

15.10.2024 Webinar

2,5 Stunden Fortbildung – 10.30 bis 13.00 Uhr - € 150 netto

Auszug „Trailer“ aus Präsentation / Skript ab Seite 4

Ende ohne Kündigung – Alle Modelle

Personalreduzierung ohne Kündigungen
Transformation eines Unternehmens ohne Kündigungen

ARBEITSRECHTSTAGE

Dr. Manfred Schneider
Rechtsanwalt +
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bahnhofplatz 12 *Altes Finanzamt*
78462 Konstanz
Telefon 07531 / 808-930
Telefax 07531 / 808-929

App „Arbeitsrechtstag“ in
App Store + Play Store

info@arbeitsrechtstag.com
www.arbeitsrechtstag.com



Detlef Gagg

&



Christoph Tillmanns

*Vice President Labor Relations
Compensation & Benefits
Rolls-Royce Power Systems AG,
Rechtsanwalt*

*Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg*

Herr Gagg ist HR-Manager bei ROLLS-ROYCE und herausragender Kenner der Materie. Letzteres gilt selbstverständlich auch für Herrn Tillmanns, der den arbeitsrechtlichen Part der Veranstaltung übernimmt.

Strategisch-rechtliche Betrachtung optionaler Maßnahmen

Individuelle Maßnahmen für „ältere“ Mitarbeiter **ab 58 Jahren** - hier insbesondere Möglichkeiten des gleitenden Übergangs in den Ruhestand - **mittlere** Jahrgänge und **jüngere** Jahrgänge.

und weiter mit den Themen auf Seite 2 ...

Kollektive Maßnahmen zur Kapazitäts-Reduzierung

- **Zeitkonten**regelungen
- Gesetzliches **Kurzarbeitergeld**
- Tarifliche **Arbeitszeit**reduzierungen

Arbeitsrechtliche Betrachtung

- **Versetzung vs. Änderungskündigung** – wo verläuft die Grenze, was kann noch über das **Direktionsrecht** erreicht werden?
- Zustimmungsverweigerungsgründe des BR nach **§ 99 BetrVG**
- **Ab wann** wird ein **Interessenausgleich** benötigt?
- Massentlassungsanzeige nach **§ 17 KSchG**
- **Mitbestimmung** bei einem **Abfindungsprogramm** oder bei einer besonderen **ATZ-Regelung, Sabbatical** Programm etc.
- **Aufhebungsverträge** – **Schnittstellen** : Arbeitsrecht / Sozialrecht / Steuerrecht

... und worauf man achten muss:

Hinweise auf arbeitsrechtliche, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke

Anmeldung: Formular und online auf Seite 3.....

Webinar am 15.10.2024 von 10.30 bis 13.00 Uhr

Detlef Gagg & Christoph Tillmanns

Vice President Labor Relations, Compensation & Benefits, Rolls-Royce Power Systems AG,
Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

Ende ohne Kündigung – alle Modelle

Anmeldung

Fax: 07531 / 808 929 – Mail: info@arbeitsrechtstag.com – Webseiten: [Siehe oben](#).

Teilnahmegebühr / Stornierung

€ 150,00 netto zuzüglich 19 % USt., somit **€ 178,50 brutto**. Darin enthalten: Skript per PDF. Stornierung bis zum 13.10.2024 kostenlos. Ab 14.10.2024 fällt die volle Gebühr an.

Anmeldebestätigung / Rechnung / Teilnahmebestätigung / Passwort

Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie die Anmeldebestätigung und die Rechnung nach § 14 UStG. Die Veranstaltung erfüllt die Fachanwaltsordnung und § 37 Absatz 6 BetrVG mit **2,5 Stunden Fortbildung**. Die **Teilnahmebestätigung** erhalten Sie, indem Sie uns eine Mail mit dem Passwort – welches während des Webinars bekannt gegeben wird - nach der Veranstaltung zusenden und sobald die Teilnahmegebühr beglichen wurde.

Datenschutz

Unsere Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf unseren Webseiten. Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

Zugang Webinar

Rechtzeitig vor dem 15.10.2024 erhalten Sie den **Link für den Download** zum **virtuellen Seminarraum**. Als technische Plattform nutzen wir ZOOM.

