



TaylorWessing

## Energiesparen am Arbeitsplatz

Notwendigkeit und Chance

26. Oktober 2022 | Katja Schiffelholz Semedo, LL.M. und Prof. Dr. Michael Pils

# Stimmungsbild

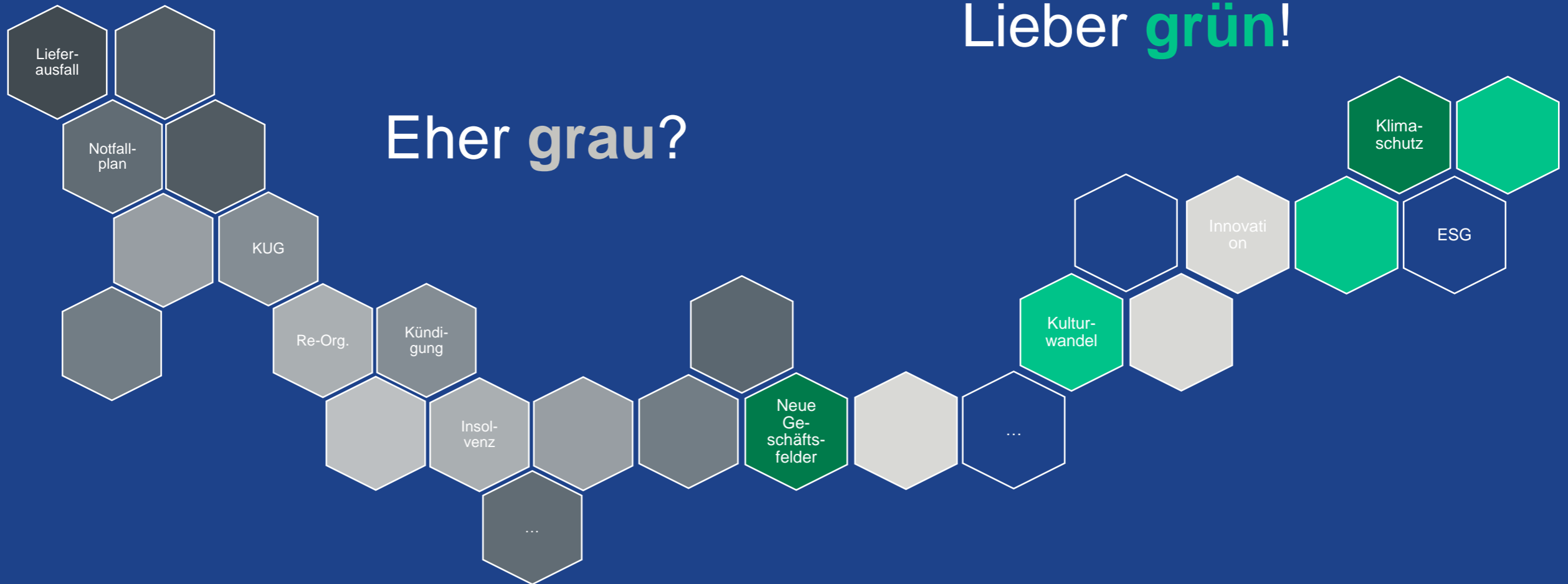
The collage features several news snippets:

- tagesschau**: "Umwelthilfe zu Weihnachtsbeleuchtung: Bleibt es in diesem Jahr dunkel?" (Environmental aid for Christmas lighting: Will it be dark this year?).
- Frankfurter Allgemeine**: "Deutschland rutscht wegen der Energiekrise in eine Rezession" (Germany is slipping into a recession due to the energy crisis).
- Merkur.de**: "Arbeitschutz beim Energiesparen beachten" (Pay attention to labor protection when saving energy).
- Merkur.de**: "Kalte Dusche in Münchens Bädern: Stadtwerke reduzieren die Mindesttemperatur in den Becken auf 22 Grad" (Cold shower in Munich's baths: City utilities reduce the minimum temperature in the pools to 22 degrees).
- SPiEGEL Politik**: "Generalbundesanwalt leitet wegen »Nord Stream«-Sabotage Ermittlungsverfahren ein" (The General Prosecutor has initiated an investigation procedure due to »Nord Stream« sabotage).
- Agentur für Arbeit**: "Arbeitsagentur: Keine Kurzarbeit nur wegen hoher Energiekosten" (Federal Employment Agency: No short-time work just because of high energy costs).
- Das Dunkelrad von Düsseldorf**: "WAHRZEICHEN WIRD NACHTS NICHT MEHR BELEUCHET" (Warning sign will no longer be lit at night).
- tagesschau**: "Energiesparen im Haushalt: Kürzer duschen, richtig lüften" (Saving energy at home: Shorter showers, ventilate properly).
- Bild**: "ALLE ARTIKEL" (All articles).
- Bild**: "Das Dunkelrad von Düsseldorf" (The dark wheel of Düsseldorf).
- Energy saving in the household**: "Kürzer duschen, richtig lüften" (Shorter showers, ventilate properly).

