

Freiburg, 11. Oktober 2016

## Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gemäß ARegV-Novelle 2016

Wir möchten Sie auf die Änderung der Regelung in § 11 Abs. 2 Ziffer 9 ARegV (neu) hinzuweisen, weil die Neuregelung erhebliche wirtschaftliche Bedeutung hat. Danach gelten als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile Kosten oder Erlöse aus *betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2016 abgeschlossen worden sind*.

Geändert wurde vorliegend die Zeitbestimmung „vor dem 31. Dezember 2016“. Bisher war eine Frist bis zum 31.12.2008 vorgesehen, diese Frist hat jetzt eine Verlängerung von 8 Jahren erhalten.

Die Regelung ist wirtschaftlich für Unternehmen von ganz erheblicher Bedeutung, weil derartige Kosten „gut und gerne“ bis zu einem Drittel der gesamt anfallenden Personalkosten umfassen können.

Das OLG Düsseldorf (vgl. z.B.: Beschluss vom 25.03.2015, Az.: VI-3 Kart 116/14 (V); Beschluss vom 18.05.2015, Az.: VI-5 Kart 3/14 (V); etc.) nimmt eine sehr restriktive Auslegung solcher Kosten vor.

„Lohnzusatzleistungen“ verfolgen z.B. den Zweck, Betriebstreue zu belohnen, sie dienen aber auch sozialen Zwecken, sie können aber gleichfalls auch der Effizienzsteigerung dienen. Es ist wichtig, dass sich der verfolgte Zweck aus dem Tarifvertrag oder z.B. betrieblichen Regelungen ergibt, zumindest muss der verfolgte Wille klar erkennbar sein.

„Versorgungsleistungen“ dienen dagegen der Risikoabsicherung, z.B. im Hinblick auf Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit, etc.

Nach der Begründung des Ordnungsgebers soll die Neuregelung den Bestandsschutz von geltenden kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarungen von Versorgungsleistungen der beim Netzbetreiber direkt angestellten Mitarbeiter, die vor dem 31. Dezember 2016 geschlossen worden sind, ausweiten. Allerdings sollen Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, die in Dienstleistungsverträgen des Netzbetreibers enthalten sind, weiterhin vom Anwendungsbereich der Regelung nicht erfasst werden. Nicht nachvollziehbar ist,

dass Kosten aus betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, die nach dem 31. Dezember 2016 vom Netzbetreiber geschlossen werden, unberücksichtigt bleiben sollen. Weiterhin bringt der Verordnungsgeber zu Ausdruck, dass nur solche Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen erfasst sein sollen, die nach Art und Umfang üblich sind und den Arbeitsbedingungen im regulierten Netzbereich entsprechen.

Streitig ist häufiger, was unter „tarifvertragliche Vereinbarungen“ zu verstehen ist. Darunter fallen sicherlich alle wirksam abgeschlossenen und geltenden Tarifverträge (Firmen- und Verbandstarifverträge). Nach Auffassung des OLG Düsseldorf werden auch arbeitsvertragliche Inbezugnahmen tariflicher Regelungen erfasst.

Das OLG Düsseldorf äußert sich auch zu „betriebliche Vereinbarungen“. Unter „betriebliche Vereinbarungen“ sind z.B. Vereinbarungen mit dem Personalrat sowie Vereinbarungen mit z.B. dem Sprecherausschuss von leitenden Angestellten gemeint. Das OLG Düsseldorf lehnt es jedoch ab, darüber hinaus gehende formlose Regelungsabreden, betriebliche Einheitsregelungen, Gesamtzusagen oder betriebliche Übungen als betriebliche Vereinbarungen anzuerkennen. Nach Auffassung des OLG Düsseldorf handelt es sich um Individualvereinbarungen, die gerade von § 11 Abs. 3 Ziffer 9 ARegV nicht erfasst sein sollen.

Die Auffassung des OLG Düsseldorf halten wir in dieser Hinsicht nicht für vollends überzeugend.

Verteilernetzbetreibern ist zu empfehlen, sich sorgfältig mit den Regelungen zu „Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen“ im Hinblick auf „tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen“ auseinander zu setzen, damit sie als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile anerkannt werden können.

Dieter Gersemann  
Rechtsanwalt

Janis Gersemann  
Rechtsanwalt