Ich stimme zu, dass die von mir übermittelten Daten zum Zwecke von Informationen über Veranstaltungen und der Bearbeitung von Veranstaltungen von der Kanzlei Dr. Schneider gespeichert, verarbeitet und genutzt werden dürfen. Die Auskunft über meine Daten und deren Löschung kann jederzeit verlangt werden.

Name / Vorname

Kanzlei / Unternehmen / Funktion

Adresse

Mail

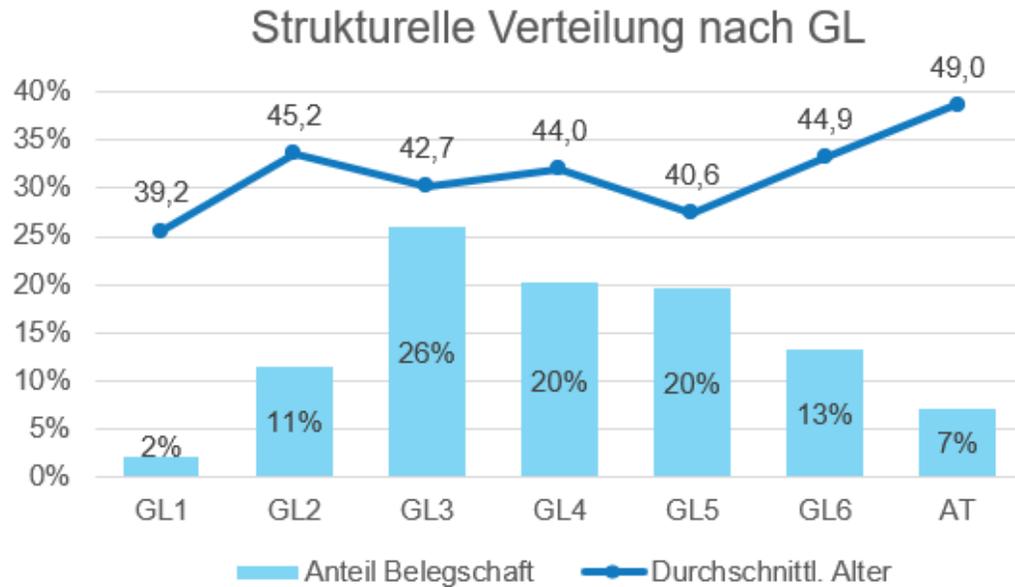
- Optimal wäre, wenn Sie Ihre direkte Mailadresse für den Zugang zum Webinar angeben könnten -

Tel / Fax

Datum / Unterschrift

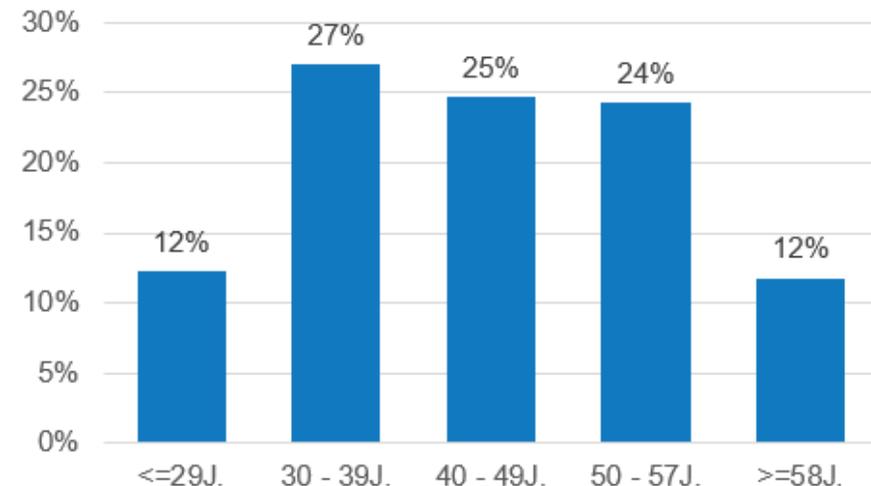
Ausgangspunkt: Die Mitarbeiterstruktur eines normalen Unternehmens in Deutschland (nach Alter und Leveln)

