

Berlin, 14. Dezember 2022

Herausgeber:

Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Telefon 030 590099-50
Telefax 030 590099-519

www.bga.de info@bga.de

Autorin:

Judith Röder
Geschäftsführerin
judith.roeder@bga.de

FAQ

Arbeitsplatzerhaltungspflicht im Rahmen der Entlastungsmaßnahmen bei Gas, Wärme und Strom

Auf Grundlage der Empfehlungen der Gaspreiskommission ist die Koalition übereingekommen, Entlastungen bei Gas- und Strompreisen, die Unternehmen zugutekommen, ab einer Schwelle von 2 Mio. EUR an eine Verpflichtung zum Arbeitsplatzerhalt zu knüpfen. Die Entlastungsbeträge aus beiden Gesetzen werden in Summe betrachtet und die Konditionierung ist gleich gestaltet. Geregelt wird die Arbeitsplatzerhaltungspflicht im Gesetz zur Einführung von Preisbremsen für leitungsgebundenes Erdgas und Wärme (§ 37) sowie im Gesetz zur Strompreisbremse (§ 29).

Für weitere Informationen zu den Neuregelungen verweisen wir auf unser FAQ Entlastungsmaßnahmen Gas, Wärme und Strom.

1. Welche Unternehmen soll die Arbeitsplatzerhaltungspflicht treffen?

Die Pflicht zum Arbeitsplatzerhalt greift nur dort, wo hohe Entlastungen gewährt werden. Sie trifft die Unternehmen, die auf Grundlage des „Gesetzes zur Einführung von Preisbremsen für leitungsgebundenes Erdgas und Wärme und zur Änderung weiterer Vorschriften“ und des Strompreisbremsegesetzes insgesamt Entlastungen über 2 Mio. Euro beziehen. Unternehmen, denen geringere Entlastungsbeträge zukommen, bleiben damit außen vor.

2. Werden Konzernunternehmen bzw. verbundene Unternehmen gemeinsam oder getrennt betrachtet?

Die 2-Mio.-EUR-Grenze soll laut Gesetzesbegründung für jedes einzelne Unternehmen (juristische oder natürliche Person) gelten. Auch bei verbundenen Unternehmen gilt die Pflicht jeweils für die einzelnen Unternehmen. Abweichend von den anderen Vorschriften dieses Gesetzes findet zur Kalkulation der Höhe von 2 Millionen Euro keine Konzernbetrachtung statt.

3. In welchem Umfang und wie lange müssen Arbeitsplätze erhalten werden?

Grundsätzlich muss bis zum 30. April 2025 eine Belegschaft erhalten bleiben, die mindestens 90% der zum 1. Januar 2023 vorhandenen Vollzeitäquivalenten entspricht. Es kommt nicht auf den Erhalt des einzelnen Arbeitsplatzes, sondern die Größe der Gesamtbelegschaft an.

Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente zum 1. Januar 2023 soll – laut Gesetzesbegründung – der Belegschaftsbegriff breit ausgelegt werden und es kann beispielsweise die Zahl der regelmäßig überlassenen Leiharbeitnehmer einbezogen werden.

4. Sind Abweichungen per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von diesen Vorgaben möglich?

Ja, per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung sind abweichende Regelungen möglich. Diese Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen müssen Regelungen zu Arbeitsplatzerhaltungsmaßnahmen mindestens bis zum 30. April 2025 vorsehen. Sie müssen entweder bereits bestehen oder bis zum 30. Juni 2023 geändert oder abgeschlossen werden.

Inhaltliche Vorgaben, z.B. ein anderer Mindestanteil an zu erhaltenden Arbeitsplätzen oder Investitionsverpflichtungen, sind in diesen Gesetzen nicht vorgesehen. Jedoch soll in diesen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen eine Rechtsfolge für den Fall vorgesehen werden, dass der in ihnen vereinbarte Arbeitsplatzerhalt praktisch nicht erfolgt.

Tarif- und Betriebsvereinbarungen wird damit ein Vorrang eingeräumt, ohne dass sie verpflichtend abzuschließen wären. Ihre Initialisierung und Durchsetzung richtet sich nach den einschlägigen Regeln; sie werden durch diese Gesetze nicht verändert.

5. Wann und wie muss ein Unternehmen nachweisen, dass es die Arbeitsplatzerhaltungspflicht erfüllt hat?

Der Nachweis erfolgt in zwei Stufen:

Stufe 1

Zunächst legt das Unternehmen der Prüfbehörde bis zum 15. Juli 2023 vor:

- entweder die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (siehe Frage 4) oder
- eine Selbsterklärung über die Erhaltung einer Belegschaft von mind. 90% der Vollzeitäquivalente (siehe Frage 3) nebst Erklärung über das Nichtzustandekommen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages sowie ggf. vorliegenden Stellungnahmen der Verhandlungsbeteiligten.

