

Arbeitsrecht und Energiekrise

Parktische Hinweise für den Umgang mit Energieknappheit

Müssen Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer weiterbezahlen, wenn sie den Betrieb mangels Energielieferungen einschränken oder gar stilllegen müssen?

Hier gilt die sog. „Betriebsrisikolehre“. Sie ordnet die ökonomischen Risiken im Arbeitsverhältnis grundsätzlich der Partei zu, welche die Realisierung des Risikos am besten beherrschen bzw. für den nicht beherrschbaren Risikoeintritt Vorsorge treffen kann. Dies ist der Arbeitgeber. Er hat für die ordnungsgemäße Funktionsfähigkeit seines Betriebs einzustehen, weil er den Betrieb leitet, betriebliche Abläufe organisiert und die Erträge bezieht.

Folglich hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer den Lohn für die Dauer einer Betriebsstörung/-unterbrechung grundsätzlich weiterzuzahlen, soweit diese allein ursächlich für die ausgebliebene Beschäftigung des Arbeitnehmers ist. Dabei kommt es auf ein Verschulden seinerseits nicht an. Älterer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30.01.1991 (1 AZR 338/90) zufolge gilt dies ausdrücklich auch für einen Arbeitsausfall infolge eines Energiemangels.

Gibt es Ausnahmen vom Grundsatz der Lohnfortzahlung bei Betriebsstörung durch Energiemangel?

Eine theoretische – weil noch nie angenommene – Ausnahme vom Grundsatz der Lohnfortzahlung bei Betriebsstörung besteht nach der Rechtsprechung des BAG, wenn die Betriebsstörung und Lohnfortzahlung zu einer Existenzgefährdung des Unternehmens führen würden.

Wegen der hohen Anforderungen an eine solche Existenzgefährdung hat diese Ausnahme aber bisher keine praktische Bedeutung erlangt. So wird nicht nur eine Gefährdung des Betriebs, sondern des gesamten Unternehmens vorausgesetzt und ein Eingreifen der Ausnahme selbst für den Fall abgelehnt, dass eine Produktionsstätte durch einen Brand völlig zerstört wird (vgl. BAG 28.9.1972, 2 AZR 506/71). Auch die Notwendigkeit, die zur Lohnzahlung erforderlichen Mittel aus der Substanz des Betriebsvermögens ziehen zu müssen, reicht alleine nicht aus (vgl. BAG 28.9.1972, 2 AZR 506/71).

Da das BAG zudem von dieser theoretischen Ausnahmemöglichkeit Abstand zu nehmen scheint (vgl. BAG v. 13.10.2021, 5 AZR 211/21), können Arbeitgeber nicht darauf vertrauen, dass diese Ausnahme eingreift.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom Oktober 2021 Corona-bedingten Betriebs-schließungen entschieden, dass ein Vergütungsanspruch der Arbeitnehmer für den Zeitraum der angeordneten Betriebsschließung nicht besteht. Es habe sich nicht das Betriebsrisiko verwirklicht.

Lässt sich diese Entscheidung auch auf Schließungen wegen Energieknappheit übertragen, sodass Arbeitgeber doch nicht zahlen müssen?

Es ist offen, ob die Gerichte diese Einzelfallentscheidung auf Schließungen wegen Energieknappheit übertragen werden.

Dafür spricht eine gewisse Parallelität der Sachverhalte. Das BAG sah den staatlich verhängten Lock-down in seinem Corona-Urteil nicht als Betriebsrisiko des Arbeitgebers an, da sich hierbei nicht das in einem bestimmten Betrieb angelegte Risiko verwirklicht habe. Vielmehr sei die Arbeitsleistung des

Arbeitnehmers infolge eines hoheitlichen Eingriffs schlicht unmöglich geworden, wobei der Eingriff zur Bekämpfung einer die gesamte Gesellschaft betreffenden Gefahrenlage erfolgt sei. Bei der krisenbedingten Verteuerung und Verknappung der Energie, wie sie seit Beginn der Ukraine Krise stattfindet, handelt es sich ebenfalls um eine solche gesamtgesellschaftliche Herausforderung.

Allerdings gibt es auch Unterschiede zwischen den zwei Konstellationen, die gegen eine Übertragung der Rechtsprechung auf die Betriebsstörung wegen Energieknappheit sprechen. So wurden die Corona-bedingten Betriebsschließungen durch staatliche Stellen unmittelbar angeordnet, wohingegen Betriebsschließungen aufgrund mangelnder Energielieferungen nur mittelbare Folge hoheitlichen Handelns wären: Im Fall der (bloß) fortschreitenden Verteuerung von Energie wäre nämlich die Entscheidung des Unternehmers, die Produktion aus betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten einzuschränken, ausschlaggebend. Im Falle der Ausrufung der „Notfallstufe“ würde der benötigte Energiebezug für einige Unternehmen hingegen faktisch eingeschränkt werden. Die staatliche Maßnahme, also die Rationierung der Energie, mag rein praktisch eine Einstellung des Betriebes bei energieintensiven Unternehmen zur Folge haben, hat jedoch eine andere rechtliche Qualität als eine unmittelbare Betriebsschließungsanordnung.

