

LEGAL UPDATE ARBEITSRECHT

Köln, 27.01.2023

Die „Energiepreisbremse“ aus arbeitsrechtlicher Sicht: Überblick und Praxishinweise

Dr. Alberto Povedano Peramato

Als Reaktion auf die zwischenzeitlich stark angestiegenen Energiekosten hat der Gesetzgeber das sog. Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz ([EWPBG](#)) und das sog. Strompreisbremsengesetz ([StromPBG](#)) verabschiedet. Beide Gesetze sind als sog. „Energiepreisbremse“ im Dezember 2022 in Kraft getreten.

Ihr Ziel ist, sowohl Privathaushalte als auch Unternehmen angesichts der gestiegenen Energiekosten finanziell spürbar zu entlasten. Hierdurch beabsichtigt der Gesetzgeber, den Bestand von Unternehmen und Standorten sowie – in der Konsequenz – von Arbeitsplätzen in Deutschland und Europa zu sichern.

Kurzgefasst erfolgt die Entlastung durch die „Energiepreisbremse“ dabei vor allem durch eine graduelle **Senkung der Arbeitspreise** für den Bezug bestimmter Energiekontingente. Die Einzelheiten zur Bemessung sind detailliert gesetzlich geregelt ([§§ 3 ff. EWPBG](#) bzw. [§§ 4 ff. StromPBG](#)). Unter gewissen Voraussetzungen können Unternehmen auf Grundlage des [EWPBG](#) und des [StromPBG](#) Entlastungen in Höhe von bis zu **EUR 150 Mio.** beanspruchen.

Die Gewährung von Entlastungen führt jedoch ab bestimmten Schwellenwerten zu teils erheblichen arbeitsrechtlichen Beschränkungen bzw.

setzt entsprechende Zugeständnisse von Unternehmen voraus. Der nachstehende Beitrag gibt einen Überblick über den Gesetzesinhalt und die wichtigsten Fragen in diesem Zusammenhang.

A. Inhalt des EWPBG und StromPBG aus arbeitsrechtlicher Sicht

Übersteigen die Entlastungen, die ein Unternehmen insgesamt auf Grundlage des [EWPBG](#) und [StromPBG](#) erhält, den Betrag von **EUR 2 Mio.**, ordnet das Gesetz die nachfolgenden arbeitsrechtlich geprägten Pflichten an:

I. Arbeitsplatzerhaltungspflicht

Unternehmen trifft zunächst eine sog. **Arbeitsplatzerhaltungspflicht** bis mindestens zum **30. April 2025** ([§ 29 Abs. 1 EWPBG](#) bzw. [§ 37 Abs. 1 StromPBG](#)). Unternehmen können diese Pflicht auf unterschiedliche Weise erfüllen:

1. Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung

Die **vorrangige** Variante sieht vor, dass ein Unternehmen durch **Tarifvertrag** oder **Betriebsvereinbarung** eine Arbeitsplatzerhaltung zusagt. Mit Ausnahme der Mindestgeltungsdauer bis zum 30. April 2025 enthalten die einschlägigen Vorschriften jedoch keine expliziten Vorgaben hinsichtlich Art, Inhalt und Umfang einer

solchen Beschäftigungssicherungsvereinbarung. Ob dabei die in [§ 92a BetrVG](#) genannten Instrumente der Beschäftigungssicherung ausreichend sind, ist insbesondere im Hinblick auf die in den einschlägigen Vorschriften des EWPBG und StromPBG gewählte Überschrift „Arbeitsplatzerhaltungspflicht“ fraglich.

2. Selbstverpflichtung

Alternativ kann ein Unternehmen die Beschäftigungssicherungsvereinbarung durch Abgabe einer **einseitigen Selbstverpflichtungserklärung** ersetzen.

Das Unternehmen muss sich gegenüber der zuständigen Prüfbehörde verpflichten, bis mindestens zum 30. April 2025 eine Belegschaft im Umfang von mindestens **90 % der am 1. Januar 2023 im Unternehmen vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente** (Full-Time Equivalents; FTE) zu beschäftigen ([§ 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG](#) bzw. [§ 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG](#)).

