

**Neue Ansatzpunkte für eine Novellierung der
Anreizregulierungsverordnung (ARegV) im
Jahr 2014**

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Forschungsprojekt gefördert durch die
Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Sascha Lerch
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Lars Weinbrenner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Berlin, im August 2014

A) Inhaltsverzeichnis

A) Inhaltsverzeichnis	3
B) Einführung.....	5
C) Ansatzpunkte	7
I. Definition „nicht beeinflussbare Kosten“	7
1. Problem	7
2. Vorschlag	9
II. Katalog § 11 Abs. 2 ARegV	9
1. Problem	9
2. Vorschlag	10
III. Maßstab „durchschnittlicher Netzbetreiber“	10
1. Problem	10
2. Vorschlag	11
IV. Personal- und Personalzusatzkosten, Sozialversicherungen	12
1. Problem	12
2. Vorschlag	14
V. Tarifvertragliche Vereinbarungen	15
1. Problem	15
2. Vorschlag	16
VI. Stichtag in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV.....	16
1. Problem	16
2. Vorschlag	20
VII. Betriebliche Altersvorsorge	20
1. Problem	20
2. Vorschlag	21
VIII. Arbeitnehmerüberlassung.....	21
1. Problem	21
2. Vorschlag	25
IX. Konkretisierung § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV	25
1. Problem	25
2. Vorschlag	28
X. Kosten betrieblicher Interessenvertretung	29
1. Problem	29

2. Vorschlag	32
XI. Kosten der Unternehmensmitbestimmung.....	32
1. Problem	32
2. Vorschlag	34
XII. Aus- und Weiterbildung	35
1. Problem	35
2. Vorschlag	37
XIII. Kinderbetreuung	38
1. Problem	38
2. Vorschlag	39
XIV. Vereinbarkeit Pflege und Beruf	39
1. Problem	39
2. Vorschlag	43
XV. Demographischer Wandel - Nachwuchsförderung.....	43
1. Problem	43
2. Vorschlag	45
XVI. Demographischer Wandel – Beschäftigungsfähigkeit erhalten	45
1. Problem	45
2. Vorschlag	47
D) Ergebnisse	48
E) Literatur.....	52

B) Einführung

Die Netzentgelte im Energiebereich (Strom- und Gasnetze) werden seit dem 1. Januar 2009 auf Basis der Verordnung über die Anreizregulierung der Energieversorgungsnetze – Anreizregulierungsverordnung (ARegV) bestimmt.¹ Die Rechtsgrundlage für die ARegV ist in § 21a Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) enthalten. Sie beinhaltet Regelungen, wie die Regulierungsbehörden, insbesondere die Bundesnetzagentur, Netzentgelte bestimmen.

In der Vergangenheit wurde die Anreizregulierungsverordnung mehrmals geändert, ohne dass es im Bereich der für Arbeitnehmer relevanten Regelungen (z.B. § 11 Abs. 2 Nr. 9, § 11 Abs. 2 Nr. 10, § 11 Abs. 2 Nr. 11 ARegV) Veränderungen gegeben hat.² Dabei gab es bereits eine rechtsgutachterliche Stellungnahme von Trümner/Lerch im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, die Ansatzpunkte für eine Novellierung der Anreizregulierungsverordnung (ARegV) geliefert hat und dem Ordnungsgeber zur Verfügung gestellt wurde.³

Seit dieser Begutachtung sind nunmehr vier Jahre vergangen, in denen sich die Rechtsprechung intensiv mit der ARegV befasst hat.⁴ Dabei sind zahlreiche Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zur ARegV ergangen.⁵ Gerichtliche Entscheidungen ergingen auch zu solchen Regelungen der ARegV, die Bezüge zu arbeitsrechtlichen Themen haben.⁶

Ebenfalls hat sich die Literatur weiterhin intensiv mit der ARegV befasst. Dabei erschienen umfassende Abhandlungen zur ARegV.⁷ Zudem wurden vermehrt Aufsätze veröffentlicht, die sich mit der ARegV und deren arbeitsrechtlichen Implikationen be-

¹ Verordnung zum Erlass und zur Änderung von Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Energieregulierung (ENRegV), BGBl I 2007, 2529.

² U.a. Verordnung zur Änderung der Gasnetzzugangsverordnung, der Gasnetzentgeltverordnung, der Anreizregulierungsverordnung und der Stromnetzentgeltverordnung (GasNZVuaÄndV), BGBl I 2008, 693; Verordnung zur Änderung von Verordnungen auf dem Gebiet des Energiewirtschaftsrechts (ENWRVenÄndV 2013), BGBl I 2013, 3250; siehe umfassende Darstellung BT-Drs. 18/536, S. 16.

³ Trümner/Lerch, Novellierung.

⁴ Siehe umfassende Darstellung der Beschwerdeverfahren BT-Drs. 18/536, S. 45; Scholtka/Baumbach/Pietrowicz, NJW 2014, 898, 900 f.

⁵ U.a. BGH v. 21.01.2014 – EnVR 12/12, juris; BGH v. 17.12.2013 – EnVR 18/12, juris; BGH v. 09.07.2013 – EnVR 37/11, juris.

⁶ U.a. BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

⁷ Z.B. Holznagel/Schütz, ARegV; Luig, Anreizregulierung; PwC, Entflechtung, 3. Auflage.

fasst haben. Diesbezüglich lag ein Schwerpunkt auf einer rechtswissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Regelung in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV, wonach bestimmte Kosten für Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen als nicht beeinflussbar gelten.⁸

Neben Rechtsprechung und Literatur hat auch die Bundesnetzagentur die Erfahrungen der Regulierungsbehörden mit der Anreizregulierung ausgewertet und in dem Bericht der Bundesnetzagentur nach § 112a Abs. 3 EnWG zu den Erfahrungen mit der Anreizregulierung vom 12.02.2014 (BT-Drs. 18/536) dokumentiert. Gem. § 33 Abs. 1 Satz 1 ARegV legt die Bundesnetzagentur dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie zum 31. Dezember 2014 einen weiteren Bericht mit einer Evaluierung und Vorschlägen zur weiteren Ausgestaltung der Anreizregulierung vor.

In der Folge ist zu erwarten, dass die Anreizregulierungsverordnung erneut überarbeitet wird, auch wenn die Bundesnetzagentur nur kleinere Änderungen wünscht.⁹ Für Änderungen haben sich unter anderem auch der Bundesrat¹⁰ und der Verband kommunaler Unternehmen e.V.¹¹ mit konkreten Vorschlägen ausgesprochen.

Insoweit ist zu prüfen, welche Ansatzpunkte der zurückliegenden Stellungnahme von Trümner/Lerch¹², die als Grundlage für die vorliegende Stellungnahme gedient hat, noch aktuell sind und welche neuen Ansatzpunkte sich durch die mittlerweile erfolgte Auseinandersetzung in Rechtsprechung und Literatur ergeben. Schließlich ist zu prüfen, ob im Hinblick auf gesellschaftliche, gesetzliche oder tarifrechtliche Veränderungen neue Ansatzpunkte für eine Novellierung der ARegV vorzuschlagen sind.

Diese Stellungnahme kann angesichts ihres begrenzten Umfangs lediglich einzelne Ansatzpunkte für eine Novellierung der ARegV liefern. Dabei erfolgt eine Auseinandersetzung schwerpunktmäßig bezüglich solcher Ansatzpunkte, die aus Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmersicht Bedeutung haben.

⁸ Z.B. Bauer/Hampel, RdE 2011, 385-394; Mückl, RdE 2013, 68-74; Mückl, VersorgW 2013, 61-65; Mückl, VersorgW 2012, 283-288; Targan/Wagenfeld, N&R 2010, 131-136; Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367-374; Westermann, VersorgW 2013, 257-259.

⁹ BT-Drs. 18/536, S. 86, 88; ähnlich auch Luig, Anreizregulierung, S. 66.

¹⁰ BR-Drs. 447/23, S. 32.

¹¹ VKU, Regulierungsbedingungen, S. 3 ff.

¹² Trümner/Lerch, Novellierung.

C) Ansatzpunkte

I. Definition „nicht beeinflussbare Kosten“

1. Problem

Gem. § 7 ARegV erfolgt die Berechnung der Erlösobergrenze für die Netzentgelte anhand der Regulierungsformel, die sich in Anlage 1 der ARegV befindet. Sie setzt sich aus mehreren Bestandteilen zusammen. Der Unterscheidung zwischen beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Kostenanteilen kommt hierbei besondere Bedeutung zu. Außerdem wird zwischen dauerhaft und vorübergehend nicht beeinflussbaren Kostenanteilen differenziert. Die Unterscheidung zwischen beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Kosten ergibt sich bereits aus der Regelung in § 21a EnWG. Effizienzvorgaben auf unbeeinflussbare Kostenanteile sind mit dem Wesen der Regulierung nicht vereinbar.¹³ Der Netzbetreiber kann in diesem Bereich keine Effizienzsteigerungen erzielen. Vor diesem Hintergrund sollen diese Kosten im Rahmen der Erlösobergrenzen vollständig berücksichtigt werden können.¹⁴ Nach § 21a Abs. 4 Satz 6 EnWG ist es untersagt, Effizienzvorgaben auf andere als beeinflussbare Kosten zu beziehen.¹⁵

Bezüglich des Begriffs der nicht beeinflussbaren Kostenanteile gehen der Verordnungsgeber und die Bundesnetzagentur von einem Begriff der Beeinflussbarkeit aus, der unabhängig von einer zeitlichen Komponente ist.¹⁶ Berücksichtigung findet nur, ob das Unternehmen an der Entstehung der Kostenanteile mitgewirkt hat oder nicht. Für in der Vergangenheit liegende Sachverhalte, aus denen Kostenanteile resultieren, wird auf die grundsätzliche Beeinflussbarkeit zum Zeitpunkt der Entstehung abgestellt.¹⁷ Nicht beachtet wird, ob die Kostenanteile noch zum jetzigen Zeitpunkt oder in

¹³ BT-Drucks. 15/5268, S. 120.

¹⁴ Salje, EnWG, § 21a Rn. 14; Trümner/Lerch, ARegV, S. 29.

¹⁵ BGH v. 28.06.2011 – EnVR 34/10, juris.

¹⁶ Zum Begriff Beeinflussbarkeit: Meinzenbach, Anreizregulierung als Instrument zur Regulierung von Netznutzungsentgelten, S. 302 ff.

¹⁷ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 7.

der Zukunft beeinflussbar sind.¹⁸ Dies wird von der Rechtsprechung¹⁹ und Literatur²⁰ überwiegend ebenso gesehen. Das OLG Stuttgart führt in einer Entscheidung dazu wie folgt aus:

„Beeinflussbar sind damit all die Kosten, an deren Entstehung das Unternehmen in irgendeiner Weise beteiligt war und ist, d.h. solche, die durch Entscheidungen des Netzbetreibers beeinflusst werden. Dabei kommt es allein auf die abstrakte Möglichkeit der Beeinflussbarkeit an. In den Regelbeispielen des § 21 a Abs. 4 Satz 2 EnWG hat der Gesetzgeber beispielhaft aufgeführt, welche Kostenanteile er als tatsächlich nicht beeinflussbar ansieht.“²¹

Diese Begriffsbestimmung hat in der wissenschaftlichen Diskussion zum Teil Kritik erfahren.²² Dabei wurde unter anderem auf die Begründung des Gesetzgebers zu § 21a EnWG in der Fassung des Wirtschaftsausschusses verwiesen.²³ In dieser Begründung ging der Gesetzgeber davon aus, dass das Kriterium der nicht beeinflussbaren Kosten nicht auf die Zumutbarkeit von Regulierungsvorgaben abstellt, sondern vorab jenen Kostenanteil von den Effizienzvorgaben ausnehmen soll, bei denen es dem Netzbetreiber objektiv nicht möglich ist, Effizienzvorgaben zu erfüllen, da der Kostenanteil von ihm nicht durch eigene Anstrengung beeinflusst werden kann. Die Wortwahl „kann“ statt „kann und konnte“ spricht dafür, dass in der Begründung des § 21a EnWG die aktuelle Beeinflussbarkeit maßgeblich sein sollte. Es sollte keine Berücksichtigung finden, ob der Netzbetreiber zu einem früheren Zeitpunkt auf die Entstehung der Kosten Einfluss nehmen konnte, sondern ob er die Effizienzvorgaben mithilfe der ihm nun zur Verfügung stehenden Mittel erreichen kann.²⁴

Im Rahmen einer Novellierung der ARegV sollten diese Überlegungen Berücksichtigung finden. Der Begriff der Beeinflussbarkeit sollte dergestalt modifiziert werden, dass nur noch die tatsächliche Beeinflussbarkeit als Maßstab herangezogen wird.

¹⁸ Balzer, Schönefuß, RdE 2006, 213, 214; Bundesnetzagentur, Bericht nach § 112a EnWG zur Einführung der Anreizregulierung nach § 21a EnWG, S. 24 Rn. 63; Trümner/Lerch, ARegV, S. 30; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 8.

¹⁹ OLG Stuttgart v. 15.03.2012 – 202 EnWG 2/11, juris.

²⁰ U.a. Britz/Hellermann/Hermes, EnWG, § 21a Rn. 46; Holznagel/Schütz, ARegV, § 11 Rn. 55.

²¹ OLG Stuttgart v. 15.03.2012 – 202 EnWG 2/11, juris.

²² Balzer/Schönefuß, RdE 2006, 213, 215; Ruge, ZNER 2006, S. 200, 206; Trümner/Lerch, ARegV, S. 90.

²³ BT-Drucks. 15/5268, S. 120.

²⁴ Trümner/Lerch, ARegV, S. 90 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 8.

Kosten, die aufgrund zeitlich zurückliegender tatsächlich nicht mehr beeinflussbarer Entscheidungen anfallen, sollte hingegen den nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden.²⁵

2. Vorschlag

Der Begriff der Beeinflussbarkeit im Rahmen der ARegV sollte dahingehend modifiziert werden, dass nur aktuell beeinflussbare Kosten berücksichtigt werden.²⁶

II. Katalog § 11 Abs. 2 ARegV

1. Problem

In § 11 Abs. 2 ARegV sind die dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten abschließend aufgeführt.²⁷ Unter Berücksichtigung der unter I. genannten Erwägungen bedarf die abschließende Aufzählung einer Korrektur, da diese nicht alle Kosten wiedergeben, die aktuell nicht mehr beeinflussbar sind.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Hinblick auf die abschließende Aufzählung ebenfalls Rechtmäßigkeitsbedenken bestehen. In § 21a Abs. 6 Satz 2 Nr. 7 EnWG hat der Gesetzgeber geregelt, dass durch Rechtsverordnung Regelungen getroffen werden können, welche Kostenanteile dauerhaft oder vorübergehend als nicht beeinflussbar gelten. In der Begründung des § 21a EnWG in der Fassung des Wirtschaftsausschusses wurde vom Gesetzgeber angenommen, dass eine abschließende Umschreibung des nicht beeinflussbaren Kostenanteils angesichts der Vielzahl der Sachverhalte nicht möglich ist. Es sei vielmehr im Einzelfall durch die Regulierungsbehörde und ggf. die Rechtsprechung zu prüfen, welcher Kostenanteil von dem jeweiligen Netzbetreiber beeinflussbar ist.²⁸ Ebenso wird in gerichtlichen Entscheidungen davon ausgegangen, dass sich die Verpflichtung zur Anerkennung von ob-

²⁵ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 8.

