

Legal News Energierecht

Aktuelle Informationen zu energierechtlichen Entwicklungen

Ausgabe 11, Oktober 2022

Inhalt

Aktuelles	2
Aufhebung der Gasbeschaffungsumlage.....	2
Grundsatzurteil des BAG zur Arbeitszeiterfassung	3
Gesetzgebung.....	4
Änderungen des EnWG und des NABEG durch Art. 1 Ziff. 21 und Art. 7 Ziff. 10, 11a EnWRKAnpG	4
Über uns	5
Ihre Ansprechpartner	5

RA Björn Jacob

Tel.: +49 211 981-7259
bjoern.jacob@pwc.com

RA Paul Roßbach

Tel.: +49 211 981-1788
paul.rossbach@pwc.com

Aufhebung der Gasbeschaffungsumlage

Per Änderungsverordnung vom 3. Oktober 2022 hat die Bundesregierung die Gaspreisanpassungsverordnung (GasPrAnpV) mit Rückwirkung zum 9. August 2022, also zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens, aufgehoben. Der Mechanismus der saldier-ten Preisanpassung nach § 26 Energiesicherungsgesetz (EnSiG) und die damit ver- bundene Gasbeschaffungsumlage ist dadurch außer Kraft gesetzt. Viele Gas- und Wärmeversorger haben die damit verbundene Preiserhöhung, auch aufgrund der neu eingeführten Gasspeicherumlage und der erhöhten SLP-Bilanzierungsumlage, Ihren Kunden bereits mitgeteilt. Es stellt sich nun die Frage, wie mit diesen Preisän- derungsmitteilungen umzugehen ist, ob diese wirksam bleiben und ob das Wegfallen der Gasbeschaffungsumlage erneut mitgeteilt werden muss.

Von vielen Seiten wird den Endkunden empfohlen, den Preisänderungsmitteilungen der Energieversorger zu widersprechen, um sicherzustellen, dass die Gasbeschaffungsumlage nicht unberechtigter Weise erhoben wird. Die Versorger, die deutschlandweit millionenfach Schreiben versandt haben, stehen wiederum vor der Frage, ob sie die Preisänderungsmitteilung erneut durchführen sollten und wie unterdessen mit den erhöhten Abschlagszahlungen umgegangen werden soll.

Der Gesetzgeber hat unterdessen die Ergänzung der Gasbeschaffungs- und die Gasspeicherumlage in den §§ 40 Abs. 3, § 41 Abs. 6 Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) beschlossen. Die Änderung tritt nach der Ver- kündung im Bundesgesetzblatt in Kraft und ermöglicht es, Minderbelastungen aufgrund einer Absenkung der Gasbeschaffungs- und Gasspeicherumlage ohne Mitteilung und ohne Auslösung eines Sonderkündigungs- rechts an die Kunden weiterzureichen. Die Notwendigkeit einer erneuten Preisänderungsmitteilung dürfte sich daher unter praktischen Gesichtspunkten erübrigen. Entsprechend sollten Abschlagszahlungen und Rechnungsbeträge um die Gasbeschaffungsumlage gekürzt werden. Auf bereits geleistete Überzahlungen dürfte der Kunde zwar regelmäßig einen Rückerstattungsanspruch haben, viele Kunden dürften jedoch auch mit einer zeitnahen Verrechnung der Kosten zufriedengestellt werden.

Lediglich mit einer sehr spitzfindigen Argumentation ließe sich der Standpunkt vertreten, dass die gesamten Preisänderungsmitteilungen, die die Gasbeschaffungsumlage enthielten, unbillig im Sinne des § 315 Abs. 3 BGB seien, da die Gaspreisanpassungsverordnung rückwirkend außer Kraft gesetzt wurde und daher nie ein Anspruch auf dessen Erhebung bestand. In der Folge wäre die Preisänderungsmitteilung so lange unwirksam, bis ein Gericht die billige Höhe der Preiserhöhung – nämlich abzüglich der Gasbeschaf- fungsumlage – festgestellt hätte. Um solchen Auseinandersetzungen vorzugreifen, könnte demnach die Preisänderung erneut vorgenommen werden. Einige Versorger verzichten insoweit sogar freiwillig auf eine Erhebung der Gasspeicher- und Bilanzierungsumlage, bis die erneute Preisänderung wirksam wird.

