

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

schü-we

Allgemeines Rundschreiben Nr. 141/2022 vom 27. Dezember 2022

Krieg in der Ukraine: Bundestag und Bundesrat beschließen Energiepreisbremsen

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 15. Dezember 2022 wurden die Energiepreisbremsen für Strom, Gas und Wärme im Bundestag sowie am 16. Dezember 2022 im Bundesrat beschlossen. Anbei übersenden wir Ihnen die Gesetzestexte (**Anlage 1+2**).

I. Wesentliche Änderungen im Gesetzgebungsverfahren

Im Vergleich zu vorherigen Gesetzentwürfen haben sich u. a. durch das parlamentarische Verfahren insbesondere folgende Änderungen ergeben:

- **Boni und Dividendenverbot:** Die Regierungsfractionen sind der einhelligen Forderung der Wirtschaft, auf ein Boni- und Dividendenverbot zu verzichten, nicht gefolgt. Stattdessen sehen die wortgleichen Vorschriften für Unternehmen, die mehr als 25 Millionen € an Entlastungen beziehen, Folgendes vor:
- Der Geschäftsleitung sowie Mitgliedern von gesellschaftsrechtlichen Aufsichtsorganen dürfen bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 keine Boni, andere variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen oder über das Festgehalt hinausgehende Vergütungsbestandteile im Sinne des Aktiengesetzes gewährt werden, die jeweils nach dem 1. Dezember 2022 vereinbart oder beschlossen worden sind.
- Bei variablen Vergütungen der Geschäftsleitung, die an das EBITDA anknüpfen, ist das EBITDA um die Entlastungssumme zu bereinigen.
- Mitglieder der Geschäftsführung dürfen keine Vergütung erhalten, die über die Grundvergütung vor dem 1. Dezember 2022 hinausgeht. Ein Inflationsausgleich ist zulässig.

Für Unternehmen, die Entlastungen von über 50 Millionen € in Anspruch nehmen, gilt darüber hinaus:

- Mitglieder der Geschäftsführung dürfen bis 31. Dezember 2023 - unabhängig vom Datum der Vereinbarung - keinerlei Boni oder entsprechende Sonderzahlungen erhalten.
- Die Unternehmen dürfen im Jahr 2023 grundsätzlich keine Dividenden ausschütten.
- **Arbeitsplatzerhaltungspflicht:** Die gesetzlichen Pflichten zum Erhalt von Arbeitsplätzen wurden durch Änderungen im Detail konkretisiert. Mit den Gesetzen werden Unternehmen verpflichtet, bei Bezug von Entlastungen von jeweils über zwei Millionen Euro, eine Beschäftigungssicherung zuzusichern.

Unternehmen stehen somit zwei Möglichkeiten offen, um über ein Volumen von 2 Millionen € hinaus, Hilfen in Anspruch zu nehmen:

- Abschluss eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung für die Dauer bis mindestens 30. April 2025. Bei Abschluss der Kollektivvereinbarung ist das Unternehmen nicht an die Erhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen 90 Prozent der Arbeitsplätze gebunden.
- Ersatzweise eine schriftliche Erklärung des Unternehmens mit vorliegenden Stellungnahmen von Verhandlungsbeteiligten über die Gründe des Nichtzustandekommens einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages und durch eine Erklärung des Unternehmens, wonach es 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.
- Die Erklärung oder die Kollektivvereinbarung muss der Prüfbehörde bis zum 15. Juli 2023 vorgelegt werden.

Laut Gesetzesbegründung und auch nach Auffassung der BDA stehen die beiden Optionen gleichberechtigt nebeneinander. In der Gesetzesbegründung heißt es, dass etwaige Stellungnahmen zum Nichtzustandekommen einer Kollektivvereinbarung nur dann eingereicht werden müssen, wenn diese auch vorliegen. Ferner soll die Vorschrift keinerlei Druck auf den Abschluss einer Kollektivvereinbarung ausüben. Daraus ist zu folgern, dass beiden Optionen gleichberechtigt nebeneinanderstehen und die Unternehmen Wahlfreiheit haben. Im Gesetz wird nicht im Einzelnen definiert, wie der Begriff der Beschäftigungssicherungsvereinbarung zu verstehen ist und welche konkreten Anforderungen an die Kollektivvereinbarung gestellt werden.

