



Die Arbeitsplatzerhaltungspflicht nach dem Erdgas-Wärme-Preisbremsen-Gesetz

I. Einleitung

Nachdem der Bundesrat am vergangenen Freitag, den 16. Dezember 2022, den Gesetzesentwürfen für die Energiepreisbremse und insofern insbesondere dem **Erdgas-Wärme-Preisbremsen-Gesetz** (EWPPBG) zugestimmt hat, ist mit dem **Inkrafttreten des Gesetzes noch vor dem Jahreswechsel** zu rechnen. Das Gesetz sieht insbesondere für Unternehmen Entlastungen vor und wird voraussichtlich schwerpunktmäßig die Metall-, Automobil-, Chemie-, Zement- und Papierindustrie betreffen.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht stehen die Vorschriften unter der Maxime quid pro quo: Wer Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen will, zahlt hierfür mitunter einen hohen Preis. Neben dem Eingriff in die Vergütung der Geschäftsleitung (Boni-Verbot) kann insbesondere die in § 29 Abs. 1 EWPPBG normierte **Arbeitsplatzerhaltungspflicht** Unternehmen in Zukunft bei ihrer Personalplanung erheblich beschränken.

Die hier beschriebenen Regelungen sind gleichlaufend zu denen bei der ebenfalls beschlossenen Strompreisbremse. Im Strompreisbremsegesetz finden sich diese im § 37 StromPPBG.

Beide Gesetze lassen aus arbeitsrechtlicher Perspektive viele Fragen offen. Im Folgenden wird versucht, anhand der Gaspreisbremse etwas Licht ins Dunkel zu bringen, wengleich bei einer Vielzahl der Probleme die künftige Verwaltungspraxis entscheidend sein wird.

II. Arbeitsplatzerhaltungspflicht nach § 29 Abs. 1 EWPPBG

Nach § 29 Abs. 1 EWPPBG sind Unternehmen bei Inanspruchnahme von Energiekostenzuschüssen von über 2 Millionen Euro bis zum 30. April 2025 zu einer Arbeitsplatzsicherung verpflichtet. Im Wortlaut heißt es:

(1) Letztverbraucher oder Kunden, die ein Unternehmen sind und Arbeitnehmer beschäftigen, können auf Grundlage dieses Gesetzes und des Strompreisbremsegesetzes insgesamt Entlastungen in Höhe von über 2 Millionen Euro beziehen, wenn sie durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine Regelung zur Beschäftigungssicherung für die Dauer bis mindestens zum 30. April 2025 getroffen haben. Eine solche Beschäftigungsvereinbarung kann ersetzt werden durch

1. eine schriftliche Erklärung des Letztverbrauchers oder Kunden mit vorliegenden Stellungnahmen von Verhandlungsbeteiligten über die Gründe des Nichtzustandekommens einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages und

2. eine Erklärung des Letztverbrauchers, wonach er sich selbst verpflichtet, bis mindestens zum 30. April 2025 eine Belegschaft zu erhalten, die mindestens 90 Prozent der am 1. Januar 2023 vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente entspricht.

Sollte sich das Unternehmen nicht zur Arbeitsplatzsicherung verpflichten bzw. diese nicht nachweisen, kann es Energiekostenzuschüsse nur bis zu einer Höhe von 2 Millionen Euro in Anspruch nehmen (§ 29 Abs. 2 S. 2 EWPPBG). Den Schwellenwert übersteigende Energiekostenzuschüsse sind zu erstatten (§ 29 Abs. 2 S. 3 EWPPBG).

(2) ...²Erfolgt bis zum 15. Juli 2023 kein Nachweis, haben Letztverbraucher oder Kunden nur einen Anspruch auf Gesamtentlastung nach diesem Gesetz und dem Strompreisbremsegesetz in Höhe von bis zu 2 Millionen Euro.³Übersteigende Entlastungsbeträge sind zu erstatten. ...

