

Arbeitsplatzerhaltungspflicht nach § 37 StromPBG respektive § 29 EWPBG

(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 15. Juli 2023 vor:

1. die Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nach Absatz 1 Satz 1
2. oder die Erklärungen nach Absatz 1 Satz 2.

Erfolgt bis zum 15. Juli 2023 kein Nachweis, haben Letztverbraucher nur einen Anspruch auf Gesamtentlastung nach diesem Gesetz und dem Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz 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.

(3) Im Rahmen eines Abschlussberichts legt der Letztverbraucher, der unter Absatz 1 Satz 2 fällt, der Prüfbehörde einen durch Prüfer testierten Nachweis vor, der die Arbeitsplatzentwicklung darstellt. Im Fall eines Arbeitsplatzabbaus sind die Gründe dafür darzulegen. Sollte der Letztverbraucher Investitionen nach Absatz 4 Satz 2 Nummer 3 getätigt haben, ist ein entsprechender Investitionsplan dem Abschlussbericht beizufügen.

(4) Die Prüfbehörde soll nach pflichtgemäßem Ermessen die gewährte Entlastung, die 2 Millionen Euro übersteigt, ganz oder teilweise zurückfordern, wenn der Letztverbraucher die Verpflichtung nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 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 Übergängen 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 Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz und nach dem Energiekostendämpfungsprogramm erhaltenen Förderbetrags ausgeglichen werden. Die Höhe der Investition soll zu einem Anstieg der Investitionsquote des Letztverbrauchers um mindestens 20 Prozent im Zeitraum der Jahre 2023 bis 2026 gegenüber dem Zeitraum der Jahre 2019 bis 2021 beitragen. 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. Die wirtschaftliche Situation des Letztverbrauchers und seines Wirtschaftszweiges ist bei der Entscheidung zu beachten. Die Prüfbehörde fordert den Entlastungsbetrag in der Regel nicht zurück, wenn der Letztverbraucher erhebliche Investitionen nach Satz 2 Nummer 3 eingegangen ist. Die Behörde soll die Entlastung ganz zurückfordern, wenn der Letztverbraucher bis zum 30. April 2025 den Geschäftsbetrieb vollständig einstellt oder ins Ausland verlagert.

§ 49a Absatz 3 Satz 2 des Verwaltungsverfahrensgesetzes ist entsprechend anzuwenden

Boni- und Dividendenverbot § 37a StromPBG respektive § 29a EWPG

(1) Ein Unternehmen, das insgesamt eine Entlastungssumme über 25 Millionen Euro bezieht, darf Mitgliedern der Geschäftsleitung des Unternehmens sowie Mitgliedern von gesellschaftsrechtlichen Aufsichtsorganen des Unternehmens bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 keine Boni, anderen variablen oder vergleichbaren Vergütungsbestandteile unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen oder über das Festgehalt hinausgehende Vergütungsbestandteile im Sinn des § 87 Absatz 1 Satz 1 des Aktiengesetzes gewähren, die jeweils nach dem 1. Dezember 2022 vereinbart oder beschlossen worden sind. Satz 1 ist auch anzuwenden auf Erhöhungen von bereits vereinbarten oder beschlossenen Vergütungen nach Satz 1. Ebenso dürfen nach dem 1. Dezember 2022 Mitgliedern der Geschäftsleitung des Unternehmens sowie Mitgliedern von gesellschaftsrechtlichen Aufsichtsorganen des Unternehmens bis zum 31. Dezember 2023 keine freiwilligen Vergütungen oder Abfindungen gewährt werden, die rechtlich nicht geboten sind.

(2) Soweit eine variable Vergütung an eine in Absatz 1 genannte Person an das EBITDA des Unternehmens im Entlastungszeitraum geknüpft wird, ist die dem Unternehmen gezahlte Entlastungssumme bei der Ermittlung des EBITDA nicht anrechnungsfähig. Satz 1 ist auch auf Vergütungszahlungen nach dem 31. Dezember 2023 anzuwenden.