Wer diesen Weg wählt, könnte die Gelegenheit nutzen, um seinen Kunden eine weitere gute Nachricht zu übermitteln, nämlich die ebenfalls vom Gesetzgeber verabschiedete und nach Verkündung im Gesetzblatt rückwirkend zum 1. Oktober 2022 in Kraft tretende Senkung der Umsatzsteuer von 19 Prozent auf 7 Prozent. Eine Verpflichtung zu dieser Information besteht aber nicht. Allerdings stellen sich in diesem Zusammenhang weitere umsatzsteuerrechtliche Fragen, wie zum Beispiel bezüglich der Wahl des Stichtags- oder Zeitschei- benmodells oder ob auch noch eine Absenkung der Umsatzsteuer für die Fernwärme folgt. Gerne stellen wir diesbezüglich auch den Kontakt zu unseren Expertinnen und Experten aus dem Umsatzsteuerbereich her.

Schließlich könnte ein weiteres Kundens Schreiben dazu genutzt werden, die Verpflichtungen nach der Kurz- fristenergiesicherungsverordnung (EnSikuMaV) zu erfüllen, wonach Kunden, die Eigentümer oder Nutzer von Wohneinheiten sind, die Höhe des voraussichtlichen Energiebedarfs sowie ihr Einsparpotential zu veran- schaulichen ist. Frist hierfür ist der 31. Dezember 2022. Die Verordnung – einschließlich auch der Informati- onspflicht – wurde mit Wirkung zum 29. September 2022 leicht angepasst. Eine Verletzung der Informations- pflicht ist vorerst aber weiterhin nicht bußgeldbewehrt.

Gerne unterstützen wir Sie umfassend zu dem Thema der Preisänderungen sowie allen weiteren energie- rechtlichen Fragen.

Grundsatzurteil des BAG zur Arbeitszeiterfassung

Es scheint fest zu stehen – als Arbeitgeber und Arbeitgeberin besteht für Sie die Pflicht, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13. September 2022 entschieden, dass in Deutschland eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht (Beschluss v. 13. September 2022, Az. 1 ABR 22/21). Begründet hat das BAG diese Verpflichtung über § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Bereits im Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten, mit dem eine Messung der täglich geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmenden erfolgen kann (Urteil v. 14. Mai 2019 – C-55/18; Rs. CCOO gegen Deutsche Bank SAE).

Dieses sogenannte „Stechuhr-Urteil“ des EuGHs wurde nun vom BAG auch für die Auslegung der deutschen Vorschrift herangezogen. „Wenn man das deutsche Arbeitsschutzgesetz mit der Maßgabe des Europäischen Gerichtshofs auslegt, dann besteht bereits eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“, so die Präsidentin des BAG, Inken Gallner, in der mündlichen Verhandlung.

Mit dem Grundsatzurteil prescht das BAG in der Debatte über die Änderungen des deutschen Arbeitszeitgesetzes vor, während die Bundesregierung noch an der Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs arbeitet.

Doch was bedeutet es nun für Arbeitgeber und die gängigen Arbeitszeitmodelle oder neue Themenfelder wie remote work? Die Entscheidung erscheint insofern überraschend, da bislang überwiegend die Rechtsauffassung vertreten wurde, in Deutschland bestehe keine Pflicht zur Zeiterfassung, da es keine eindeutige gesetzliche Grundlage dafür gebe. Nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz mussten nach dieser Ansicht bisher nur Überstunden und Sonntagsarbeitszeit, aber gerade nicht die gesamte Arbeitszeit, dokumentiert werden.

Das BAG stellt darauf ab, dass in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine Regelung zu sehen sei, die vorschreibt, dass der Arbeitgeber zur Sicherung des Gesundheitsschutzes „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ hat. Hiervon sei, in Ansehung der genannten EuGH-Rechtsprechung, eben auch die Messung und Erfassung der Arbeitszeit umfasst. Damit wird diese Entscheidung nicht nur für den beklagten Arbeitgeber, sondern - vorbehaltlich einer eingehenden Prüfung der noch ausstehenden schriftlichen Entscheidungsgründe - auch für alle Arbeitgeber erhebliche Folgen haben.