Über diese Rechtsfrage werden letztlich Gerichte entscheiden. Für Arbeitgeber heißt das, sie können sich auf eine Ausnahme vom Grundsatz der Lohnfortzahlungspflicht wegen gesamtgesellschaftlicher Herausforderungslage jedenfalls derzeit nicht verlassen.

Was kann oder muss der Arbeitgeber vor einer möglichen Einschränkung des Betriebes zunächst tun?

Der Arbeitgeber sollte unbedingt von der in der Corona-Krise bewährten Kurzarbeit als Instrument der Beschäftigungssicherung Gebrauch machen. Arbeitgeber können damit die Fachkräfte im Unternehmen halten, auf die sie nach Abflachen der Krise dringend angewiesen sind. Betriebsbedingte Kündigungen lassen sich so vermeiden. Infolge einer erneuten Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung profitieren Arbeitgeber noch bis zum 31.12.2022 von den während der Corona-Krise eingeführten Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld. Weitere Verlängerungen sind möglich.

Aber Achtung: Kurzarbeitergeld dürfte es nur in Ausnahmefällen geben.

Einen allgemeinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld aufgrund der Energiekrise gibt es nicht. Eine Verteuerung der Energiekosten bis hin zur Unwirtschaftlichkeit der Produktion ist zunächst einmal ein allgemeines Marktrisiko. Etwas Anderes würde nur im Fall der staatlichen Energierationierung gelten.

Ein durchgängiger Bezug von Kurzarbeitergeld ist seit Juli 2022 außerdem nur bis zur Dauer von maximal zwölf Monaten am Stück möglich. Wird nach einer Zwischenzeit ohne Kurzarbeit in Ihrem Betrieb wieder Kurzarbeit erforderlich, müssen Sie den Arbeitsausfall erneut anzeigen. Dies ist aber erst ab einer Unterbrechungszeit von 3 zusammenhängenden Kalendermonaten notwendig.

Neben der Kurzarbeit sollten Arbeitgeber außerdem folgende weitere Maßnahmen erwägen:

- die Einführung oder Ausweitung von Arbeit im Homeoffice,
- den Abbau von Überstunden und Gleitzeitguthaben oder
- die Einführung von Betriebsferien unter Anrechnung von Urlaubsansprüchen erwägen.

Hierbei muss der Arbeitgeber sich jedoch an die individualvertraglichen und kollektivrechtlichen Absprachen sowie geltenden Arbeitsschutzgesetze halten.

Der Arbeitgeber muss die Anordnung von Kurzarbeit sogar vornehmen, bevor er Vergütungszahlungen wegen Betriebsstillegung einstellt, wenn er dazu vertragliche berechtigt ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung aus dem Oktober noch mal betont, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, finanziellen Nachteilen ihrer Arbeitnehmer entgegenzuwirken, indem sie vor der gänzlichen Betriebsstillegung bspw. von der Einführung von Kurzarbeit Gebrauch machen. Arbeitgeber können sich gegenüber ihren Arbeitnehmern schadenersatzpflichtig machen, wenn sie die Möglichkeit zur Einführung von Kurzarbeit und zur Beantragung von Kurzarbeitergeld nicht nutzen, obwohl dies möglich wäre.

Darum sollten Arbeitgeber sich nun zeitnah mit den in ihrem Unternehmen geltenden individualvertraglichen und kollektivrechtlichen Bestimmungen zur Kurzarbeit vertraut machen, um Klarheit über seine Befugnisse und die sich darauf ergebenden Handlungspflichten zu erhalten.

Gesetzt den Fall, es wird die Arbeit im Homeoffice ausgeweitet, müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die erhöhten Energiekosten des Privathaushalts anteilig erstatten?

Bei einseitiger Anordnung zum Homeoffice durch den Arbeitgeber ohne Möglichkeit zur Wahrnehmung der Tätigkeit in der Betriebsstätte hat der Arbeitnehmer einen sog. Aufwendungsersatzanspruch (§ 670 BGB) gegenüber dem Arbeitgeber. Neben den in der Regel einmalig anfallende Kosten für die Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes fallen unter den Aufwendungsersatzanspruch auch laufende Kosten, wie etwa anteilige Kosten an der Kaltmiete (BAG 14.10.2003, 9 AZR 657/02) und vor allem an den zuletzt stark gestiegenen Mietnebenkosten (Strom- und Heizkosten). Da es sich dabei nicht um klassischen „Sowieso-Kosten“ handelt (wie etwa die Internet- oder Telefonflatrate), können also auch die Energiekosten grundsätzlich dem Arbeitgeber gegenüber anteilig geltend gemacht werden.