Soll die Arbeitsplatzerhaltungspflicht durch die Abgabe einer Selbstverpflichtung erfüllt werden, entstehen **weitere Nachweispflichten** gegenüber der zuständigen Prüfbehörde:

- Zum einen hat das Unternehmen grundsätzlich eine **schriftliche Erklärung** mit etwaig vorliegenden Stellungnahmen von Verhandlungsbeteiligten (insbesondere Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Betriebsräten) darüber abzugeben, **warum** ein **Tarifvertrag** oder eine **Betriebsvereinbarung** zur Beschäftigungssicherung **nicht zustande gekommen ist**. Die Gesetzesbegründung stellt indes klar, dass die Beifügung entsprechender Stellungnahmen **nicht verpflichtend** sein soll. Es solle gerade kein Druckmittel zur Aufnahme oder zum Abschluss entsprechender Kollektivverhandlungen geschaffen werden ([BT-Drucks. 20/4685, S. 111](#)).
- Zum anderen hat das Unternehmen grundsätzlich bis zum **31. Dezember 2025** einen

testierten (!) Abschlussbericht über die Arbeitsplatzentwicklung vorzulegen. In diesem Bericht ist ein etwaig durchgeführter Arbeitsplatzabbau zu begründen und kompensatorisch getätigte Investitionen (dazu sogleich näher) darzulegen. Laut Gesetzesbegründung kann der Abschlussbericht ausnahmsweise auch im Jahr 2026 eingereicht werden, insbesondere, wenn etwaige Investitionen erst im Jahr 2026 getätigt werden ([BT-Drucks. 20/4685, S. 112](#)).

3. Maßgebliche Frist für die zu erbringenden Nachweise

Unternehmen haben die getroffenen Maßnahmen zur Erfüllung der Arbeitsplatzerhaltungspflicht gegenüber der zuständigen Prüfbehörde **bis zum 15. Juli 2023 nachzuweisen**. Das bedeutet insbesondere, dass entsprechende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bis zu diesem Zeitpunkt bereits verbindlich vereinbart sein müssen.

4. Konsequenzen bei Verstößen bzw. Fristversäumnissen und Ausgleichsmöglichkeiten

Erbringt ein Unternehmen erforderliche Nachweise nicht bis zum 15. Juli 2023, hat die Prüfbehörde die Entlastungsbeträge **zurückzufordern**, soweit sie den Betrag von EUR 2 Mio. übersteigen.

Gleichermaßen soll die Prüfbehörde den über EUR 2 Mio. hinausgehend geleisteten Erstattungsbetrag auch dann ganz oder teilweise zurückfordern, wenn das Unternehmen seine Selbstverpflichtung zur Arbeitsplatzerhaltung verletzt. Ob auch die Verletzung einer durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vereinbarten Beschäftigungssicherung – beispielsweise durch einen Personalabbau mit Zustimmung von Betriebsrat/Gewerkschaft – zu einer im Ermessen der Behörde stehenden Rückforderung führt, ist gesetzlich nicht eindeutig geregelt. Da-

gegen ließe sich vorbringen, dass dieser Umsetzungsweg normativ weitgehend privilegiert ist, was auch in der Gesetzesbegründung explizit zum Ausdruck gebracht wird ([BT Drucks. 20/4685, S. 111](#)). Ob die Privilegierung allerdings so weit reichen soll, ist im Hinblick auf den gesetzlich bezweckten Arbeitsplatzschutz zweifelhaft.