(3) Darüber hinaus darf kein Mitglied der Geschäftsleitung des Unternehmens nach Absatz 1 eine Vergütung erhalten, die über die Grundvergütung dieses Mitglieds vor dem 1. Dezember 2022 hinausgeht. Ein Inflationsausgleich ist zulässig. Bei Personen, die nach dem 1. Dezember 2022 Mitglied der Geschäftsleitung werden, gilt als Obergrenze die Grundvergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung derselben Verantwortungsstufe drei Monate vor dem 1. Dezember 2022.

(4) Ein Unternehmen, das eine Entlastungssumme über 50 Millionen Euro bezieht, darf zudem Mitgliedern der Geschäftsleitung des Unternehmens sowie Mitgliedern von gesellschaftsrechtlichen Aufsichtsorganen des Unternehmens bis zum 31. Dezember 2023 keine Boni, anderen variablen oder vergleichbaren Vergütungsbestandteile unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen und über das Festgehalt hinausgehende Vergütungsbestandteile im Sinn des § 87 Absatz 1 Satz 1 des Aktiengesetzes gewähren.

(5) Ein Unternehmen, das eine Entlastungssumme über 50 Millionen Euro bezieht, darf im Jahr 2023 grundsätzlich keine Dividenden oder sonstigen, vertraglich oder gesetzlich nicht geschuldeten Gewinnausschüttungen leisten.

(6) Unternehmen können durch eine formlose Erklärung gegenüber der Prüfbehörde bis zum 31. März 2023 erklären, dass sie eine Förderung nach diesem Gesetz und dem Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz mit einer Entlastungssumme über 25 Millionen Euro nicht in Anspruch nehmen werden und somit nicht den Pflichten nach den Absätzen 1 und 5 unterliegen.

(7) Entlastungssumme im Sinn dieses Paragraphen ist die Entlastungssumme nach § 2 Nummer 5 einschließlich Entlastungsbeträgen nach Härtefallregelungen des Bundes oder der Länder aufgrund gestiegener Energiekosten infolge der Aggression Russlands gegen die Ukraine, nach § 36a des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und nach § 26f des Krankenhausfinanzierungsgesetzes und abzüglich der Entlastungsbeträge nach dem Erdgas-Wärme-Soforthilfegesetz.

I. Beschäftigungssicherung

Wer ist Letztverbraucher (Arbeitgeber) im Sinn der Vorschrift?

Das Gesetz stellt für die Berechnung der Entlastungen auf den Letztverbraucher ab (§§ 3,6 und 7). 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.

Demgegenüber wird bei den Höchstgrenzen der Entlastungszahlungen in § 18 auf verbundene Unternehmen abgestellt. Ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 18 müssen die Höchstgrenzen im verbundenen Unternehmen eingehalten werden, sodass auf die beteiligten Unternehmen nur Anteile dieser Höchstgrenzen entfallen können. Verbundene Unternehmen definiert das Gesetz in § 2 Nr. 28 im Sinne der Vorgaben des Europäischen Beihilferechts. Diese entsprechen den Vorgaben des § 290 Abs. 2 HGB zum beherrschenden Einfluss eines Unternehmens.

Welche Behörde ist zuständig?

Die Prüfbehörde wird gem. § 48 Nr. 1 StromPBG vom BMWK per Rechtsverordnung festgelegt.

1. Beschäftigungssicherung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung)

Die Beschäftigungssicherung soll vorrangig durch eine Kollektivvereinbarung erfolgen. Hierfür vorgesehen sind Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Die ursprünglich in ersten Entwürfen ebenfalls vorgesehene Möglichkeit durch Berichtspflichten innerhalb des Aufsichtsrats eine Beschäftigungssicherung zu gewährleisten, hat im endgültigen Gesetzestext keinen Niederschlag gefunden. Eine tarifliche Regelung wird nach unserer Einschätzung häufig den Charakter eines unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrags oder eines Haustarifvertrags haben. Ein Branchentarifvertrag ist aber nicht ausgeschlossen.

Die Parteien haben einen großen Spielraum bei Ausgestaltung entsprechender Vereinbarungen. Das Gesetz macht zwei Vorgaben:

- Es muss eine Kollektivvereinbarung zum Zweck der Beschäftigungssicherung getroffen worden sein.
- Diese muss bis mindestens 30. April 2025 Geltung behalten.

Die Kollektivvereinbarung muss der Prüfbehörde bis zum 15. Juli 2023 vorgelegt werden.

