehmen zu erarbeiten, welches dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorgelegt wird. Geplant ist ein Stadtratsbeschluss in dem (ursprünglich) auch über ein zukünftiges Preismodell bzgl. des Ladens von Strom für private Zwecke am Arbeitsplatz informiert werden sollte. Zur Abklärung der personalrechtlichen Möglichkeiten (Tarif- /Besoldungsrecht) wurde das Personal- und Organisationsreferat vom hier federführenden Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW-FB2-SG2) hinzugezogen.

Mit Schreiben des Personal- und Organisationsreferenten vom 29.04.2022 (vgl. Anlage 1) wurde dem Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (BayStMFH) die aus unserer Sicht bestehende Problematik geschildert und auf den Bedarf der Anpassung bzw. Flexibilisierung der Vorschriften des Art. 91 Abs. 2, Art. 101 des Bayerischen Besoldungsgesetzes - BayBesG hingewiesen.

Mit Schreiben vom 20.06.2022 (vgl. Anlage 2) teilte das BayStMFH - unter Verweis auf das in Bayern geschaffene „innovativste und am meisten leistungsorientierte Dienstrecht in Deutschland“ - u.a. mit, dass eine entsprechende Flexibilisierung bzw. Öffnung der Vorschriften des Besoldungsrechts aus Sicht des BayStMFH nicht angezeigt und die angesprochene Nutzung der Ladeinfrastruktur im Haushaltsrecht des Freistaates zutreffend verortet sei.

Der kostenlose Bezug von Ladestrom, der als eine Leistung außerhalb der Besoldung gem. Art. 91 Abs. 2 Satz 1 BayBesG bzw. als eine außertarifliche Leistung gem. Art. 101 BayBesG einzustufen ist, ist damit grundsätzlich auch für die städtischen Beschäftigten weiterhin personalrechtlich zulässig, solange es die staatliche Regelung gibt. Für eine rechtssichere – dauerhafte bzw. langfristig abgesicherte – Möglichkeit des kostenlosen (oder ggf. vergünstigten) Ladens für städtische Beschäftigte wäre aber eine Rechtsgrundlage für die Kommunen außerhalb des (jährlich neu zu beschließenden) Haushaltsgesetzes des Freistaates Bayern (HHG) notwendig. Mit dieser ist nach Rückmeldung des BayStMFH aber nicht zu rechnen.

Eine Zukunftsprognose ist schwer möglich. Aufgrund der stetigen Fortschreibung dieser Regelung im HHG des Freistaates seit 2018 sowie des anhaltenden politischen Ziels der Förderung der Elektromobilität geht das Personal- und Organisationsreferat bis auf weiteres von einer Fortschreibung auch in den zukünftigen Haushaltsgesetzen des Freistaates aus.¹

¹ Auch die steuerrechtliche Begünstigung (vgl. § 3 Nr. 46 EStG) gilt bis 31.12.2030.

11. Aug. 2022

Für die Landeshauptstadt München wurde das Thema „kostenloses Laden“ im Beschluss des Kommunalreferates „*Elektromobilität: Kostenloses Aufladen in den Dienststellen für städtische Beschäftigte Verlängerung der seit 10.04.2019 geltenden Regelungen bis zum 31.12.2030*“ (20-26 / V 03112) geregelt: <https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/6549431>.

Für städtische Beschäftigte besteht danach **bis 31.12.2022** die Möglichkeit private Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge an Ladevorrichtungen ihrer Beschäftigungsdienststelle ohne Kostenerstattung elektrisch aufzuladen.

Vom Personal- und Organisationsreferat wird die Fortführung der bisherigen - in o.g. Beschluss geregelten - Handhabung sehr positiv gesehen und daher unterstützt. Die **Verlängerung** der Möglichkeit des kostenlosen Ladens müsste sich das Kommunalreferat aufgrund der Befristung (31.12.2022) in einem **neuen Stadtratsbeschluss** legitimieren lassen.²

Das Personal- und Organisationsreferat wird sich bei passender Gelegenheit gegenüber dem Freistaat weiterhin entsprechend positionieren und die kommunale Bedarfslage verdeutlichen, um eine Fortentwicklung des Besoldungsrechts zu erreichen.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

² Erst sobald Informationen vorliegen bzw. festgestellt würde, dass die Regelung im HHG des Freistaates nicht weiter fortgeschrieben wird, wäre auch bei der LHM die Abrechnung der tatsächlichen Kosten privater Ladevorgänge - aus personalrechtlicher Sicht - erforderlich.