Die von der Behörde hinsichtlich der Rückforderung zu treffende Ermessensentscheidung soll insbesondere nach den folgenden Maßgaben erfolgen:

- Die **Höhe der Rückforderung** soll sich prozentual an der Höhe der Unterschreitung der vereinbarten oder zugesicherten Belegschaftsstärke orientieren, mindestens jedoch 20 % betragen.
- Bei **Betriebs(teil)übergängen** oder Maßnahmen nach dem **Umwandlungsgesetz** ist der Umfang der bei dem **Rechtsnachfolger** bis zum 30. April 2025 erhalten gebliebenen FTE maßgeblich.
- Unternehmen können eine Unterschreitung der zu erhaltenden FTE um bis zu 50 % dadurch kompensieren, dass sie bestimmte **Investitionen** in Höhe von 50 % des Entlastungs- und Förderbetrags auf Grundlage des [EWPBG](#), des [StromPBG](#) sowie des Energiekostendämpfungsprogramms ausgleichen. An Art und Umfang der Investitionen stellt das Gesetz dabei weitere Anforderungen (dazu [§ 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG](#) bzw. [§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG](#)). Kurzgefasst handelt es sich um Investitionen in den Bereichen **Transformation, Klima- und Umweltschutz** sowie **Energieversorgungssicherheit** ([BT Drucks. 20/4685, S. 112](#)).

II. Anordnungen bzgl. Boni- und Dividenden

[§ 29a EWPBG](#) bzw. [§ 37a StromPBG](#) ordnen außerdem Beschränkungen u.a. für die Höhe

der an die Geschäftsleitung gewährten (variablen) Vergütung sowie bezüglich der Ausschüttung von Dividenden an.

Art und Umfang der Beschränkungen richten sich dabei ebenfalls nach der Höhe der von dem Unternehmen in Summe erhaltenen Entlastungsbeträge. Hierbei sind im Gegensatz zur Arbeitsplatzerhaltungspflicht auch Leistungen zu berücksichtigen, die Unternehmen nach **anderen Rechtsgrundlagen** erhalten haben (etwa nach [§ 36a SGB IX](#) oder [§ 26f des Krankenhausfinanzierungsgesetzes](#); siehe [§ 29a Abs. 7 EWPBG](#) bzw. [§ 37a Abs. 7 StromPBG](#)).

1. Entlastungssummen zwischen EUR 25 Mio. und EUR 50 Mio.

Erhalten Unternehmen Entlastungen, die zwischen EUR 25 Mio. und EUR 50 Mio. betragen, gilt Folgendes:

- Unternehmen dürfen Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie gesellschaftsrechtlichen Aufsichtsorganen bis zum 31. Dezember 2023 keine Boni, sonstige vergleichbare variable Vergütungsbestandteile oder Erhöhungen entsprechender Vergütungsbestandteile gewähren, die **nach dem 1. Dezember 2022 vereinbart oder beschlossen** worden sind.
- Gegenüber den gleichen Personengruppen dürfen bis zum 31. Dezember 2023 keine Vergütungen gewährt werden, die deren Grundvergütung zum Stichtag des 1. Dezember 2022 übersteigt. Zulässig bleibt ausschließlich ein Inflationsausgleich. Für neu eintretende Mitglieder der Geschäftsleitung ist eine Vergleichsbetrachtung zu Personen derselben Verantwortungsstufe anzustellen. Unzulässig ist ferner die Gewährung von „*rechtlich nicht gebotenen*“, freiwilligen Vergütungen und Abfindungen.
- Auch über den 31. Dezember 2023 hinaus müssen Unternehmen bei der Ermittlung der Höhe einer variablen Vergütung, die sich

nach dem EBITDA des Unternehmens bemisst, die erhaltenen Entlastungssummen neutralisieren, dürfen diese also bei der Ermittlung des EBITDA nicht berücksichtigen

2. Entlastungssummen über EUR 50 Mio.

Ab einer Entlastungssumme von mehr als EUR 50 Mio. greifen folgende Anordnungen:

- Mitglieder der Geschäftsleitung sowie von Aufsichtsorganen dürfen bis zum 31. Dezember 2023 **keine Boni** und sonstigen vergleichbaren (variablen) Vergütungsbestandteile erhalten, die über das Festgehalt hinausgehen.
- Ferner ist es Unternehmen **untersagt**, im Jahr 2023 **Dividenden** oder sonstige – nicht vertraglich oder gesetzlich geschuldete – Gewinnausschüttungen zu leisten.