# Energiekrise – Herausforderung oder Change?

Lieber grün!

Eher grau?



# Neue Regelungen zum Energiesparen im Winter 2022/2023

Kurzfristenergieversorgungsmaßnahmenverordnung (EnSikuMaV) vom 26.8.2022 i.d.F. vom 29.9.2022

## Ab/bis wann?

Zeitlich begrenzt bis 28.2.2023  
(§ 13)

## Wer?

Privathaushalte, Nutzer öffentlicher Gebäude, Unternehmen, aber auch Handel, Gaslieferanten, Wohnungsvermieter

## Privathaushalte

Keine Beheizung von Pools mit Gas/Stromnetz, außer für zwingende therapeutische Anwendungen/  
Schadensabwehr (Frost)

Keine Geltung für gewerbliche Pool-Anlagen, also etwa Thermalbäder, Kurhäuser, Reha, Hotels, usw.

## Öffentliche Gebäude

Keine Beheizung von Gemeinschaftsflächen, keine Beleuchtung von Denkmälern/Außenfassaden, verpflichtende Absenkung der Temperatur in Arbeitsräume auf 19° C (bzw. 18/16/12° C), keine Trinkwassererwärmung.

Temperatur-Ausnahmen gelten z.B. für Schulen, KiTa, medizinische Einrichtungen/Pflegeeinrichtungen, Schutz vulnerabler Gruppen u.s.w.

Beleuchtungs-Ausnahmen gelten bzgl. Verkehrssicherheit/Abwehr von Gefahren

## Gaslieferanten

Information über Energieverbrauch/-kosten bzgl. vergangener Heizperiode und voraussichtliche Energiekosten 2022/2023 nebst Einsparpotential bei Reduktion um 1° C.



# Neue Regelungen zum Energiesparen im Winter 2022/2023

## Kurzfristenergieversorgungsmaßnahmenverordnung (EnSikuMaV) vom 26.8.2022 i.d.F. vom 29.9.2022

### Vermieter?

Der längste Paragraph: Information/Internetadressen von Verbrauchsorganisationen/Energieagenturen etc. zur Energieeffizienzsteigerung, Endnutzer-Vergleichsprofile, technische Spezifika für Geräte.

Ab 10 Wohneinheiten gelten ähnliche Pflichten wie bei Gaslieferanten (Mehrkosten-Information).

Hinweispflicht auf die Kampagne des Wirtschaftsministeriums „80 Millionen gemeinsam für Energiewechsel“ ausreichend.

### Einzelhandel

Kein Offenhalten der Ladentüren (außer: Fluchtweg); Werbeanlagen von 22 bis 6 Uhr bleiben aus – Ausnahmen:

Sport- Kulturveranstaltungen

Hinweis auf Öffnungszeiten/Gewerbe

Vermeidung technischer Schäden

### Arbeitsplatz

„Kürzeste Regelung“ → die für öffentliche Gebäude geltenden Regeln für die Lufttemperatur gelten als Mindesttemperatur-Werte, d.h. nicht kälter als 19° C.

Gefährdungsbeurteilung kann aber die Mindesttemperatur der Arbeitsstätten-Verordnung (20° C bzw. entsprechend niedriger je nach Tätigkeit) erforderlich machen.

Zudem: für besondere Räume (Aufenthaltsräume / Duschen) gelten die Vorschriften der EnSikuMaV nicht.

Kein Mitbestimmungsrecht

→ Daneben gelten weitere Regelungen etwa zur Beleuchtung oder Belüftung der Arbeitsstätten

### Sanktionierung?

Im Ermessen der zuständigen Landesbehörde/Ministerium (vgl. § 4 Abs. 5 Energiesicherungsgesetz in Verbindung mit landesrechtlichen Vorschriften)

Normvollzugsproblem?