²⁶ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 8.

²⁷ Linsmann, NVwZ 2014, 691. 693.

²⁸ BT-Drucks. 15/5268, S. 120; Targan/Wagenfeld, N&R 2010, 131, 132; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 9.

ektiv unbeeinflussbaren Kosten für die Regelungsbehörden aus § 21a Abs. 4 EnWG ergibt und diese insoweit auch kein Ermessen haben.²⁹

Vor diesem Hintergrund ist eine abschließende Aufzählung der dauerhaft nicht beeinflussbaren Kostenanteile, wie sie in § 11 Abs. 2 ARegV erfolgt ist, nicht zulässig.³⁰ In § 11 Abs. 2 ARegV kann insoweit zwar mittels einer katalogmäßigen Aufzählung geregelt werden, in welchen Fällen von dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten auszugehen ist. Darüber hinaus muss aber Raum dafür bestehen, auch weitere dort nicht genannte Kosten zu den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zu rechnen.³¹ Ansonsten läge ein Verstoß gegen § 21 Abs. 4 EnWG vor.

2. Vorschlag

§ 11 Abs. 2 ARegV sollte folgendermaßen ergänzt werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten insbesondere Kosten oder Erlöse aus...“³²

III. Maßstab „durchschnittlicher Netzbetreiber“

1. Problem

Sowohl der Verordnungsgeber als auch die Bundesnetzagentur sehen bei dem für die ARegV durchzuführenden Effizienzvergleich den effizientesten Netzbetreiber als Maßstab (sog. Frontier-Unternehmen) an.³³

Dies wurde teilweise stark kritisiert. Begründet wurde die Kritik unter anderem damit, dass durch das Abstellen auf den effizientesten Netzbetreiber die Vorgaben des § 21a Abs. 5 Satz 4 EnWG nicht gewährleistet werden. Schließlich müssen danach die Effizienzvorgaben so ausgestaltet werden und über die Regulierungsperiode ver-

²⁹ OLG Stuttgart v. 15.03.2012 – 202 EnWG 2/11, juris; OLG Düsseldorf v. 17.02.2010 – VI-3 Kart 4/09 (V), 3 Kart 4/09 (V), juris.

³⁰ Trümner/Lerch, ARegV, S. 91; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 9; a.A. wohl Holznagel/Schütz-Meyer/Paulus, ARegV, § 11 Rn. 58; differenziert: Säcker, Energierecht, § 21a EnWG Rn. 132.

³¹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 9.

³² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 9.

³³ Bundesnetzagentur, Bericht nach § 112a EnWG zur Einführung der Anreizregulierung nach § 21a Rn. 123; Pielow, Auslegungsfragen zur Anreizregulierung, S. 17 ff. m.w.N.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 10.

teilt werden, dass der betroffene Netzbetreiber oder die betroffene Gruppe von Netzbetreibern die Vorgaben unter Nutzung der ihm oder ihnen möglichen und zumutbaren Maßnahmen erreichen und übertreffen kann.³⁴ Dies ist bei der Orientierung am Frontier-Maßstab allerdings nicht möglich. Daraus folgend sind Erlössteigerungen durch Maßnahmen der Effizienzverbesserung nur bedingt zu erreichen.³⁵ Schließlich steht die Orientierung am Frontier-Unternehmen dem Wortlaut des § 21a Abs. 5 Satz 4 EnWG entgegen, da dieser eine individuelle Betrachtungsweise vorsieht.³⁶

Betrachtet man die Regelung in § 21 Abs. 4 EnWG, so wird dort der Maßstab des effizienten Vergleichsunternehmens angesetzt. Es erfolgt insoweit eine Orientierung am Durchschnitt und nicht am effizientesten Unternehmen.³⁷ Eine Abkehr von diesem Maßstab hätte der Gesetzgeber selbst regeln müssen.³⁸ Der Verordnungsgeber war dazu nicht befugt.

Die Rechtsprechung ist den oben genannten Argumenten bislang nicht gefolgt und hat den Frontier-Ansatz zumindest in einigen Entscheidungen für rechtmäßig erachtet.³⁹ Ebenfalls folgt die Literatur weitgehend dem Ansatz der Bundesnetzagentur.⁴⁰

Vor diesem Hintergrund kann den geltend gemachten Rechtmäßigkeitsbedenken voraussichtlich nur durch eine Novellierung der ARegV begegnet werden.

2. Vorschlag

Die ARegV ist dahingehend zu ändern, dass beim Effizienzvergleich als Maßstab auf den durchschnittlichen Netzbetreiber abgestellt wird, nicht auf den effizientesten Netzbetreiber.⁴¹

³⁴ Otto, ZögU 2008, 88, 96; Schneider/Theobald-Ruge, § 18 Rn. 69; Trümner/Lerch, ARegV, S. 88; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 10.

³⁵ Elspas/Rosin/Burmeister, RdE 2007, 329, 335; Trümner/Lerch, ARegV, S. 88; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 10.

³⁶ Balzer/Schönefuß, RdE 2006, 213, 215; Pielow, Auslegungsfragen zur Anreizregulierung, S. 25; Theobald/Hummel/Gussone/Feller, Anreizregulierung, S. 124; Trümner/Lerch, ARegV, S. 88; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 10.

³⁷ Ruge, ZNER 2006, 200, 205; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 10; vgl. Säcker, Energierecht, § 21a EnWG Rn. 114, der ebenfalls die normativen Vorgaben in §§ 21, 21a nach ihrem Wortlaut zwar für nicht eindeutig hält, im Ergebnis aber den Best-Practice-Ansatz befürwortet.

³⁸ Trümner/Lerch, ARegV, S. 89; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 11.

³⁹ OLG Stuttgart v. 19.01.2012 – 202 EnWG 21/08, juris; OLG Düsseldorf v. 12.01.2011 – VI-3 Kart 185/09 (V), 3 Kart 185/09 (V), juris.

⁴⁰ Säcker, Energierecht, § 21a EnWG Rn. 112 ff. m.w.N.

IV. Personal- und Personalzusatzkosten, Sozialversicherungen

1. Problem

Die durch Personal und Personalzusatzkosten entstehenden Kostenanteile werden im Rahmen der ARegV grundsätzlich als beeinflussbar eingestuft.⁴² Eine Ausnahme von diesem Grundsatz befindet sich allerdings in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV. Danach sind Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zuzuordnen.⁴³

Durch die Einbeziehung von Personal- und Personalzusatzkosten in den beeinflussbaren Kostenanteil wird für die Netzbetreiber ein Kostensenkungsdruck im Bereich der Personal- und Personalzusatzkosten erzeugt. In der Praxis ist vermehrt festzustellen, dass die Netzbetreiber diesen Kostendruck an die Arbeitnehmer weitergeben, in dem diese einem höheren Leistungsdruck ausgesetzt sind. Ferner wird versucht, soweit dies im Rahmen der Anreizregulierung förderlich ist⁴⁴, Unternehmensteile auszugliedern oder Leistungen fremd zu vergeben. Es besteht insoweit die Sorge, dass dies zu einer Absenkung des Niveaus der Arbeitsbedingungen und einem Ausweichen auf nichtsozialversicherungspflichtige „Arbeits“-Verhältnisse führt.⁴⁵

Will man dem entgegenwirken, so muss der Verordnungsgeber die Personal- und Personalzusatzkosten insgesamt den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zuordnen. Dies führt nicht nur zu einem besseren Schutz der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor einer Absenkung ihrer Arbeitsbedingungen. Zugleich würde damit auch ein Schutz der Sozialversicherung eintreten. Schließlich folgt aus der Abnahme von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen eine schlechtere Finanzierungslage in der Sozialversicherung.⁴⁶

⁴¹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 11.

⁴² Säcker, IR 2007, S. 242, 244; Trümner/Lerch, ARegV, S. 43; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 12.

⁴³ Zur Entwicklung dieser Kosten siehe BR-Drs. 18/536, S. 51, 52, 58, 59.

⁴⁴ Vgl. unter C. VIII.

⁴⁵ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 12.

⁴⁶ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 12 f

Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Netzbetreiber im Rahmen der Personal- und Personalzusatzkosten zahlreiche gesetzliche Verpflichtungen erfüllt. Beispielsweise gilt dies für die gesetzlichen Abgaben für die Rentenversicherung, die Arbeitslosenversicherung sowie die Kranken- und Pflegeversicherung, die von der Bundesnetzagentur – auf Basis der derzeitigen Rechtslage – richtigerweise nicht zu den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten gezählt werden.⁴⁷ Ferner muss der Netzbetreiber als Arbeitgeber Beiträge zur Berufsgenossenschaft leisten. Werden die vorgenannten Kosten weiterhin den beeinflussbaren Kosten zugeordnet, werden die Netzbetreiber zu einer Flucht in nichtsozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gedrängt. Dieser Effekt kann vom Ordnungsgeber voraussichtlich nicht gewollt sein. Vor diesem Hintergrund sollten zumindest die Kosten für die Sozialversicherungen und die Berufsgenossenschaft den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden.⁴⁸

Teilweise hat der Ordnungsgeber Personalkosten gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV den nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet. Insoweit werden die oben beschriebenen Effekte zumindest zu einem gewissen Teil abgemildert. Es ergeben sich jedoch in der Praxis erhebliche Probleme, wie die in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV genannten Tatbestandsmerkmale „Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen“ zu verstehen sind. Einfacher ist noch die Frage zu beantworten, was Versorgungsleistungen sind. Darunter werden allgemein solche Leistungen angesehen, die im Gegensatz zum laufenden Arbeitsentgelt nicht in einer unmittelbaren Austauschbeziehung zur Arbeit in der einzelnen Lohnzahlungsperiode gezahlt werden. Alle Beiträge zur (betrieblichen) Altersversorgung werden dazu gezählt.⁴⁹ Ebenfalls zählt dazu aber auch der Hausbrand und eine an dessen Stelle tretende Energiebeihilfe.⁵⁰ Ferner können dies Zah-

⁴⁷ Bundesnetzagentur, Leitfaden 2011, S. 5; Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 61.

⁴⁸ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 12 f.

⁴⁹ Holznagel/Schütz-Meyer-Paulus, ARegV, § 11 Rn. 86; Leinemann-Griebeling, Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 2.9 Rn. 23; Mückl, VersorgW 2012, 283, 286; Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 60; Trümner/Lerch, ARegV, S. 46; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 13.

⁵⁰ BAG v. 16.03.2010 – 3 AZR 549/09, juris.

lungen des Arbeitgebers sein, die zur Deckung anderer Risiken geleistet werden, so zum Beispiel für Krankheit, Arbeitslosigkeit und sonstige Notlagen.⁵¹

Schwierigkeiten bereitet allerdings in der Praxis die Auslegung des Begriffs der Lohnzusatzleistungen. Dies liegt vermutlich auch daran, dass dieser Begriff, soweit ersichtlich, weder in der Rechtsprechung noch in der Gesetzgebung bislang definiert worden ist. In der Literatur finden sich sehr unterschiedliche Begriffsbestimmungen.⁵² Damit verbunden kommt es für die Netzbetreiber zu Rechtsunsicherheiten, die dadurch verstärkt werden, dass auch die Auslegung der weiteren Tatbestandsmerkmale in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV „betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen“ und „soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind“ (siehe unter VI.) sehr unterschiedliche Ergebnisse hervorrufen kann.⁵³

Neben den oben beschriebenen Rechtsunsicherheiten führt die Unterscheidung zwischen beeinflussbaren und nicht beeinflussbare Personalkosten Kosten i.S.d. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV zu einem erheblichen Mehraufwand für die Netzbetreiber und dadurch zu unnötigen Bürokratiekosten.⁵⁴ Beides ließe sich vermeiden, wenn alle Personal- und Personalzusatzkosten zu den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zählen würden.⁵⁵

2. Vorschlag

§ 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sollte dahingehend geändert werden, dass alle Personal- und Personalzusatzkosten den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden.⁵⁶ Die Regelung würde insoweit wie folgt lauten:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus Lohnleistungen inklusive Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen,“

⁵¹ Trümner/Lerch, ARegV, S.47; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 13.

⁵² Holznagel/Schütz-Meyer-Paulus, ARegV, § 11 Rn. 86; Mückl, *VersorgW* 2012, 283, 283 ff.; PwC-Elert/Speier, *Entflechtung und Regulierung*, S. 487; Targan/Wagenfeld, *N&R* 2010, 131, 131 ff.; Theobald/Danner-Hummel, *Energierrecht*, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 63; Trümner/Lerch, ARegV, S. 48; Trümner/Weinbrenner, *ZNER* 2010, 367, 368; Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 13.

⁵³ Vgl. dazu Holznagel/Schütz-Meyer-Paulus, ARegV, § 11 Rn. 86; Mückl, *VersorgW* 2012, 283, 283 ff.; PwC-Elert/Speier, *Entflechtung und Regulierung*, S. 487; Targan/Wagenfeld, *N&R* 2010, 131, 131 ff.; Trümner/Lerch, ARegV, S. 48; Trümner/Weinbrenner, *ZNER* 2010, 367, 368; Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 13.

⁵⁴ PwC-Elert/Speier, *Entflechtung und Regulierung*, S. 487, 490; Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 13.

⁵⁵ Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 14.

⁵⁶ Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 14.

V. Tarifvertragliche Vereinbarungen

1. Problem

Wie bereits oben dargestellt wurde, sind gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, vom Ordnungsgeber als dauerhaft nicht beeinflussbar angesehen worden. Andere Kosten aus dem Bereich Personal- und Personalzusatzkosten werden hingegen als beeinflussbar angesehen. Folge dieser Regelung ist, dass auch solche Kosten unter Effizienzgesichtspunkten betrachtet werden, die von den Tarifvertragsparteien im Rahmen von Tarifverhandlungen ausgehandelt werden.⁵⁷

Frühzeitig wurde von Gewerkschaften dazu angemerkt, dass darin eine Beeinträchtigung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie gesehen werde.⁵⁸ Der Handlungsspielraum der Netzbetreiber bei Tarifverhandlungen werde unzulässig eingeschränkt. Ferner wird nicht hinreichend berücksichtigt, dass die Tarifverträge bei den großen Netzbetreibern und den Stadtwerken sehr unterschiedlich ausgestaltet sind.⁵⁹

Zum Teil wurde diese Kritik durch die Regelung in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV und die Herausnahme von bestimmten tariflich vereinbarten Kosten aufgegriffen. Damit werden zumindest tariflich vereinbarte Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, nicht in die Effizienzbetrachtung einbezogen. Eine solche Privilegierung ist allerdings vor dem Hintergrund der Tarifautonomie gem. Art. 9 Abs. 3 GG nicht unbedenklich. Es ist schließlich grundsätzlich Aufgabe der Tarifvertragsparteien zu definieren, welche Bestandteile des Gesamtlohns in Form von Lohn im engeren Sinne und welche in Form von Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen ausgezahlt werden. Mit der Bevorzugung von Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen im Rahmen der Anreizregulierung nimmt der Ordnungsgeber zumindest mittelbar einen Eingriff in die Tarifvertragsfreiheit vor, weil er damit die von den Tarifvertragsparteien in ihren

⁵⁷ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 14.

