

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various industrial structures, including pipes, beams, and other machinery, all slightly out of focus, creating a sense of depth and a busy factory atmosphere.

**LOSCHELDER**

**Newsletter Arbeitsrecht  
Februar 2023**

## **Inhalt**

### **Neues vom Gesetzgeber**

**Beschäftigungssicherung als arbeitsrechtliche Voraussetzung bei der Inanspruchnahme der Förderung nach den Regelungen zur Gas- und Strompreisbremse**

### **Neues vom Gesetzgeber**

**Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Altersrente**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**BAG: Lohngleichheit auch bei geringfügiger Beschäftigung**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**SMS des Arbeitgebers muss außerhalb der Dienstzeit nicht gelesen werden**

### **Loschelder Praxistipp**

**Sonderkündigungsschutz (III) - Elternzeit**

## Neues vom Gesetzgeber

### **Beschäftigungssicherung als arbeitsrechtliche Voraussetzung bei der Inanspruchnahme der Förderung nach den Regelungen zur Gas- und Strompreisbremse**

*Das Strompreisbremsegesetz (StromPBG) und das Erdgas-Wärme-Preisbremsen-Gesetz (EWPBG) sehen Entlastungen für Unternehmen vor, die einen hohen Strom- bzw. Gasverbrauch haben. Der Schwellenwert für den Stromverbrauch beträgt 30.000 kWh im Jahr, der für den Gasverbrauch mehr als 1,5 Mio. kWh im Jahr. Die Unternehmen können bestimmte Strom- bzw. Gas- und Wärmemengen zu einem garantierten Preis abnehmen. Das soll energieintensive Unternehmen unterstützen, um damit mittelbar Arbeitsplätze zu sichern. Der Gesetzgeber hat hierfür allerdings arbeitsrechtliche bzw. personalwirtschaftliche Pflichten aufgestellt.*

#### **I. Gesetzliche Ausgangslage**

Voraussetzungen für die Entlastungen nach dem StromPBG und EWPBG sind die Erfüllung bestimmter arbeitsrechtlicher bzw. personalwirtschaftlicher Pflichten durch die Unternehmen, soweit sie Entlastungen im Umfang von zusammengerechnet *mehr als zwei Mio. Euro* in Anspruch nehmen wollen. Dabei werden die Entlastungen beider Gesetze (StromPBG und EWPBG) zusammengerechnet. Zu beachten sind:

- eine Arbeitsplatzhaltungspflicht (§ 37 Abs. 1 StromPBG; § 29 Abs. 1 EWPBG)
- ein Bonus- und Dividendenverbot (§ 37a StromPBG, § 29a EWPBG) sowie
- Nachweispflichten der Unternehmen und Rückforderungstatbestände (§ 37 Abs. 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 EWPBG)

Die Pflicht zum Arbeitsplatzerhalt besteht bis ein Jahr nach dem Ende der Entlastungsperiode, die zunächst bis zum 31.12.2023 definiert ist, aber bis zum 30.04.2024 durch Rechtsverordnung verlängert werden kann (§ 3 Abs. 1 und 2 StromPBG, § 1 Abs. 2 EWPBG), also längstens bis zum 30.04.2025.

**Hinweis:** Zur Ermittlung des Betrags bzw. der Freigrenze für die Förderungshöhe von zwei Mio. Euro wird auf das *Unternehmen* abgestellt und nicht – wie sonst in den beiden Gesetzen – auf den Konzern.

## II. Beschäftigungssicherungsvereinbarung zur Erfüllung der Arbeitsplatzzerhaltungspflicht

### 1. Beschäftigungssicherungsvereinbarung als Regelinstrument (§ 37 Abs. 1 Satz 1 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 1 EWPBG)

Gesetzlich als vorrangig angesehene Möglichkeit zur Beschäftigungssicherung ist der Abschluss einer sog. Beschäftigungssicherungsvereinbarung für mindestens bis zum 30.04.2025 mittels Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Wer die Initiative dazu ergreifen kann (Arbeitgeber, Gewerkschaft oder Betriebsrat), lässt das Gesetz offen. Der Gesetzgeber wollte wohl bewusst Spielräume für die Praxis eröffnen.

§ 92a BetrVG gibt den Betriebsräten ein Vorschlagsrecht zur Beschäftigungsförderung und -sicherung. Es liegt nahe, dass Betriebsräte dieses nutzen, um in eine Beratung (§ 92a Abs. 2 BetrVG) einzutreten, wobei den Arbeitgeber bei der Ablehnung eine Begründungspflicht trifft (§ 92a Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Wichtig für die Betriebspraxis ist, dass der Inhalt der Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bis zum 15.07.2023 der Prüfbehörde vorgelegt werden muss. Die Verhandlungen sollten also bald begonnen werden, um noch Spielraum für die anderen Alternative – die „Selbstverpflichtungserklärung“ – zu haben, wenn eine Einigung mit der Gewerkschaft und/oder dem Betriebsrat nicht zu Stande kommt.