# Homeoffice und Energie

- Kein Recht auf und keine Pflicht zum Homeoffice
  - Homeoffice-Vereinbarungen müssen – gerade im Licht des neuen Nachweisgesetzes – schriftlich vereinbart werden; jedenfalls bedarf es einer Regelung, ggf. auch einer Betriebsvereinbarung (so ein Betriebsrat besteht).
  - Ein Direktionsrecht des Arbeitgebers „Ab ins Homeoffice“ gibt es nicht.
  - Andererseits gibt es auch kein Recht auf Homeoffice (etwa wegen gestiegener Spritpreise).
  - Erst Recht gibt es kein Recht auf Arbeiten aus dem (südlichen) Ausland (ArbG München, Urteil v. 27.08.2021 – 12 Ga 62/21)
- In der Praxis wird oft auf eine Energie-Kostenregelung im Homeoffice verzichtet. Eine klare Regelung (etwa Ausschluss der Kostenregelungen oder Pauschalierung) ist sinnvoll.
- Ohne Regel gilt § 670 BGB analog, d.h. hier kann ein Aufwendungsersatz für höhere Heiz- und Energiekosten im Homeoffice bestehen.
- **Neu:** Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG
  - Nicht mitbestimmt ist das „Ob“ der mobilen Arbeit
  - Nach der herrschenden Meinung aber Mitbestimmung bzgl. aller Belange des „Wie“





# Incentivieren statt sanktionieren

- Energiesparen als unternehmerische Entscheidung – Umweltschutz als typische Aufgabe des Unternehmensmanagements
- Grüne Verhaltensrichtlinie, z.B.:
  - Regelungen zum Energiesparen/Lüften bzw. Heizungsnachtabsenkung
  - Desk-/Büro-Sharing bei Mitarbeiter im Homeoffice
  - Ausschaltpflichten von PC/Bildschirmhelligkeitsanpassungen (Achtung: Arbeitsstättenrecht beachten)
  - Öffentliche Verkehrsmittel für Dienstreisen statt „Dienstwagen“
  - Tempolimit für Dienstwagen/LKW
  - E-Mobility
  - Dienst-Fahrrad
  - Homeoffice (Einsparungspotential gem. einer Studie bestätigt jedoch anzuzweifeln).
- **Achtung:** Das Mitbestimmungsrecht bei Bestehen eines Betriebsrats ist zu prüfen, z.B. bei Einführung einer Lade-Station, Ideenmanagement usw.



# Beispiele für Energieeffizienz im Mittelstand

- **Klimasparbuch:** Provinzial Rheinland – Belohnung bei dokumentierter Energieeinsparung: Mehr als 100 Mitarbeiter haben das Projekt unterstützt
- **Energiesparboxen** (lokale Strommessgeräte z.B. für Kühlschrank): Mitarbeiter durften diese Boxen vier Tage zu Hause nutzen; zudem: Einfach umsetzbare Tipps zu Energiesparen: 64% der Teilnehmer haben sich privat energetisch verbessert
- Energiesparen kommunizieren, Spieltrieb wecken: z.B.: Interplan AG „Grünen Fußspuren“, **E-Fit-Wochen** („wer gewinnt beim Energiesparen im Büro?“) usw.
- Vorschlagswesen für mehr Umweltschutz im Unternehmen zur Verankerung des Umweltschutzes in der Unternehmenskultur (vgl. Märkisches Landbrot; Neumarkter Lammsbräu)
- **Prämiensystem:** Öko-Oscar, Energieeffizienzpreise (z.B. IKEA); Stahlwerk: Energiedatenerfassungssystem „Messdass“ zum Energieverbrauch in der Verwaltung und zum Druckluftverbrauch in der Produktion. Bei niedrigen Werten erhielten die Mitarbeiter eine Art Sonderzahlung
- **Digitalisierung:** Energiesparen durch weniger Emails/Internet usw.
- ...





# Energiesparen als Maßnahme im Bereich ESG

- Warum ESG?
  - 91% der Unternehmen berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien bei Einkaufsentscheidungen
  - 85% der privaten Kunden kaufen lieber bei nachhaltigen Unternehmen
  - Die ESG-Strategie von Unternehmen ist für die Finanzierung durch Banken mitentscheidend
- Energiesparen als ESG-Maßnahme
  - Objektiver Nutzen für die Umwelt
  - ESG-Zertifizierungen verlangen Aussagen zum Energiekonsum, Richtlinien und Schulungen für Arbeitnehmer dazu
- Betriebliche Mitbestimmung im Bereich ESG
  - Informationsrecht für den Wirtschaftsausschuss in § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG zum betrieblichen Umweltschutz
  - Überwachungsfunktion des Betriebsrates zum Thema betrieblicher Umweltschutz gemäß § 89 BetrVG sowie weitreichende Informationsansprüche zum betrieblichen Umweltschutz
  - Sonstige Mitbestimmungsrechte, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG



# Plan B

## Notfallplan muss vorbereitet sein/werden.

- Die Stromausfallwahrscheinlichkeit liegt bei ca. 30% – Insider verweisen auf Innovationsstau bei Energieinfrastruktur hin.
- Ggf. verstärkte Sicherung eigener kritischer Infrastruktur (insbesondere auch IT)
- Solidaritätsnetzwerke unter den Mitarbeitern

## KUG?

- Nach der Agentur für Arbeit sind verteuerte Energiepreise kein Grund für KUG.
- Die Meinung der ARGE begegnet rechtlichen Zweifeln → ein Antrag kann sich langfristig trotzdem lohnen
- KUG kann beantragt werden, wenn die Energiekrise mittelbarer Auslöser für den Arbeitsausfall ist.

## HR-Tool-Box mit verschiedenen Elementen

zum Beispiel:

- Abbau Überstunden/Zeitguthaben/ Betriebsferien (§ 87 Abs. 1 Nr. 2/3 BetrVG)
- Leiharbeit (vgl. § 99 BetrVG bei Einsatz von Leiharbeitnehmern und § 80 BetrVG bei Werk-/Dienstverträge)
- Betriebsänderungen → die Kündigung ist stets die ultima ratio
- Sanierungsvereinbarungen

4

## Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihre Fragen





# Ihr Ansprechpartner

Michael Johannes Pils ist anerkannter Experte für die arbeitsrechtliche Betreuung von nationalen und internationalen Unternehmenskäufen sowie für Post-Merger-Integration.

Mit Leidenschaft stellt er stets die Unternehmenskultur und die Bedürfnisse der Mandanten in den Mittelpunkt. Ein weiterer Schwerpunkt liegt zudem auf Projekten mit Bezug zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur HR-Compliance sowie der betrieblichen Altersversorgung.

Hervorzuheben ist sein Japan-Know-how: Seit vielen Jahren unterstützt Michael Pils mit seinem exzellenten Netzwerk die Japan-Praxisgruppe bei Taylor Wessing als Co-Head des Japan Desk. Er gilt als Brückenbauer zwischen Asien und Europa, vor allem bei Projekten mit Japan-Bezug unterstreichen zahlreiche Empfehlungen seine Expertise. Michael Pils setzt sich, insbesondere als Vorstandsmitglied der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht, für den juristischen Austausch und die Nachwuchsförderung ein.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch, Japanisch



## Professor Dr. Michael Johannes Pils

**Partner**  
**Düsseldorf**  
+49 211 8387-215  
m.pils@taylorwessing.com

## Beratungsschwerpunkt

- Arbeitsrecht

# Ihre Ansprechpartnerin

Als Fachanwältin für Arbeitsrecht berät Katja Schiffelholz Semedo zum Individual- sowie zum Kollektivarbeitsrecht. Sie hat sich auf die Beratung von Unternehmen aus der Medizin- und Pharmabranche spezialisiert. Zu ihren thematischen Schwerpunkten gehört die Beratung im Bereich Corporate Social Responsibility und der Umsetzung von ESG-Strategien. Sie verfügt über umfangreiche Erfahrungswerte bei Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern, insbesondere Betriebsräten.

Katja Schiffelholz Semedo ist seit 2015 bei Taylor Wessing. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Ludwig Maximilians Universität München und erwarb einen Master am King's College London mit den Schwerpunkten Europäisches Arbeitsrecht und Datenschutzrecht. Sie verfügt über einen ausgeprägten internationalen Hintergrund mit Auslandsaufenthalten in London, Peking und Hongkong während des Referendariats und nach der Ausbildung. Im Jahr 2019 wurde sie von der Rechtsanwaltskammer München als Fachanwältin für Arbeitsrecht zertifiziert.

Katja Schiffelholz Semedo publiziert regelmäßig und hält Seminare zu arbeitsrechtlichen Themen. Sie unterrichtet Insolvenzarbeitsrecht an der International Business School in Kufstein.

## Sprachen

- Deutsch, Englisch



„sehr gute u. schnelle Beratung“, Mandant, [JUVE 2021/2022](#)

Oft empfohlene Anwältin für Arbeitsrecht, [JUVE 2021/2022](#)



## Katja Schiffelholz Semedo, LL.M. (KCL)

Salary Partner  
München, Deutschland  
+49 89 21038-106  
k.schiffelholz@taylorwessing.com

## Beratungsschwerpunkt

- Arbeitsrecht