Hält das Unternehmen die Arbeitsplatzerhaltungspflicht nicht ein, ist die Prüfbehörde gem. § 29 Abs. 4 EWPPBG berechtigt, Unterstützungsleistungen zurückzufordern.

Dabei ist die Prüfbehörde gehalten, die Höhe der Rückforderung prozentual an die Unterschreitung der Beschäftigungsquote zu knüpfen.

(4) Die Prüfbehörde soll nach pflichtgemäßem Ermessen die gewährte Entlastung, die 2 Millionen Euro übersteigt, ganz oder teilweise zurückfordern, wenn der Letztverbraucher oder Kunde die Mindestverpflichtung nach Absatz 1 Satz 2 nicht erfüllt. Dabei berücksichtigt die Prüfbehörde insbesondere folgende Grundsätze:

1. Die Höhe der Rückforderung der erhaltenen Förderung soll prozentual der Höhe der Unterschreitung der vereinbarten oder zugesicherten Zahl an zu erhaltenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalenten entsprechen, mindestens aber 20 Prozent betragen.

2. Bei Maßnahmen nach dem Umwandlungsgesetz oder beim Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs berücksichtigt die Prüfbehörde, in welchem Umfang die zum 1. Januar 2023 vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente bis zum 30. April 2025 beim Rechtsnachfolger erhalten geblieben sind.

3. Eine Unterschreitung der vereinbarten oder zugesicherten Zahl an zu erhaltenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalenten um bis zu 50 Prozent kann durch Investitionen in Höhe von mindestens 50 Prozent des nach diesem Gesetz, dem Strompreisbremsegesetz und nach dem Energiekostendämpfungsprogramm erhaltenen Förderbetrags ausgeglichen werden. ...

III. Was gilt konkret?

1. Energiekostenzuschüsse von 2 Millionen

Die Pflicht zur Arbeitsplatzsicherung besteht erst ab Energiekostenzuschüssen von mehr als 2 Millionen Euro. Die Energiekostenzuschüsse beinhalten dabei die Hilfen sowohl nach dem EWPPBG als auch dem Strompreisbremsegesetz. Die Berechnung erfolgt rein unternehmens- und nicht konzernbezogen.

Auch wenn die Pflicht zur Arbeitsplatzsicherung nicht eingehalten wird, kann eine Erstattung der „ersten 2 Millionen“ nicht erfolgen.

2. Abgestuftes System der Arbeitsplatzsicherung

§ 29 Abs. 1 EWPPBG normiert ein abgestuftes System der Arbeitsplatzsicherung.

Nach dem Konzept des Gesetzgebers obliegt es vorrangig den Tarif- bzw. Betriebsparteien, eine Vereinbarung über die Arbeitsplatzsicherung zu finden. Konkrete Vorgaben hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsplatzsicherung bestehen insofern nicht. Allein der Zeitraum der

Arbeitsplatzsicherung wird bis mindestens zum 30. April 2025 vorgegeben. Es ist daher davon auszugehen, dass bei einer Einigung mit Gewerkschaft oder Betriebsrat auch eine Arbeitsplatzsicherung unterhalb der Grenze von 90 % vereinbart werden kann.

Eine Pflicht zum Abschluss eines entsprechenden Tarifvertrags oder einer entsprechenden Betriebsvereinbarung besteht allerdings nicht. Dem Unternehmen steht es nach § 29 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 EWPPBG offen, eine Selbstverpflichtung abzugeben, nach der bis mindestens zum 30. April 2025 eine Belegschaft erhalten wird, die mindestens 90% der am 1. Januar 2023 vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente entspricht. Diese Lösung steht auch Unternehmen offen, die nicht tarifgebunden sind und bei denen kein Betriebsrat besteht.

3. Breiter Belegschaftsbegriff

Hinsichtlich der Grenze von 90 % findet nach der Gesetzesbegründung ein weiter Belegschaftsbegriff Anwendung, was die Flexibilität des Unternehmens weiter einschränkt.