Eine wichtige Frage in der Betriebspraxis ist, ob eine solche Vereinbarung vom Betriebsrat *erzwingen* werden kann: Nähme man an, dass es sich um eine Maßnahme handelt, die einem Interessenausgleich entspräche, würde eine Verhandlungspflicht bis hin in die Einigungsstelle (nach § 112 Abs. 1 bis 3 BetrVG) bestehen. Es lässt sich jedoch sehr gut argumentieren, dass es sich nicht um eine Betriebsänderung handelt, weil die Sachverhalte der Energieknappheit und -verteuerung sowie insbesondere die Entlastung unter keinen der Tatbestände einer Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 BetrVG subsumierbar sind. Ein Interessenausgleich selbst ist – anders als ein Sozialplan (§ 112 Abs. 4 BetrVG) – in der Einigungsstelle in jedem Fall nicht erzwingbar. Deshalb wird es sich um eine *freiwillige* Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG handeln, die die

Betriebsparteien abschließen können, aber nicht müssen, weil kein Mitbestimmungstatbestand i.S.v. § 87 Abs. 1 und 2, § 112 Abs. 4 BetrVG erkennbar ist. Es muss daher nach unserer Auffassung *kein* zeitlich beanspruchendes Einigungsstellenverfahren durchgeführt werden.

Ein wesentlicher Vorteil der *Beschäftigungssicherungsvereinbarung* im Hinblick auf das Rückforderungsrisiko für die Entlastungszahlungen ist, dass im Fall einer tarifvertraglichen oder von den Betriebsparteien getroffenen Vereinbarung kein Nachweis zur Erhaltung der Arbeitsplätze oder zur Erbringung der Investitionen erbracht werden muss. Die Rechtsfolgen können die Tarif- bzw. Betriebsparteien frei „regeln“.

Bei der *Selbstverpflichtungserklärung* des Unternehmens ist dies anders: Diese wird nach § 37 Abs. 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 EWPBG von der Prüfbehörde dahingehend geprüft, ob die gesetzlichen Verpflichtungen (insbesondere der Erhalt von 90 % der Arbeitsplätze nach § 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG) eingehalten sind.

Das bedeutet: Eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung mit „weich“ gestalteten Rechtsfolgen kann von der Prüfbehörde weder geprüft noch zum Anlass einer Rückforderung der Entlastung gemacht werden: Ein klarer Vorteil der betrieblichen bzw. tarifvertraglichen Regelung für die Praxis.

## **2. Selbstverpflichtungserklärung des Unternehmens (§ 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG)**

Kommt es zu keiner Einigung mit Gewerkschaft oder Betriebsrat über eine Beschäftigungssicherungsvereinbarung, kann das Unternehmen eine sogenannte „*Selbstverpflichtungserklärung*“ abgeben. Hierfür muss es zwei Dinge tun:

- Zunächst muss es schriftlich erklären, warum eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nicht zustande gekommen ist (§ 37 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EWPBG). Dazu bedarf es auch einer Stellungnahme der Verhandlungsbeteiligten (also der Gewerkschaft oder des Betriebsrats). Schon das setzt die baldige Aufnahme von Verhandlungen mit Gewerkschaft oder Betriebsrat voraus.

Allerdings ist die Stellungnahme der Gewerkschaft oder des Betriebsrats keine zwingende Voraussetzung. Durch die mögliche Verweigerung der Stellungnahme soll kein zusätzliches Druckmittel in Verhandlungen geschaffen werden, um „nicht in die Tarifautonomie einzugreifen“.

- Zudem („und“) muss sich das Unternehmen verpflichten, bis mindestens 30.04.2025 eine Belegschaft zu erhalten, die mindestens 90 % der zum Stichtag am 01.01.2023 vorhandenen Arbeitsplatzvollzeitäquivalente (FTE) entspricht (§ 37 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EWPBG).

Beide Voraussetzungen müssen also kumulativ vorliegen.

Mit Vollzeitäquivalenten (FTE) sind nach gegenwärtig überwiegender Auffassung die zum Stichtag 01.11.2023 beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Leiharbeiter gemeint. Mit der Inbezugnahme von Vollzeitäquivalenten wird Teilzeitkonstellationen Rechnung getragen. Zugleich werden Umgehungen wie etwa durch Aufspaltung in geringfügige Beschäftigung nach § 7 SGB IV zum Ende des Bezugszeitraums erschwert. Der „Belegschaftsbegriff“ (eine ganz neue arbeitsrechtliche Formulierung aus dem Wirtschaftsministerium) soll breit ausgelegt werden.

Eine Betrachtung „in der Regel“, wie sie sonst bei Schwellenwerten insbesondere in der Betriebsverfassung stattfindet, legt das Gesetz wohl – ohne sich allerdings ausdrücklich dazu zu äußern – nicht zugrunde. Orientiert man sich am Sinn der Arbeitsplatzzerhaltung, werden die Gerichte die Stichtagsbetrachtung heranziehen und Schwankungen nicht akzeptieren. Ausnahmen sind wohl nur bei Saisonunternehmen denkbar (bei Beginn des Bezugszeitraums am 01.01.2023 wohl z.B. Schlittschuhbahnen, Ski-Lifte, Hotels).

### **3. Nachweispflicht (§ 37 Abs. 2 StromPBG, § 29 Abs. 2 EWPBG)**

Zwecks Kontrolle der Einhaltung der Beschäftigungssicherungsvereinbarung oder Verpflichtungserklärung sind die Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Selbstverpflichtungserklärungen bis zum 15.07.2023 der Prüfbehörde vorzulegen. Die Nachweispflicht der § 37 Abs. 2 StromPBG, § 29

Abs. 2 EWPBG ist zwingende Voraussetzung für den Erhalt der Förderung.

Liegt der Nachweis der Prüfbehörde bis zum 15.07.2023 nicht vor, hat das Unternehmen nur einen Anspruch auf eine Gesamtentlastung nach beiden Gesetzen i.H.v. bis zu zwei Mio. Euro und nicht auf eine darüberhinausgehende Entlastung. Bereits zuviel gezahlte Entlastungsbeträge können nach § 37 Abs. 2 Satz 2 und 3 StromPBG bzw. § 29 Abs. 2 Satz 2 und 3 EWPBG zurückgefordert werden.