Strukturelle Verteilung



Global Level	Beschreibung (Career Level Mercer)
GL6	Senior / <u>Specialist</u> Professional
GL5	<u>Experienced</u> Professional
GL4	Entry Professional / <u>Specialist</u> Para Professional
GL3	<u>Experienced</u> / Senior Para-Professional
GL2	Entry Para-Professional
GL1	Entry Para-Professional

Strukturelle Verteilung nach Alter



Rechtliche Rahmenbedingungen für Versetzungen

„Versetzung“ – einseitige Änderung des Status quo durch Weisung Individualrechtlich nicht definiert – Ableitung des Weisungsrechts

- Einseitige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs auf Grundlage des Direktionsrechts des Arbeitgebers nach § 106 GewO
 - „Art“ Inhalte der Arbeitsleistung
 - „Ort“ der Arbeitsleistung
 - „Zeit“ der Arbeitsleistung
- Fragestellungen
 - Neue Tätigkeit Bestandteil der vereinbarten Tätigkeit?
 - Grenzen aus höherrangigem Recht?
 - Erweitertes Weisungsrecht durch vertragliche Vereinbarung
 - AGB – Kontrolle
 - Ausübungskontrolle § 315 BGB
 - Zustimmungserfordernis Betriebsrat § 99 iVm. § 95 Abs. 3 BetrVG
 - Eigener betriebsverfassungsrechtlicher Versetzungsbegriff

Rechtliche Rahmenbedingungen für Versetzungen



Zulässigkeit von Versetzungen

Grundprinzip: Eine Versetzung ist dann zulässig, wenn sie ...

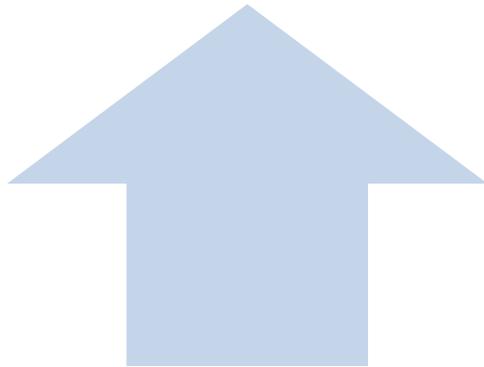
- vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt ist,
- billigem Ermessen entspricht,
- eine ggf. erforderliche Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG vorliegt.

Prüfung auf zwei Ebenen:

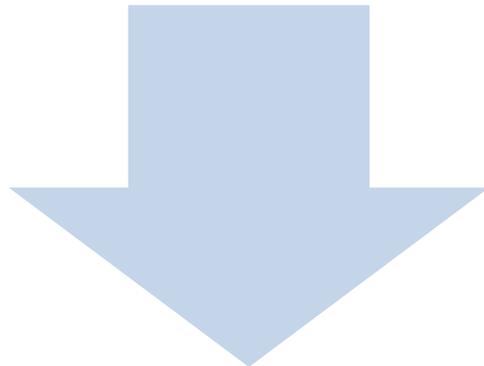
Individualrechtliche Zulässigkeit

Ggf. Kollektivrechtliche Zulässigkeit

Arbeitsaufgabe Tätigkeitsbeschreibung vs. Sozialauswahl



Enge Beschreibung:
Eingeschränktes Weisungsrecht
Keine Vergleichbarkeit in der
Sozialauswahl



Weite Beschreibung:
Umfassendere Einsatzmöglichkeit
durch Weisungsrecht
Größere Vergleichbarkeit in der
Sozialauswahl

Änderungsvorbehalt Arbeitsort

Versetzungsklausel bei Angabe des Arbeitsortes im Vertrag

1. Ist im Arbeitsvertrag ein bestimmter Ort angegeben, an dem die Arbeit zu beginnen ist, so muss darin keine vertragliche Festschreibung des Arbeitsorts liegen; es kann sich auch um die schriftliche Fixierung der erstmaligen Ausübung des Weisungsrechts handeln.
2. Fehlt es im Arbeitsvertrag an einer Festlegung des Orts der Arbeitsleistung, ergibt sich der Umfang des Weisungsrechts aus § 106 GewO, § 315 BGB.