- **Opt-Out-Regelung:** Die Möglichkeit für Unternehmen, auf die Inanspruchnahme der Hilfen zu verzichten, wurde hingegen richtigerweise klargestellt, da dies sonst einem unzulässigen Eingriff in die wirtschaftliche Selbstbestimmung der Unternehmen gleichkommen würde.
- **Dezentrale Einspeisevergütung:** Der Passus im Strompreisbremsengesetz, der einen ersatzlosen Wegfall der dezentralen Einspeisevergütung vorgesehen hätte, wurde gestrichen. Dafür hatte sich auch der BDI eingesetzt. Perspektivisch soll es aber einen Regelungsvorschlag geben, der vermiedene Netzentgelte adressiert und die Förderung dezentraler Erzeugungsanlagen zurückführt.
- **Verordnungsermächtigung:** Die Bundesregierung kann unter Beteiligung des Bundestages im Nachgang noch etwaige Lücken im Gesetz auf dem Ordnungswege schließen. Konkret wird die Bundesregierung dazu ermächtigt, die Preisdeckel für größere Verbraucher (RLM-Kunden) per Verordnung um einen maximalen Rabatt zu begrenzen. Hintergrund ist die Sorge, dass Energieversorger die Preisbremse für extreme Preisanpassungen missbrauchen.
- **Härtefallregelungen:** Bezogen auf mögliche Härtefallfonds und -regelungen wird auf die Verhandlungen zwischen Länder und Bund verwiesen. Hiernach sollen ausschließlich KMU eine

weitere monatliche Abschlagszahlung für Gas/Strom erstattet bekommen. Das Finanzvolumen für diese Härtefälle wurde von 2 auf 1 Mrd. Euro reduziert und es wird eine Antragstellung über die Länder notwendig sein. Aus Sicht des BDI ist der Ausschluss größerer industrieller Verbraucher inhaltlich nicht nachvollziehbar.

- **Abschöpfung sog. Überschusserlöse:** Entgegen ursprünglichen Plänen der Bundesregierung wird eine Abschöpfung nicht über einen längeren Zeitraum rückwirkend, sondern erst ab dem 1. Dezember 2022 erfolgen. Die Laufzeit der Abschöpfung ist zunächst bis zum 30. Juni 2023 befristet. Eine Verlängerung ist nach einer Überprüfung bis zum 31. Mai 2023 höchstens bis zum 30. April 2024 möglich. Somit wurden der mögliche Zeitraum im Vergleich zu vorherigen Gesetzentwürfen zwar verkürzt, doch die Abschöpfung sog. Überschusserlöse bleibt aus Sicht des BDI an sich hochproblematisch.
- **Biogasanlagen:** Der Sicherheitsabschlag bei der Gewinnabschöpfung wurde von 7,5 Cent je Kilowattstunde auf neun Cent je Kilowattstunde erhöht. Zudem bezieht sich die Bagatellgrenze von einem Megawatt, unter der Biogasanlagen von der Abschöpfung ausgenommen sind, nun nicht mehr auf die installierte Leistung, sondern auf die Höchstbemessungsleistung.
- **Förderung der erneuerbaren Energien:** Laut Strompreisbremsengesetz kann die Bundesnetzagentur die Vergütungs-Höchstwerte in den Ausschreibungen nun um bis zu 25 % anheben.
- **Sonstige Stichtagsregelungen und Fristen:** Sofern ein Unternehmen besonders durch die erhöhten Energiepreise betroffen ist, so muss diese Betroffenheit bis zum 31. Mai 2024 nachgewiesen werden. Anderweitig müssen die Versorger die entsprechenden Entlastungsbeiträge spätestens bis zum 30. Juni 2024 zurückfordern. Die Bundesregierung will bis zum 31. Mai 2023 die Notwendigkeit einer Verlängerung der Energiepreisbremsen überprüfen.