Insofern ist es zunächst positiv zu werten, dass es nicht auf den Headcount ankommt, sondern auf sog. Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente (Full-Time-Equivalent, FTE). D.h. ein Teilzeitbeschäftigter, dessen Arbeitszeit gegenüber der Vollzeitbeschäftigter nur 50% beträgt, schlägt nur mit einem halben Arbeitsplatz, d.h. 0,5, zu Buche. Ferner soll es nach der Gesetzesbegründung auch nicht auf den Erhalt des einzelnen Arbeitsplatzes ankommen, sondern auf den Erhalt der Größe der Gesamtbelegschaft.

In die Grenze von 90% sind nach der Gesetzesbegründung neben den Stammarbeitnehmern aber auch regelmäßig überlassene Leiharbeitnehmer miteinzubeziehen. Dies ist insbesondere misslich, da das Instrument der Leiharbeitnehmer gerade dazu dient, kurzfristig auf wirtschaftliche Entwicklungen reagieren zu können.

4. Nachweis der Arbeitsplatzsicherung

Das Unternehmen muss der Prüfbehörde bis zum 15. Juli 2023 nachweisen, inwiefern es sich zur Arbeitsplatzsicherung verpflichtet hat – sei es durch die Vorlage des Tarifvertrags, der Betriebsvereinbarung oder der Selbstverpflichtung nach § 29 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 EWPPBG.

5. Stellungnahme zum Nichtzustandekommen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags

Das Gesetz sieht zwar auch vor, dass Unternehmen, die tarifgebunden sind und/oder betrieblich mitbestimmt sind, nach § 29 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 EWPPBG eine Erklärung über das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung mit den Tarif- bzw. Betriebsparteien abzugeben haben. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht ist aber sanktionslos. Die entsprechende

Erklärung muss weder nach § 29 Abs. 2 EWPBG bei der Prüfbehörde eingereicht werden, noch hat diese im weiteren Verlauf Einfluss auf die Leistung der Energiezuschüsse.

6. Folgen einer Verletzung der Mindestverpflichtung

Wird die Grenze von 90% Arbeitsplatzzerhalt unterschritten, muss mit der (teilweisen) Rückforderung der über 2 Millionen Euro hinausgehenden Zuschüsse gerechnet werden. Ob und inwieweit die Zuschüsse zurückgefordert werden, liegt dabei im Ermessen der Behörde.

§ 29 Abs. 4 EWPBG schränkt das Ermessen aber teilweise ein. So soll mindestens 20 % der Zuschüsse zurückgefordert werden. Ferner soll ein Gleichlauf zwischen dem Maß der Unterschreitung und der Höhe der Rückforderung hergestellt werden.

Wird die Arbeitssicherungspflicht um mehr als 50% unterschritten, soll der gesamte 2 Millionen Euro überschreitende Betrag zurückgefordert werden.

7. Betriebsübergang

Gesondert geregelt ist die Rückforderungsmöglichkeit im Fall, in dem es zu Veränderungen des Geschäftsbetriebs aufgrund des Umwandlungsgesetzes oder Betriebsübergängen nach § 613a BGB gekommen ist (§ 29 Abs. 4 S. 2 Nr. 2 EWPBG).

Nach der Gesetzesbegründung soll durch diese Regelung insbesondere klargestellt werden, dass die Prüfbehörde die über 2 Millionen Euro hinausgehenden Zuschüsse vollständig zurückfordern kann und soll, wenn der Geschäftsbetrieb vollständig eingestellt oder er ins Ausland verlagert wurde.

In anderen Fällen, in denen es zu Veränderungen des Geschäftsbetriebs aufgrund des Umwandlungsgesetzes oder Betriebsübergängen nach § 613a BGB gekommen ist, habe die Prüfbehörde zu berücksichtigen, in welchem Umfang die Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente erhalten geblieben sind. Bezugspunkt ist hier daher der (übergegangene) Betrieb oder Betriebsteil.

