

MUSTER Betriebsvereinbarung Arbeitsplatzerhaltungspflicht nach § 37 StromPBG (Stand 10.07.2023)

**Hinweise:**

(Bitte nach dem Ausfüllen entfernen, damit die Seitenzahlen stimmen. An den gelb markierten Stellen sind Eintragungen vorzunehmen.)

1. **Die nachstehende Vorlage bedarf zwingend einer Anpassung auf den Einzelfall. Es handelt sich um einen allgemeinen Formulierungsvorschlag, der eine Rechtsberatung nicht ersetzen kann.**

**Anpassungen können auch aufgrund von künftigen Änderungen der Rechtslage oder der Meinungsbildung in Rechtsprechung und Literatur erforderlich werden.**

Zum Erstellungszeitpunkt existierte zu diesem Thema noch keine Rechtsprechung.

1. Das Muster soll die Anforderungen für eine Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung nach § 37 (1) S. 1 StromPBG für den Erhalt von Entlastungen von mehr als 2 Millionen € abdecken.
2. Den hierfür vorgeschlagenen Alternativen liegen folgende Erwägungen zugrunde:

Die Regelungen zur Arbeitsplatzerhaltung in §§ 37 (1), (2) StromPBG lauten im Wortlaut:

*(1) Letztverbraucher, die Unternehmen sind und Arbeitnehmer beschäftigen, können auf Grundlage dieses Gesetzes und des Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetzes insgesamt Entlastungen 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 Beschäftigungssicherungsvereinbarung kann ersetzt werden durch*

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

*und*

*2. durch 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.*

*(2) Zum Nachweis der Einhaltung der Verpflichtung nach Absatz 1 legt der Letztverbraucher der Prüfbehörde bis zum 31. Juli 2023 vor*

*1. die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nach Absatz 1 Satz 1 oder*

*2. die Erklärungen nach Absatz 1 Satz 2.*

*Erfolgt bis zum 31. Juli 2023 kein Nachweis, haben Letztverbraucher nur einen Anspruch auf Gesamtentlastung nach diesem Gesetz und dem Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetzes in Höhe von bis zu 2 Millionen Euro. Die Prüfbehörde hat übersteigende Entlastungsbeträge im Fall von Satz 2 zurückzufordern. § 49a Absatz 3 Satz 1 des Verwaltungsverfahrensgesetzes ist entsprechend anzuwenden.*

In persönlicher Hinsicht gilt die Vorschrift also für Unternehmen, die Letztverbraucher sind und Arbeitnehmende beschäftigen. Als Letztverbraucher definiert das Gesetz in § 2 Nr.12 i. V. m. § 3 Nr. 25 Energiewirtschaftsgesetz natürliche oder juristische Personen, die Energie für den eigenen Verbrauch kaufen. Bei verbundenen Unternehmen oder Konzernen kommt es darauf an, wie viele Letztverbraucher vorhanden sind, also ob die verschiedenen Unternehmen jeweils eigene Versorgungsverträge haben. Der Verbrauch wird demnach für jedes Unternehmen mit eigenem Versorgungsvertrag separat berechnet.[[1]](#footnote-2)

Sachlich sind die Voraussetzungen sind die Voraussetzungen dem Wortlaut nach zu erfüllen, wenn von diesen Unternehmen Entlastungen über 2 Millionen Euro bezogen wurden oder bezogen werden sollen. Ist unsicher, ob ein Unternehmen Entlastungen in dieser Höhe in Anspruch nehmen wird, sollte es laut FAQ des BMWK[[2]](#footnote-3) mindestens die Selbstverpflichtungserklärung fristgerecht abgeben.

Das Gesetz begrenzt ansonsten nach §29 Abs. 2 Satz 2 EWPBG bzw. §37 Abs. 2 Satz 2 StromPBG den Anspruch auf 2 Mio. Euro. Sollte das Unternehmen dann am Ende tatsächlich insgesamt weniger als 2 Mio. Euro erhalten, würden die Selbstverpflichtungserklärungen nicht überprüft und durchgesetzt werden.

Dem Wortlaut nach soll vorrangig der Abschluss von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung erfolgen. So ist es auch in der Gesetzesbegründung vorgesehen[[3]](#footnote-4).