BAG, Urt. v. 28.8.2013 – 10 AZR 569/12

Ankündigungsfristen oder der zulässigen Entfernungsradius muss nicht in örtliche Versetzungsklauseln aufgenommen werden > Ausübungskontrolle

- BAG, Urt. v. 13.04.2010 - 9 AZR 36/09

Rechtliche Rahmenbedingungen für Versetzungen

- Versetzung: **Ausübungskontrolle** > § 106 GewO, § 315 BGB > Wahrung billiges Ermessen?
- Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit
- In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen.
 - Vorteile aus einer Regelung
 - Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien
 - beiderseitige Bedürfnisse,
 - außervertragliche Vor- und Nachteile,
 - Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie
 - soziale Lebensverhältnisse, wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen
 - Eine soziale Auswahl wie im Falle des § 1 III KSchG findet nicht statt.
 - Erhebliches Gewicht: getroffene unternehmerische Entscheidung
 - BAG, Urt. v. 13. 6. 2012 – 10 AZR 296/11 NZA 2012, 1154, beck-online)

Reaktionsmöglichkeiten AN bei Versetzung

- Feststellungsklage auf Unwirksamkeit der Weisung und Beschäftigung zu bisherigen Bedingungen
 - AN muss unbillige Weisung nicht befolgen
 - BAG, Urt. v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16 NZA 2017, 1452, beck-online)
 - Risiko der Fehleinschätzung bei AN
 - AN wird krank...
- Ggf. einstweiliger Rechtschutz
- Beweislast für Weisungsbefugnis und Wahrung billigen Ermessens beim AG
 - Maßgeblicher Zeitpunkt: Erteilung der Weisung
 - BAG, Urt. v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16 NZA 2017, 1452, beck-online)

(Zusatz-)Kosten der Altersteilzeit und eines Alternativmodells

ATZ

- Ca. 25% der Vollkosten
- plus ggfls. Abfindung
- Wenn Arbeitsleistung nicht mehr benötigt wird / anderweitig erbracht werden kann, zusätzlich noch 50% des Vollzeitentgeltes über die Laufzeit
- Bei 50k Jahreseinkommen ca. 12.500 € p.a. Zusatzkosten oder 37.500 € pro Jahr inkl. Entgeltkosten für die Arbeitsleistung

Warum nicht freistellen in der Arbeitsphase?

- Charakter der ATZ spricht dagegen (Rundschreiben Spitzenverbände vom 2.11.2010), Aufstockung kann bei „Nicht-ATZ“ weder steuerfrei noch beitragsfrei gezahlt werden

Alternativmodell:

80% Teilzeit für z.B. 90% Entgelt für die gleiche Zielgruppe (Arbeitnehmer ab 58 Jahre) = 12,5% Aufzahlung, entspricht etwa die halben Kosten der ATZ; kann mit Aufhebung kombiniert werden (Achtung: § 41 SGB VI, Abschluss innerhalb der letzten 3 Jahre oder Bestätigung in diesem Zeitraum) oder einfach unbefristet laufen bis zum Austritt

Abfindung

- Die Abfindung ist beitragsfrei
- Sie ist steuerpflichtig, üblicherweise kann das Fünftelungsprinzip angewendet werden
 - In diesem Zusammenhang kann eine Auszahlung zu Beginn des Folgejahres sinnvoll sein
- Freiwilligenprogramm ist nicht direkt mitbestimmungspflichtig, aber Einbindung BRt über § 92 BetrVG (Personalplanung) und § 111 BetrVG (Betriebsänderung); Abfindung ist kein Lohn i.S.d. § 87 I Nr. 10 BetrVG
 - Es sollte klar der Adressatenkreis, der Zeitraum, die Voraussetzungen (z.B. Entfall der Stelle) und ggfls. auch das Gesamtbudget dargestellt werden
 - Typischerweise beiderseits freiwillig
 - Abfindungen können auch nach „Windhundprinzip“ vergeben werden, wenn berechnete Mitarbeiter klar definiert sind
 - Häufig sind die Abfindungshöhen auf Maximalwerte gedeckelt
- Einbringung in betriebliche Altersversorgung möglich
- Nutzung zum Erwerb Entgeltpunkte DRV (s.u.)
- Nutzung für Vervielfältiger Direktversicherung (s.u.)
- Nutzung des in Aussicht genommen Betrages für ein Wertguthaben DRV (s.u.)