8. Ausgleich einer Unterschreitung der Arbeitsplatzsicherung durch Investitionen

Zuletzt hat die Prüfbehörde im Rahmen der Rückforderungsmöglichkeit Investitionen des Unternehmens in die Transformation, den Klima- und Umweltschutz und die Energieversorgungssicherheit zu beachten.

Insofern kann eine Unterschreitung der Arbeitsplatzzahlen um bis zu 50% durch entsprechende Investitionen kompensiert werden. Der Gesetzgeber möchte durch diese Regelung insbesondere dem Umstand Rechnung tragen, dass

insbesondere umwelt- und Klimaschutzbedingte Transformationen zu Stellenabbau führen können. Das Gesetz macht insofern klare Vorgaben in welcher Höhe die Investitionen Berücksichtigung finden können.

Demnach muss die Höhe der Investition zumindest die Hälfte der erhaltenen Energiekostenzuschüsse betragen – damit sind auch solche gem. Strompreisbremse- und Energiekostengesetz eingeschlossen. Zudem soll eine Steigerung der Investitionsquote im Zeitraum 2023 bis 2026 gegenüber dem Vergleichszeitraum 2019 bis 2021 um mindestens 20% erfolgen.

IV. Praktische Erwägungen

1. Voraussichtlich (Gesamt-)Betriebsvereinbarung Mittel der Wahl zur Arbeitsplatzsicherung

In der Praxis bietet sich für (teilweise) betrieblich mitbestimmte Unternehmen unseres Erachtens vorrangig das Mittel der Betriebsvereinbarung zur Regelung der Arbeitsplatzsicherung an. Die Betriebsräte sind im Zweifel sachnäher als die Gewerkschaften und können die Auswirkungen auf ggf. bereits bestehende Betriebsvereinbarungen zur Arbeitsplatzsicherung häufig besser einschätzen. Oft sind Vereinbarungen mit Betriebsräten auch schneller einzuleiten. Ferner ist die Betriebsvereinbarung flexibler als die Selbstverpflichtung und ermöglicht insbesondere die Festlegung einer Arbeitsplatzsicherung von weniger als 90 % der Belegschaft.

In Unternehmen mit mehreren Betrieben, fällt der Abschluss der entsprechenden Vereinbarung im Zweifel in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrats, da die Arbeitsplatzhaltungspflicht nicht nur betriebs-, sondern unternehmensweit gilt.

Die Verhandlungen mit dem Betriebsrat sind durch die Möglichkeit der Selbstverpflichtungserklärung stark vorgezeichnet. Es ist insofern davon auszugehen, dass sich der Betriebsrat an dem Schwellenwert von 90 % stark orientiert und eine Abweichung nach unten durch andere Zusagen zu erkaufen ist.

Sollten die Tarifparteien allerdings eine Vereinbarung treffen, geht diese der Betriebsvereinbarung nach § 77 BetrVG vor. Vor allem in großen Unternehmen mit einer Tradition von Haustarifverträgen kann daher auch der Tarifvertrag das Mittel der Wahl sein.

2. Keine Ausnahmen für bereits geplanten Stellenabbau

Auffallend und unseres Erachtens ein starkes Manko des Gesetzes ist, dass keinerlei Sonderregelungen für einen bereits geplanten Stellenabbau bestehen. Die Unternehmen müssen daher davon ausgehen, dass jeglicher künftiger

Austritt von Arbeitnehmern in den Schwellenwert einbezogen wird. Dies betrifft damit auch Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde, deren Kündigungsfrist aber erst im kommenden Jahr ausläuft.

Um dennoch in den ungekürzten Genuss von Zuschüssen von mehr als 2 Millionen Euro zu gelangen, bleibt hier allein die Option, zwischen den Tarif- oder Betriebsparteien eine einvernehmliche Regelung zur Arbeitsplatzsicherung zu finden.