#### **4. Abschlussbericht (§ 37 Abs. 3 StromPBG, § 29a Abs. 3 EWPBG)**

Damit geprüft werden kann, ob ein Beschäftigungsabbau, der mehr als 10 % der am 01.01.2023 vorhandenen Arbeitsplatz-vollzeitäquivalente (FTE) ausmacht, vorliegt, ist bis zum 30.04.2025 ein *Abschlussbericht* vorzulegen, der die Gründe eines Arbeitsplatzabbaus darstellt.

- Nach der Gesetzesbegründung soll allerdings auch ein späterer Abschlussbericht im Fall von noch nicht hinreichend feststehenden, aber geplanten Investitionen im Jahr 2026 „ausnahmsweise gerechtfertigt sein“ können. Der Bericht sollte der Prüfbehörde mit Blick auf den Abschluss des prüfungsrelevanten Zeitraums spätestens vor dem 31.12.2025 vorgelegt werden.
- Der Abschlussbericht enthält eine *Darstellung der Arbeitsplatzentwicklung* sowie, im Fall eines Arbeitsplatzabbaus, die *Gründe* dafür (§ 37 Abs. 3 Satz 2 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 2 EWPBG).
- Dieser Bericht ist „durch Prüfer“ (*wohl* Wirtschaftsprüfer) zu testieren (§ 37 Abs. 3 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 1 EWPBG).

#### **5. Besondere Darlegungspflicht beim Arbeitsplatzabbau (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG)**

Sollten Investitionen nach § 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG), die einen Verstoß gegen die Beschäftigungssicherungspflicht kompensieren sollen, getätigt

worden sein, ist der entsprechende Investitionsplan dem Abschlussbericht beizufügen.

Damit soll die Überprüfung des *Kompensationstatbestands* der Investitionen im Verhältnis zur Nichteinhaltung der Beschäftigungssicherung ermöglicht werden. Auch wenn weder das Gesetz noch die Gesetzesbegründung dies ausdrücklich aussprechen, wird sich das Testat der Prüfer nach § 37 Abs. 3 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 1 EWPBG auf die Durchführung der Investitionen erstrecken müssen, um eine sachgerechte und nachprüfbarere Bewertung ermöglichen.

Aus der Formulierung „Arbeitsplatzentwicklung“ wird wohl zu Recht abgeleitet, dass die 90%-Grenze für den Personalstand in FTE nicht nur zum Stichtag 30.04.2025 eingehalten werden, sondern *durchgehend* in den Jahren 2023 bis 2025 bestehen muss. Entsprechend muss die Dokumentation dies durchgängig aufzeigen. Gesetz und Gesetzesbegründung schweigen dazu. Näheres werden die Verwaltungsanweisungen erläutern. Angesichts dessen sollte die arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Praxis sich auf die Notwendigkeit einer durchgängigen Erfüllung der Personalquote von 90 % einstellen.

## **6. Rückforderungsrisiko bei der Selbstverpflichtungserklärung des Unternehmens (§ 37 Abs. 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 EWPBG)**

### **a) Rückforderung der zwei Mio. Euro übersteigenden Entlastung**

Liegt keine Beschäftigungssicherungsvereinbarung gem. § 37 Abs. 1 Satz 1 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 1 EWPBG zwischen den Tarif- oder den Betriebsparteien vor, sondern hat das Unternehmen „nur“ eine *Selbstverpflichtungserklärung* nach § 37 Abs. 1 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 1 Satz 2 EWPBG abgegeben, sehen beide Gesetze strenge Nachweispflichten und hohe Rückforderungsrisiken bei Eintritt eines Beschäftigungsabbaus vor.

Die Rückforderung betrifft aber immer nur den Teil, der die Entlastung i.H.v. zwei Mio. Euro übersteigt, wie aus



dem Wortlaut von § 37 Abs. 4 Satz 1 StromPBG und § 29 Abs. 4 Satz 1 EWPBG deutlich wird.

b) Rückforderungsgrundsätze

Folgende Grundsätze – neben den zusätzlich anwendbaren Regelungen des § 49a Abs. 3 Satz 3 VwVfG – gelten bei der Ausübung des „Soll-Ermessens“ der Behörde:

- Die Höhe der Rückforderung der erhaltenden Förderung soll prozentual der Unterschreitung der vereinbarten oder zugesicherten Zahl der zu erhaltenden Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalente (FTE) entsprechen, mindestens jedoch 20 % betragen.
- Finden Vorgänge nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG) oder Übergänge von Betrieben oder Betriebsteilen nach § 613a BGB statt, werden diese berücksichtigt und es wird nach Abzug dieser Betriebsübergänge bewertet, welche bereinigten FTE noch erhalten sind.

Dabei enthalten § 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 StromPBG und § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 EWPBG die Besonderheit, dass es zudem auf den Erhalt der Arbeitsplätze beim Erwerber bzw. Rechtsnachfolger ankommt. In Umwandlungsvereinbarungen und/oder Unternehmenskaufverträgen müssen daher für den Fall einer Entlastung nach dem EWPBG bzw. StromPBG durchsetzbare Auskunftsansprüche bzw. für den Fall der Nichterfüllung derselben Ausgleichsansprüche bzw. Garantien vereinbart werden. Es ist erkennbar, dass damit Abspaltungen zwecks späterer Arbeitsplatzstilllegung als Gestaltung zur Umgehung der Rückforderung ausgeschlossen werden sollen.