Können bestehende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung genutzt werden, um die Voraussetzungen von Abs. 1 S. 1 zu erfüllen?

Der Gesetzeswortlaut sieht vor, dass eine Kollektivvereinbarung zur Beschäftigungssicherung für die Dauer bis zum 30. April 2025 vorliegen muss. Zum Zeitpunkt des Abschlusses schweigt sich das Gesetz aus. Haben Unternehmen bereits Kollektivvereinbarungen mit Laufzeit bis zum 30. April 2025 geschlossen, ist es vom Wortlaut nicht ausgeschlossen, diese bei der zuständigen Behörde vorzulegen. Zumindest der Wortlaut der Norm verlangt

nicht zwingend einen auf die beiden Vorschriften bezogenen Neuabschluss. Besteht eine entsprechende Regelung bereits, kann es sich anbieten, eine Bestätigung zu vereinbaren, nach der die Regelung den Zweck von §§ 29, 37 erfüllt.

Was ist unter dem Begriff „Beschäftigungssicherung“ zu verstehen?

Der Begriff wird durch das Gesetz nicht definiert. Die Tarif- und Betriebsparteien sind daher in der Ausgestaltung frei. Die Kollektivvereinbarung sollte eine konkrete Regelung zum Erhalt von Arbeitsplätzen enthalten. Die Vereinbarung muss nicht die 90 % Grenze der gesetzlichen Arbeitsplatzerhaltungspflicht bestätigen.

2. Gesetzliche Arbeitsplatzerhaltungspflicht (§ 37 Abs. 1 S. 2)

Unternehmen, die keine Kollektivvereinbarung schließen, haben die Möglichkeit, sich zu einer gesetzlichen Arbeitsplatzerhaltung zu verpflichten. Hierfür müssen zwei Voraussetzungen erfüllt werden:

- Der Arbeitgeber sichert zu, 90 % der Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente vom 1. Januar 2023 bis mindestens 30. April 2025 zu erhalten.
- Der Arbeitgeber legt – sofern vorhanden – eine Erklärung mit Stellungnahmen der Verhandlungspartner zum Nichtzustandekommen einer Kollektivvereinbarung vor.

Die beiden Erklärungen müssen der Prüfbehörde bis zum 15. Juli 2023 vorgelegt werden. Die Gesetzesbegründung stellt explizit klar, dass die Einreichung der Stellungnahmen der Verhandlungspartner nicht zwingend notwendig ist. Es soll keinerlei Druck auf die Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung ausgeübt werden. Insofern besteht unserer Ansicht nach auf der Grundlage des Gesetzes ein Wahlrecht zwischen dem Abschluss einer Kollektivvereinbarung und der Inanspruchnahme der gesetzlichen Vorschrift.

Macht ein Unternehmen von der gesetzlichen Arbeitsplatzerhaltungspflicht gebrauch, muss nach § 37 Abs. 3 ein Abschlussbericht vorgelegt werden, in dem der Prüfbehörde ein durch einen Prüfer testierter Nachweis vorgelegt wird, der die Arbeitsplatzentwicklung darstellt. Im Fall eines Arbeitsplatzabbaus sind die Gründe dafür zu nennen. Sollte das Unternehmen Investitionen nach Abs. 4 Nr. 3 getätigt haben, ist ein entsprechender Investitionsplan beizufügen. Der Abschlussbericht soll nach der Gesetzesbegründung in der Regel bis spätestens 31. Dezember 2025 vorgelegt werden.

Was ist bei den Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalenten zu beachten?

Die Gesetzesbegründung macht keine Ausführungen zur Definition der Vollzeitäquivalente. Es wird in diesem Zusammenhang in der Gesetzesbegründung lediglich ausgeführt, dass auch regelmäßig beschäftigte Leiharbeitnehmer, die zum 1. Januar 2023 im Unternehmen tätig sind, berücksichtigt werden müssen. Nach Eurostat werden die Vollzeitäquivalente wie folgt berechnet:

- Ein Vollzeitmitarbeiter mit einer Wochenarbeitszeit ab 30 Stunden wird mit 1 Vollzeitäquivalent gezählt,
- Ein Arbeitnehmer mit bis zu 30 Stunden Wochenarbeitszeit mit 0,75 Vollzeitäquivalenten
- Ein Teilzeitarbeitnehmer mit bis zu 20 Wochenarbeitsstunden mit 0,5 Vollzeitäquivalenten.