⁵⁸ U.a. Ver.di, Stellungnahme vom 4. April 2007, S. 2 f.

⁵⁹ Ver.di, Stellungnahme vom 4. April 2007, S. 2 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 14.

Tarifsystemen vorgenommen Verteilung bewertet. Es werden solche Tarifwerke durch die Anreizregulierung privilegiert, die einen hohen Anteil des Gesamtlohns in Form von Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen regeln.⁶⁰

Ordnet man, wie unter IV. vorgeschlagen wurde, alle Personal- und Personalzusatzkosten den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zu, würde man die Rechtmäßigkeitsbedenken ausräumen. Gleiches würde dann gelingen, wenn zumindest tariflich vereinbarte Lohnkosten zu den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten gezählt würden.⁶¹

2. Vorschlag

Soweit dem unter IV. dargestellten Vorschlag nicht gefolgt wird, sollten zumindest alle tarifvertraglich vereinbarten Lohnbestandteile den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden.⁶² Eine Änderung des § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV könnte folgendermaßen formuliert werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus tarifvertraglichen Vereinbarungen sowie betrieblichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit letztere in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind,“

VI. Stichtag in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV

1. Problem

Folgt der Verordnungsgeber den unter IV. und V. dargestellten Novellierungsvorschlägen nicht, so muss zumindest die Stichtagsregelung in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV geändert werden.⁶³ Gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV werden Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet.

⁶⁰ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 14 f.

⁶¹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 15.

⁶² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 15.

⁶³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 16.

Der Wille des Ordnungsgebers war es ersichtlich, solche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen besonders zu behandeln, die vor Beginn der Anreizregulierung abgeschlossen wurden. Damit sollte der soziale Standard geschützt werden.⁶⁴ Der Beginn der Anreizregulierung ist gem. § 1 Satz 2 ARegV der 1. Januar 2009. Insoweit stellt sich die Frage, wie am 31. Dezember 2008 abgeschlossene Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge behandelt werden. Derartige Vereinbarungen wurden zwar vor Beginn der Anreizregulierung abgeschlossen. Sie würden aber bei einer engen Auslegung des Wortlauts nicht von § 11 Abs. 2 Nr. 9 BetrVG erfasst, da sie nicht „vor“ dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen wurden. Es entspricht allerdings der überwiegenden Auffassung, dass es sich hierbei um ein Redaktionsversehen handelt bzw. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV dahingehend auszulegen ist, dass auch Vereinbarungen, die am 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, erfasst sein sollen.⁶⁵ Im Rahmen einer Novellierung könnte man dies allerdings dadurch klarstellen, dass der Stichtag des § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV entsprechend geändert wird („vor dem 01. Januar 2009“).⁶⁶

Es sollte zudem geprüft werden, ob der Stichtag nicht vollständig gestrichen wird, denn er führt zu zahlreichen Problemen in der praktischen Anwendung und ruft darüber hinaus auch Rechtmäßigkeitsbedenken hervor.⁶⁷ Es ergibt sich beispielsweise die Frage, ob Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in ihrer ursprünglichen Fassung fortbestehen müssen oder diese auch geändert oder ersetzt werden können.⁶⁸ Zumindest die Änderung von durch § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV privilegierten Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, dürfte nicht zu einem Verlust der Privilegierung führen.⁶⁹ Ansonsten würde man den Fortbestand von Regelungen herbeiführen, bei denen sich für die Betriebs- bzw. Tarifparteien die Notwendigkeit einer Anpassung ergeben hat.⁷⁰ Dabei kann die Notwendigkeit einer Anpassung zum Teil sogar aus gesetzlichen Regelungen resultieren.⁷¹

⁶⁴ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 62.

⁶⁵ Mückl, RdE 2013, 68; Mückl, VersorgW 2012, 283, 287; PwC-Elert/Speier, Entflechtung und Regulierung, S. 489; Trümner/Lerch, ARegV, S. 55; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 16.

⁶⁶ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 16.

⁶⁷ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 16.

⁶⁸ Mückl, VersorgW 2012, 283, 287; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 16.

⁶⁹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 17; a.A. Mückl, VersorgW 2012, 283, 287.

⁷⁰ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 17.

⁷¹ Siehe Beispiel bei Trümner/Lerch, Novellierung, S. 17.

Darüber hinaus ergeben sich in der Praxis immer wieder Abgrenzungsschwierigkeiten. Es muss bei jeder Vereinbarung geprüft werden, ob es sich um eine Vereinbarung nach dem Stichtag, um die Ersetzung oder um die Änderung einer vor dem Stichtag abgeschlossenen Vereinbarung handelt. Dadurch wird für den Netzbetreiber ein hoher bürokratischer Aufwand erzeugt.⁷² Aber auch bei den Regulierungsbehörden wird ein erheblicher Aufwand notwendig sein, um die Angaben des Netzbetreibers nachprüfen zu können. Eine Streichung des Stichtags würde insoweit einen Beitrag zum Bürokratieabbau leisten.⁷³

Außerdem führt die Stichtagsregelung zu einer Benachteiligung von neuen Netzbetreibern, die erst nach dem 01. Januar 2009 die Möglichkeit haben selbst tarifliche und betriebliche Vereinbarungen zu vereinbaren.⁷⁴ Sie können § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV nur eingeschränkt nutzen. In Betracht kommt die Nutzung von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV, wenn der neue Netzbetreiber Mitarbeiter vom abgehenden Netzbetreiber nach § 613a BGB übernimmt.⁷⁵ Denkbar ist auch, dass ein neuer Netzbetreiber zwar erst während der Regulierungsperiode Netzbetreiber wurde, jedoch bereits vorher in anderen Sparten tätig gewesen ist und Vereinbarungen i.S.v. § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 9 ARegV für solche Mitarbeiter abgeschlossen hat, die nunmehr Aufgaben der neuen Netzsparte übernehmen.⁷⁶ Schließlich ist es auch denkbar, dass ein neuer Netzbetreiber sich durch Mitgliedschaft bei einer Tarifvertragspartei zur Einhaltung von Tarifverträgen verpflichtet (§ 3 Abs. 1 TVG), die Kosten i.S.v. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV verursachen.⁷⁷

Können sie die obigen Gestaltungsvarianten nicht nutzen, werden sie aber im Rahmen eines Effizienzvergleichs benachteiligt, da ihre dauerhaft beeinflussbaren Kosten höher sind als bei älteren Netzbetreibern. Eine solche Benachteiligung neuer Marktteilnehmer kann jedoch kaum im Interesse des Verordnungsgebers liegen, der gerade mehr Wettbewerb und eine Beseitigung vermeintlicher Monopole im Bereich der Energienetze beabsichtigt. Ferner ergeben sich Bedenken, ob die

⁷² PwC-Elert/Speier, Entflechtung und Regulierung, S. 490.

⁷³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 17.

⁷⁴ VKU, Regulierungsbedingungen, S. 13; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 18.

⁷⁵ Vgl. dazu Ausführungen der LRegB: OLG Stuttgart v. 15.03.2012 – 202 EnWG 2/11, juris; PwC-Elert/Speier, Entflechtung und Regulierung, S. 489.

⁷⁶ Vgl. dazu Ausführungen der LRegB: OLG Stuttgart v. 15.03.2012 – 202 EnWG 2/11, juris.

⁷⁷ Vgl. dazu Ausführungen der LRegB: OLG Stuttgart v. 15.03.2012 – 202 EnWG 2/11, juris.

Stichtagsregelung mit Art. 12 und Art. 3 GG vereinbar ist, wenn neue Netzbetreiber ohne Sachgrund dauerhaft schlechter gestellt werden.⁷⁸ Dem kann allerdings nur durch die Streichung der Stichtagsregelung Rechnung getragen werden.⁷⁹

Ferner ergeben sich Schwierigkeiten beim Umgang mit der Stichtagsregelung, wenn Netze (teilweise) übertragen werden. Diesbezüglich hat der BGH bereits darauf hingewiesen, dass § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ARegV eine planwidrige Lücke aufweist.⁸⁰ Diese sei wie folgt zu schließen:

„Hat der abgebende Netzbetreiber zum Beispiel Lohnzusatzleistungen erbracht, die nach § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 9 ARegV als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten, weil sie auf einer vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossenen Vereinbarung beruhen, so sind Lohnzusatzleistungen des neuen Netzbetreibers im Rahmen der Anpassung entsprechend § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ARegV auch dann als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile zu behandeln, wenn sie auf einer neueren Vereinbarung beruhen und im Rahmen einer Kostenprüfung nach § 6 ARegV deshalb als vorübergehend nicht beeinflussbare Kostenanteile einzustufen wären.“⁸¹

Zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten wäre es allerdings sinnvoller, würde man die Stichtagsregelung abschaffen.

Schließlich können sich im Hinblick auf die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie durch den in § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV enthaltenen Sichttag, Rechtmäßigkeitsdefizite ergeben. Privilegiert werden nämlich nur solche Tarifverträge, die vor dem 1. Januar 2009 abgeschlossen worden sind. Damit wird in der Praxis nur ein geringer Anreiz geschaffen wird, neue Tarifverträge auszuhandeln. Gewerkschaften werden es kaum schaffen im Hinblick auf Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen neue und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bessere Tarifverträge auszuhandeln, da den Netzbetreibern durch den Verlust der Privilegierung in § 11 Abs. 2

⁷⁸ VKU, Regulierungsbedingungen, S. 13 hält das entsprechende Vorgehen der BNetzA ebenfalls für nicht haltbar.

⁷⁹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 18.

⁸⁰ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

⁸¹ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

Nr. 9 ARegV erhebliche finanzielle Nachteile drohen würden.⁸² Dies stellt zumindest mittelbar eine Beeinträchtigung der Tarifautonomie dar.

2. Vorschlag

Nach alledem sollte der Stichtag für betriebliche und tarifliche Vereinbarungen im Rahmen von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV gestrichen werden:⁸³

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen,“

Jedenfalls sollte die Stichtagsregelung dahingehend geändert werden, dass betriebliche und tarifliche Vereinbarungen erfasst werden, die vor dem 01. Januar 2009 abgeschlossen wurden.⁸⁴

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 01. Januar 2009 abgeschlossen worden sind,“

VII. Betriebliche Altersvorsorge

1. Problem

Die betriebliche Altersvorsorge wird in einem bestimmten Umfang von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV erfasst. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass ihre Rechtsgrundlage in einer tariflichen oder einer betrieblichen Vereinbarung enthalten ist und diese vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen wurde.

Die derzeitige Regierungskoalition hat im Koalitionsvertrag die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge vereinbart. Dazu wurde im Koalitionsvertrag Folgendes formuliert:

⁸² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 18.

⁸³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 18.

⁸⁴ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 18.

„Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.“⁸⁵

Vor diesem Hintergrund wäre es zu begrüßen, wenn auch im Rahmen der Anreizregulierung der Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge unterstützt würde. Möglich wäre dies dadurch, dass § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV nicht nur eingeschränkt Anwendungen auf Kosten der betrieblichen Altersvorsorge findet. Eine Ausweitung des § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV wäre auch rechtmäßig. Es wird von der Rechtsprechung als zulässig erachtet, wenn der Gesetzgeber mit den Vorgaben in der ARegV auch sozialpolitische Ziele verfolgt.⁸⁶

2. Vorschlag

§ 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV müsste insoweit leicht modifiziert werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 01. Januar 2009 abgeschlossen worden sind, sowie zu Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge,“

VIII. Arbeitnehmerüberlassung

1. Problem

Gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV werden Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in

⁸⁵ Koalitionsvertrag, S. 72 f.

⁸⁶ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet. Nicht eindeutig geregelt ist, wie sich die Lohnzusatzleistungen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV bei denjenigen Netzbetreiber bestimmen, die sich im Rahmen des Unbundling für eine so genannte schlanke Netzgesellschaft entschieden haben. Die schlanke Netzgesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass nur diejenigen Mitarbeiter vom Energieversorgungsunternehmen auf den Netzbetreiber übertragen wurden, die gem. § 8 Abs. 2 Nr. 1 EnWG notwendigerweise übertragen werden mussten. Dabei handelt es sich um die Personen, die mit Leitungsaufgaben für den Netzbetreiber betraut sind oder die Befugnis zu Letztentscheidungen innehaben, die für die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Netzzugangs von wesentlicher Bedeutung sind. Die weiteren Mitarbeiter sind bei den Energieversorgungsunternehmen verblieben, arbeiten jedoch mittels Dienstleistungs- oder Arbeitnehmerüberlassungsvertrag für den Netzbetreiber, der dafür dem Energieversorgungsunternehmen ein Entgelt zahlt.⁸⁷

Die Bundesnetzagentur geht davon aus, dass grundsätzlich von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV nur die Lohnzusatzkosten von den Mitarbeitern zu berücksichtigen sind, die einen Arbeitsvertrag direkt mit dem Netzbetreiber geschlossen haben.⁸⁸ Kosten, die im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen oder Dienstleistungsverträgen entstehen, können hingegen keine Kosten im Sinne von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sein.⁸⁹ Dies wird auch dann nicht anders beurteilt, wenn die Arbeitnehmerüberlassung oder Dienstleistungserbringung von einem Unternehmen des gleichen Konzerns erfolgt.⁹⁰ Als Begründung gibt die Bundesnetzagentur an, dass sich dies bereits aus Wettbewerbs- und Entflechtungsgründen ergebe. Schließlich sei in einem Wettbewerbsmarkt die Kostenstruktur des Dienstleisters nicht bekannt. Der Netzbetreiber könnte daher die Personalzusatzkosten gar nicht beziffern.⁹¹

Dadurch ergibt sich, dass Unternehmen dann effizienter sind, wenn sie für ihr Netz eigenes Personal einsetzen, weil deren Personalzusatzkosten den dauerhaft nicht

⁸⁷ Trümner/Lerch, ARegV, S. 55; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 19.

⁸⁸ BT-Drs. 18/536, S. 24; Bundesnetzagentur, Leitfaden 2011, S. 5; siehe dazu umfassend: Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367, 368.

⁸⁹ Bundesnetzagentur, Leitfaden 2011, S. 5.

⁹⁰ Bundesnetzagentur, Leitfaden 2011, S. 5.