Benchmark Sozialplan und Freiwilligenprogramme



Informationen zu den befragten Unternehmen

Branchen	Automobilindustrie, Automobilzulieferer, Versicherung, Finanzdienstleistung, Tourismus, Konsum- und Gebrauchsgüter, Hygieneprodukte, Energie
Umsatz (Finanzdienstleister ausgenommen)	12 - 130 Mrd. Euro
Anzahl Mitarbeiter	40.000 - 390.000 Mitarbeiter
Regionen	Raum Stuttgart, Rhein-Main-Region, Bodenseeregion, Raum Hannover, Rhein-/Ruhrgebiet, Raum München
Marktkapitalisierung (falls an der Börse notiert)	9 - 104 Mrd. Euro

Kernpunkte Freiwilligenprogramme

- Doppelte Freiwilligkeit (nur ein Unternehmen mit „Windhundprogramm“)
- Freistellung in der Kündigungsfrist
- Turboklausel bei Ausscheiden in der Kündigungsfrist
- Faktor >1,0 MG pro Beschäftigungsjahr
- Häufig gedeckelt auf Maximalbetrag
- Anrechnung von Leistungen aus anderen Programmen (Sozialplan)
- Zusatzleistungen für Kinder/Schwerbehinderung etc.

Entgeltpunkte/Rentenpunkte kaufen

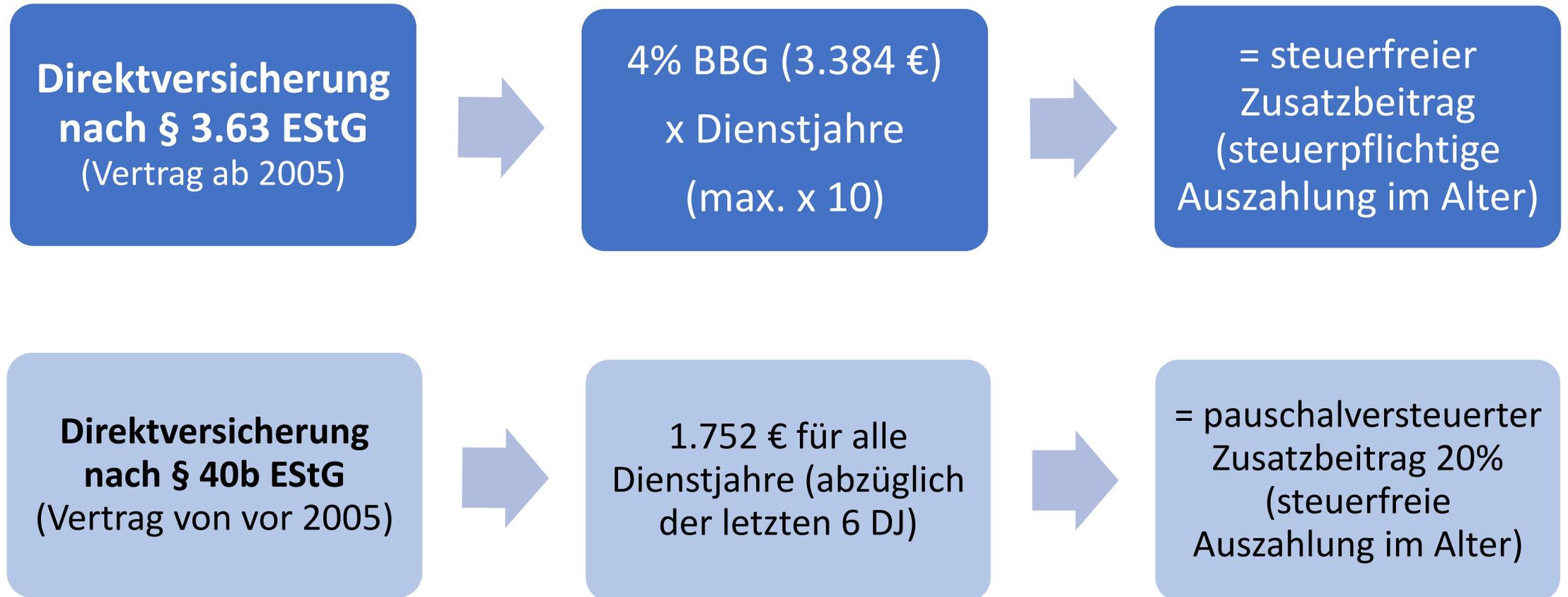
(alle zu erwartenden Abschläge bis zum Regelrentenalter können ausgeglichen werden)