Die Abgabe der Selbsterklärung in Kombination mit der Begründung für das Nichtzustandekommen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages können diese ersetzen.

Inhaltlich wird dem Wortlaut nach für Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge nur vorgegeben,

* dass hierin eine Regelung zur Beschäftigungssicherung getroffen wird und
* diese für die Dauer bis mindestens zum 30. April 2025 gilt.

Die für die (nachrangige) Variante der Abgabe der Selbsterklärung vorgesehene Verpflichtung zum Erhalt von mindestens 90 Prozent der am 1. Januar 2023 vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente ist für die Variante der Regelung in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen dem Wortlaut nach nicht zwingend erforderlich[[4]](#footnote-5).

Mangels konkreter gesetzlicher inhaltlicher Vorgaben besteht eine gewisse Unsicherheit, welche Anforderungen die Prüfbehörde an den Inhalt der Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen stellen wird.

Unwirksam sein dürften Vereinbarungen, die den Anschein des Rechtsmissbrauchs vermitteln, also faktisch keine oder nur unwesentliche Verpflichtungen zum tatsächlichen Erhalt von Arbeitsplätzen beinhalten. Als nicht ausreichend könnte auch eine bloße Vereinbarung der Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung i.S.v. § 92a BetrVG angesehen werden[[5]](#footnote-6), da auch hiermit keine verbindliche Zusage zum Erhalt von Arbeitsplätzen in gewissem Umfang erfolgt. Ggf. könnten derartige Regelungen ergänzend vereinbart werden.

In jedem Fall den Anforderungen genügen sollte eine Verpflichtung entsprechend den Anforderungen der (nachrangigen) Variante der Abgabe einer Selbsterklärung, also eine Verpflichtung zum Erhalt von mindestens 90 Prozent der am 1. Januar 2023 vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente bis mindestens zum 30. April 2025. Der Vorteil der diesbezüglichen Zusage im Rahmen einer Betriebsvereinbarung gegenüber ihrer Abgabe in Form der Selbsterklärung läge darin, dass gegenüber der Prüfbehörde kein förmlicher Nachweis der entsprechenden Arbeitsplatzentwicklung zu erbringen wäre. Laut Gesetzesbegründung greift diese Vorschrift nicht für eine tarif- oder betriebsparteiliche Vereinbarung, sondern ist dann auch in der Rechtsfolge zwischen den Betriebs- oder Tarifparteien zu regeln[[6]](#footnote-7).

In der Gesetzesbegründung wird auf die Kompetenz der Tarif- und Betriebsparteien verwiesen, Vereinbarungen über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen treffen[[7]](#footnote-8). Demnach wird eine diesbezügliche Einigung der Betriebsparteien nach dem Willen des Gesetzgebers eine ausreichende Maßnahme im Sinne der Vorschrift darstellen. Aufgrund der Offenheit des Gesetzeswortlauts dürften auch einvernehmlich zwischen den Betriebsparteien vereinbarte Einschränkungen zulässig sein[[8]](#footnote-9). Wie bereits ausgeführt, dürfen die Zusagen aber nicht im Hinblick auf die Höhe der Entlastungen rechtsmissbräuchlich erscheinen.

Je weitgehender die Verpflichtungen des/der Arbeitgebenden gehen, desto geringer dürfte das Risiko einer Beanstandung durch die Prüfbehörde ausfallen.

Zuständig für den Abschluss der Betriebsvereinbarung wäre, soweit vorhanden der Gesamtbetriebsrat, ansonsten der lokale Betriebsrat[[9]](#footnote-10). Für Zustandekommen und Durchsetzung der Vereinbarung gelten die regulären gesetzlichen Bestimmungen[[10]](#footnote-11), hier also vor allem die des BetrVG.

Zum Zeitpunkt des Abschlusses enthält das Gesetz keine Angaben. Haben Unternehmen bereits Kollektivvereinbarungen mit Laufzeit bis zum 30. April 2025 geschlossen, die Regelungen zur Beschäftigungssicherung beinhalten, ist es vom Wortlaut nicht ausgeschlossen, diese bei der zuständigen Behörde vorzulegen. Zur Absicherung bietet es sich an, eine Bestätigung zu vereinbaren, nach der die Regelung den Zweck von §§ 29, 37 erfüllt[[11]](#footnote-12).