⁹¹ Bundesnetzagentur, Leitfaden 2011, S. 5; zustimmend: Holznagel/Schütz-Meyer-Paulus, ARegV, § 11 Rn. 88.

beeinflussbaren Kosten zuzuordnen sind. Anders sieht es aus, wenn sie gegen Entgelt Dienstleistungen von Dritten in Anspruch nehmen. In diesem Fall werden die Lohnzusatzkosten, die Bestandteil des als Gegenleistung zu bezahlenden Betrags sind, den beeinflussbaren Kostenanteilen zugerechnet, woraus sich ein niedrigerer Effizienzwert ergibt.⁹²

Im Widerspruch zu ihrer eigenen Auslegung hat die Bundesnetzagentur für die erste Regulierungsperiode ohne Rechtsgrundlage eine Übergangsregelung geschaffen.⁹³ Begründet wurde dies damit, dass die Überleitung von Arbeitnehmern auf den rechtlich selbständigen Netzbetreiber zum Zeitpunkt der letzten Kostenprüfung noch nicht abgeschlossen werden konnte.⁹⁴ Die Übergangsregelung beinhaltete, dass auch die Personalzusatzkosten der Mitarbeiter, die noch nicht unmittelbar beim Netzbetreiber beschäftigt sind, § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV unterfallen. Dabei wurde allerdings vorausgesetzt, dass deren Tätigkeit ausschließlich für den Netzbetreiber erfolgt und deren endgültige Überleitung in ein arbeitsvertragliches Beschäftigungsverhältnis beim Netzbetreiber beabsichtigt war. Hierzu musste der Netzbetreiber eine nachvollziehbare Darlegung und Quantifizierung der entsprechenden Mitarbeiter vorlegen.⁹⁵ Der Netzbetreiber muss ggf. anschließend zur Vermeidung von Korrekturen bezüglich der angesetzten Personalzusatzkosten auch nachweisen, dass die Mitarbeiter weitestgehend auf die Netzgesellschaft übergegangen sind.⁹⁶ Diese Übergangsregelung konnte jedoch nicht für Personalzusatzkosten in Anspruch genommen werden, die im Rahmen von Dienstleistungsverträgen mit „konzernfremden“ Dritten entstehen.⁹⁷ Dies wurde damit begründet, dass diese Personen nicht per se Mitarbeiter des Netzes sind.⁹⁸

⁹² Bauer/Hampel, RdE 2011, 385, 390; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 19; Westermann/Otto, *VersorgW* 2013, 257, 258.

⁹³ BT-Drs. 18/536, S. 24; Britz/Hellermann/Hermes, *EnWG*, § 21a Rn. 66; Mückl, RdE 2013, 68, 69; PwC-Elert/Speier, *Entflechtung und Regulierung*, S. 490; Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 20; Trümner/Weinbrenner, *ZNER* 2010, 367, 368; Westermann/Otto, *VersorgW* 2013, 257, 258.

⁹⁴ BT-Drs. 18/536, S. 24.

⁹⁵ BT-Drs. 18/536, S. 24; Trümner/Lerch, *ARegV*, S. 56; Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 20.

⁹⁶ Bundesnetzagentur, *Leitfaden* 2011, S. 6.

⁹⁷ BT-Drs. 18/536, S. 24; Trümner/Lerch, *ARegV*, S. 56; Trümner/Lerch, *Novellierung*, S. 20.

⁹⁸ BT-Drs. 18/536, S. 24.

Die Auslegung des § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV durch die Bundesnetzagentur ist in der rechtswissenschaftlichen Literatur stark kritisiert worden.⁹⁹ Sie wurde zudem durch ein von der Hans-Böckler-Stiftung gefördertes Forschungsprojekt auf ihre Rechtmäßigkeit untersucht.¹⁰⁰ Der Hauptkritikpunkt war unter anderem, dass die so genannte schlanke Netzgesellschaft benachteiligt wird. Schließlich können in diesem Modell weniger Kosten als dauerhaft nicht beeinflussbar berücksichtigt werden. Die Bundesnetzagentur schafft damit einen mittelbaren Zwang, dass die Energieversorger alle Arbeitnehmer auf die Netzbetreiber übertragen. Damit einhergehend wird das Modell der schlanken Netzgesellschaft abgeschafft.¹⁰¹

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Bundesnetzagentur die Netzbetreiber offen zur Abschaffung der kleinen Netzgesellschaft aufgefordert hat:

„Die Entscheidung, ob ein Unternehmen das Modell der schlanken Netzgesellschaft oder das großen Netzgesellschaft wählt, hat also direkten Einfluss auf die Höhe der dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten. Dies wirkt sich sowohl im Effizienzvergleich, als auch bei der jährlichen Anpassung der dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten aus.“¹⁰²

Diese Vorgehensweise erfolgte im Bewusstsein, dass der Gesetzgeber im EnWG die Möglichkeit der schlanken Netzgesellschaft vorgesehen hat¹⁰³ und auch der Verordnungsgeber keine anderweitige Regelung getroffen hat. Um die Vorgehensweise der Bundesnetzagentur einzuschränken, sollte eine entsprechende Ergänzung des Wortlauts von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV erfolgen. Ziel dieser Ergänzung ist es, dass nicht nur Personalzusatz- und Versorgungskosten des eigenen Personals als dauerhaft nicht beeinflussbar eingeordnet wird, sondern zumindest auch die Kosten für überlassene Arbeitnehmer, soweit sie einen Arbeitsvertrag mit einem Konzernunterneh-

⁹⁹ Bauer/Hampel, RdE 2011, 385, 390; Deutscher Städtetag, Mitteilungen 06/08, S. 4; Mückl, RdE 2013, 68, 68 ff.; Trümner/Lerch, ARegV, S. 56; Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367, 369; ver.di, Stellungnahme vom 4. April 2007, S. 3; VKU, Regulierungsbedingungen, S. 14 .

¹⁰⁰ Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367-374.

¹⁰¹ Bauer/Hampel, RdE 2011, 385, 390; Mückl, RdE 2013, 68, 69; Mückl, VersorgW 2013, 61, 62; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 20; Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367, 368 ff.

¹⁰² Bundesnetzagentur, Leitfaden 2011, S. 5.

¹⁰³ Blumenthal-Barby/Doms, IR 2009, 252, 254; Deutscher Städtetag, Mitteilungen 06/08, S. 4; ver.di, Stellungnahme vom 4. April 2007, S. 3; Trümner/Lerch, ARegV, S. 56; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 20; Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367, 368 ff.

men haben.¹⁰⁴ Dabei soll es nicht Ziel sein, dass Arbeitnehmerüberlassung bei den Netzbetreibern über das bisherige Maß hinaus gefördert wird. Es soll vielmehr das bereits bestehende Modell der schlanken Netzgesellschaft geschützt werden. Es handelt sich insoweit um eine Regelung zum Vertrauensschutz.

2. Vorschlag

Im Rahmen von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sollte durch den Ordnungsgeber geregelt werden, dass nicht nur die Kosten des eigenen Personals, sondern auch die Kosten des überlassenen Personals berücksichtigt werden.¹⁰⁵ Dies sollte jedenfalls dann gelten, wenn das Personal durch konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung zum Netzbetreiber entliehen wurde. Diese Regelung könnte wie folgt aussehen:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, unabhängig davon ob die Beschäftigten unmittelbar einen Arbeitsvertrag mit dem Netzbetreiber haben oder im Rahmen einer konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung beim Netzbetreiber tätig ist, soweit die Arbeitnehmerüberlassung vor dem 01. Januar 2014 begonnen hat,“

IX. Konkretisierung § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV

1. Problem

§ 16 Abs. 2 ARegV sieht vor, dass die Regulierungsbehörde die Effizienzvorgabe abweichend von § 16 Abs. 1 ARegV zu bestimmen hat, soweit ein Netzbetreiber nachweist, dass er die für ihn festgelegte individuelle Effizienzvorgabe unter Nutzung aller ihm möglichen und zumutbaren Maßnahmen nicht erreichen und übertreffen kann. Dabei werden gem. § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV auch solche Maßnahmen als unzumutbar angesehen, die dazu führen, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die in dem nach dem EnWG regulierten Bereich üblich sind, erheblich unterschritten werden. Mit dieser Regelung soll der Gefahr vorgebeugt werden, dass einzelne

¹⁰⁴ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 20; VKU, Regulierungsbedingungen, S. 14.

¹⁰⁵ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 21.

Netzbetreiber durch unüblich schlechte Arbeitsbedingungen Kosten senken und dies dann im Rahmen des Effizienzvergleichs zum Maßstab für die anderen Netzbetreiber gemacht wird. In dieser Situation könnte es nämlich zu einer Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen kommen, was vom Verordnungsgeber nicht gewollt war.¹⁰⁶

§ 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV wurde § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 Postgesetz (PostG) nachgebildet.¹⁰⁷ Gem. § 6 Abs. 3 Satz Nr. 3 PostG ist eine Lizenz für die Briefbeförderung zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind, nicht unerheblich unterschreitet. Ziel dieser Regelung ist eine sozialverträgliche Gestaltung des Wandels auf dem Postmarkt.¹⁰⁸ Es sollte der Gefahr vorgebeugt werden, dass der Wettbewerb durch ein massenhaftes Ausweichen in ungeschützte Arbeitsverhältnisse verzerrt wird.¹⁰⁹

In der rechtswissenschaftlichen Rechtsprechung Literatur bestehen sehr unterschiedliche Auffassungen wie § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG auszulegen ist, was also unter „wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im lizenzierten Bereich üblich sind“ zu verstehen ist.¹¹⁰ Dabei beginnen die Differenzen bereits bei der Frage, was Maßstab für die wesentlichen Arbeitsbedingungen ist. Hier soll nach einer Ansicht lediglich darauf abgestellt werden, ob die Briefbeförderung im Rahmen sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse erfolgt oder nicht. Eine genaue Prüfung von Arbeitsbedingungen im Einzelnen (Arbeitslohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen) würde gegen den Grundsatz der Tarifautonomie und der Gewerbe- und Vertragsfreiheit verstoße.¹¹¹ Nach einer anderen Auffassung ist zumindest auf die in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG genannten Arbeitsbedingungen abzustellen, also insbesondere die Lohnhöhe, die Länge der betriebsüblichen Arbeitszeit und die Urlaubsdauer.¹¹² Das VG

¹⁰⁶ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 60, § 16 B 1 EnPR III Rn. 15.

¹⁰⁷ BR-Drucks. 417/07 (Verordnung), S. 61.

¹⁰⁸ ArbG Leipzig v. 25.11.2008 – 1 Ca 2449/08, juris.

¹⁰⁹ BT-Drs. 13/774, S. 36; VG Köln v. 13.08.2007 – 22 L 1042/07, juris.

¹¹⁰ Vgl. umfassende Darstellung bei Blanke, Wettbewerb, Prekariat und Sozialschutz, S. 25 ff.; Säcker, Der Independent System Operator, S. 117 ff.; Säcker, Soziale Schutzstandards im Regulierungsrecht, S. 4 ff.; Trümner/Lerch, ARegV, S. 57; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 21.

¹¹¹ Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der PDS-Fraktion v. 22.03.1999, BT-Drucks. 14/646, S. 5; zustimmend: Badura/u.a.-Badura, PostG, § 6 Rn. 28; vgl. ArbG Leipzig v. 25.11.2008 – 1 Ca 2449/08, juris bezweifelt, dass die Bundesnetzagentur die Lohnhöhe prüft.

¹¹² OVG NRW v. 05.10.2009 – 13 B 1056/09, juris; OVG NRW v. 31.10.2007 – 13 B 1428/07 –, juris; Blanke, Wettbewerb, Prekariat und Sozialschutz, S. 35 ff.; Säcker, Der Independent System Operator,

Köln hat zur Auslegung des § 6 Abs. 3 Satz Nr. 3 PostG ausgeführt, dass Arbeitslohn, Arbeitszeit, Urlaubsregelungen und Vereinbarungen über den Kündigungsschutz zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gehören.¹¹³ Das ArbG Leipzig geht davon aus, dass die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG nicht verhindert, dass im Bereich der Briefbeförderung sittenwidrige Löhne gezahlt werden. Die Erteilung einer Lizenz rechtfertigt nicht den Schluss, dass die Erteilung einer Lizenz die Angemessenheit der gezahlten Löhne indiziert.¹¹⁴

Ferner existieren unterschiedliche Auffassungen, welcher Maßstab für die Üblichkeit der Arbeitsbedingungen heranzuziehen ist. Zum Teil wird allein berücksichtigt, in welchen Arbeitsverhältnissen die überwiegende Anzahl der im lizenzierten Bereich Beschäftigten steht.¹¹⁵ Andererseits wird angenommen, dass im Rahmen des § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG nicht darauf abgestellt werden müsse, welche Arbeitsbedingungen beim marktbeherrschenden Unternehmen bestehen. Vielmehr sei eine hypothetische Betrachtung vorzunehmen, wie sich die Arbeitsbedingungen bei einer wettbewerblichen Öffnung des lizenzierten Bereichs in der Unternehmenswirklichkeit in den lokalen Arbeitsmärkten verhalten würden.¹¹⁶ Richtigerweise sind die tatsächlich bestehenden Arbeitsbedingungen der Lizenznehmer als Maßstab heranzuziehen.¹¹⁷

Unterschiedliche Auffassungen bestehen auch bezüglich der Unterscheidung einer „unerheblichen“ von einer „erheblichen“ Unterschreitung gem. § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG. Die Bundesnetzagentur nimmt an, dass eine unerhebliche Unterschreitung der im lizenzierten Bereich üblichen Arbeitsbedingungen dann nicht unterstellt werden kann, wenn die lizenzierte Tätigkeit zu mindestens 80 % der Gesamtarbeitszeit in Arbeitsverhältnissen erbracht wird, die bei der gewerbsmäßigen Beförderung von Briefsendungen bis 1 000 Gramm üblich sind.¹¹⁸ Nach einer anderen Auffassung soll

S. 122; Trümner/Lerch, ARegV, S. 58; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 21; offen PwC-Elert/Speier, Entflechtung und Regulierung, S. 490; zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gem. § 3 AÜG umfassend: ErfK-Wank, § 3 AÜG Rn. 13 f.

¹¹³ VG Köln v. 13.08.2007 – 22 L 1042/07, juris.

¹¹⁴ ArbG Leipzig v. 25.11.2008 – 1 Ca 2449/08, juris.

¹¹⁵ Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der PDS-Fraktion v. 22.03.1999, BT-Drucks. 14/646, S. 5; Blanke, Wettbewerb, Prekariat und Sozialschutz, S. 29.

¹¹⁶ Säcker, Independent System Operator, S. 150 f.

¹¹⁷ Trümner/Lerch, ARegV, S. 60 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 21.

¹¹⁸ Vgl. Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der PDS-Fraktion v. 22.03.1999, BT-Drucks. 14/646, S. 6.

in Anlehnung an kartellrechtliche Erfahrungssätze das Erheblichkeitskriterium bei 10 % liegen.¹¹⁹

Die obigen Ausführungen zeigen, dass im Rahmen von § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG eine erhebliche Rechtsunsicherheit herrscht. In der Folge ist dies auch im Rahmen einer Auslegung von § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV der Fall, bei dessen Auslegung § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG angesichts der ausdrücklichen Orientierung des Verordnungsgebers¹²⁰ zu berücksichtigen ist. Eine intensive rechtswissenschaftliche Auseinandersetzung ist in der Literatur noch nicht erfolgt, allerdings wird sich auch im Rahmen von § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV insbesondere die Frage stellen, wie die üblichen Arbeitsbedingungen zu bestimmen sind. Insoweit wird ebenso wie zu § 6 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 PostG die Auffassung vertreten, dass darunter die Arbeitszeit, die Vergütungshöhe, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und der Urlaubsanspruch zählen.¹²¹ Der Zweck, einen sozialen Schutz der Beschäftigten herbeizuführen, kann nur dann erreicht werden, wenn ein gewisses Maß an Rechtssicherheit besteht. Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Auslegungsschwierigkeiten ist zu fordern, dass § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV durch den Verordnungsgeber weiter konkretisiert wird.¹²²

2. Vorschlag

Zum einen sollte § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV bezüglich des Begriffs der wesentlichen Arbeitsbedingungen konkretisiert werden. So sollte beispielsweise nach dem Begriff Arbeitsbedingungen „insbesondere die Lohnhöhe, die Länge der betriebsüblichen Arbeitszeit und die Urlaubsdauer,“ eingefügt werden.¹²³ Ferner sollte ggf. definiert werden, wann eine erhebliche Unterschreitung vorliegt.