- 1 Entgeltpunkt kostet 8.024 € in 2023 und erzeugt 37,60 € Monatsrente
- Kosten sind in 2023 zu 100% steuerlich absetzbar
- Zu erwartende Abschläge können ab dem Alter 50 ausgeglichen werden
 - Es kann trotzdem bis zum Regelrentenalter gearbeitet werden
 - Dann erhöhen die Zahlungen die ungeminderte Altersrente
- Steuerliche Grenze für die Absetzbarkeit pro Jahr ca. 26,5k €/ verheiratet 53k € (inkl. der Rentenbeiträge aus dem Arbeitsverhältnis)

Beispiel:

- Schreiben DRV prognostiziert 1000 € Monatsrente im Regelrentenalter mit 67;
- 14,4 % Abschlag im Alter 63 = 144 € = 3,8 Entgeltpunkte = 30.730 € mögliche Einzahlung (sinnvollerweise auf 3-4 Jahre zu verteilen)

Vervielfältiger Direktversicherung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses



„Über die Brücke gehen“ mit AHV (Abfindung) und Wertguthaben ab ca. 58 Jahre

Freistellung und
keine
Arbeitslosmeldung

- Freistellung nach Abschluss Aufhebung gilt bereits als Beschäftigungslosigkeit nach § 138 SGB III
- Ruhen nach § 158 SGB III für maximal 1 Jahr (Freistellung inklusive), d.h. spätere Antragstellung auf ALG kann sinnvoll sein

ALG1 Bezug

- Bei Beachtung der Jahresfrist nach § 158 Abs.2 SGB III besteht der volle ALG 1 Anspruch auf 24 Monate (§ 147 Abs.2 SGB III)

Wertguthaben
gesetzliche RV

- Das Wertguthaben muss die Zeit bis zum frühestmöglichen Renteneintritt überbrücken können auf Basis von mind. 70% des früheren Einkommens (Einkommen kann mit vorhergehender Teilzeit reduziert werden)
- Kann mit anderem Arbeitsverhältnis kombiniert werden (z.B. Teilzeit)
- DRV zahlt volle SV-Beiträge für Entgelt aus dem Wertguthaben, d.h. weiteres Wachstum der Rentenansprüche

Rentenbezug

- Sowohl Arbeitsagentur als auch DRV haben Rentenbeiträge gezahlt (Beitragsjahre zählen voll)
- Nebenverdienst seit 1.1.2023 unbegrenzt möglich bei vorzeitigem Rentenbezug (in 2022 gilt auch noch die Coronagrenze von 46.060 €). D.h. auch Weiterarbeit bei vollem Rentenbezug ohne finanzielle Einbußen möglich.

Aufhebungsverträge mit langer Auslaufrfrist

- auf erstmöglichen Rentenzugang - § 41 SGB VI!
- mit längerer Auslaufrfrist als Kündigungsfrist
 - Umwandlung eines unbefristeten in ein befristetes Arbeitsverhältnis?
 - Sachgrund erforderlich!
- Ein Aufhebungsvertrag ... ist seinem Regelungsgehalt nach auf eine alsbaldige Beendigung der arbeitsvertraglichen Beziehungen gerichtet. ...
- Von einer befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist auszugehen, wenn der von den Parteien gewählte Beendigungszeitpunkt die jeweilige **Kündigungsfrist um ein Vielfaches überschreitet** und es an weiteren Vereinbarungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlt, wie sie im Aufhebungsvertrag regelmäßig getroffen werden.(Rn.26)
 - BAG, Urteil vom 18. Januar 2017 – 7 AZR 236/15