- Hat das Unternehmen die vereinbarte oder zugesicherte Zahl an zu erhaltenen Arbeitsplatz-Vollzeitäquivalenten (FTE) um bis zu 50 % unterschritten, kann dies durch Investitionen von mindestens 50 % nach beiden Gesetzen oder nach dem Energie-Kostendämpfungsprogramm ausgeglichen werden (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 StromPBG, § 29

Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 EWPBG). Es handelt sich dabei um Investitionen in die Energietransformation, den Klima- und Umweltschutz sowie in die Sicherheit der Energieversorgung.

In diesem Fall muss das Unternehmen dies durch einen entsprechenden Investitionsplan substantiieren (§ 37 Abs. 3 Satz 2 StromPBG, § 29 Abs. 3 Satz 2 EWPBG).

Das kann die Prüfbehörde im Rahmen ihrer nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffenden Entscheidung über die Rückforderung gewährter Entlastungen bewerten und berücksichtigen. Nach § 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 5 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 5 EWPBG fordert die Prüfbehörde „den Entlastungsbetrag in der Regel nicht zurück“, wenn erhebliche Investitionen getroffen worden sind.

Zunächst ist die Unterschreitung der 90 %-Grenze prozentual zu berücksichtigen. Ausgehend von einer mindestens 20%igen Unterschreitung kann die anteilige Rückforderung bis zu 60 % betragen. Bei einer Unterschreitung um mehr als 50 % soll der vollständige Förderbetrag zurückgeführt werden.

- Die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und seines Wirtschaftszweiges wird bei der Rückforderungsentscheidung beachtet (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 4 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 4 EWPBG).
- Die Entlastung soll ganz zurückgefordert werden, wenn das Unternehmen bis zum 30.04.2025 den Geschäftsbetrieb vollständig einstellt oder in das Ausland verlagert (§ 37 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 6 StromPBG, § 29 Abs. 4 Satz 2 Nr. 3 Satz 6 EWPBG).

### III. Boni- und Dividendenverbot (§ 37a Abs. 1 StromPBG, § 29a Abs. 1 EWPBG)

Erst kurz vor Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens am 14.12.2022 ist ein abgestuft ausgestaltetes Boni- und Dividendenverbot aufgenommen worden.

#### 1. Gestufte Regelungen für Entlastungen über 25 und 50 Mio. Euro

- Wird eine Entlastungssumme *über 25 Mio. Euro* bezogen, dürfen Mitglieder der *Geschäftsleitung des Unternehmens (Vorstände, Geschäftsführer usw.)* sowie *Aufsichtsräte* bis zum Ablauf des *31.12.2023* keine Boni, variable Vergütungsbestandteile oder über das Festgehalt hinausgehende Vergütungsbestandteile erhalten, die *nach* dem *01.12.2022* (Beginn des Gesetzgebungsverfahrens) vereinbart oder beschlossen worden sind (§ 37a Abs. 1 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 1 Satz 1 EWPBG).

Mit der Gesetzesformulierung „gewähren“ meint der Gesetzgeber den Ausschluss aller Leistungen, die sich auf den *geförderten Zeitraum vom 01.01. bis 31.12.2023* beziehen. Das gilt für die Absätze 1 bis 4 und auch für Auszahlungen nach dem *31.12.2023*, da andernfalls bei einer Verschiebung der Auszahlung das Verbot leerlaufen würde.

Entsprechendes gilt bis zum *31.12.2023* für Erhöhungen und auch für Abfindungen, die rechtlich nicht geboten sind (§ 37a Abs. 1 Satz 3 StromPBG, § 29a Abs. 1 Satz 3 EWPBG).

Auch darf kein Geschäftsleitungsmitglied mehr verdienen als die Grundvergütung, die das Geschäftsleitungsmitglied vor dem *01.12.2022* hatte, wobei aber ein *Inflationsausgleich* zulässig ist (§ 37a Abs. 3 Satz 1 und 2 StromPBG, § 29a Abs. 3 Satz 1 und 2 EWPBG). Steigerungen sind somit auf den Inflationausgleich begrenzt.

Die Regeln gelten entsprechend für neu eintretende Geschäftsleitungsmitglieder oder Aufsichtsräte (§ 37a Abs. 3 Satz 3 Strom-PBG, § 29a Abs. 3 Satz 3 EWPBG).

- Beträgt die Entlastungssumme *mehr als 50 Mio. Euro*, sind die Regeln noch strenger:

Nach § 37a Abs. 4 StromPBG, § 29a Abs. 4 EWPBG gilt für Mitglieder der Geschäftsleitung und Aufsichtsräte bis zum 31.12.2023 das Verbot der Zahlung von Boni, anderen variablen oder vergleichbaren Vergütungsbestandteilen unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen und über das Festgehalt hinausgehenden Vergütungsbestandteile i.S.v. § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Es wird also im Regelfall *nur* das *Festgehalt* gezahlt werden können. Darüberhinausgehende Zahlungen verstoßen gegen § 134 BGB und können gem. § 812 BGB *zurückgefordert* werden, was Aufsichtsräte im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens, wollen sie nicht selbst in die Haftung bezüglich der Überwachung der Geschäftsleitungsmitglieder geraten, durchzusetzen haben.

Im Jahr 2023 dürfen grds. keine sonstigen, vertraglich oder gesetzlich nicht geschuldeten Gewinnausschüttungen (also auch Dividenden) geleistet werden (§ 37a Abs. 5 StromPBG, § 29a Abs. 5 EWPBG).