Ausblick – Änderung Arbeitszeiterfassung

Zu erwarten ist, dass Sie sich mit diversen Fragen der betrieblichen Organisation auseinanderzusetzen haben werden. Und diese sind komplex. Es ist zu hoffen, dass das BAG in seiner Urteilsbegründung ausführen wird, welche Pflichten und Freiheiten es den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zubilligt. Antworten wären wünschenswert in Bezug auf die bisher in Wirtschaft und Verwaltung häufig praktizierten Vertrauensarbeitszeitmodelle bis hin zu mobiler Arbeit und Homeoffice. Wird es ggf. einschneidende Änderungen bezüglich der Erfassung der Arbeitszeiten geben? Es kann bereits jetzt prognostiziert werden, ohne irgendeine Art von Aufzeichnung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Unternehmen wird es, selbst wenn im Unternehmen kein Betriebsrat besteht, nicht mehr gehen. Passt dies noch zum neuen betrieblichen Alltag im Kontext der Covid-Pandemie?

Es empfiehlt sich also bereits heute, die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben und auch Dokumentationsmöglichkeiten digital oder analog zu überprüfen und ggf. anzupassen.

Wir empfehlen eine papierlose und revisionssichere Erfassung der Arbeitszeiten, um zum Beispiel im Fall einer behördlichen Prüfung die Nachweispflichten erfüllen zu können.

Nutzen Sie hierzu unseren HealthCheck zum Thema HR Compliance - Time Management. Wir unterstützen Sie bei der Ermittlung des konkreten Handlungsbedarfs, Bewertung von Risiken, Optionen sowie dem Labor Relations Management. Bei der Einführung von modernen, verlässlichen und zugänglichen Prozessen und Systemen können wir Sie umfangreich unterstützen:

Unser Team berät Sie umfassend von der Planung und Konzeption bis zum GoLive von Prozess- und IT-Lösungen.

Beginnend mit einer IST-Analyse Ihrer Prozesse und Systemlandschaft, in der wir Handlungsbedarfe identifizieren und Anforderungen an das Zeiterfassungssystem definieren. Nach der Prozessevaluierung und der

Erstellung einer Anforderungsliste folgt die Marktanalyse und entsprechende Auswahl und Implementierung einer neuen Zeitwirtschaftslösung, die auf Ihr Unternehmen abgestimmt ist. Effektives Change-Management ist ein integraler und entscheidender Erfolgsfaktor für die Implementierung eines Systems. Oft wird vernachlässigt, dass eine solche Implementierung gravierende Veränderungen für alle Bereiche und Mitarbeitenden mit sich bringen kann. Denken Sie daher daran, dass es bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems nicht nur auf die Lösung selbst, sondern auch auf ein gelungenes und nachhaltiges Change-Management ankommt. Hier unterstützen wir Sie ebenfalls mit unserem erprobten Change- und Projektmanagement-Vorgehen.

Wir beraten Sie aus einer Hand zu Fit for Purpose - Zeiterfassungssystemen, dem Design entsprechender Prozesse, datenschutzkonformer Umsetzung und begleiten Sie bei der Implementierung sowie den Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretungen.

Und vergessen Sie nicht den Compliance - Aspekt mit Blick auf die Pflichten Ihrer Organe wie Geschäftsführer, Vorstände und Aufsichtsräten.

Kommen Sie mit uns ins Gespräch!

Gesetzgebung

Änderungen des EnWG und des NABEG durch Art. 1 Ziff. 21 und Art. 7 Ziff. 10, 11a EnWRKAnpG

RA Jens Ebbinghaus
Tel.: +49 521 96497-544
jens.ebbinghaus@pwc.com

RAin Sarah Weigel
Tel.: +49 341 9856-267
sarah.weigel@pwc.com

Nach dem Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 soll die Planung von Infrastrukturprojekten, insbesondere der Ausbau der Erneuerbaren Energien, drastisch beschleunigt werden. Der SuedLink ist eines dieser Infrastrukturprojekte. Mit ihm soll die im Norden produzierte Windenergie in den Süden transportiert werden. Im Juli 2022 trat das Gesetz zur Änderung des Energiewirtschaftsrechts (EnWRKAnpG) in Kraft. Dieses Maßnahmenpaket beinhaltet Änderungen diverser Gesetze. Besondere Relevanz für die im Rahmen des SuedLink dem Planfeststellungsverfahren vorgelagerte Phase der Antragsvorbereitung kommt dabei den Änderungen des § 44 EnWG sowie der §§ 30, 34 NABEG zu.