Nicht ausgeschlossen ist allerdings, dass die Gründe für den Arbeitsplatzabbau im Rahmen der Ermessensentscheidung der Prüfbehörden nach § 29 Abs. 4 EWPPBG Berücksichtigung finden.

3. Restrukturierungshindernis nach Betriebsübergängen

Die Auswirkungen eines Arbeitsplatzabbaus nach Betriebsübergängen wird im Rahmen künftiger Betriebsübergänge Beachtung finden.

Der Erwerber muss damit rechnen, durch kollektive Vereinbarungen weitgehenden Restrukturierungshindernissen gegenüberzustehen.

Bestehen keine kollektiven Vereinbarungen, wird der Veräußerer darauf zu achten haben, den Erwerber zur Einhaltung der Arbeitsplatzsicherung und bei Nichteinhaltung zur Erstattung des Rückforderungsbetrags zu verpflichten. Ferner wird der Veräußerer dem Erwerber Auskunftspflichten auferlegen. Andernfalls wird er bei der Prüfbehörde die Erhaltung der Arbeitsplätze nicht darlegen können.

4. Dokumentation der Gründe für einen Stellenabbau

Zuletzt ist zu empfehlen, die Gründe für einen Stellenabbau sorgfältig zu dokumentieren. Den Prüfbehörden steht bei der Rückforderung von Zuschüssen ein Ermessen zu. Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass die Prüfbehörde positiv berücksichtigt, wenn klar dokumentiert werden kann, dass der Stellenabbau bspw. (i) bereits vor Inanspruchnahme der Energiezuschüsse geplant war und/oder (ii) in Gründen liegt, die in keinerlei Bezug zu den Energiezuschüssen und deren Höhe stehen. Auch jegliche Transformation, die dem Klima- und Umweltschutz dient, sollte mit Blick auf § 29 Abs. 4 S. 2 Nr. 4 EWPPBG gut dokumentiert werden.

V. Fazit und Empfehlung

Im Lichte der Gesetzeskonzeption müssen Unternehmen gewissenhaft das Für und Wider der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen abwägen. Während die Unterstützungsleistungen im Idealfall maßgeblich zu einer Abfederung der wirtschaftlichen Belastungen der Energiekrise und damit auch zum Arbeitsplatzerthalt beitragen können, muss auch im Auge behalten werden, dass durch die Inanspruchnahme der Unterstützungsleistungen Maßnahmen der Personalreduktion erschwert werden.

Ihre Hauptansprechpartner

Arbeitsrecht



Dr. Ulrich Sittard
Partner, Düsseldorf

T +49 211 4979 449
E ulrich.sittard@freshfields.com



Dr. Eva-Maria Schwarzer
Principal Associate, Hamburg

T +49 40 36 90 60
E eva-maria.schwarzer@freshfields.com



Moritz Röser
Associate, München

T +49 089 20702 271
E moritz.roeser@freshfields.com

Energierecht



Dr. Ulrich Scholz
Partner, Düsseldorf

T +49 211 49 79 358
E ulrich.scholz@freshfields.com



Dr. Hendrik Wessling
Associate, Düsseldorf

T +49 211 49 79 358
E hendrik.wessling@freshfields.com

freshfields.com

This material is provided by the international law firm Freshfields Bruckhaus Deringer LLP (a limited liability partnership organised under the laws of England and Wales authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority (SRA no. 484861)) and associated entities and undertakings carrying on business under, or including, the name Freshfields Bruckhaus Deringer in a number of jurisdictions, together referred to in the material as 'Freshfields'. For further regulatory information please refer to www.freshfields.com/support/legal-notice.

Freshfields Bruckhaus Deringer has offices in Austria, Bahrain, Belgium, China, England, France, Germany, Hong Kong, Italy, Japan, the Netherlands, Russia, Singapore, Spain, the United Arab Emirates, the United States of America and Vietnam.

This material is for general information only and is not intended to provide legal advice.

© Freshfields Bruckhaus Deringer LLP 2022