## **2. Keine Relevanz der Entlastung bei EBITDA-Bewertung**

Für alle Unternehmen gilt (auch bei einer Entlastungssumme von weniger als 25 Mio. Euro!), dass Entlastungszahlungen nach beiden Gesetzen im Hinblick auf die Bemessung der variablen Vergütung von Geschäftsleitungs- und Aufsichtsratsmitgliedern nicht bei der Bemessung des EBITDA berücksichtigt werden dürfen (§ 37a Abs. 2 Satz 1 StromPBG, § 29a Abs. 2 Satz 1 EWPBG). Das gilt auch für Vergütungszahlungen nach dem 31.12.2023 (§ 37a Abs. 2 Satz 2 StromPBG, § 29a Abs. 2 Satz 2 EWPBG).

## **3. Opt-Out-Möglichkeit bis 31.03.2023**

Bis zum 31.03.2023 haben die Unternehmen durch „formlose Erklärung“ gegenüber der Prüfbehörde die Möglichkeit, auf die Förderung nach beiden Gesetzen mit einer Entlastungssumme über 25 Mio. Euro zu verzichten und somit nicht den Pflichten nach den jeweiligen Abs. 1 und 5 der § 29a EWPBG bzw. § 37a StromPBG zu unterliegen (§ 37a Abs. 6 StromPBG,

§ 29a Abs. 6 EWPBG). Es handelt sich also um eine Opt-Out-Regelung, die nach der Gesetzesbegründung auch möglich ist, wenn die Förderungssumme nicht mehr als 25 Mio. Euro beträgt.

Gerne stehen wir zur Beantwortung weiteren Fragen und insbesondere bei der Unterstützung anlässlich der Formulierung und beim Zustandekommen von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur Verfügung.



## Neues vom Gesetzgeber

### Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogener Altersrente

*Zum 1. Januar 2023 hat der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten aufgehoben und für Erwerbsminderungsrenten nach oben angepasst. Mitarbeiter, die vor Erreichen der sog. Regelaltersgrenze Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, können nunmehr trotz Rentenbezugs unbegrenzt hinzuverdienen.*

Schon bislang konnten Personen, die eine sog. Regelaltersrente beziehen, neben dem Rentenbezug weiterarbeiten bzw. eine neue Tätigkeit ausüben, ohne dass sie sich die Einkünfte aus der Tätigkeit auf ihre Rente anrechnen lassen mussten. Dies hat sich zum 01.01.2023 nicht geändert. Neu ist jedoch, dass nun auch Personen, die **vorzeitig** – also vor Erreichen der für sie maßgeblichen Regelaltersgrenze –

eine **Altersrente beziehen**, ein solcher **unbegrenzter Hinzuverdienst gestattet** ist.

Bis zum 31.12.2022 galt eine jährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 46.060,00 Euro. Diese war während der Corona-Pandemie eingeführt worden, um Personalengpässen im Gesundheitswesen zu begegnen, und lag bereits deutlich über der früheren Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300,00 Euro im Jahr. Lag der Hinzuverdienst über diesem Betrag, wurde der darüber hinausgehende Betrag durch zwölf geteilt und zu 40% auf die monatliche Altersrente angerechnet. Eine solche **Anrechnung gibt es seit dem 01.01.2023 nicht mehr**.

#### **Für welche Personen ist dies relevant?**

1. Eine vorgezogene Altersrente können zum einen Personen beziehen, die das **63. Lebensjahr vollendet** und eine **Wartezeit** in der gesetzlichen Rentenversicherung von **35 Jahren** erfüllt haben (sog. **langjährig Versicherte**, vgl. § 36 SGB VI). Diese Personen müssen für jeden Monat, den sie vor Erreichen der für sie maßgeblichen Regelaltersgrenze in Rente gehen, einen Abschlag auf ihre Rente in Höhe von 0,3% hinnehmen.
2. Eine vorgezogene Altersrente können zudem Personen beziehen, die das **65. Lebensjahr vollendet** und eine **Wartezeit** in der gesetzlichen Rentenversicherung von **45 Jahren** aufweisen (sog. **besonders langjährig Versicherte**, vgl. § 38 SGB VI). Die Altersrente wird **abschlagsfrei** gewährt. Personen, die vor dem 01.01.1953 geboren sind, hatten bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres Anspruch auf diese Altersrente; für die Jahrgänge 1953 bis 1963 liegt die Altersgrenze zwischen dem 63. und dem 65. Lebensjahr (vgl. § 236b SGB VI).
3. **Schwerbehinderte Menschen** können eine vorgezogene Altersrente beziehen, wenn sie das **65. Lebensjahr vollendet** haben, **als schwerbehindert anerkannt** sind und eine **Wartezeit** in der gesetzlichen Rentenversicherung von **35 Jahren** erfüllt haben (vgl. § 37 SGB VI). Versicherte, die vor dem 01.01.1964 geboren sind, können die Rente bereits früher beziehen, frühestens aber ab Vollendung des 63. Lebensjahres (im Einzelnen siehe § 236a SGB VI). Auch eine Inanspruchnahme ab Vollendung des 60. Lebensjahres ist möglich; dann sind jedoch Abschläge in Höhe von 0,3% für jeden Monat, den die Person vor

Erreichen der für sie maßgeblichen Altersgrenze in Rente geht, hinzunehmen.