Frist für die Abgabe bei der Prüfbehörde ist der 31. Juli 2023.

Die Prüfbehörde kann gem. § 48 Nr. 1 StromPBG vom BMWK per Rechtsverordnung festgelegt werden, dies ist bis dato noch nicht erfolgt.

Damit die Kollektivvereinbarungen bis zur Arbeitsaufnahme der Prüfbehörde fristgerecht eingereicht werden können, hat die Beratungsgesellschaft PWC im Auftrag des BMWK als Übergangslösung drei Postfächer für Mitteilungen nach dem StromPBG und dem EWPBG eingerichtet.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bzw. Erklärungen gemäß § 37 Absatz 2 Satz 1 StromPBG bzw. § 29 Absatz 2 Satz 1 EWPBG können übersandt werden an: de\_preisbremsen\_arbeitsplatzerhalt@pwc.com .

Muster/Beispiele für Gestaltungsmöglichkeiten

B E T R I E B V S V E R E I N B A R U N G

zur Beschäftigungssicherung i.S.d. § 73 (1) S. 1 StromPBG

zwischen

**Bezeichnung und Anschrift des/der Arbeitgebenden**

-im Folgenden Arbeitgebende/r-

und

**Name und Anschrift des (Gesamt)Betriebsrats**

-im Folgenden (Gesamt)Betriebsrat-

**Präambel**

Die massiven Preissteigerungen bei Erdgas und Wärme bedrohen die Existenz der Unternehmen. Um dies zu verhindern und Arbeitslätze erhalten zu können, ist der/die Arbeitgebende auf Entlastungen nach dem Strompreisbremsegesetz über 2 Millionen Euro angewiesen. Zur Erfüllung der diesbezüglichen gesetzlichen Anforderungen schließen die Betriebsparteien die nachfolgende Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Arbeitnehmenden des/der Betriebes/Betriebe [Bezeichnung] des/der [Bezeichnung des/der Arbeitgebenden] in [Ort].

Sie tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft gilt bis einschließlich 30. April 2025 [!verpflichtende Mindestlaufzeit!].

**§ 2 Regelungen zur Beschäftigungssicherung**

Der/Die Arbeitgebende wird bis mindestens zum 30. April 2025 eine Belegschaft erhalten, die mindestens 90 Prozent der am 1. Januar 2023 vorhandenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente entspricht.

Eine Unterschreitung der vereinbarten Zahl an zu erhaltenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalenten um bis zu 50 Prozent kann durch Investitionen in Höhe von mindestens 50 Prozent des nach dem StromPBG, dem Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz und nach dem Energiekostendämpfungsprogramm erhaltenen Förderbetrags ausgeglichen werden. Die Investition soll eine der Anforderungen nach Randnummer 33 des „Befristeten Krisenrahmen für staatliche Beihilfen zur Stützung der Wirtschaft infolge der Aggression Russlands gegen die Ukraine“ der Europäischen Kommission vom 28. Oktober 2022 erfüllen oder einen wesentlichen Beitrag zur Erfüllung 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 vom 22.6.2020, S. 13), die zuletzt durch die Delegierte Verordnung (EU) 2021/21788 (ABl. L 443 vom 10.12.2021, S. 9) geändert worden ist, genannten Ziele leisten.

ALTERNATIV

Betriebsbedingte Kündigungen sind bis einschließlich 30. April 2025 ausgeschlossen.

Von der Beschränkung nicht erfasst, sind ausdrücklich insbesondere arbeitgeberseitige Kündigungen aus anderen Gründen sowie der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen und Altersteilzeitvereinbarungen.

ALTERNATIV

Betriebsbedingte Kündigungen sind bis einschließlich 30. April 2025 nur mit Zustimmung des Betriebsrates zulässig.

Von der Beschränkung nicht erfasst, sind ausdrücklich insbesondere arbeitgeberseitige Kündigungen aus anderen Gründen sowie der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen und Altersteilzeitvereinbarungen.

ALTERNATIV

Betriebsbedingte Kündigungen sind bis einschließlich 30. April 2025 nur im Umfang von maximal 10 % der zum Stand 01.01.2023 bestehenden Arbeitsplätze zulässig.