Änderungen ergeben sich bezüglich des § 44 EnWG aus Art. 1 Ziff. 21 EnWRKAnpG. Nach § 44 Abs. 1 EnWG sind nunmehr vom Eigentümer oder sonstigen Nutzungsberechtigten auch erforderliche Bergungsmaßnahmen zu dulden. § 44 Abs. 1 Satz 2 EnWG a.F., wonach im Falle einer Weigerung des Vorgenannten die zuständige Behörde auf Antrag des Vorhabenträgers die Duldung der im Abs. 1 benannten Maßnahmen anordnen kann, wurde aufgehoben. Nach § 44 Abs. 2 Satz 2 EnWG soll nunmehr die Planfeststellungsbehörde auf Antrag des Vorhabenträgers die Duldung der Vorarbeiten anordnen. Das Ermessen der zuständigen Behörde bezüglich des Erlasses einer Duldungsanordnung wurde also zugunsten eines intendierten Ermessens aufgegeben. Zusätzlich ist nun nach Satz 3 eine durch Allgemeinverfügung erlassene Duldungsanordnung öffentlich bekannt zu geben. Da bislang Duldungsanordnungen allein durch Individualverfügungen gegenüber den Eigentümern und sonstigen Nutzungsberechtigten angeordnet werden konnten, stellt dies ein Novum dar, das erheblich zur Verfahrensbeschleunigung beitragen dürfte. Zudem haben nunmehr nach § 44 Abs. 4 EnWG insbesondere Rechtsbehelfe gegen eine auf § 44 Abs. 2 Satz 2 EnWG gestützte Duldungsanordnung einschließlich damit verbundener Vollstreckungsmaßnahmen nach dem Vollstreckungsgesetz keine aufschiebende Wirkung (Satz 1) und kann der Antrag nach § 80 Abs. 5 Satz 1 VwGO gegen eine auf § 44 Abs. 2 Satz 2 EnWG gestützte Duldungsanordnung nur innerhalb eines Monats nach der Zustellung oder Bekanntgabe der Duldungsanordnung gestellt und begründet werden (Satz 2).

Aus Art. 7 Ziff. 10 EnWRKAnpG ergeben sich zudem Änderungen des § 30 NABEG. In dessen Abs. 1 wurde die Nr. 7 eingefügt, wonach die Bundesnetzagentur kostendeckende Gebühren und Auslagen auch für den Erlass von Duldungsanordnungen nach dem § 44 Abs. 2 Satz 2 EnWG erhebt. Nach dem neuen Abs. 3a wird für den Erlass einer solchen Duldungsanordnung eine Gebühr von 1.000 Euro erhoben (Satz 1). Kostenschuldner ist zwar grundsätzlich der Antragsteller (Satz 2). Hat sich aber der Eigentümer oder sonstige Nutzungsberechtigte vor Erlass einer solchen Duldungsanordnung geweigert, die im § 44 Abs. 1 EnWG bezeichneten Vorarbeiten zu dulden, so ist er abweichend von diesem Grundsatz Kostenschuldner (Satz 3) der

Gebühr. Letzteres ist jedoch nicht in den Fällen anzuwenden, in denen die Duldungsanordnung als Allgemeinverfügung erlassen wird (Satz 4).

Zuletzt wurde dem § 34 NABEG aufgrund von Art. 7 Ziff. 11a EnWRKAnpG ein Satz 3 angefügt, wonach die Bundesnetzagentur Zwangsmittel zur Durchsetzung einer solchen Duldungsanordnung auch gegenüber Behörden und juristischen Personen des öffentlichen Rechts festsetzen kann.

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Peter Mussaeus

Tel.: +49 211 981-4930

peter.mussaeus@pwc.com

Michael H. Küper

Tel.: +49 211 981-5396

michael.kueper@pwc.com