Wann kann der Förderbetrag zurückgefordert werden (§ 37 Abs. 4)?

Der Abs. 4 regelt die Rückforderung des Förderbetrages, der die 2 Millionen € Grenze übersteigt, im Falle des Unterschreitens der gesetzlichen Arbeitsplatzerhaltung. Die Behörde soll bei Nichteinhaltung der Arbeitsplatzerhaltungspflicht pauschal 20 % des Förderbetrages zurückfordern. Der restliche Betrag richtet sich nach der Höhe der Unterschreitung:

- Bei einer Unterschreitung von bis zu 20 % werden 20 % des Förderbetrages zurückgefordert.
- Bei einer Unterschreitung bis zu 50 % steigt die Rückforderung entsprechend der Unterschreitung an. Beispiel: bei einer Unterschreitung von 25 % sollen 25 % des Förderbetrages zurückgefordert werden.
- Ab einer Unterschreitung von 50 % soll der gesamte Förderbetrag zurückgefordert werden.

Ein Unterschreiten der gesetzlichen Arbeitsplatzerhaltungspflicht kann unter den in Abs. 4 Nr. 3 genannten Bedingungen ausgeglichen werden. Demnach kann die Arbeitsplatzerhaltungspflicht um bis zu 50 % unterschritten werden, wenn:

- Investitionen in Höhe von mindestens 50% des Förderbetrages getätigt werden.
- Die Investition muss zu einem Anstieg der Investitionsquote des Unternehmens von mindestens 20 % für den Zeitraum der Jahre 2023 bis 2026 gegenüber dem Zeitraum der Jahre 2019 bis 2021 beitragen.
- Die Investition soll eine der Anforderungen 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 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 genannten Ziele leisten. Darunter fallen unter anderem folgende Zwecke:

- a) Klimaschutz;
- b) Anpassung an den Klimawandel;
- c) die nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
- d) der Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- e) Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
- f) der Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme.

Wie ist eine Beendigung durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers zu bewerten?

Bei Eigenkündigung eines Arbeitnehmers ist der Betrieb verpflichtet die Stelle neu zu besetzen, um die Arbeitsplatzerhaltungspflicht zu erfüllen. Das Gesetz sieht keine Ausnahmen für Kündigungen durch Arbeitnehmer vor. Sollte aufgrund von Eigenkündigungen die Arbeitsplatzerhaltungspflicht nicht eingehalten werden können, muss die Prüfbehörde dies bei einer Rückforderung im Rahmen der Ermessensausübung berücksichtigen.

Was passiert, wenn die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsplatzerhaltung unterschritten wird, weil kein neues Personal gefunden werden kann?

Dazu schweigt sich das Gesetz sowie die Begründung aus. Der Fall wird vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels Betriebe vor Probleme stellen. Die Prüfbehörde ist zum pflichtgemäßen Ermessen bei der Rückforderung des Förderbetrags verpflichtet. Ist es dem Unternehmen nicht möglich, die gesetzlich verpflichtende Arbeitsplatzerhaltungspflicht zu erfüllen, weil es nicht ausreichend Personal findet, muss die Behörde unserer Ansicht nach von einer Rückforderung absehen.

Welche Regelungen gelten bei einem Betriebsübergang?

Bei Betriebsübergang oder Maßnahmen nach dem Umwandlungsgesetz kann der Rechtsträger, der die gesetzliche Arbeitsplatzerhaltung zugesichert hat, diese nicht mehr garantieren. Die Behörde ist daher nach Abs. 4 Nr. 2 dazu verpflichtet, zu prüfen, inwiefern die Arbeitsplätze beim Rechtsnachfolger erhalten wurden. Der Gesetzgeber scheint davon auszugehen, dass die Erhaltungspflicht den Rechtsnachfolger trifft.