§ 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV könnte folgendermaßen geändert werden:

„Unzumutbar sind auch Maßnahmen, die dazu führen, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen (z. B. Lohnhöhe, die Länge der betriebsüblichen Arbeitszeit, die

¹¹⁹ Blanke, Wettbewerb, Prekariat und Sozialschutz, S. 37 ff.; Säcker, Der Independent System Operator, S. 152 m.w.N.; Trümner/Lerch, ARegV, S. 62.

¹²⁰ Vgl. BR-Drucks. 417/07 (Verordnung), S. 61; Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 60, § 16 B 1 EnPR III Rn. 17; a.A. Holznagel/Schütz-Albrecht/Mallossek/Petermann, ARegV, § 16 Rn. 14.

¹²¹ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 60, § 16 B 1 EnPR III Rn. 15.

¹²² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 22 f.

¹²³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 23.

Höhe der betriebliche Altersvorsorge und die Urlaubsdauer), die in dem nach dem Energiewirtschaftsgesetz regulierten Bereich üblich sind, erheblich unterschritten werden. Erheblich ist eine Unterschreitung von mehr als 10 Prozent.“

X. Kosten betrieblicher Interessenvertretung

1. Problem

Gem. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV werden Kosten, die im gesetzlichen Rahmen ausgeübten Betriebs- und Personalratstätigkeit, den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet.¹²⁴ Schließlich sind diese vom Arbeitgeber aufgrund der gesetzlichen Vorgaben grundsätzlich hinzunehmen, weshalb der Ordnungsgeber diesbezügliche Kostenänderungen generell als nicht vom Netzbetreiber zu vertreten einstufen kann und damit die Regulierungsbehörden zum Beispiel von der Prüfung der Frage enthebt, ob Kostensteigerungen im Bereich der Betriebs- und Personalratstätigkeit im Einzelfall vermeidbar waren und deshalb vom Netzbetreiber zu vertreten sind.¹²⁵

Zu den Kosten zählen insbesondere die Aufwendungen des einzelnen Betriebs- oder Personalratsmitglieds aus seiner Mandatstätigkeit, aber auch die Kosten, die dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber dem Betriebs- oder Personalrat Sachmittel und Büropersonal zur Verfügung stellt.¹²⁶ Die Pflicht des Arbeitgebers zur Kostentragung ergibt sich insoweit für den Betriebsrat aus § 40 BetrVG¹²⁷ und für einen Personalrat aus § 44 BPersVG¹²⁸ bzw. den entsprechenden Vorschriften in den Landespersonalvertretungsgesetzen. Ebenso kann das Entgelt, welches der Arbeitgeber für die Betriebsratsmitglieder zahlt, obwohl sie von der Pflicht zur Erbringung von Arbeitsleistungen gem. § 37 Abs. 2 BetrVG oder § 38 Abs. 1 BetrVG befreit sind, als Kosten der Betriebsratstätigkeit angesehen werden.¹²⁹ Gleiches gilt für die Befreiung der Arbeitsleistung von Personalratsmitgliedern gem. § 46 Abs. 3 und 4 BPersVG

¹²⁴ Zur Entwicklung dieser Kosten siehe BR-Drs. 18/536, S. 51, 52, 58, 59.

¹²⁵ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris; Holznagel/Schütz-Meyer/Paulus, § 11 Rn. 89.

¹²⁶ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 69; Trümner/Lerch, ARegV, S. 66 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 23.

¹²⁷ Vgl. DKKW-Wedde, BetrVG, § 40 Rn. 1 ff.

¹²⁸ Vgl. Altvater/u.a., BPersVG-Kröll, BPersVG, § 44 Rn. 1 ff.

¹²⁹ Holznagel/Schütz-Meyer/Paulus, § 11 Rn. 89; Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 69; Trümner/Lerch, ARegV, S. 70 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 23.

bzw. den entsprechenden Vorschriften in den Landespersonalvertretungsgesetzen. Maßstab für die Kostentragung sind die jeweiligen betriebsverfassungsrechtlichen und personalvertretungsrechtlichen Gesetzesgrundlagen, die bei der Kostentragung in der Regel als Voraussetzung die Erforderlichkeit beinhalten. Damit ist bereits hinreichend berücksichtigt, dass Kosten angemessen sind. Eine zusätzliche Einschränkung bezüglich anzuerkennender Kosten, die dem Wortlaut des § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV entgegensteht, ist daher nicht möglich. Es ist insbesondere nicht Aufgabe der Regulierungsbehörden zu prüfen, ob die Kosten der Betriebsratstätigkeit effizient sind.¹³⁰

Unter den Begriff Betriebs- und Personalratstätigkeit gem. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV lassen sich unproblematisch Kosten, die durch die Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, des Europäischen Betriebsrats sowie entsprechend durch Bezirks-, Haupt- sowie Gesamtpersonalräte verursacht werden, subsumieren. Schließlich handelt es sich bei der Tätigkeit dieser Organe ebenso um Betriebsrats- bzw. Personalratstätigkeit.¹³¹

Offen gelassen hat der Verordnungsgeber, wie mit den Kosten weiterer betrieblicher Interessenvertretungsorgane umzugehen ist. Nicht ausdrücklich geregelt ist beispielsweise, ob auch Kosten für Organe gem. § 3 Abs. 1 Nr. 4 und 5 BetrVG, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und des Wirtschaftsausschusses zu den Kosten des § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV gehören. Insoweit spricht allerdings einiges dafür, dass der Begriff Betriebsrats- bzw. Personalratstätigkeit auch diese Kosten umfasst, da es sich ebenso um Organe handelt, die aufgrund des BetrVG geschaffen werden und der Arbeit des Betriebsrats dienen sollen.¹³² Im Übrigen ist der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Regelungen verpflichtet auch diese Kosten hinzunehmen¹³³, so dass ein Unterschied zu den Kosten der Betriebs- und Personalratstätigkeit nicht ersichtlich ist.

¹³⁰ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 70; a.A. aber wohl Holznaegel/Schütz-Meyer/Paulus, § 11 Rn. 89.

¹³¹ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 69; Trümner/Lerch, ARegV, S. 72 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 23 f.

¹³² Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 69, 72, der allerdings Kosten der Jugend- und Auszubildendenvertretung unter § 11 Abs. 2 Nr. 11 ARegV subsumiert; Trümner/Lerch, ARegV, S. 72 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 23 f.

¹³³ Vgl. BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

Geht man vom Wortlaut aus, so wird es schwierig Kosten des Sprecherausschusses unter den Begriff der Betriebsratstätigkeit gem. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV zu subsumieren. Selbst wenn dieses Gremium im Austausch mit dem Betriebsrat steht und ebenso der betrieblichen Interessenvertretung dient, kann dies bei strenger Auslegung nicht als Betriebsrats- oder Personalratstätigkeit angesehen werden. Sinn und Zweck erfordern allerdings, auch die Kosten des Sprecherausschusses den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zuzuordnen.¹³⁴ Schließlich trifft den Arbeitgeber auch im Hinblick auf diese betriebliche Interessenvertretung eine gesetzliche Verpflichtung zur Kostentragung aus § 14 Abs. 2 SprAuG. Ein Grund, wieso die verursachten Kosten im Rahmen der ARegV anders behandelt werden, ist daher nicht ersichtlich.

Das gleiche Problem ergibt sich bezüglich der Kosten der Schwerbehindertenvertretung. Zumindest dem Wortlaut nach, zählen diese nicht zu den Kosten gem. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV. Dabei werden auch durch die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung Kosten verursacht, die gem. § 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX der Arbeitgeber trägt. So hat der Arbeitgeber wie beim Betriebsrat die notwendigen Kosten zu erstatten, wie etwa für Schreibmaterial und Büroausstattung.¹³⁵ Wenn die Begründung für die Regelung in § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV ist, dass der Arbeitgeber die insoweit entstehenden Kosten aufgrund gesetzlicher Vorgaben zu tragen hat¹³⁶, dann muss diese Wertung auch auf die Schwerbehindertenvertretung übertragen werden.

Nach alledem sollte der Ordnungsgeber bei einer Novellierung der ARegV deutlich machen, dass auch die Kosten der vorgenannten Gremien unter § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV fallen. Nur so wird vermieden, dass Netzbetreiber durch die Kosten von gesetzlich vorgesehenen betrieblichen Interessenvertretungsorganen belastet werden. Ferner würde der Ordnungsgeber seiner sozialpolitischen Verantwortung zur Förderung der sonstigen betrieblichen Vertretungsorgane nachkommen¹³⁷ und Kosteneinsparungen nicht in Bereichen wie der betrieblichen Interessenvertretung verlangen, die er in anderen Zusammenhängen gerade fördern möchte.¹³⁸

¹³⁴ Trümner/Lerch, ARegV, S. 72 f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 24.

¹³⁵ Neumann/u.a.-Pahlen, Sozialgesetzbuch IX, § 96 Rn. 23; Trümner/Lerch, ARegV, S. 74; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 24.

¹³⁶ Vgl. BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

¹³⁷ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 24.

¹³⁸ Vgl. BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

2. Vorschlag

§ 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV sollte dahingehend ergänzt werden, dass auch die Kosten sonstiger betrieblicher Interessenvertretungen (bspw. Sprecherausschuss, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung) ausdrücklich aufgenommen werden.¹³⁹ Dies kann durch eine ausdrückliche Nennung der oben genannten Interessenvertretungen erfolgen. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV könnte beispielsweise aber auch folgendermaßen ergänzt werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kosten gelten dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile und vorübergehend nicht beeinflussbare Kostenanteile der im gesetzlichen Rahmen ausgeübten Tätigkeit betrieblicher Interessenvertretungen (z.B. Betriebs- und Personalrat, Schwerbehindertenvertretung),“

XI. Kosten der Unternehmensmitbestimmung

1. Problem

Kosten können bei einem Netzbetreiber nicht nur aus der betrieblichen Mitbestimmung entstehen, sondern auch aus der Unternehmensmitbestimmung.¹⁴⁰ Letztere beruht auf dem Montan-Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG), dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErG), dem Mitbestimmungsgesetz 1976 (MitbestG) oder dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG). Ferner besteht die Möglichkeit bei der Europäischen Aktiengesellschaft eine Vertretung deutscher Arbeitnehmer in anderen Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums zu regeln.¹⁴¹ Schließlich können auch Mitbestimmungsverträge geschlossen werden, wenn die Voraussetzungen der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte nicht erfüllt werden oder die dort geregelten Mitbestimmungsrechte für nicht ausreichend gehalten werden.¹⁴²

¹³⁹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 24 f.

¹⁴⁰ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 25.

¹⁴¹ Köstler/Zachert/Müller, Aufsichtsratspraxis, Rn. 117; Trümner/Lerch, ARegV, S. 75; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 25.

¹⁴² Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht Band 2, § 15 Rn. 23; Trümner/Lerch, ARegV, S. 76; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 25.

Kosten können bei der Mitbestimmung im Unternehmen aus der Vergütung, den Aufwendungen und Schulungen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat entstehen. Diesbezüglich hat das Unternehmen eine Kostentragungspflicht.¹⁴³

In § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV wurden diese Kosten nicht genannt. Selbst bei einer weiten Auslegung des § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV können die Kosten der Unternehmensmitbestimmung nicht unter die Kosten der im gesetzlichen Rahmen ausgeübten Betriebs- und Personalratstätigkeit fallen. Eine analoge Anwendung des § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV scheidet aus, da der Ordnungsgeber die dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten nach eigenen Angaben abschließend geregelt hat.¹⁴⁴ Zudem kann nicht davon ausgegangen werden, dass es sich um eine planwidrige Regelungslücke handelt. Daraus folgt, dass Netzbetreiber, bei denen die gesetzlich vorgesehene Unternehmensmitbestimmung umgesetzt wird, im Gegensatz zu anderen Netzbetreibern einen Nachteil hinnehmen müssen. Schließlich finden die insoweit verursachten Kosten im Effizienzvergleich Berücksichtigung.¹⁴⁵

Aus diesem Grund ergibt sich die Notwendigkeit, § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV zu ergänzen. Die Kosten, die von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat verursacht werden, müssen ebenso zu den nicht beeinflussbaren Kosten gehören. Eine Benachteiligung eines Netzbetreibers darf nicht erfolgen, wenn dieser die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei unternehmerischen Entscheidungen gewährleistet. In dieser Situation sind aber Kosten nicht zu vermeiden. Die Tatsache, dass diese Kosten als beeinflussbar gelten, könnte dazu führen, dass Netzbetreiber versuchen sich der unternehmerischen Mitbestimmung zu entziehen. Um dies zu Vermeiden, muss § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV geändert werden.¹⁴⁶

Insoweit ist auf die Ausführungen des BGH¹⁴⁷ in seiner Entscheidung vom 30. April 2013 hinzuweisen:

¹⁴³ Trümner/Lerch, ARegV, S. 77ff.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 25.

¹⁴⁴ Bericht der Monopolkommission Strom und Gas 2007, BT-Drs. 16/7087, S. 155; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 25.

¹⁴⁵ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 26.

¹⁴⁶ Trümner/Lerch, ARegV, S. 79; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 26.

¹⁴⁷ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

„Angesichts dessen ist es nicht zu beanstanden, wenn der Verordnungsgeber Kostenänderungen in Bereichen, die typischerweise stark durch gesetzliche Vorgaben geprägt sind, generell als nicht vom Netzbetreiber zu vertreten einstuft und die Regulatorien zum Beispiel von der Prüfung der Frage enthebt, ob Kostensteigerungen im Bereich der Betriebs- und Personalratstätigkeit, der Weiterbildung oder des Betriebs von Kindertagesstätten im Einzelfall vermeidbar waren und deshalb vom Netzbetreiber zu vertreten sind. Durch eine Einbeziehung solcher Kosten in die nach § 21a Abs. 3 Satz 3 EnWG vorgesehene Anpassung wird zudem der mit dem Gesetzeszweck nicht in Einklang stehende Anreiz vermieden, Gewinnsteigerungen gerade durch Einsparungen in Tätigkeitsbereichen zu erzielen, deren Erhaltung und Förderung sich der Gesetzgeber an anderer Stelle besonders angenommen hat.“¹⁴⁸

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen bestehen keine Bedenken, auch die durch die Mitbestimmung im Unternehmen verursachten Kosten den nicht beeinflussbaren Kosten zuzuordnen.