Anlage 1



Landeshauptstadt
München
Personal- und
Organisationsreferat

Berufsmäßiger Stadtrat

Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen und für Heimat
Herrn Staatsminister

Postfach 22 15 55
80505 München

29. April 2022

**Flexibilisierung der Vorschriften des Art. 91 Abs. 2, Art. 101 des Bayerischen
Besoldungsgesetzes (BayBesG)**

Sehr geehrter Herr Staatsminister,

die Landeshauptstadt München entwickelt derzeit die Grundlagen für die Schaffung einer Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge bei städtischen Dienststellen und städtischen Unternehmen, die dem Stadtrat zur Beschlussfassung vorgelegt werden sollen. Eine bedeutende Rolle nimmt hierbei die Ausgestaltung eines attraktiven Preismodells bzgl. des Ladens am Arbeitsplatz ein.

Steuerrechtlich betrachtet stellt eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 2, 2. Hs. EStG an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens grundsätzlich einen lohnsteuerrechtlich relevanten geldwerten Vorteil für den Beschäftigten dar. Gemäß § 3 Nr. 46 EStG findet auf diesen gewährten Vorteil eine Steuerbefreiung zur Förderung der Elektromobilität Anwendung. Gleiches gilt für die zeitweise Überlassung betrieblicher Ladevorrichtungen zur privaten Nutzung durch den Arbeitgeber. Die oben genannte Steuerbefreiung wurde gemäß § 52 Abs. 4 S. 14 EStG bis zum 31.12.2030 verlängert.

Die Steuerfreiheit beantwortet allerdings nicht die Frage nach der personal- bzw. besoldungsrechtlichen Zulässigkeit der Leistung. Zusätzlich zur tariflich bzw. besoldungsrechtlich vorgesehenen Vergütung dürfen (weitere) Geld- oder Sachleistungen an Tarifbeschäftigte bzw. an Beamt*innen nur gewährt werden, wenn dies nach den Regelungen des Art. 91 Abs. 2 und Art. 101 BayBesG (sog. Besserstellungsverbot) gestattet ist.

Marienplatz 8
80331 München
Telefon: 089 233-92222
Telefax: 089 233-27645



Erfreulicherweise schreibt der Freistaat Bayern im Rahmen seiner Haushaltsgesetzgebung für seinen Bereich seit 2018 stetig fort, dass Angehörige des öffentlichen Dienstes ihre privaten Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge an Ladevorrichtungen ihrer unmittelbaren Beschäftigungsdienststelle ohne Kostenerstattung elektrisch aufladen dürfen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Damit können – jedenfalls derzeit - auch die kommunalen Dienstherrn für sich entsprechende Regelungen treffen.

Aufgrund der stetigen Fortschreibung der o.g. Regelung seit 2018 sowie des anhaltenden politischen Ziels der Förderung der Elektromobilität, könnte grundsätzlich von einer Fortschreibung auch in den zukünftigen Haushaltsgesetzen des Freistaates ausgegangen werden. Für eine rechtssichere – dauerhafte bzw. langfristig abgesicherte – Möglichkeit des kostenlosen bzw. vergünstigten Ladens für Beschäftigte der Kommunen ist aber eine mindestens mittelfristig angelegte Rechtsgrundlage außerhalb des (jährlich neu zu beschließenden) Haushaltsgesetzes des Freistaates Bayern unerlässlich, um diesbezügliche planerische Unsicherheiten über den Umfang der Zusage einer gewährten Leistung zu vermeiden.

Die Landeshauptstadt München als größter kommunaler Arbeitgeber und Dienstherr nicht nur in Bayern braucht diese Sicherheit, um verlässliche Strategien entwickeln und Entscheidungen auch über einen sinnvollen längeren Zeitraum treffen zu können. Die Abhängigkeit von der Haushaltsgesetzgebung des Freistaates ist gerade bei einer Frage wie dem Aufbau einer Ladeinfrastruktur, die gesamtgesellschaftlich hohe Aufmerksamkeit hat und schon vom Steuergesetzgeber allgemein für einen mittelfristigen Zeitraum privilegiert wurde, nicht geboten. Ich rege daher an, unabhängig von den internen haushaltsrechtlichen Überlegungen des Freistaates für kommunale Arbeitgeber und Dienstherrn eine dem Zeithorizont des Steuerrechts entsprechende ausdrücklich formulierte rechtliche Möglichkeit des „kostenlosen Ladens“ von Elektrofahrzeugen oder Hybridelektrofahrzeugen der Beschäftigten zu schaffen.