3. Entschließungsantrag der Regierungsfractionen

Der Bundestag hat in zweiter und dritter Lesung einen Entschließungsantrag der Regierungskoalition beschlossen. Dieser führt zur Arbeitsplatzerhaltungspflicht aus, „dass von den in § 37 des Gesetzes zur Einführung einer Strompreisbremse und § 29 des Gesetzes zur Einführung von Preisbremsen für leitungsgebundenes Erdgas und Wärme jeweils in Absatz 1 Nummer 2 formulierten Regelungen zur Arbeitsplatzerhaltungspflicht grundsätzlich nur durch die im jeweiligen Absatz 4 Nummer 3 benannten Ausnahmen abgewichen werden darf, wenn Investitionen in ausreichender Höhe in Klima- und Umweltschutz oder die Energieversorgungssicherheit erfolgen, wobei die wirtschaftliche Situation des Letztverbrauchers und seines Wirtschaftszweiges bei der Entscheidung zu beachten sind.“

Nach unserer Einschätzung ergeben sich aus dem Entschließungsantrag keine über den Gesetzeswortlaut hinausgehende Einschränkung der Vorgaben der Arbeitsplatzerhaltungspflicht. Insbesondere ergibt sich keine weitere Einschränkung der Ermessensentscheidung der Prüfbehörde. Der Entschließungsantrag gibt unserer Meinung nach die bestehende Gesetzeslage wieder.

II. Verbot von Bonus- und Dividendenzahlungen

Vom Verbot erfasst sind Unternehmen, die eine Entlastungssumme von über 25 Millionen € bzw. von über 50 Millionen € erhalten.

Welche Zahlungen sind erfasst?

- Entlastungssumme 25 bis 50 Millionen €.

Das Gesetz verbietet die Auszahlung von Boni oder vergleichbaren Vergütungszahlungen an die Geschäftsleitung oder Mitglieder des Aufsichtsorgans, soweit sie nach dem 1. Dezember 2022 beschlossen oder vereinbart wurden bis zum 31. Dezember 2023.

Ebenso ist die Erhöhung bereits beschlossener Boni unzulässig. Daraus folgt, dass Boni oder Sonderzahlungen, die bereits vor dem Stichtag vereinbart wurden, auch im Jahr 2023 ausgezahlt werden können. Eine Erhöhung, der bereits vor dem 1. Dezember vereinbarten Sonderzahlungen ist unzulässig. Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass eine Verschiebung des Auszahlungszeitpunkts in das Jahr 2024 unzulässig ist. Daraus

folgt, dass erst ab dem 1. Januar 2024 erneut Boni- oder andere Sonderzahlungen vereinbart werden können. Liegt eine Vereinbarung vor, auf deren Grundlage jedes Jahr neue Sonderzahlungen oder Boni vereinbart werden, ist davon auszugehen, dass auch auf dieser Grundlage zwischen dem 1. Dezember 2022 und dem 31. Dezember 2023 keine neuen Sonderzahlungen vereinbart werden können.

Bei variablen Vergütungsleistungen, die an das EBITDA des Unternehmens im Entlastungszeitraum anknüpfen, ist die Entlastungssumme bei der Ermittlung des EBITDA nicht anrechnungsfähig. Die Grundvergütung darf nicht über die Grundvergütung von vor dem 1. Dezember 2022 hinausgehen. Ein Inflationsausgleich ist zulässig.

- Entlastungssumme über 50 Millionen €
Ab einer Entlastung von 50 Millionen € gilt ein absolutes Boniverbot. Die Geschäftsleitung oder die Mitglieder des Aufsichtsorgans dürfen im Jahr 2023 keinerlei Boni oder Sonderzahlungen, unabhängig vom Vereinbarungsdatum, erhalten. Ab einer Entlastungssumme von 50 Millionen € greift darüber hinaus das Dividendenverbot. Diese Unternehmen dürfen im Jahr 2023 keine Dividenden ausschütten.

Auf welche Unternehmen ist beim Dividendenverbot abzustellen?

Die juristische Person, für die das Dividendenverbot gilt, ist die Empfängerin der Entlastungszahlungen. Erhält beispielsweise ein inländisches Unternehmen Entlastungen von über 50 Millionen €, darf es im Jahr 2023 keine Dividenden ausschütten. Eine ausländische Konzernmutter dieses Unternehmens, die keine Entlastungen aufgrund der Energiepreisbremsen erhalten hat, ist vom Dividendenverbot nicht betroffen.