3. Möglichkeit einer Verzichtserklärung

Unternehmen haben die Möglichkeit, bis zum **31. März 2023** gegenüber der zuständigen Prüfbehörde zu erklären, dass sie auf Entlastungen verzichten, die den Betrag von EUR 25 Mio. übersteigen. Hierdurch werden sie von den vorstehenden Pflichten und Beschränkungen bezüglich der (variablen) Vergütung der Geschäftsleitung und von Mitgliedern von Aufsichtsorganen sowie bezüglich der Dividendenausschüttung **befreit** ([§ 29a Abs. 6 EWPBG](#) bzw. [§ 37a Abs. 6 StromPBG](#)).

4. Unklare Konsequenzen bei Verstößen

In den Gesetzen sucht man vergeblich nach Vorgaben dazu, welche Rechtsfolgen an mögliche Verstöße gegen [§ 29a EWPBG](#) bzw. [§ 37a StromPBG](#) geknüpft sein sollen. Weder wird – entsprechend der Arbeitsplatzhaltungspflicht – die Rückforderung erhaltener Zahlungen durch die Prüfbehörde angeordnet, noch sind Ordnungswidrigkeitstatbestände einschlägig (vgl. [§ 38 EWPBG](#) sowie [§ 43 StromPBG](#)).

B. Praxishinweise

1. Grundsätzlich unternehmensbezogene Betrachtung

Die vorstehenden Regelungen sind **unternehmensbezogen** anzuwenden – sowohl hinsichtlich der Rechte (z.B. die Höhe der Entlastungsbeträge) als auch hinsichtlich der Pflichten (etwa die Arbeitsplatzhaltungspflicht). Gleiches gilt bei verbundenen Unternehmen, bei denen laut der Gesetzesbegründung ebenfalls der jeweilige Rechtsträger berechtigt und verpflichtet ist. Eine Konzernbetrachtung findet daher insoweit nicht statt ([BT Drs. 20/4685, S. 111](#)).

Lediglich für die Bemessung der **absoluten Höchstgrenze** für Entlastungen in Höhe von EUR 150 Mio. ist auf sämtliche im Konzern verbundenen Unternehmen abzustellen (siehe [§ 18 EWPBG](#) bzw. [§ 9 StromPBG](#)).

2. Konkreter Umfang der Arbeitsplatzhaltungspflicht

Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitsplatzhaltungspflicht sind vage. Unzweifelhaft geht es um den Zustand am Stichtag des 1. Januar 2023. Ferner geht aus der Gesetzesbegründung hervor, dass es nicht auf den Erhalt einzelner Arbeitsplätze, sondern auf die „*Gesamt-Belegschaft*“ im Sinne der vorhandenen FTE ankommen soll. Diese Betrachtung führt dazu, dass **Teilzeitkräfte** lediglich anteilig zu berücksichtigen sind. Hingegen sollen auch regelmäßig überlassene **Leiharbeitnehmer** in die Betrachtung einfließen ([BT-Drucks. 20/4685, S. 111](#)). Entsprechendes muss dann konsequenterweise für lediglich saisonal tätige Beschäftigte gelten.

Angesichts des Gesetzeswortlauts (exemplarisch [§ 29 Abs. 1 Satz 2, Abs. 3 EWPBG](#)) spricht viel dafür, dass jedenfalls im Falle der Selbstverpflichtung die Mindestbelegschaftsstärke **während des gesamten Zeitraums** bis

zum 30. April 2025 nicht unter den Schwellenwert von 90 % fallen darf. Es dürfte daher nicht ausreichen, wenn dieser Wert nur stichtagsbezogen zum 30. April 2025 erreicht wird. Hingegen lässt sich aus der vom Gesetzgeber betonten **Privilegierung von Vereinbarungen der Betriebs- und Tarifparteien** schließen, dass Ausnahmen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen möglich sind ([BT Drs. 20/4685, S. 111](#)).