Von der Beschränkung nicht erfasst, sind ausdrücklich insbesondere arbeitgeberseitige Kündigungen aus anderen Gründen sowie der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen und Altersteilzeitvereinbarungen.

* 1. [Ggf. zusätzlich] Ergänzend vereinbaren die Parteien folgende Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung:
* flexible Gestaltung der Arbeitszeit,
* Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit,
* neue Formen der Arbeitsorganisation,
* Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe,
* Qualifizierung der Arbeitnehmenden,
* Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm

**§ 3 Schlussbestimmungen**

* 1. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein, bleibt die Gültigkeit der Vereinbarung im Übrigen unberührt. Die unwirksame Klausel ist durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem in rechtlich zulässiger Weise wirtschaftlich am nächsten kommt, was die Parteien mit der unwirksamen Vereinbarung bezweckt haben.
	2. Änderungen und Ergänzungen zu dieser Vereinbarung bedürfen der Schriftform, dies gilt auch für die Änderung dieses Schriftformerfordernisses selbst.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
Ort/Datum Ort/Datum

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Unterschrift Arbeitgebende/r Unterschrift Betriebsrat

1. BDA-Papier „A r b e i t s p l a t z e r h a l t u n g s p f l i c h t u n d B o n i - u n d D i v i d e n d e n v e r b o t n a c h E n e r g i e - u n d G a s p r e i s b r e m s e § § 3 7 , 2 9 , 3 7 a , 2 9 a“, S.4. [↑](#footnote-ref-2)
2. FAQ des BMWK zu Höchstgrenzen, Selbsterklärungen sowie Boni- und Dividendenverbot, Stand 01.06.2023 ( <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/Energie/ewpbg-hoechstgrenze-selbsterklaerung.pdf?__blob=publicationFile&v=4>). [↑](#footnote-ref-3)
3. BT-Drucksache 20/4685, S. 111 (https://dserver.bundestag.de/btd/20/046/2004685.pdf). [↑](#footnote-ref-4)
4. So auch vertreten von: Dr. Markus Bohnau/ Kristin Teske, Strom- und Energiepreisbremse: Was Unternehmen bei der Beschäftigungssicherung zu beachten haben, 4. April 2023 ( <https://kliemt.blog/2023/04/04/was-unternehmen-bei-der-beschaeftigungssicherung-nach-der-strom-und-energiepreisbremse-zu-beachten-haben/>; BDA-Papier „A r b e i t s p l a t z e r h a l t u n g s p f l i c h t u n d B o n i - u n d D i v i d e n d e n v e r b o t n a c h E n e r g i e - u n d G a s p r e i s b r e m s e § § 3 7 , 2 9 , 3 7 a , 2 9 a“, S.5. ). [↑](#footnote-ref-5)
5. Dr. Alberto Povedano Peramato, Die „Energiepreisbremse“ aus arbeitsrechtlicher Sicht: Überblick und Praxishinweise. [↑](#footnote-ref-6)
6. BT-Drucksache 20/4685, S. 111 ( https://dserver.bundestag.de/btd/20/046/2004685.pdf). [↑](#footnote-ref-7)
7. BT-Drucksache 20/4685, S. 111 ( https://dserver.bundestag.de/btd/20/046/2004685.pdf). [↑](#footnote-ref-8)
8. Dr. Markus Bohnau/ Kristin Teske, Strom- und Energiepreisbremse: Was Unternehmen bei der Beschäftigungssicherung zu beachten haben, 4. April 2023 ( <https://kliemt.blog/2023/04/04/was-unternehmen-bei-der-beschaeftigungssicherung-nach-der-strom-und-energiepreisbremse-zu-beachten-haben/> ). [↑](#footnote-ref-9)
9. Dr. Markus Bohnau/ Kristin Teske, Strom- und Energiepreisbremse: Was Unternehmen bei der Beschäftigungssicherung zu beachten haben, 4. April 2023 ( <https://kliemt.blog/2023/04/04/was-unternehmen-bei-der-beschaeftigungssicherung-nach-der-strom-und-energiepreisbremse-zu-beachten-haben/> ). [↑](#footnote-ref-10)
10. BT-Drucksache 20/4685, S. 111 ( https://dserver.bundestag.de/btd/20/046/2004685.pdf). [↑](#footnote-ref-11)
11. Ebenda. [↑](#footnote-ref-12)