Die vorgenannten Personen sind also seit dem 01.01.2023 berechtigt, vorgezogene Altersrente zu beziehen und gleichzeitig ihr Arbeitsverhältnis fortzusetzen, ohne dass sie Abschlüsse bei ihrer Rente fürchten müssen. Besonders interessant ist diese Option für Personen, die Anspruch auf eine vorgezogene Rente ohne Abschlüsse haben (sog. besonders langjährig Versicherte).

Das **Arbeitsverhältnis** bleibt von dem Rentenbezug zunächst **unberührt**. Insbesondere **endet es nicht automatisch** mit dem Rentenbezug, da übliche Altersgrenzenklauseln – und nur solche sind sicher wirksam – auf das Erreichen des Regelrentenalters abstellen (Vollendung des 67. Lebensjahres bzw. entsprechend früher, vgl. § 235 SGB VI). Erst mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze endet dann das Arbeitsverhältnis.

Da der vorzeitige Rentenbezug steuerliche Auswirkungen haben könnte, dürfte Arbeitnehmer die **arbeitsvertragliche Nebenpflicht** treffen, den **Arbeitgeber über den Rentenantrag und den Beginn des Rentenbezugs zu unterrichten**.

Eine weitere Neuerung gilt seit dem 01.01.2023 bei Renten wegen Erwerbsminderung:

- Bei Bezug einer **Rente wegen voller Erwerbsminderung** gilt nunmehr eine **dynamische Hinzuverdienstgrenze**, die sich am Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert und jährlich angepasst wird. Sie berücksichtigt das für Renten wegen voller Erwerbsminderung vorausgesetzte Leistungsvermögen von weniger als drei Stunden täglich. **Im Jahr 2023** beträgt die Hinzuverdienstgrenze **17.823,75 €**.
- Bei Bezug einer **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung** erhöht sich die **Hinzuverdienstgrenze** – nach den gleichen Grundsätzen – auf **35.647,50 € im Jahr 2023**. Sie berücksichtigt das für Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung vorausgesetzte Leistungsvermögen von weniger als sechs Stunden täglich und ist dementsprechend doppelt so hoch wie die Hinzuverdienstgrenze bei Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung.



## Neues aus der Rechtsprechung

### **BAG: Lohngleichheit auch bei geringfügiger Beschäftigung**

*Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil vom 18. Januar 2023 (Az. 5 AZR 108/22 – bislang nur als Pressemitteilung) entschieden, dass geringfügig Beschäftigte, obgleich sie in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten dürfen als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.*

Bei dem Kläger handelte es sich um einen **Rettungsassistenten**, der im Rahmen eines **geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses** bei der Beklagten tätig war. Die Beklagte führte im Auftrag eines Rettungszweckverbandes unter anderem Notfallrettungen und Krankentransporte durch. Primär beschäftigte sie – nach ihrer eigenen Bezeichnung – **„hauptamtliche“ Rettungsassistenten** in Voll- und Teilzeit, denen sie eine Stundenvergütung von 17,- EUR brutto zahlte. Daneben waren **„nebenamtliche“ Rettungsassistenten** für sie tätig, die eine Stundenvergütung von 12,- EUR brutto erhielten. Zu der letzteren Gruppe gehörte auch der Kläger. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten wurden von der Beklagten nicht einseitig zu Diensten eingeteilt, sondern konnten Wunschtermine für Einsätze benennen, denen die Beklagte versuchte zu entsprechen. Ein Anspruch hierauf wurde nicht eingeräumt. Zusätzlich wurden von der Beklagten



noch zu besetzende freie Dienstschichten mitgeteilt und bei kurzfristigen Ausfällen von hauptamtlichen Rettungsassistenten die konkrete Übernahme von Diensten angefragt. Im Arbeitsvertrag des Klägers war eine durchschnittliche Arbeitszeit von 16 Stunden pro Monat vorgesehen.

Der Kläger machte mit seiner Klage eine **zusätzliche Vergütung in Höhe von 3.285,88 EUR** brutto für die Zeit von Januar 2020 bis April 2021 geltend. Er war der Ansicht, die unterschiedliche Stundenvergütung im Vergleich zu den hauptamtlichen Mitarbeitern stelle eine **Benachteiligung wegen seiner Teilzeittätigkeit** dar. Dem gegenüber hielt die Beklagte die Vergütungsdifferenz für sachlich gerechtfertigt, da sie mit den hauptamtlichen Rettungsassistenten **größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand** habe. Da diese sich zudem auf Weisung der Beklagten zu bestimmten Diensten einfinden müssten, sei eine höhere Stundenvergütung gerechtfertigt.

**Die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG ohne Erfolg.** Das BAG hat sich dem Urteil des LAG München angeschlossen und entschieden, dass die im Vergleich zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten geringere Stundenvergütung den Kläger entgegen **§ 4 Abs. 1 TzBfG ohne sachlichen Grund benachteiligt**. Es sei unstrittig, dass die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten **gleich qualifiziert sind und die gleiche Tätigkeit** ausüben. Ein pauschal behaupteter erhöhter Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten könne keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung bilden. Laut BAG sei bereits nicht erkennbar, dass dieser Aufwand unter Berücksichtigung der erforderlichen „24/7-Dienstplanung“ und der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zur Besetzung der Rettungs- und Krankenwagen signifikant höher sei. Zudem könne die Beklagte auch den hauptamtlichen Rettungsassistenten nicht gänzlich frei Schichten zuweisen. Vielmehr unterliege sie unter anderem den durch das Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die **Dauer der Arbeitszeit** und die **Einhaltung der Ruhepausen**. Die nebenamtlichen Rettungsassistenten bilden insoweit ihre Einsatzreserve. Dass diese im Gegensatz zu den hauptamtlichen Rettungsassistenten grundsätzlich frei in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit seien, sei unerheblich. Die Pflicht eines Arbeitnehmers, sich auf Weisung des Arbeitgebers zu bestimmten Dienstzeiten einfinden zu müssen, rechtfertige in der gebotenen Gesamtschau keine höhere Stundenvergütung gegenüber

einem Arbeitnehmer, der frei ist, Dienste anzunehmen oder abzulehnen.