2. Vorschlag

§ 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV bedarf einer Ergänzung, dass auch die Kosten, die durch die Unternehmensmitbestimmung entstehen, ausdrücklich aufgenommen werden.¹⁴⁹

Unter Berücksichtigung des obigen Änderungsvorschlags (unter X.) könnte § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV beispielsweise folgendermaßen ergänzt werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kosten gelten dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile und vorübergehend nicht beeinflussbare Kostenanteile, soweit diese aus der Interessenvertretung der Beschäftigten (z.B. Betriebs- und Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) resultieren,“

¹⁴⁸ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

¹⁴⁹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 26.

XII. Aus- und Weiterbildung

1. Problem

Gem. § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV gehören die Kosten der Berufsausbildung und Weiterbildung im Unternehmen zu den nicht beeinflussbaren Kosten.¹⁵⁰ Damit möchte der Verordnungsgeber im Bereich der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Kostensenkungsdruck herbeiführen, sondern Netzbetreiber weiterhin motivieren, Investitionen in die Berufsausbildung und Weiterbildung zu tätigen.¹⁵¹

Der BGH hält die Regelung in § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV für zulässig. Es sei nicht zu beanstanden, wenn der Verordnungsgeber Kostenänderungen in Bereichen, die typischerweise stark durch gesetzliche Vorgaben geprägt sind, generell als nicht vom Netzbetreiber zu vertreten einstuft. Damit wird der mit dem Gesetzeszweck nicht in Einklang stehende Anreiz vermieden, Gewinnsteigerungen gerade durch Einsparungen in Tätigkeitsbereichen zu erzielen, deren Erhaltung und Förderung sich der Gesetzgeber an anderer Stelle besonders angenommen hat.¹⁵²

Nicht näher definiert wurde, was unter dem Begriff Berufsausbildung und Weiterbildung im Sinne von § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV zu verstehen ist. Insoweit wird aber davon ausgegangen, dass an dieser Stelle wie beim Begriff Aus- und Weiterbildung gem. § 19 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und beim Begriff Berufsbildung in § 98 Abs 1 BetrVG eine weite Auslegung vorzunehmen ist. Demnach unterfallen diesem Begriff zumindest die in § 1 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) genannten Maßnahmen. Das sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.¹⁵³ Insoweit gehören dazu solche Maßnahmen, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Kenntnisse und Erfahrungen verschaffen sollen, die zur Ausfüllung ihres Arbeitsplatzes und ihrer beruflichen Tätigkeit dienen.¹⁵⁴ Allein Maßnahmen, die ausschließlich der

¹⁵⁰ Zur Entwicklung dieser Kosten siehe BR-Drs. 18/536, S. 51, 52, 58, 59.

¹⁵¹ Vgl. zur Reform des BetrVG: BT-Drucks. 14/5741, S. 49.

¹⁵² BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

¹⁵³ Holznagel/Schütz-Meyer/Paulus, ARegV, § 11 Rn. 90; Trümner/Lerch, ARegV, S. 82; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 27.

¹⁵⁴ Holznagel/Schütz-Meyer/Paulus, ARegV, § 11 Rn. 90; Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 73; Trümner/Lerch, ARegV, S. 83; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 27; vgl. zu § 98 BetrVG: BAG v. 23.04.1991 - 1 ABR 49/90, AP Nr. 7 zu § 98 BetrVG 1972.

Verbesserung der Allgemeinbildung dienen, werden nicht von dem Begriff Aus- und Weiterbildung erfasst.¹⁵⁵

Dabei wird in der Rechtsprechung angenommen, dass dem Netzbetreiber hinsichtlich der Kosten für Aus- und Weiterbildung ein Ermessensspielraum zusteht. Hintergrund ist, dass mit der Regelung eine Förderung bezweckt ist, die für den Bereich der Weiterbildung auch in anderen gesetzlichen Grundlagen, etwa durch das in verschiedenen landesrechtlichen Regelungen vorgesehene Recht auf Freistellung, erfolgt.¹⁵⁶

Nach dem Wortlaut des § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV werden allerdings nur diejenigen Kosten den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet, die für Berufsausbildung und Weiterbildung im Unternehmen aufgebracht werden. Dadurch ergeben sich Unsicherheiten, ob durch den Begriff „im Unternehmen“ eine Einschränkung für bestimmte Berufsausbildungs- und Weiterbildungskosten erfolgen soll.¹⁵⁷ Dies könnte so verstanden werden, dass bei § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV zwischen innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Maßnahmen zu unterscheiden ist. Außerbetriebliche Maßnahmen sind solche Maßnahmen, die von einem privaten oder staatlichen Träger unabhängig vom Arbeitgeber durchgeführt werden.¹⁵⁸ Man könnte hier auf den Gedanken kommen, dass das Tatbestandsmerkmal „im Unternehmen“ eine Nichtberücksichtigung der Kosten für derartige Maßnahmen zur Folge hat. In diesem Fall würden zu § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV nur solche Maßnahmen gehören, die von dem Netzbetreiber in eigener Verantwortung selbst durchgeführt werden.¹⁵⁹

Eine Unterscheidung zwischen den inner- und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen würde allerdings der Intention zuwiderlaufen, die berufliche Qualifizierung insgesamt zu fördern. Es ist nicht erkennbar, dass der Gesetzgeber betriebliche im Gegensatz zu außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen bevorzugt berücksichtigen

¹⁵⁵ Trümner/Lerch, ARegV, S. 83; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 27; vgl. zu § 19 TzBfG: ErfK-Müller-Glöge, § 19 TzBfG Rn. 1.

¹⁵⁶ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

¹⁵⁷ Trümner/Lerch, ARegV, S. 83; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 27.

¹⁵⁸ Trümner/Lerch, ARegV, S. 83; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 27 f.; vgl. zu § 19 TzBfG: Boecken/Joussen, TzBfG, § 19 Rn. 12.

¹⁵⁹ Trümner/Lerch, ARegV, S. 83; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 27 f.

möchte.¹⁶⁰ Ferner können außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen im Einzelfall günstiger als innerbetriebliche Maßnahmen sein. Es wäre dann aber nicht nachvollziehbar, wenn die kostenintensivere Maßnahme gefördert würde.

Vor diesem Hintergrund wird das Tatbestandsmerkmal „im Unternehmen“ allein so zu verstehen sein, dass die Aus- und Weiterbildung in irgendeiner Weise mit den Arbeitsaufgaben des Unternehmens verbunden ist. Danach werden Bildungsmaßnahmen, die in keinem Zusammenhang mit der Tätigkeit eines Netzbetreibers zu sehen sind, nicht berücksichtigt.¹⁶¹

Zur Klarstellung sollte das Tatbestandsmerkmal „im Unternehmen“ gestrichen werden. Nur so kann verhindert werden, dass Qualifizierungsmaßnahmen unterbleiben, weil der Netzbetreiber annimmt, dass die Kosten der Maßnahme nicht unter § 11 Abs. 2 Alt. 1 ARegV fallen könnten. Ist der Verordnungsgeber der Auffassung, dass nur solche Berufsausbildungs- und Weiterbildungskosten gem. § 11 Abs. 2 Alt. 1 ARegV berücksichtigt werden sollen, die mit der Tätigkeit eines Netzbetreibers im Zusammenhang stehen, so kann er dies durch eine entsprechende tatbestandliche Einschränkung deutlich machen. Die Formulierung „im Unternehmen“ ist insoweit aber nicht zielführend.¹⁶²

2. Vorschlag

In § 11 Abs. 2 Nr. 10 Alt. 1 ARegV sollten die Worte „im Unternehmen“ gestrichen werden.¹⁶³ Die Regelung sähe dann folgendermaßen aus:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus der Berufsausbildung und Weiterbildung und von Betriebskindertagesstätten für Kinder der im Netzbereich beschäftigten Betriebsangehörigen,“

¹⁶⁰ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 28.

¹⁶¹ Theobald/Danner-Hummel, Energierecht, EL 76, § 11 B 1 EnPR III Rn. 73; Trümner/Lerch, ARegV, S. 83f.; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 28.

¹⁶² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 28.

¹⁶³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 29.

XIII. Kinderbetreuung

1. Problem

In § 11 Abs. 2 Nr. 11 2. Alt. ARegV ist geregelt, dass die Kosten aus Betriebskindertagesstätten für Kinder der im Netzbereich beschäftigten Betriebsangehörigen als dauerhaft nicht beeinflussbar gelten.¹⁶⁴ Diese Einordnung widerspricht zwar der Terminologie der ARegV. Die Einordnung entspricht jedoch den sozialpolitischen Zielen des Verordnungsgebers.¹⁶⁵

Der BGH hält diese Entscheidung für rechtmäßig und begründet dies damit, dass dadurch der mit dem Gesetzeszweck nicht in Einklang stehende Anreiz vermieden wird, Gewinnsteigerungen gerade durch Einsparungen in Tätigkeitsbereichen zu erzielen, deren Erhaltung und Förderung sich der Gesetzgeber an anderer Stelle besonders angenommen hat. Dabei wird beispielsweise auf den in § 24 SGB VIII vorgesehenen Anspruch auf den Besuch einer Tageseinrichtung hingewiesen.¹⁶⁶

Allein nach dem Wortlaut des § 11 Abs. 2 Nr. 11 2. Alt. ARegV werden lediglich die Kosten aus Betriebskindertagesstätten den nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet.¹⁶⁷ Es wären dann allerdings nur Kosten aus der Kinderbetreuung in Betriebsregie erfasst. Das bedeutet, dass die Einrichtung organisatorisch und rechtlich dem Netzbetreiber unterstellt sein muss.¹⁶⁸

Dagegen wären Kosten aus betrieblich unterstützter Kinderbetreuung den beeinflussbaren Kosten zuzuordnen. Eine solche Differenzierung ist jedoch nicht nachvollziehbar. Die gesetzlichen Regelungen und staatlichen Förderprogramme¹⁶⁹ unterstützen nicht allein Betriebskindertagesstätten, sondern auch solche betrieblichen Unterstützungsleistungen, durch die externe Einrichtungen finanziert werden. Beispielsweise sind gem. § 3 Nr. 33 EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung und Betreuung von

¹⁶⁴ Zur Entwicklung dieser Kosten siehe BR-Drs. 18/536, S. 51, 52, 58, 59.

¹⁶⁵ Targan/Wagenfeld, N&R 2010, 131, 233; Trümner/Lerch, Novellierung, S. 29; kritisch: OLG Stuttgart v. 15. März 2012 – 202 EnWG 2/11, juris.

¹⁶⁶ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

¹⁶⁷ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 29.

¹⁶⁸ Holznagel/Schütz, ARegV, § 11 Rn. 90; OLG Stuttgart v. 15. März 2012 – 202 EnWG 2/11, juris.

¹⁶⁹ Siehe unter: <http://www.erfolgsfaktor-familie.de>.

nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen steuerfrei. Dies gilt nicht nur für Leistungen im Rahmen einer Betriebskindertagesstätte.

Vor dem Hintergrund der eindeutig sozialpolitischen Zielsetzung des § 11 Abs. 2 Nr. 11 2. Alt. ARegV sollte jede Art der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung Berücksichtigung finden. Eine andere Vorgehensweise würde schließlich auch zu einer Benachteiligung von kleineren Netzbetreibern führen. Für diese ist die Schaffung von Betriebskindertagesstätten aus finanziellen Gründen und aufgrund der gesetzlichen Auflagen nicht sinnvoll. Sie nutzen stattdessen andere Formen der Unterstützung ihrer Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹⁷⁰ Vor diesem Hintergrund stellt sich auch die Frage, ob die unterschiedliche Behandlung der Kosten von Kinderbetreuungsmaßnahmen mit Art. 3 GG vereinbar ist, wenn größere Unternehmen an dieser Stelle bevorzugt werden.¹⁷¹

2. Vorschlag

§ 11 Abs. 2 Nr. 11 2. Alt. ARegV sollte bei einer Novellierung geändert werden. Es sollte klargestellt werden, dass jegliche finanzielle Unterstützung des Netzbetreibers bei der Kinderbetreuung den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugerechnet wird.¹⁷² Dann würde § 11 Abs. 2 Nr. 11 ARegV unter Berücksichtigung des Änderungsvorschlags unter XI. folgendermaßen lauten:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus der Berufsausbildung und Weiterbildung und der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung für Kinder der im Netzbereich beschäftigten Betriebsangehörigen,“

XIV. Vereinbarkeit Pflege und Beruf

1. Problem

Zum 01. Juli 2008 ist das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten. Das PflegeZG hat das Ziel Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige

¹⁷⁰ Trümner/Lerch, ARegV, S. 81; vgl. Kay/Richter, Fachkräftemangel im Mittelstand, S. 51

¹⁷¹ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 30.

¹⁷² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 30.

nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.¹⁷³

Dazu wurden zwei verschiedene Ansprüche geschaffen. Der erste Anspruch bezieht sich auf die kurzzeitige Arbeitsverhinderung. Gem. § 2 Abs. 1 PflegeZG haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.¹⁷⁴

Der zweite Anspruch bezieht sich auf die Pflegezeit gem. §§ 3, 4 PflegeZG. Hier sollen berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen zu einer längeren Pflege in häuslicher Umgebung durch vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von sechs Monaten den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit dem jeweiligen Pflegebedarf anpassen können, um die Pflege des Angehörigen sicherzustellen.¹⁷⁵

Für beide oben genannten Ansprüche wurde im Gesetz eine Entgeltfortzahlung oder Lohnersatzleistung nicht geregelt. Lediglich in § 2 Abs. 3 PflegeZG wurde klargestellt, dass der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung nur verpflichtet ist, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt.¹⁷⁶ Bereits im Gesetzgebungsverfahren wurde über die Einführung eine Lohnersatzleistung diskutiert. Sie war für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Referentenentwurf zunächst auch enthalten. Sie entfiel jedoch im Gesetzgebungsverfahren.¹⁷⁷

Nach Inkrafttreten des PflegeZG erkannte auch der Gesetzgeber, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit für viele Arbeitnehmer nur dann zu leisten ist, wenn sie finanzierbar ist. Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber das Familien-

¹⁷³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 31.

¹⁷⁴ BT-Drs. 16/7439, S. 90 f.

¹⁷⁵ BT-Drs. 16/7439, S. 90.

¹⁷⁶ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 31.