Beteiligung Betriebsrat bei Personalabbau

Betriebsänderung – erhebliche Teile der Belegschaft

Nachteil für

- die ganze Belegschaft oder
- „**erhebliche** Teile der Belegschaft“ = Zahlenangaben des § 17 Abs. 1 KSchG,

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer (BAG: immer mind. 5 %) innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. > entscheidend ist die **einheitlich geplante unternehmerische Maßnahme**, Personalabbau kann auch „scheibchenweise“ über längeren Zeitraum erfolgen

BAG Urteil v. 9.11.2010, 1 AZR 708/09

Beteiligung Betriebsrat bei Personalabbau

Personalabbau „scheibchenweise“ – wann erfolgt Zusammenrechnung

- Ein stufenweiser Personalabbau stellt dann eine Betriebsänderung i.S. von § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG dar, wenn er auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruht und die Zahlenwerte des § 17 I KSchG erreicht sind.
- Ein naher zeitlicher Zusammenhang von mehreren „Kündigungswellen“ kann Indiz für eine einheitliche Planung sein. (wenige Wochen vs. 6 Monate)
- Maßgeblicher Zeitpunkt die Planungsentscheidung des AG
- Führt AG zunächst die beabsichtigten Entlassungen durch, die allein noch keine Betriebsänderung darstellen, und fasst er erst danach auf Grund neuer Umstände den Entschluss zu weiteren Entlassungen, sind die Entlassungswellen mitbestimmungsrechtlich nicht zusammenzurechnen
 - BAG Beschluss v.28.3.2006 – 1 ABR 5/05, NZA 2006, 932; BAG, Urt. v. 17.3.2016 – 2 AZR 182/15, NZA 2016, 1072



Gilt nicht für Scheiben von unterschiedlichen Würsten....



MASSENENTLASSUNGSANZEIGE § 17 KSchG

Arbeitnehmer: § 17 Abs. 1 KSchG: unionsrechtlicher AN – Begriff (MERL)

- EuGH, Urt. v. 9.7.2015 – C-229/14 (NZA 2015, 861, beck-online)
- Zur Berufsbildung Beschäftigte, auch Praktikanten
- AN in der Wartezeit nach § 1 KSchG
- TZ – AN voll
- Leitende Angestellte (abweichend von § 17 Abs. 5 Nr. 3)
- Angestellte Fremd - GF der GmbH, soweit nicht Sperrminorität (in Abweichung zu § 17 Abs. 5 Nr. 3)
- **Nicht:** Entlassung von LeihAN, AN nach § 17 Abs. 5 KSchG, Befristet Beschäftigte

Entlassungen (nicht nur betriebsbedingt!) - andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses stehen gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden

- Aufhebungsverträge, Eigenkündigung, Gerichtlicher Vergleich nach bbKü; Veranlassung durch AG: s.o.
- Änderungskündigungen
- Wechsel in Transfergesellschaft
- **nicht** Befristungsablauf, fristlose Kündigung

Übersicht Maßnahmen, Kosten und Zeit (**aus Arbeitgebersicht**) für den Musterfall mit 50k € Jahreseinkommen

- ATZ kostet pro Jahr ca. $\frac{1}{4}$ Jahresentgelt zusätzlich
 - Entlastungseffekt kapazitiv tritt nach der Hälfte der Laufzeit ein
 - Bei **4 Jahresvertrag**: Kosten 50 k € plus Abfindung (10k) = **60k €**, Entlastungseffekt nach **2 Jahren**
- Aufhebungsvertrag (AHV): bei freiwilligen Regelungen sind häufig Größenordnungen von einem Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr anzutreffen
 - Bei Großunternehmen zum Teil noch höher (bzw. angereichert durch Zusatzkomponenten)
 - Bei 10 Jahren Zugehörigkeit 42k€, bei 15 Jahren **63 k€** und bei 30 Jahren 125 k€
 - Effekt: **kurzfristig** (in der Regel nach Ablauf ordentliche Kündigungsfrist)
- Sabbatical und Teilzeit kosten grundsätzlich nichts (bzw. nur Kosten in Höhe eventueller Prämien); Verlängerung Elternzeit kostet ebenfalls nichts
 - Effekt **kurzfristig**
- Stipendien kosten in der Regel < 10k € p.a. (= 30-40k pro Fall)
 - Effekt **kurzfristig**
- Wiedereinstellungszusage kostet nichts

