

## Anreizregulierung als Methode zur Ausgestaltung der Entgeltregulierung

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung wurde wohl als einer der ersten rechtlichen Bewertungen die seit dem 1. Januar 2009 geltende Anreizregulierungsverordnung vor dem Hintergrund verfassungs-, arbeits- und mitbestimmungsrechtlicher Fragestellungen untersucht.

Eine wesentliche Unterscheidung in der Anreizregulierung liegt in den so genannten beeinflussbaren und nicht beeinflussbaren Kostenanteilen. Die nicht beeinflussbaren Kosten werden dabei seitens der Bundesnetzagentur bezüglich der individuellen Effizienzvorgabe nicht berücksichtigt. Kosten aus Betriebs- und Personalratstätigkeit werden als nicht beeinflussbar angesehen, während dessen die Kosten nach den Mitbestimmungsgesetzen als beeinflussbar gelten. Dazu gehören auch Aufwendungen und Schulungen für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Die wesentlichen Ergebnisse des Arbeitspapiers werden von den Autoren wie folgt dargestellt:

1. Geht man wie der Verordnungsgeber der ARegV und die Bundesnetzagentur von einem Begriff der Beeinflussbarkeit ohne zeitliche Komponente aus, so sind Personal- und Personalzusatzkosten grundsätzlich beeinflussbar.
2. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sieht eine Ausnahme für betriebliche und tarifvertragliche Vereinbarungen zu Versorgungs- und Lohnzusatzleistungen vor. Dabei ist der Begriff Lohnzusatzleistungen unklar. Ausgangspunkt dafür muss sein, ob diese Leistungen auch ohne Erbringung einer Arbeitsleistung anfallen, was beispielsweise bei Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und verbilligtem Strom- und Gasbezug der Fall ist. Unter betriebliche Vereinbarung ist nicht allein die Betriebsvereinbarung zu verstehen. Eine tarifvertragliche Vereinbarung liegt auch bei arbeitsvertraglicher Bezugnahme Klausel ohne Tarifbindung des Arbeitnehmers vor.
3. § 11 Abs. 2 ARegV ist § 6 Abs. 3 Nr. 3 PostG nachgebildet und soll verhindern, dass im Strom- und Gasbereich geltende Arbeitsbedingungen wie Lohn, Arbeitszeit und Urlaubsdauer durch Effizienzvorgaben erheblich unterschritten werden müssen und dass es zu übermäßige Personalabbau kommt. Gemäß de Ultima-Ratio-Grundsatz muss der Netzbetreiber vor betriebsbedingten Kündigungen einen Antrag nach § 16 Abs. 2 ARegV stellen.
4. § 11 Abs. 2 Nr. 10 ARegV, der Kosten aus im gesetzlichen Rahmen ausgeübter Betriebs- und Personalratstätigkeit als nicht beeinflussbar ansieht, ist weit auszulegen. Umfasst sind unter Anderem auch die Kosten der sonstigen betrieblichen Vertretungsorgane und auch die Lohnkosten freigestellter Betriebsratsmitglieder. Die Regulierungsbehörden haben ebenso wie der Arbeitgeber und die Arbeitsgerichte nur eine eingeschränkte Prüfungsmöglichkeit im Hinblick auf die Erforderlichkeit gem. § 40 Abs. 1 BetrVG.
5. Die Kosten der Mitbestimmung nach den Mitbestimmungsgesetzen werden im Rahmen der ARegV als beeinflussbar angesehen. Darunter fallen auch die Kosten für Aufwendungen und Schulungen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Diesbezüglich bedarf die ARegV einer Änderung, da die bisherige Regelung nicht der Bedeutung der unternehmerischen Mitbestimmung gerecht wird.
6. Der Begriff Betriebskindertagesstätten gem. § 11 Abs. 2 Nr. 11 ARegV umfasst alle vom Netzbetreiber finanzierten Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
7. Die Vereinbarung der ARegV mit ihrer Rechtsgrundlage §21a EnWG ist im Hinblick auf die Orientierung am effizientesten Netzbetreiber und dem Begriff beeinflussbare Kostenanteile sehr fraglich.
8. Die Anreizregulierung nach der ARegV ruft weder eine Verletzung von Art. 14 GG und Art. 12 GG, noch einen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG hervor.
9. Durch die Anreizregulierung ist mit Personalreduzierungsmaßnahmen und der Absenkung von Leistungen an die Arbeitnehmer zu rechnen.
10. Einseitige Maßnahmen des Netzbetreibers zur Absenkung tarifvertraglicher Leistungen sind nicht möglich.

11. Der Netzbetreiber kann in gewissen Grenzen auf die durch Betriebsvereinbarungen begründete Zahlungspflichten Einfluss nehmen und diese beseitigen. Dies wird ihm jedoch dann nicht gelingen, wenn die Regelungen der Betriebsvereinbarungen nachwirken und keine anderen Abmachungen getroffen werden.
12. Änderungskündigungen zur Absenkung von Lohn- und Lohnfortzahlungsleistungen sind enge Grenzen gesetzt.
13. Arbeitnehmer können einen Anspruch auf Leistungen durch betriebliche Übung erwerben und diesen durch gegenläufige betriebliche Übung verlieren. Der Verlust lässt sich vermeiden, wenn die Arbeitnehmer der gegenwärtigen betrieblichen Übung widersprechen.

Die Autoren der Studie sind Ralf Trümner / Dr. Sascha Lerch, Schneider, Schwegler, Rechtsanwälte.

Ansprechpartner bei der IG BCE

Text: Franz-Gerd Hörnschemeyer

Tel. 0511-7631-257

E-Mail: [franz-gerhard.hoernschemeyer@igbce.de](mailto:franz-gerhard.hoernschemeyer@igbce.de)

Weitere Infos: [www.igbce.de](http://www.igbce.de)

Stand: Oktober 2009