Bereits mit dem von mir, noch als ehrenamtliches Stadtratsmitglied, mit initiierten Antrag „Great Place To Work I: Anerkennungskultur stärken“ vom 3. Februar 2015 habe ich ganz grundsätzlich auf den diesbezüglich bestehenden Anpassungsbedarf im Bayerischen Besoldungsrecht hingewiesen und mich für eine flexiblere Handhabung eingesetzt. Die gegenwärtigen aus Demographie und Fachkräftemangel resultierenden personalrechtlichen Herausforderungen, sind schon für sich genommen Anlass, die Steigerung der Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes noch stärker in den Fokus zu nehmen. Die Bereitschaft und auch abverlangte Flexibilität der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes im Zusammenhang mit der Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben zur Bekämpfung der Corona-Pandemie sowie die hinzu gekommenen Herausforderungen aufgrund der aktuellen Flüchtlingssituation haben nun nochmals besonders verdeutlicht, wie wichtig ein verlässlicher und gut funktionierender öffentlicher Dienst ist. Hierfür muss es aber auch möglich sein, dass die Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten stärker durch konkrete Maßnahmen zum Ausdruck gebracht werden kann.

Die bestehende ausgesprochen restriktive gesetzliche Regelung verhindert immer wieder personalwirtschaftlich sinnvolle und notwendige Innovationen, und dies auch bei Größenordnungen von „Leistungen“, die sozialüblich sind und deren Verweigerung in der Praxis nur Unverständnis hervorrufen. Eine Öffnung bzw. Flexibilisierung der Vorschriften des

Art. 91 Abs. 2, Art. 101 BayBesG, mit der es kommunalen Dienstherrn rechtssicher ermöglicht wird, individuelle Strategien zur Heraushebung der eigenen Arbeitgeberattraktivität dauerhaft zu implementieren, ist daher dringend geboten.

Um das Spannungsverhältnis zwischen dem unbestritten übergeordneten Interesse an einer weitgehend einheitlichen Besoldungsstruktur und der notwendigen Flexibilität der öffentlichen Arbeitgeber und Dienstherrn bei den besoldungsrechtlichen Nebenleistungen aufzulösen, sollten zumindest steuerrechtlich gebotene Privilegien (vgl. z.B. § 3 EStG)¹ rechtssicher und dauerhaft als auch im Sinne des Besoldungsrechts grundsätzlich zulässige Leistungen legitimiert werden. Die Zahlung und Handhabung finanzieller Förderleistungen, die steuerrechtlich keinen Arbeitslohn darstellen bzw. steuerfrei sind, sollte in der Eigenverantwortung der einzelnen Dienstherrn liegen und möglich sein. Solche Leistungen bzw. Zuwendungen sind aufgrund der steuerrechtlichen Handhabung nicht geeignet die gebotene Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes in seinem Kern zu beeinträchtigen. Aufgrund der sich aus dem Steuerrecht ergebenden Begrenzungen ist zudem kein unverhältnismäßiger Personalwettbewerb innerhalb des öffentlichen Dienstes damit verbunden. Die Steigerung der mit solchen Möglichkeiten verbundenen individuellen Arbeitgeberattraktivität ist zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und auch hinsichtlich der Wertschätzung der Beschäftigten ein wichtiger und notwendiger Schritt. Incentives, also Anreize zur Mitarbeiter- und Bewerbermotivation, können hierbei eine wesentliche Rolle spielen.

Ich bitte daher das Staatsministerium um wohlwollende Prüfung, die bisherige Rechtslage im dargestellten Sinne zu erweitern.

Wegen der großen praktischen Bedeutung wäre ich Ihnen für eine zeitnahe Rückmeldung sehr verbunden. Für Rückfragen oder auch einen gemeinsamen Austausch stehe ich gerne zur Verfügung.

Der Bayerische Städtetag hat einen Abdruck dieses Schreibens erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

1922.

Berufsmäßiger Stadtrat

¹ Bzw. im Rahmen entsprechend geltender Freibeträge – vgl. z.B. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG – Sachbezugsfreigrenze i.H.v. 50 € oder Steuerbefreiung auf Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten und Telekommunikationsgeräten nach § 3 Nr. 46 EStG oder auf einen gewährten Vorteil zur Förderung der Elektromobilität nach § 3 Nr. 46 EStG.