Diese Stellungnahmen der Verhandlungspartner sind aber nicht Voraussetzung für einen erfolgreichen Nachweis, da die hiermit kein Druckmittel bei Verhandlungen geschaffen werden soll.

Stufe 2

Anschließend legt das Unternehmen im Rahmen des Abschlussberichts der Prüfbehörde einen durch einen Prüfer testierten Nachweis vor, der gemessen nach Vollzeitäquivalenten die Arbeitsplatzentwicklung enthält. Gab es einen größeren Arbeitsplatzabbau, so hat der Bericht auch die Gründe dafür und einen Investitionsplan zu enthalten.

6. Was passiert, wenn der Nachweis in Stufe 1 nicht gelingt, d.h. die Selbsterklärung bzw. die Vorlage des Tarifvertrages oder der Betriebsvereinbarung bis zum 15. Juli 2023 nicht erfolgt?

Erfolgt bis zum 15. Juli 2023 kein Nachweis, hat das Unternehmen nur einen Anspruch auf Gesamtentlastung in Höhe von höchstens 2 Mio Euro. Die Prüfbehörde fordert den übersteigenden Betrag zurück, sie hat dabei kein Ermessen.

7. Was passiert, der Nachweis in Stufe 2 nicht gelingt, d.h. wenn die Arbeitsplätze nicht in der vorgesehenen Weise bis zum 30. April 2025 erhalten werden?

Die Nachweise zur Erhaltung der Arbeitsplätze beziehungsweise der Investitionen sind nur erforderlich, wenn das Unternehmen eine Selbstverpflichtungserklärung abgegeben hat. Im Fall einer tarif- oder betriebsparteilichen Vereinbarung ist ausweislich der Gesetzesbegründung die Rechtsfolge zwischen den Betriebs- oder Tarifparteien zu regeln.

Im Fall einer Selbstverpflichtungserklärung wirkt der Nachweis jedoch als Voraussetzung für das abschließende Recht auf die bereits geleisteten Förderbeträge. Gelingt der Nachweis nicht, kann die Prüfbehörde die Entlastungsbeträge ganz oder teilweise zurückfordern, die 2 Mio. EUR übersteigen. Dabei hat sie nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden und berücksichtigt 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% kann durch Investitionen in Höhe von mindestens 50% des nach diesen Gesetzen und nach dem Energiekostendämpfungsprogramm erhaltenen Förderbetrags ausgeglichen werden. Die Höhe der Investition soll zu einem Anstieg der Investitionsquote des Unternehmens um mindestens 20% im Zeitraum der Jahre 2023 bis 2026 gegenüber dem Zeitraum der Jahre 2019 bis 2021 beitragen. Die Investition muss bestimmte Anforderungen erfüllen - dazu mehr unter Frage 8.

Diese ermessensleitenden Erwägungen sind nicht abschließend, weitere zu berücksichtigende maßgebliche Umstände sind denkbar.

Die Prüfbehörde soll die Entlastung ganz zurückfordern, wenn das Unternehmen bis zum 30. April 2025 den Geschäftsbetrieb vollständig einstellt oder ins Ausland verlagert. Dabei sind Fälle von § 613a BGB (Betriebsübergänge) und nach dem Umwandlungsgesetz entsprechend zu berücksichtigen.

Rückforderungen aufgrund von Betrugs- und Erschleichungskonstellationen bleiben unberührt.

8. Müssen die Investitionen, die eine Rückforderung trotz Arbeitsplatzabbau mindern oder verhindern können, besondere Kriterien erfüllen?

Ja, privilegiert sind nach dem Wortlaut des Gesetzentwurfes:

- Investitionen nach Randnummer 33 des Befristeten Krisenrahmens für staatliche Beihilfen zur Stützung der Wirtschaft infolge der Aggression Russlands gegen die Ukraine der Europäischen Kommission vom 28. Oktober 2022 oder
- Investitionen, die einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der in Artikel 9 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (ABl. L 198, S. 13) genannten sechs Umweltziele leisten.

Damit soll gewährleistet werden, dass in zum Arbeitsplatzabbau gezwungenen Unternehmen Investitionen in die Transformation, den Klima- und Umweltschutz sowie die Energieversorgungssicherheit nicht verhindert werden. Es kann also der Abbau von Beschäftigung durch entsprechende Investitionen kompensiert werden.

In diesen Fällen nimmt der Gesetzgeber an, dass das Unternehmen seinen Standort nicht verlegen wird und er erkennt an, dass besondere Umstände der Transformation einen Beschäftigtenabbau bedingen können. Hierfür werden konkrete Mindestbedingungen an den maximalen Arbeitsplatzabbau und die Höhe der Investition in Bezug auf die Höhe der Förderung sowie die Investitionsquote gestellt. Da hier sehr unterschiedliche wirtschaftliche Situationen denkbar sind, sind diese bei der Anwendung der Grenzwerte besonders zu berücksichtigen und es können in begründeten Fällen Abweichungen gerechtfertigt sein.