¹⁷⁷ Siehe Antrag des Landes RP zum Pflegeunterstützungsgeld (BR-Drs. 718/2/07), der keine Mehrheit im BR erhielt (BR-Plenarprot. 839, S. 412) und Anträge der Fraktion Die Linke (BR-Drs. 16/7472) und B90/Grüne (BR-Drs. 16/7136); Anhörung Ausschuss Gesundheit, Prot. 16/72, S. 51, 62 f. und DGB, Stellungnahme, S. 17 ff.; BT-Drs. 16/7439, S. 92.

pflegezeitgesetz (FPfZG) erlassen, das zum 01. Januar 2012 in Kraft getreten ist. In dessen Begründung wird folgendermaßen ausgeführt:

„Die unbezahlte Freistellung, vor allem für Menschen mit niedrigem Einkommen, erweist sich als großes Hindernis, Verantwortung in der Pflege zu übernehmen. Wer seine Arbeitszeit auf 50 Prozent reduziert und dann nach geltendem Recht auch nur 50 Prozent seines ohnehin niedrigen Entgelts verdient, dem fehlt oftmals die materielle Existenzgrundlage.“¹⁷⁸

Das FPfZG schafft die Möglichkeit bis zu zwei Jahre die Arbeitszeit zu reduzieren, ohne unmittelbar im gleichen Verhältnis Einkommensverluste zu erleiden. Dazu wird ein Arbeitszeitkonto geschaffen. Der Arbeitgeber tritt hierbei in der Regel in Vorleistung, da der Arbeitnehmer zunächst mehr Entgelt erhält, als ihm nach seiner (reduzierten) Arbeitszeit zustehen würde. Im Ergebnis ist das Modell aber für den Arbeitgeber kostenneutral, da der Arbeitnehmer nach der Familienpflegezeit seine reduzierte Arbeitszeit wieder erarbeitet.¹⁷⁹ Das FPfZG schafft Rahmenbedingungen für die Familienpflegezeit und soll z.B. durch eine Absicherung des Ausfallrisikos Anreize für Arbeitgeber schaffen, einer Familienpflegezeit zuzustimmen. Schließlich ist diese nach dem Willen des Gesetzgebers – anders als bei der oben beschriebene Pflegezeit – für beide Seiten freiwillig.¹⁸⁰

Zusätzlich wird nunmehr im Rahmen der so genannten Pflegereform 2015 von der Bundesregierung ein finanzieller Ausgleich zumindest für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung gem. § 2 PflegeZG geplant. In der Gesetzesbegründung wird insoweit folgendermaßen ausgeführt:

„Mit der Beitragssatzerhöhung wird auch der finanzielle Spielraum dafür geschaffen, eine Lohnersatzleistung für Arbeitnehmer einzuführen, die für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherstellen und für bis zu zehn Ta-

¹⁷⁸ BR-Drs. 207/11, S.12.

¹⁷⁹ BR-Drs. 207/11, S.16 ff.

¹⁸⁰ BR-Drs. 207/11, S.4.

*ge der Arbeit fernbleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung im Sinne von § 2 des Pflegezeitgesetzes). Dies erfolgt zeitnah in einem gesonderten Gesetz.*¹⁸¹

Die oben beschriebenen gesetzgeberischen Aktivitäten im Bereich Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zeigen, dass der Gesetzgeber deren Förderung unterstützen möchte. Dies wird in dem Gesetzentwurf zur Pflegereform 2015 auch explizit erwähnt:

„Die Veränderung der Erwerbsbiografien und Familienstrukturen erfordern Maßnahmen zur Stabilisierung und flexibleren Gestaltung der häuslichen Pflege und deutliche Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf.“

Trotz der bereits erfolgten Verbesserungen der gesetzlichen Grundlagen zeigt sich allerdings auch, dass Arbeitnehmer weiterhin mit finanziellen Einbußen zu rechnen haben, wenn sie pflegerische Verantwortung übernehmen. Dies auszuschließen oder zumindest abzumildern kann daher nur durch die Arbeitsvertragsparteien, die Betriebsparteien oder die Tarifvertragsparteien erfolgen.¹⁸²

Dem gesetzgeberischen Zweck würde es allerdings zuwider laufen, wenn die dadurch verursachten Kosten für den Netzbetreiber den beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden. In diesem Fall besteht für die Netzbetreiber kein Anreiz die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fördern. Dabei ist die Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf aufgrund der steigenden Zahl von Pflegebedürftigen eine ebenso bedeutende Aufgabe wie die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und beruflicher Tätigkeit. Wenn der Verordnungsgeber die Kosten für Betriebskindertagesstätten für Kinder der im Netzbereich beschäftigten Betriebsangehörigen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 11 2. Alt ARegV den dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile zuordnet, sollte er dies auch für diejenigen Kosten regeln, die im Zusammenhang mit der Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stehen.¹⁸³

Eine solche Ausweitung wäre auch zulässig. Zumindest hat der BGH es nicht beanstandet, dass der Verordnungsgeber Kostenänderungen in Bereichen, die typischerweise stark durch gesetzliche Vorgaben geprägt sind, generell als nicht vom Netzbetreiber zu vertreten einstuft. Im Übrigen wird es für zulässig erachtet, dass der Ve-

¹⁸¹ BT-Drs. 18/1798, S. 24.

¹⁸² Trümner/Lerch, Novellierung, S. 32.

¹⁸³ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 33.

ordnungsgeber Maßnahmen privilegiert, deren Förderung der Gesetzgeber durch den Erlass von Gesetzen bezweckt.¹⁸⁴ Dazu gehört, wie oben dargestellt wurde, auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

2. Vorschlag

Es sollte ein § 11 Abs. 2 Nr. 11a ARegV hinzugefügt werden, der die Kosten des Netzbetreibers für Lohnersatzleistung bzw. Entgeltfortzahlung für die Pflege von nahen Angehörigen gem. § 7 Abs. 3 PflegeZG den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zuordnet.¹⁸⁵ Dabei sollte klargestellt werden, dass nur solche Leistungen umfasst sind, die den Beschäftigten vom Netzbetreiber unentgeltlich zufließen. Muss der Beschäftigte beispielsweise im Rahmen der Familienpflegezeit die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers in der Nachpflegephase vollständig wieder erarbeiten, so gehören die Kosten der Aufstockungsleistungen nicht zu den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten.

§ 11 Abs. 2 Nr. 11a ARegV könnte wie folgt aussehen:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse für Lohnersatzleistungen, die Beschäftigte vom Netzbetreiber unentgeltlich für die Pflege von nahen Angehörigen gem. § 7 Abs. 3 PflegeZG erhalten,“

XV. Demographischer Wandel - Nachwuchsförderung

1. Problem

Die Netzbetreiber werden sich in den kommenden Jahren noch mehr als bereits zuvor den Herausforderungen des demographischen Wandels stellen müssen. Die ARegV trägt dem bislang zumindest teilweise Rechnung. Für den Effizienzvergleich wurde zum Beispiel in § 13 Abs. 3 Satz 5 ARegV¹⁸⁶ geregelt, dass strukturelle Besonderheiten der Versorgungsaufgabe auf Grund des demografischen Wandels zu

¹⁸⁴ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

¹⁸⁵ Trümner/Lerch, Novellierung, S. 33.

¹⁸⁶ Siehe dazu u.a. BGH v. 21.01.2014 – EnVR 12/12, juris.

berücksichtigen sind. Dabei geht es darum, dass beispielsweise die Netzinfrastruktur aufgrund eines Bevölkerungsrückgangs überdimensioniert sein könnte.¹⁸⁷

Die Netzbetreiber haben aber voraussichtlich nicht nur im Bereich der Netzinfrastruktur, sondern auch bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal mit den Folgen des demographischen Wandels zu tun. Es wird sich die Frage stellen, wie trotz der Vorgaben der Anreizregulierung noch junge und qualifizierte Arbeitnehmer gewonnen werden können. Dabei müssen sich die Netzbetreiber der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitnehmer stellen, zu denen insbesondere große Unternehmen der Industrie gehören. Diese versuchen bereits durch frühzeitige Nachwuchsförderung potentielle Arbeitnehmer an sich zu binden. Dazu gehört das Sponsoring von Unterrichtsmaterial und -programm an Schulen, das Sponsoring von Universitäten (z.B. Stiftungsprofessuren, Stipendien) sowie sonstige Recruiting-Maßnahmen.

Verursacht der Netzbetreiber Kosten durch derartige Maßnahmen stellt sich die Frage, ob diese gem. § 11 Abs. 2 ARegV zu den beeinflussbaren Kosten gehören. Denkbar wäre insoweit allein, diese Kosten unter § 11 Abs. 2 Nr. 11 ARegV zu subsumieren, wonach Kosten der Berufsausbildung und Weiterbildung zu den nicht beeinflussbaren Kosten zu zählen sind. Voraussetzung wäre hierbei ein weites Verständnis des Begriffs der Berufsausbildung und Weiterbildung. Die Grenzen der Auslegung werden allerdings durch das Tatbestandsmerkmal „im Unternehmen“ gesetzt. Insoweit ist zumindest zu verlangen, dass es sich um Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte handelt, die beim Netzbetreiber bereits tätig sind.¹⁸⁸ Die finanzielle Unterstützung von Maßnahmen, die für potentielle Beschäftigte (z.B. Schüler, Studenten) erfolgen, gehören dazu vermutlich nicht.

Dabei zielt der Gesetzgeber an anderer Stelle gerade darauf ab, dass Unternehmen durch finanzielle Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Nachwuchsgewinnung tätig ist. Ein Beispiel dafür ist das sogenannte Deutschlandstipendium¹⁸⁹, bei dem auch Unternehmen gezielt gebeten werden, Stipendien finanziell zu unterstützen.

¹⁸⁷ Holznagel/Schütz-Albrecht/Mallossek/Petermann, ARegV, § 13 Rn. 33.

¹⁸⁸ Trümner/Weinbrenner, ZNER 2010, 367, 371.

¹⁸⁹ Informationen dazu unter: www.deutschlandstipendium.de (letzter Aufruf: 22. August 2014).

Insoweit wird sogar ausdrücklich ein Zusammenhang zwischen der finanziellen Unterstützung von Stipendiaten und der Nachwuchsförderung betont.¹⁹⁰

Ebenso gehen die Landesgesetzgeber davon aus, dass Unternehmen einen finanziellen Beitrag zur schulischen Bildung leisten können. Beispielsweise findet dies im § 99 Abs. 1 Satz 1 Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW – SchulG) eine Erwähnung, wonach Schulen zur Erfüllung ihrer Aufgaben für den Schulträger Zuwendungen von Dritten entgegennehmen und auf deren Leistungen in geeigneter Weise hinweisen (Sponsoring) dürfen, wenn diese Hinweise mit dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule vereinbar sind und die Werbewirkung deutlich hinter den schulischen Nutzen zurücktritt.

Will der Ordnungsgeber auch im Rahmen der ARegV Anreize für derartige Investitionen bieten, so ist dem im Rahmen von § 11 Abs. 2 ARegV Rechnung zu tragen. Eine solche Regelung wäre wirksam, da der Ordnungsgeber auch sozialpolitische Ziele verfolgen darf.¹⁹¹

2. Vorschlag

Ein § 11 Abs. 2 Nr. 11b ARegV könnte mit folgendem Inhalt eingefügt werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse für Spenden und Sponsoring staatlich oder staatlich anerkannter Bildungseinrichtungen (z.B. Schulen, Universitäten) sowie sonstige Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung potentieller Beschäftigter (z.B. Ausbildungsmessen, Gastvorlesungen),“

XVI. Demographischer Wandel – Beschäftigungsfähigkeit erhalten

1. Problem

Der demographische Wandel führt darüber hinaus auch dazu, dass die Unternehmen in Deutschland verstärkt Anstrengungen unternehmen müssen, um die Beschäfti-

¹⁹⁰ <http://www.deutschlandstipendium.de/de/1752.php> (letzter Aufruf: 22. August 2014).

¹⁹¹ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris. <http://www.deutschlandstipendium.de/de/1752.php>

gungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer zu erhalten.¹⁹² Die Unternehmen nehmen dieses Thema bislang allerdings nur zögerlich wahr, so dass in diesem Bereich bislang häufig Betriebsräte und Gewerkschaften die Initiative ergreifen bzw. ergreifen müssen.¹⁹³

Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit kann durch zahlreiche Maßnahmen erfolgen, die je nach Unternehmen und Arbeitnehmer erheblich variieren können. In der Praxis spielen insbesondere die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, die Gestaltung der Arbeitsplätze und gesundheitsfördernde bzw. erhaltende Maßnahmen eine Rolle.¹⁹⁴ Dabei wird zunehmend dazu übergegangen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen derartige Maßnahmen festzuschreiben. Beispielsweise wurde von der IG BCE für die chemische Industrie der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ abgeschlossen.¹⁹⁵

Nicht jede der Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit muss zwingend Kosten verursachen. Beispielsweise können im Bereich der Arbeitszeitgestaltung Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit herbeigeführt werden, ohne dass diese zu Mehrkosten für den Arbeitgeber führen müssen. Allerdings stellt sich die Frage, wie kostenauslösende Maßnahmen im Rahmen der ARegV behandelt werden, die vor dem Hintergrund des demographischen Wandels die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer erhalten bzw. fördern sollen. Zumindest in einem Bereich, der ebenfalls dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dient, sieht die ARegV eine besondere Behandlung vor. Gem. § 11 Abs. 2 Nr. 11 1. Alt. ARegV gelten Kosten als dauerhaft nicht beeinflussbar, die durch Weiterbildungsmaßnahmen verursacht wurden (vgl. unter XII.). Der Netzbetreiber wird dadurch motiviert in die Weiterbildung seiner Arbeitnehmer zu investieren, was gleichzeitig ein Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit darstellt.

¹⁹² Hoß/Pomorin/Reifferscheid/Wasem, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, S. 61; TBS NRW, Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel, S. 11.

¹⁹³ HBS, Böcklerimpuls 7/2012, S. 7; Hoß/Pomorin/Reifferscheid/Wasem, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, S. 39; TBS NRW, Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel, S. 31 f; Tullius/Freidank/Grabbe/Kädtler/Schroeder, WSI Mitteilungen 2/2012, S. 121 f.

¹⁹⁴ Vgl. u.a. BMAS, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, S. 8 ff; TBS NRW, Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel, S. 29 ff.

¹⁹⁵ Tullius/Freidank/Grabbe/Kädtler/Schroeder, WSI Mitteilungen 2/2012, S. 121 f.

Zusätzlich zu dieser Sonderregelung könnte die ARegV Anreize dafür bieten, dass die Netzbetreiber sich verstärkt der Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel widmen. Es wäre zumindest rechtlich zulässig, dass auch derartige sozialpolitische Ziele im Rahmen der ARegV Berücksichtigung finden.¹⁹⁶

Denkbar wäre beispielsweise, dass Maßnahmen der Gesundheitserhaltung im Rahmen der ARegV den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kostenanteilen zugerechnet werden. Schließlich fördert der Gesetzgeber auch im Rahmen anderer Gesetze solche Maßnahmen. Gem. § 3 Nr. 34 EStG sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen, soweit sie 500 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigen, steuerfrei.

Ferner könnte im Rahmen der ARegV gefördert werden, wenn Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze alters- und krankheitsgerecht angepasst werden und dazu finanzielle Mittel aufgewendet werden, z.B. für Beratungsleistungen und bauliche Veränderungen.

2. Vorschlag

Ein § 11 Abs. 2 Nr. 11c ARegV könnte mit folgendem Inhalt eingeführt werden:

„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse für Maßnahmen zur alters- und krankheitsgerechten Umgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sowie Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen,“

¹⁹⁶ BGH v. 30.04.2013 – EnVR 22/12, juris.

D) Ergebnisse

I. Der Begriff der Beeinflussbarkeit im Rahmen der ARegV sollte dahingehend modifiziert werden, dass nur aktuell beeinflussbare Kosten berücksichtigt werden (vgl. unter C. I. 2.).

II. § 11 Abs. 2 ARegV sollte folgendermaßen ergänzt werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten insbesondere Kosten oder Erlöse aus...“* (vgl. unter C. II. 2.).