Anlage 2

Bayerisches Staatsministerium
der Finanzen und für Heimat



Ministerialdirektor

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55 · 80505 München

Landeshauptstadt München
Herrn Berufsmäßigen Stadtrat

Marienplatz 8
80331 München

	Termin.	EA	Telefon
	Personal- und Organisationsreferat		Telefax
	23. Juni 2022	LS-	
	Großr. Referenten	BAD	
Bitte bei Antwort angeben	CI	DMS	
Ur	23	P3	P4
		P5	P6
		FAS	20
			Datum
			20 Juni 2022

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Flexibilisierung der Vorschriften des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG)

Sehr geehrter Herr L

vielen Dank für Ihr Schreiben zur Flexibilisierung der Vorschriften des Art. 91 Abs. 2 und Art. 101 Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG).

Der Freistaat Bayern hat in seinem zum 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Bayerischen Besoldungsgesetz die Besoldung der Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter des Landes, der Kommunen und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Dienstherrn umfassend neu geregelt. Mit dem BayBesG wurde ein einheitliches, modernes, transparentes Landesbesoldungsrecht geschaffen, welches auch die Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes insgesamt gestärkt hat.

Um auch weiterhin der Vorreiterrolle hinsichtlich Bezahlung und Arbeitsbedingungen gerecht zu werden, werden die dienst- und beamtenrechtlichen Regelungen kontinuierlich weiter an die Erfordernisse einer modernen Arbeitswelt angepasst.

Dies gilt insbesondere auch für eine stetige Weiterentwicklung des Bayerischen Besoldungsgesetzes. So wurden neben den in den letzten Jahren erfolgten 1:1-Übernahmen der Tarifergebnisse für die Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger weitere Maßnahmen ergriffen, von denen alle Dienstherrn im Geltungsbereich des BayBesG erheblich profitieren.

So wurde beispielsweise mit dem Maßnahmenpaket zur weiteren Stärkung des öffentlichen Dienstes, das mit dem Nachtragshaushaltsgesetz 2018 umgesetzt wurde, mit Art. 60a BayBesG ein IT-Fachkräftegewinnungszuschlag von monatlich bis zu 400 € geschaffen, mit dem die Gewinnung von Personal von staatlichen und kommunalen Dienstherrn maßgeblich verbessert werden kann. Zusätzlich wurde in diesem Maßnahmenpaket auch die Ballungsraumzulage ab 1. Januar 2018 um 50 % erhöht. Neben der bereits seit dem Jahr 2015 erfolgenden Dynamisierung ein weiteres Signal zur Stärkung der Arbeitgeber-Attraktivität im Ballungsraum München!

Im Jahr 2021 wurde der öffentliche Gesundheitsdienst durch die Einführung eines Gesundheitsdienstzuschlags von monatlich bis zu 500 € (Art. 60b BayBesG) maßgeblich gestärkt. Für den kommunalen Bereich wurde zudem das Budget für Leistungsprämien erhöht.

Ebenfalls im Jahr 2020 wurde mit dem Modellprojekt zur Öffnung von Art. 60 BayBesG für Parteiverkehrsbereiche die Möglichkeit eröffnet, Beamten und Beamtinnen in Parteiverkehrsbereichen Zuschläge zur Sicherung der Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit zu gewähren, um diese Einsatzgebiete für die Beschäftigten attraktiver zu gestalten.

Nicht zu den Aufgaben des Besoldungsrechts zählen jedoch Maßnahmen der Mobilitätsförderung wie die angesprochene Nutzung der Ladeinfrastruktur. Diese Maßnahmen sind im Haushaltsrecht zutreffend verortet. Eine Flexibilisierung des Besoldungsrechts zur Umsetzung steuerrechtlicher Aspekte ist aus Sicht des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat nicht angezeigt.

Gleiches gilt für eine generelle Öffnung und Flexibilisierung von Art. 91 Abs. 2 und Art. 101 BayBesG. Ein maßgeblicher Vorteil des Neuen Dienstrechts ist die Schaffung einheitlicher rechtlicher Grundlagen und Maßstäbe für alle Dienstherrn im Geltungsbereich. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten liegt im bundesweiten Vergleich mit an der Spitze, die Gewährung zusätzlicher Zahlungen ist vor diesem Hintergrund nicht angezeigt. Insbesondere mit den bereits erwähnten Zuschlägen in den Art. 60 bis 60b Bay-BesG bestehen bereits umfassende Personalgewinnungs- und Personalbindungselemente, die alle Dienstherrn nutzen können.

Der Freistaat Bayern hat im Jahr 2011 das innovativste und am meisten leistungsorientierte Dienstrecht in Deutschland geschaffen und seither kontinuierlich fortentwickelt. Damit stärken wir die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in ganz Bayern – sowohl beim Freistaat als auch bei den kommunalen Dienstherrn.

Mit freundlichen Grüßen