II. Bewertung

Seit Beginn der Energiepreiskrise setzt sich unternehmer nrw kontinuierlich und intensiv für die Entwicklung von effektiven, schnellen und umsetzbaren Entlastungsvorschlägen für industrielle Verbraucher ein. Die nun beschlossenen Preisbremsen orientieren sich zwar im Grundprinzip (Kontingentgröße, anvisierte Zielpreise, Unterteilung der Letztverbraucher) am Endbericht der Gaskommission, weichen von diesem aber in Kernpunkten deutlich und in Summe zum massiven Nachteil von Wirtschaft und Industrie ab.

Im Ergebnis drohen die beschlossenen Preisbremsen vielfach ins Leere zu laufen, da die Gesetze zu komplex und in Teilen wirklichkeitsfremd sind. Ein besonderes Ärgernis stellen dabei die über die beihilferechtlichen Vorschriften hinausgehenden deutschen Sonderregelungen dar. Die realitätsfernen Vorgaben zur Arbeitsplatzhaltungspflicht sowie das ideologische Verbot von Boni und Dividenden sind massive und unnötige Zusatzbelastungen. Die Regelungen greifen in bestehende Arbeitsverträge ein bzw. gefährden Zukunftsinvestitionen.

Zudem macht die strikte Kopplung der Hilfen an künftige Betriebsergebnisse in Form der EBITDA-Kriterien die Instrumente für viele Betriebe nicht kalkulierbar oder betriebswirtschaftlich wirkungslos. Durch die Vielzahl an Bedingungen drohen die Entlastungen bei vielen Unternehmen zu spät oder in erheblichem Umfang gar nicht anzukommen. Eine besondere Herausforderung sehen wir bei den vielen Betrieben des energieintensiven industriellen Mittelstands.

Für eine deutliche Verbesserung der Preisbremsen ist zuallererst eine erneute Anpassung des EU-Beihilferahmens mit anschließender Übernahme in die deutschen Energiepreisbremsen notwendig. Unternehmer nrw setzt sich hierfür weiterhin ggü. den Verantwortlichen in Europa, im Bund und im Land ein. Sollte die geforderten Korrekturen an den Preisbremsen ausbleiben, gefährdet dies massiv industrielle Wertschöpfung und die damit verbundenen Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen.

In den letzten Tagen erreichten uns schon erste Fragen zur sog. Arbeitsplatzhaltungspflicht nach dem StromPBG- bzw. EWPBG. Hierzu zählten u. a. die Fragen, wie der im Gesetz verwendete Begriff der Beschäftigungssicherung zu verstehen ist und auf welche konkreten Kollektivvereinbarungen sich die Unternehmen berufen können, um die in den Gesetzen angelegten Vorteile der Strom- und Gaspreisbremsen zu erlangen. Hierbei spielten u. a. Fragen zur Laufzeit und zum Umfang der Kollektivvereinbarungen sowie der Anwendbarkeit bereits bestehender Betriebsvereinbarungen eine Rolle. Die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) inzwischen veröffentlichten FAQ zur Strom- und Gaspreisbremse geben keine befriedigenden Antworten auf diese Fragen. Der BDI, der die Vorschläge mitverhandelt hat, hat bisher keine Ausarbeitung zur Arbeitsplatzhaltungspflicht vorgelegt.

Die BDA beabsichtigt, zu Beginn des kommenden Jahres eine erste Einschätzung zu den insoweit zu klärenden Fragen und zu den Voraussetzungen der sog. Arbeitsplatzhaltungspflicht zukommen zu lassen.

Mit freundlichen Grüßen



Schürmann

Anlagen