III. Die ARegV ist dahingehend zu ändern, dass beim Effizienzvergleich als Maßstab auf den durchschnittlichen Netzbetreiber abgestellt wird, nicht auf den effizientesten Netzbetreiber (vgl. unter C. III. 2.).

IV. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sollte folgendermaßen geändert werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus Lohnleistungen inklusive Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen,“* (vgl. unter C. IV. 2.).

V. Soweit dem unter IV. dargestellten Vorschlag nicht gefolgt wird, sollte folgende Änderung des § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV vorgenommen werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus tarifvertraglichen Vereinbarungen sowie betrieblichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit letztere in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind,“* (vgl. unter C. V. 2.).

VI. Hilfsweise zu IV. und ggf. ergänzend zu V. sollte der Stichtag für betriebliche und tarifliche Vereinbarungen im Rahmen von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV gestrichen werden, der dann wie gefolgt gefasst wird: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen,“*

Jedenfalls sollte die Stichtagsregelung dahingehend geändert werden, dass betriebliche und tarifliche Vereinbarungen erfasst werden, die vor dem 01. Januar 2009 abgeschlossen wurden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzu-*

satz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 01. Januar 2009 abgeschlossen worden sind,“ (vgl. unter C. VI. 2.).

VII. Hilfsweise zu IV. und ggf. ergänzend zu V. und VI. müsste § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV leicht modifiziert werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 01. Januar 2009 abgeschlossen worden sind, sowie zu Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge,“* (vgl. unter C. VII. 2.).

VIII. Ggf. ergänzend zu IV. bis VII. sollte im Rahmen von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV durch den Verordnungsgeber geregelt werden, dass nicht nur die Kosten des eigenen Personals, sondern auch die Kosten des überlassenen Personals berücksichtigt werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, unabhängig davon ob die Beschäftigte unmittelbar einen Arbeitsvertrag mit dem Netzbetreiber haben oder im Rahmen einer konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung beim Netzbetreiber tätig ist, soweit die Arbeitnehmerüberlassung vor dem 01. Januar 2014 begonnen hat,“* (vgl. unter C. VIII. 2.).

IX. § 16 Abs. 2 Satz 3 ARegV sollte folgendermaßen geändert werden: *„Unzumutbar sind auch Maßnahmen, die dazu führen, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen (z. B. Lohnhöhe, die Länge der betriebsüblichen Arbeitszeit, die Höhe der betriebliche Altersvorsorge und die Urlaubsdauer), die in dem nach dem Energiewirtschaftsgesetz regulierten Bereich üblich sind, erheblich unterschritten werden. Erheblich ist eine Unterschreitung von mehr als 10 Prozent.“* (vgl. unter C. IX. 2.).

X. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV sollte folgendermaßen ergänzt werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kosten gelten dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile und vorübergehend nicht beeinflussbare Kostenanteile der im gesetzlichen Rahmen ausgeübten Tätigkeit betrieblicher Interessenvertretungen (z.B. Betriebs- und Personalrat, Schwerbehindertenvertretung),“* (vgl. unter C. X. 2.).

XI. Zusätzlich zu X. bedarf § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV einer Ergänzung: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kosten gelten dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile*

und vorübergehend nicht beeinflussbare Kostenanteile, soweit diese aus der Interessenvertretung der Beschäftigten (z.B. Betriebs- und Personalrat, Schwerbehindertenvertretung sowie Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) resultieren,“ (vgl. unter C. XI. 2.).

XII. In § 11 Abs. 2 Nr. 11 Alt. 1 ARegV sollten die Worte „im Unternehmen“ gestrichen werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus der Berufsausbildung und Weiterbildung und von Betriebskindertagesstätten für Kinder der im Netzbereich beschäftigten Betriebsangehörigen,“ (vgl. unter C. XII. 2.).*

XIII. Zusätzlich zu XII. sollte § 11 Abs. 2 Nr. 11 2. Alt. ARegV folgendermaßen geändert werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse aus der Berufsausbildung und Weiterbildung und der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung für Kinder der im Netzbereich beschäftigten Betriebsangehörigen,“ (vgl. unter C. XIII. 2.).*

XIV. Es sollte ein § 11 Abs. 2 Nr. 11a ARegV mit folgendem Inhalt hinzugefügt werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse für Lohnersatzleistungen, die Beschäftigte vom Netzbetreiber unentgeltlich für die Pflege von nahen Angehörigen gem. § 7 Abs. 3 PflegeZG erhalten,“ (vgl. unter C. XIV. 2.).*

XV. Ein § 11 Abs. 2 Nr. 11b ARegV sollte mit folgendem Inhalt eingefügt werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse für Spenden und Sponsoring staatlich oder staatlich anerkannter Bildungseinrichtungen (z.B. Schulen, Universitäten) sowie sonstige Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung potentieller Beschäftigter (z.B. Ausbildungsmessen, Gastvorlesungen),“ (vgl. unter C. XV. 2.).*

XIV. Ein § 11 Abs. 2 Nr. 11c ARegV sollte mit folgendem Inhalt eingeführt werden: *„Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten Kosten oder Erlöse für Maßnahmen zur alters- und krankheitsgerechten Umgestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sowie Leistungen zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands und der betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a SGB V genügen,“ (vgl. unter C. XIV. 2.).*

E) Literatur

Altwater, Lothar; Baden, Eberhard; Berg, Peter; Kröll, Michael; Noll, Gerhard; Seulen, Anna, BPersVG – Personalvertretungsgesetz, 8. Auflage, Frankfurt am Main, 2013

Badura, Peter; v. Danwitz, Thomas; Herdegen, Matthias; Sedemund, Jochim; Stern, Klaus (Hrsg.), Beck'scher PostG Kommentar, 2. Auflage, München, 2004.

Balzer, Miriam; Schönefuß, Stephan, Erste rechtliche Bewertung des Endberichts der BNetzA zur Anreizregulierung nach § 112a EnWG in Recht der Energiewirtschaft (RdE) 2006, S. 213-217

Baur, Jürgen F.; Hampel, Christian, Die schlanke Netzgesellschaft – (k)ein rechtliches Auslaufmodell?, in Recht der Energiewirtschaft (RdE) 2011, 385-394

Blanke, Thomas, Wettbewerb, Prekariat und Sozialschutz - Die sozialen Lizenzanforderungen nach § 6 Abs.3 S.1 Nr.3 PostG, Rechtsgutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2007 (zitiert: Blanke, Wettbewerb, Prekariat und Sozialschutz)

Blumenthal-Barby, Sebastian; Doms, Benedikt, Kooperationen kommunaler Energieversorger im Zeitalter der (Anreiz-)Regulierung, in InfrastrukturRecht (IR) 2009, S. 252-255

Boecken, Winfried; Jousen, Jacob, Teilzeit- und Befristungsgesetz, 3. Auflage, Baden-Baden, 2012

Britz, Gabriele; Hellermann, Johannes; Hermes, Georg, EnWG - Energiewirtschaftsgesetz, 2. Auflage, München 2010

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit – Arbeitsmedizinische Empfehlung, Ausschuss für Arbeitsmedizin, Bonn, August 2013 (zitiert: BMAS, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit)

Bundesnetzagentur, Bericht der Bundesnetzagentur nach § 112a EnWG zur Einführung der Anreizregulierung nach § 21a EnWG vom 30.06.2006

Bundesnetzagentur, Beschlusskammer 8, Leitfaden für Stromverteilernetzbetreiber „Große Netzgesellschaft“, Bonn, 2011

CDU/CSU und SPD, Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode, abrufbar unter: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (letzter Aufruf: 22. August 2014) (zitiert: Koalitionsvertrag)

Däubler, Wolfgang, Kittner, Michael; Klebe, Thomas; Wedde, Peter (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz Kommentar, 14. Auflage, Frankfurt am Main, 2014 (zitiert: DKKW-Bearbeiter)

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Stellungnahme - Entwurf eines Gesetzes zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz - PFWG) v. 15.01.2008

Deutscher Städtetag, Regulierung benachteiligt Stadtwerke - Bundesnetzagentur muss geltendes Recht einhalten, in Deutscher Städtetag Mitteilungen 06/08, S. 4

Elspas, Maximilian Emanuel; Rosin, Peter; Burmeister, Thomas , Netzentgelte zwischen Kostenorientierung und Anreizregulierung, in Recht der Energiewirtschaft (RdE) 2007, 329-337

Hans-Böckler-Stiftung, Betriebe tun wenig für ältere Beschäftigte, in Böcklerimpuls 7/2012, S. 7

Holznagel, Bernd; Schütz, Raimund (Hrsg.), ARegV – Anreizregulierungsverordnung Kommentar, 1. Auflage, München, 2013

Hoß, Katharina; Poromin, Natalie; Reifferscheid, Antonius; Wasem, Jürgen, Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – Version 1.0, IBES DISKUSSIONSBEITRAG Nr. 200, Essen, April 2013

Hromadka, Wolfgang; Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band 2, 6. Auflage, Berlin, 2013

Kay, Rosemari; Richter, Michael, Fachkräftemangel im Mittelstand: Was getan werden muss, WISO Diskurs März 2010

Köstler, Roland; Zachert, Ulrich; Müller, Matthias, Aufsichtsratspraxis - Handbuch für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, 10. Auflage, Frankfurt am Main, 2013

Leinemann, Wolfgang (Hrsg.), Kasseler Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1, 2. Auflage, Neuwied, 2000

Linsmann, Christian, Einführung in das Regulierungsrecht der Netzwirtschaften am Beispiel der energiewirtschaftlichen Anreizregulierung, in Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht (NVwZ) 2014, S. 691-694

Luig, Thorsten, Die Anreizregulierung im deutschen Elektrizitätsmarkt, Norderstedt, 1. Auflage, 2010

Meinzenbach, Jörg, Die Anreizregulierung als Instrument zur Regulierung von Netznutzungsentgelten im neuen EnWG, 1. Auflage, Baden-Baden, 2008

Mückl, Patrick, Anreizregulierung 2.0 – Arbeitsrechtliche Herausforderungen und Lösungsansätze, in Versorgungswirtschaft (VersorgW) 2013, S. 61-65

Mückl, Patrick, Ein Gemeinschaftsbetrieb als Mittel zur „Rettung“ des Pachtmodells, in Recht der Energiewirtschaft (RdE) 2013, S. 68-74

Mückl, Patrick, Was sind Lohnzusatzleistungen i.S.d. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV?, in Versorgungswirtschaft (VersorgW) 2012, S. 283-288

Müller-Glöge, Rudi; Preis, Ulrich; Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Auflage, München, 2014 (zitiert: ErfK-Bearbeiter)

Neumann, Dirk; Pahlen, Ronald; Majerski-Pahlen, Monika, Sozialgesetzbuch IX Kommentar, 12. Auflage, München, 2010

Otto, Sven-Joachim, Anreizregulierung : eine Herausforderung für Energieversorgungsunternehmen, in Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen (ZögU) 2008, S. 88-97

Pielow, Johann-Christian, Auslegungsfragen zur Einführung der Anreizregulierung nach § 21a EnWG unter Berücksichtigung der Bundesnetzagentur vom 30. Juni 2006, 1. Auflage, Bochum, 2007

PricewaterhouseCoopers AG WPG (Hrsg.), Entflechtung und Regulierung in der deutschen Energiewirtschaft - Praxishandbuch zum Energiewirtschaftsgesetz, 3. Auflage, Freiburg 2012

Ruge, Reinhard, Rechtsfragen der Anreizregulierung nach § 21a EnWG, in Zeitschrift für neues Energierecht (ZNER) 2006, S. 200-210

Säcker, Franz Jürgen, Rechtliche Hürden der Anreizregulierung - Zum Regierungsentwurf der Anreizregulierungsverordnung, in *Infrastrukturrecht (IR)* 2007, 242-246

Säcker, Franz Jürgen, *Der Independent System Operator*, 1. Auflage, Frankfurt am Main, 2007

Säcker, Franz Jürgen, *Energierecht, Band 1 (Teil 1)*, 3. Auflage, Frankfurt am Main, 2014

Säcker, Franz Jürgen, *Soziale Schutzstandards im Postregulierungsrecht*, Rechtsgutachten erstattet der Bundesnetzagentur, Berlin, 2007

Salje, Peter, *Energiewirtschaftsgesetz Kommentar*, 1. Auflage, Köln, 2006

Schneider, Jens-Peter; Theobald, Christian, *Recht der Energiewirtschaft - Praxishandbuch*, 4. Auflage, München, 2013

Scholtka, Boris; Baumbach, Antje; Pietrowicz, Marike, Die Entwicklung des Energierechts im Jahr 2013, in *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)* 2014, S. 898-903

Targan, Norbert; Wagenfeld, Tanja, Umfang der Lohnzusatzleistungen in der Anreizregulierung, in *Netzwirtschaften & Recht (N&R)* 2010, S. 131-136

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. (TBS NRW), Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel - Wie Unternehmen und Beschäftigte die Zukunft gestalten, Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik, Heft 68, Dortmund, 2008

Theobald, Christian; Hummel, Konrad (Hrsg.), *Energierecht, Loseblatt-Kommentar*, München

Theobald, Christian; Hummel, Konrad; Gussone, Peter; Feller, Diane, *Anreizregulierung – eine kritische Untersuchung*, 1. Auflage, München, 2008

Trümner, Ralf; Lerch, Sascha, Rechtsgutachterliche Stellungnahme im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung: Ansatzpunkte für eine Novellierung der Anreizregulierungsverordnung (ARegV), 2010 (zitiert: Trümner/Lerch, Novellierung)

Trümner, Ralf; Lerch, Sascha, Rechtsgutachterliche Stellungnahme im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung: Anreizregulierung als Methode zur Ausgestaltung der Entgeltregulierung Verfassungs-, arbeits- und mitbestimmungsrechtliche Implikationen der Verordnung über die Anreizregulierung der Energieversorgungsnetze (Anreizregulierungsverordnung – ARegV), 2009 (zitiert: Trümner/Lerch, ARegV)

Trümner, Ralf; Weinbrenner, Lars, Rechtmäßigkeit der Anreizregulierung (ARegV) unter besonderer Berücksichtigung der Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV, in Zeitschrift für neues Energierecht (ZNER) 2010, S. 367-374

Tullius, Knut; Freidank, Johannes; Grabbe, Johannes; Kädtler, Jürgen; Schroeder, Wolfgang, Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik, WSI Mitteilungen 2/2012, S. 113-123.

Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU), Regulierungsbedingungen für Verteilnetzbetreiber in Deutschland v. 16. Mai 2014, abrufbar unter: <http://www.vku.de/energie/netzentgelt-anreizregulierung/vku-position-regulierungsbedingungen-fuer-verteilnetzbetreiber.html> (letzter Aufruf: 22. August 2014)

Ver.di, Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di zum Entwurf einer Verordnung über die Anreizregulierung der Energieversorgungsnetze (Anreizregulierungsverordnung - ARegV) vom 4. April 2007

Westermann, Eike Christian; Otto, Henry, Der Trend zur „breiten Netzgesellschaft“ – regulatorische und steuerliche Aspekte, in Versorgungswirtschaft (VersorgW) 2013, S. 257-259