Kosten Kurzarbeit (Remanenzkosten) für den Arbeitgeber

Vollkosten 32 € pro Stunde (bei 20 € brutto)



Remanenzkosten ca. 45% verbleiben beim Arbeitgeber

Entfällt an Kosten bei KuA Regelung

Back to normal:

Nach 3 Jahren erheblich verbesserter Regeln wegen Corona gelten wieder die früheren/üblichen Rahmenbedingungen:

- 1/3 der Beschäftigten betroffen
- negative Zeitkoten notwendig
- Kein KuG für ANÜ
- SV Beiträge für AN und AG

Neue Instrumente der Aus- und Weiterbildung

Neu: Anspruch auf Qualifizierungsgeld § 82a

AN können bei beruflicher Weiterbildung ein Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten, wenn

- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
- der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen ist und
- die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert und maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme nach § 180 Absatz 4 umfasst.

Änderungsvorbehalt Tätigkeit

Klausel 1 (BAG, Urt. v. 11.4.2006, 9 AZR 557/05)

Frau D wird als Redakteur in der Hauptredaktion, Ressort Sonderaufgaben beschäftigt.

Der Verlag behält sich unter Wahrung der Interessen des Redakteurs **die Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes vor.**

Klausel 2 (BAG, Urteil vom 9.5.2006, 9 AZR 424/05)

Frau L steht ab 01.04.1995 (Stichtag 01.01.1991) als Personalsachbearbeiterin in den Diensten von H. Falls erforderlich, kann H nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen **Art und Ort der Tätigkeit des/der Angestellten ändern.**

**Welche der Klauseln
ist unwirksam?**

Änderungsvorbehalt Arbeitsort

1. Beginn und Ort der Beschäftigung

- (1) Frau ... wird ab ... bei FRA RE 8 in Frankfurt beschäftigt.
- (2) Lufthansa kann Frau ... entsprechend ihren Leistungen und Fähigkeiten mit einer anderen im Interesse der Lufthansa liegenden Aufgabe betrauen, sie an einem anderen Ort sowie vorübergehend auch bei einem anderen Unternehmen einsetzen.

zulässig

BETRIEBSBEDINGTE ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG – UNTERNEHMERISCHE ENTSCHEIDUNG

- Zentraler Begriff: Die unternehmerische Entscheidung
- Arbeitsplätze/Beschäftigungsmöglichkeiten können nur durch eine unternehmerische Entscheidung entfallen
- Die ist u.U. eine Reaktion auf außerbetriebliche Umstände (Umsatzrückgang, Gewinnverfall...)
- Alleine durch außerbetriebliche Umstände entfällt kein Arbeitsplatz:



Umsatzrückgang ist nicht mit Arbeitsplatzwegfall gleichzusetzen!

Änderungsangebot

Verhältnismäßigkeitsprüfung

- Auch dann, wenn durch das Änderungsangebot nicht nur die Vergütung, sondern zusätzlich die Tätigkeit des Arbeitnehmers geändert werden soll, ist das Änderungsangebot insgesamt, also einschließlich der vorgeschlagenen Vergütung, am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu messen.
- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer eine von ihm selbst und unabhängig von Vergütungssystemen festgesetzte Gegenleistung (Entgelt) anbieten. Bei der Festsetzung muss er allerdings im Prozess die Gründe darlegen, die ihn unter Berücksichtigung des Änderungsschutzes zu den angebotenen Vertragsbedingungen bewogen haben.
- Wenn durch das Änderungsangebot neben der Tätigkeit (Arbeitsleistungspflicht) auch die Gegenleistung (Vergütung) geändert werden soll, sind beide Elemente des Änderungsangebots am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu messen.
- Eine gesonderte Rechtfertigung der Vergütungsänderung ist nur dann entbehrlich, wenn sich die geänderte Vergütung aus einem im Betrieb angewandten Vergütungssystem ergibt („Tarifautomatik“).
- BAG, Urteil vom 23. 6. 2005 - 2 AZR 642/04 (NZA 2006, 92, beck-online)