3. Auswahl des passenden Umsetzungsmechanismus

Gerade in Unternehmen mit einer konstruktiv geprägten Betriebs- bzw. Tarifpartnerschaft kann es sich empfehlen, auf den Abschluss einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages hinzuwirken. Dies hat im Vergleich zur Abgabe einer Selbstverpflichtung mehrere Vorteile:

- Es bestehen lediglich in zeitlicher Hinsicht explizite Vorgaben zur Beschäftigungssicherung, nicht hingegen zu Art und Umfang. Es sprechen daher gute Gründe dafür, dass es bei einer entsprechenden Einigung der Betriebs- und Sozialpartner auch ausreicht, einen (ggf. deutlich) geringeren Beschäftigtenstand zu sichern oder andere Mechanismen zur „Beschäftigungssicherung“ zu vereinbaren.
- Das Unternehmen hat gegenüber der Prüfbehörde geringere Nachweispflichten zu erfüllen, insbesondere bezüglich des Erhalts der Arbeitsplätze sowie etwaig getätigter Investitionen.
- Es lässt sich argumentieren, dass bei Verstößen gegen die Beschäftigungssicherungsvereinbarung keine Rückzahlungspflicht greift, sondern „nur“ arbeitsrechtliche Rechtsfolgen drohen, d.h. im Zweifel eine Unwirksamkeit von dennoch ausgesprochenen Kündigungen oder ein Sonderkündigungsrecht für Gewerkschaft oder Betriebsrats. Wegen des teilweise inkonsistenten

Wortlauts der Vorschriften ist diese Sichtweise jedoch nicht zwingend. Vielmehr gibt es auch gute Argumente, die für eine Rückforderungsmöglichkeit der Behörde sprechen. Der gänzliche Ausschluss einer Rückforderungsmöglichkeit würde vor allem Sinn und Zweck der Energiepreiskontrolle nicht genüge tun.

Ebenfalls denkbar ist es, auf **bestehende Betriebsvereinbarungen** und **Tarifverträge** aufzusetzen und etwa lediglich die Dauer vereinbarter Beschäftigungssicherungsmaßnahmen zu verlängern. In jedem Fall ist sorgfältig zu prüfen, dass auf Arbeitnehmerseite das **zuständige Gremium** beteiligt ist und zwar sowohl in betriebsverfassungs- als auch in tarifrechtlicher Hinsicht.

Hieran anknüpfend dürfte die Abgabe einer Selbstverpflichtungserklärung ferner die einzige Möglichkeit sein, wenn weder auf betrieblicher noch auf tariflicher Ebene ein entsprechender Verhandlungspartner auf Arbeitnehmerseite zur Verfügung steht.

C. Fazit und nächste Schritte

Die „Energiepreiskontrolle“ bietet Unternehmen potenziell die Möglichkeit, äußerst umfangreiche Entlastungen zu erhalten. Diese sind jedoch an diverse Formalien und Verfahrensschritte gekoppelt.

Im ersten Schritt werden Unternehmen zeitnah zu prüfen haben, ob und in welchem Umfang sie Entlastungen durch die „Energiepreiskontrolle“ in Anspruch nehmen können (bzw. müssen oder wollen), die den Betrag von EUR 2 Mio. überschreiten. Dabei stehen vor allem energierechtliche Fragestellungen im Vordergrund, bei denen teilweise auch die Prüfbehörde unmittelbar involviert werden kann und muss.

Ist abhängig vom Energieverbrauch eine Entlastung in höherem Umfang möglich, ist anschließend zu evaluieren, ob und wie die gesetzlichen Anordnungen potenziell erfüllt werden können. Dabei wird auch die Abwägung zentral sein, inwieweit die Entlastungen die etwaig greifenden (erheblichen) Beschränkungen

speziell in Bezug auf die Ausschüttung von Dividenden aufwiegen.

Bei den zahlreichen und vielschichtigen Fragestellungen unterstützt Sie unser interdisziplinär agierendes Team bei GÖRG gerne!

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Alberto Povedano Peramato unter +49 221 33660-508 oder apovedano@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstr. 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0
Fax +49 30 882715-0

HAMBURG

Alter Wall 20 - 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0
Fax +49 40 500360-99

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstr. 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17
Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0
Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstr. 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0
Fax +49 89 3090667-90