Diese Entscheidung des BAG verdeutlicht einmal mehr, dass ein rechtfertigender sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung nicht vorschnell bejaht werden sollte.



### Neues aus der Rechtsprechung

#### **SMS des Arbeitgebers muss außerhalb der Dienstzeit nicht gelesen werden**

*Arbeitnehmer müssen grundsätzlich in ihrer Freizeit weder dienstliche Anrufe entgegennehmen, noch auf dienstliche Nachrichten reagieren. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 27. September 2022 durch Urteil entschieden (Az. 1 Sa 39 öD/22). Das Landesarbeitsgericht befasste sich dabei mit einem Fall, indem ein Rettungssanitäter kurzfristig in seiner Freizeit per SMS über eine Dienstplanänderung informiert wurde und nicht zu den neuen geänderten Arbeitszeiten erschien.*

Im konkreten Fall hatte ein Notfallsanitäter gegen seinen Arbeitgeber geklagt. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer in mehreren Fällen telefonisch, per SMS und per E-Mail nicht erreichen können, um ihm die Änderung des Dienstplanes mitzuteilen. Der Sanitäter trat am nächsten Tag seinen Dienst zum Zeitpunkt des ursprünglich geplanten Dienstbeginns an, welcher nach dem neuen Dienstplan zu spät

war. Daraufhin erhielt er eine Abmahnung. Weiterhin wurden Fehlstunden auf seinem Arbeitszeitkonto verbucht, wogegen der Arbeitnehmer gerichtlich vorgeht.

Das LAG gab dem Arbeitnehmer Recht. Es entschied, dass die Abmahnung rechtswidrig ist und die Fehlzeiten gutgeschrieben werden müssen, da der Arbeitnehmer in seiner Freizeit nicht verpflichtet ist, eine dienstliche SMS aufzurufen, um sich über seine Dienstzeiten zu informieren.

Das LAG entschied, dass es dem Arbeitgeber zwar aufgrund seines Direktionsrechts zusteht, Dienstpläne auch kurzfristig zu ändern. Jedoch habe der Arbeitgeber vorliegend nicht hinreichend nachgewiesen, dass dem Arbeitnehmer die Information zur Dienstplanänderung zugegangen sei. Zugegangen ist eine Information, wenn sie in den Bereich des Empfängers gelangt, sodass er die Möglichkeit zur Kenntnis hat. Hinzu kommt, dass die Kenntnisnahme nach der Verkehrsanschauung auch zu erwarten sein muss.

Nach Ansicht des LAG kann vom Arbeitnehmer nicht erwartet werden, dienstliche SMS während der Freizeit aufzurufen und zu lesen. Zu erwarten sei lediglich, dass der Arbeitnehmer die SMS zu Beginn seines Dienstes zur Kenntnis nimmt, denn erst dann setzen seine Pflichten ein. Gleiches gelte für die Entgegennahme von Anrufen.

Das LAG begründet seine Entscheidung vorwiegend mit dem Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers. Dies umfasse auch ein Recht auf Nichterreichbarkeit, welches ebenso dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers durch Gewährleistung ausreichender Ruhezeiten (§ 5 Abs. 1 ArbZG) diene. Freizeit zeichne sich gerade dadurch aus, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit nicht für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen muss.

Arbeitnehmer sind als grundsätzlich außerhalb ihrer Arbeitszeit nicht verpflichtet, eine dienstliche SMS aufzurufen oder sich nach den Dienstzeiten im aktuellen Dienstplan im Internet zu erkundigen. Ruft er die SMS oder den Dienstplan allerdings tatsächlich auf und liest dessen Inhalt, könnte dem Arbeitnehmer die Mitteilung zugegangen sein, sodass er verpflichtet wäre, der Weisung zu folgen. Diese Frage ließ das LAG ausdrücklich offen. Im Fall hatte der Arbeitnehmer vorgetragen, dass sein Handy SMS von unbekannt Nummern in einen separaten Ordner aussortiert, den er in unregelmäßigen Abständen löscht.

Gegen das Urteil ist die Revision beim Bundesarbeitsgericht anhängig (Az. 5 AZR 349/22). Daher bleibt abzuwarten, ob das BAG dem LAG folgt oder die Erreichbarkeit von Arbeitnehmern anders bewertet. Wir behalten die künftigen Entwicklungen im Blick und beraten und informieren Sie gerne.



### **Loschelder Praxistipp**

#### **Sonderkündigungsschutz (III) - Elternzeit**

*An den Sonderkündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz schließt sich häufig der Sonderkündigungsschutz aufgrund einer von der Arbeitnehmerin (oder dem Arbeitnehmer als Vater) beantragten Elternzeit an.*

In der Struktur ähnelt der Sonderkündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und ElternzeitG (BEEG) dem nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG): Auch hier besteht ein striktes Kündigungsverbot; die zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann die Kündigung in besonderen Fällen ausnahmsweise für zulässig erklären. Die Grenzen dieser besonderen Fälle regelt die „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit“ – die in Übereinstimmung mit den Grundsätzen für das Mutterschutzgesetz die Kündigungsmöglichkeiten mehr oder weniger eingeschränkt auf Fälle einer Schließung des Betriebes oder einer Betriebsabteilung oder besonders schwere Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten sowie vorsätzliche Straftaten.