Die Regelung des § 670 BGB kann im Arbeitsvertrag oder in einer entsprechenden Homeoffice-Vereinbarung zwar ausgeschlossen werden, hierbei müssen jedoch die Vorgaben der Inhaltskontrolle bei sog. „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ beachtet werden. Empfehlenswert ist letztlich – auch zur Vermeidung von oft auftretenden Streitigkeiten über die Höhe des Erstattungsanspruchs – die Vereinbarung einer Aufwandspauschale in einer Homeoffice-Vereinbarung oder mit dem Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung zum Homeoffice.

Gestaltungs-Tipp: Es sollte den Arbeitnehmern ein betrieblicher Arbeitsplatz weiter zur Verfügung und nur das Recht zu freiwilligem Homeoffice geregelt werden.

Ist Homeoffice nicht verpflichtend angeordnet, kann nämlich argumentiert werden, dass das Homeoffice im überwiegenden Interesse der Arbeitnehmer liegt, die Kosten und Zeit für den Arbeitsweg ersparen. Das hat den charmannten Nebeneffekt, dass der Arbeitgeber dann keine Erstattungen leisten müssen (vgl. BAG v. 12.04.2011, 9 AZR 14/10).

Dürfen Arbeitgeber die Temperatur in den Arbeitsräumen reduzieren, um Energie(-kosten) zu sparen?

Ja, eine Reduzierung von Temperaturen ist möglich und stellt keinen Verstoß gegen die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) dar, welche für Arbeitsräume grundsätzlich "gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen" fordert.

In öffentlichen Gebäuden gilt:

Für Arbeitsplätze in öffentlichen Gebäuden regelt dies ausdrücklich die "Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen" (EnSikuMaV) der Bundesregierung, die am 01.09.2022 in Kraft trat und zunächst für sechs Monate, also bis zum 28. Februar 2023, gilt. Demnach dürfen Durchgangsbereiche wie Flure, Foyers oder Technikräume nicht mehr geheizt werden; es sei denn, es liegen sicherheitstechnische Gründe vor. Des Weiteren werden Höchsttemperaturen für Arbeitsräume eingeführt:

- Für vorwiegend leichte und sitzende Tätigkeit: max. 19 °C
- Für körperlich leichte Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen: max. 18 °C
- Für mittelschwere und überwiegend sitzende Tätigkeit: max. 18 °C
- Für mittelschwere Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen: max. 16 °C
- Für körperlich schwere Tätigkeit: (unverändert) 12 °C

Die Raumtemperatur in Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räume müssen jedoch nach wie vor bei mindestens 21 °C liegen.

Schließlich darf es in öffentlichen Gebäuden kein warmes Wasser fürs Händewaschen geben; außer, es ist aus hygienischen Gründen vorgeschrieben. Der Anwendungsbereich der Verordnung ist dabei weit gefasst. Als öffentliche Gebäude im Sinn der Verordnung gelten nicht nur Gebäude im Eigentum oder in der Nutzung einer juristischen Person des öffentlichen Rechts; sondern auch Gebäude im Eigentum oder **in der Nutzung einer juristischen Person des Privatrechts** (wie etwa einer Stadtwerke GmbH) oder rechtsfähigen Personengesellschaft als öffentlich, soweit die Person öffentliche Aufgaben der Daseinsvorsorge erbringt und unter der finanziellen oder politischen Kontrolle von einer Gebietskörperschaft steht (§ 2 Nr. 3).

Wichtige Ausnahmen: Ausgenommen von den obigen Vorgaben sind jedoch Kliniken, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Schulen und Kindertagesstätten oder weiteren Einrichtungen, bei denen höhere Lufttemperaturen in besonderer Weise zur Aufrechterhaltung der Gesundheit, der sich dort aufhaltenden Personen, geboten ist.

In privaten Gebäuden gilt:

Die EnSikuMa-Verordnung gilt für Arbeitgeber der Privatwirtschaft bzw. die von ihnen genutzten Gebäude nicht direkt. Somit dürfen sie ihre Arbeitsstätten also auch in diesem Winter weiter mit höheren Temperaturen beheizen. Allerdings ermöglicht die EnSikuMa-Verordnung es den privaten Arbeitgebern, die sonst für Arbeitsräume geltenden Grenzwerte übergangsweise um 1 °C zu unterschreiten und dem Beispiel der öffentlichen Hand zu folgen. Sie kann als Vorlage für Selbstverpflichtungen von Betrieben und betrieblichen Vereinbarungen zur Energieeinsparung dienen.

Sollten Arbeitgeber schon jetzt aktiv werden?

Der Winter steht bevor und die Energiekrise droht sich zuzuspitzen. Arbeitgeber sollten sich daher bereits jetzt Gedanken machen, wie sie einer Drosselung oder einem Stopp von Energielieferungen in arbeitsrechtlicher Hinsicht begegnen könnten. Es gilt die internen Regelungen zu analysieren und ggf. in Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern bzw. Betriebsräten zu optimieren, bevor es zu Konflikten kommt.

Wir beraten Sie dazu gerne.

Ihre Ansprechpartner sind:



Franziska Kohl, LL.M.
Rechtsanwältin



Christian Vedder, M. B. L.-HSG
Rechtsanwalt



Alexander Harfousch, LL.M.
Rechtsanwalt