Die Fallgestaltungen, in denen ein Arbeitgeber tatsächlich eine Zustimmung zur Kündigung erlangen kann, sind damit stark begrenzt; solche Anträge werden in der Praxis auch nur selten gestellt.

Das liegt sicherlich auch an der besonderen Situation während der Elternzeit, wenn die betroffene Person ohnehin gänzlich von der Arbeitsleistung freigestellt ist und der Arbeitgeber damit auch kein Arbeitsentgelt zahlen muss, so dass eine erforderliche Kündigung ohne größere Kosten auf die Zeit nach dem Ende der Elternzeit verschoben werden kann.

Sonderkündigungsschutz besteht allerdings auch gemäß § 18 Abs. 2 BEEG wenn ein Elternteil Teilzeitarbeit leistet – in diesem Falle wird die Möglichkeit eines Antrags auf Zulässigerklärung der Kündigung relevanter.

Ein Hauptunterschied des Kündigungsschutzes nach dem BEEG zum Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz besteht darin, dass die Voraussetzungen des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz von den betroffenen Arbeitnehmerinnen nur sehr bedingt beeinflusst werden können. Der Kündigungsschutz nach dem BEEG hängt dagegen alleine vom Stellen eines Antrags auf Elternzeit ab – und damit letztlich vom Willen des betroffenen Arbeitnehmers. Die Möglichkeit, durch eine bloße Antragstellung Sonderkündigungsschutz zu erlangen, kann daher aus Arbeitnehmersicht auch ein taktisches Mittel sein, um einer bevorstehenden oder befürchteten Kündigung zuvorzukommen.

Einem naheliegenden Missbrauch schiebt das Gesetz dabei bereits einen Riegel vor: § 18 Abs. 1 S. 2 BEEG regelt detailliert, wann der Kündigungsschutz vor Beginn der Elternzeit beginnt. Ein Arbeitnehmer kann daher nicht versuchen, einer Kündigung dadurch zuvorzukommen, dass er Elternzeit für einen weit in der Zukunft liegenden Zeitraum beantragt.

Dennoch trifft man immer wieder auf Fälle, bei denen im Hinblick auf eine drohende oder auch nur befürchtete Arbeitnehmerkündigung ein Antrag auf Elternzeit gestellt wird, um auf diese Weise den Sonderkündigungsschutz zu erlangen und die Kündigung zu vereiteln. Ein mögliches Beispiel für einen solchen rechtsmissbräuchlichen Antrag wäre ein Antrag auf Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung, wobei die Arbeitszeit nur unbedeutend abgesenkt würde: Im Vorder-

grund steht für den Arbeitnehmer in solchen Fällen nicht die Absenkung der Arbeitszeit, sondern die eigentliche „Nebenfolge“ des Sonderkündigungsschutzes.

Die Arbeitsgerichte halten solche Fallgestaltungen nicht grundsätzlich für rechtsmissbräuchlich und verwehren den Kündigungsschutz daher nicht. Höhere Hürden für Arbeitnehmer bei solchen Kündigungsschutzbezogenen Antragstellungen ergeben sich dagegen aus den komplexen Regelungen in §§ 15 und 16 BEEG zur Beantragung von Elternzeit. Eine relevante Hürde, gerade in den ersten drei Jahren nach Geburt des Kindes, ist z.B. das Erfordernis gemäß § 16 Abs. 1 S. 2 BEEG, das zusammen mit einem Verlangen nach Elternzeit erklärt werden muss, für welche Zeitabschnitte innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine von dieser Erklärung abweichende neue Beantragung von Elternzeit ist ohne Zustimmung des Arbeitgebers nicht mehr möglich. Gerade bei solchen möglicherweise vorrangig im Hinblick auf den Sonderkündigungsschutz gestellten Anträgen ist es für den Arbeitgeber sinnvoll, nachzuprüfen, ob der Antrag auf Elternzeit überhaupt den gesetzlichen Vorschriften entsprechend gestellt wurde.

Aufgrund der Schwierigkeiten, ein Arbeitsverhältnis während des Laufs der Elternzeit zu beenden, kommt es nach dem Ende der Elternzeit relativ häufig zu einer Kündigung oder einvernehmlichen Vertragsaufhebung. Mit dem Ende der Elternzeit endet der besondere Kündigungsschutz des § 18 BEEG, so dass der Arbeitgeber nunmehr ohne diese Einschränkung kündigen kann: Einer Kündigung am ersten Tag nach dem Ende der Elternzeit mit der dann anwendbaren Kündigungsfrist steht rechtlich nichts entgegen, soweit die erforderlichen Formalien, etwa die Betriebsratsanhörung, eingehalten sind.

Ein relativ häufig vorkommender Fall ist es in diesem Zusammenhang, dass Arbeitnehmer übersehen, rechtzeitig vor dem Ende der Elternzeit einen Teilzeitanpruch für die Zeit nach dem Ende der Elternzeit zu stellen, so dass die Fristen des § 8 Abs. 2 TzBfG – 3 Monate vor Beginn der Teilzeittätigkeit – versäumt werden. In diesen Fällen erfolgt häufig, wenn Notwendigkeiten der Kinderbetreuung eine Vollzeittätigkeit nicht zulassen und der Arbeitgeber sich auf eine freiwillige Regelung zur Teilzeitarbeit mit vorzeitigem Beginn nicht einlässt, eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)