

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
A. Einführung in das Thema	19
B. Gang der Untersuchung	22

1. Teil

Möglichkeiten zur Gestaltung und Änderung von Entgeltvereinbarungen	24
A. Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers	24
I. Lohnarten	24
II. Lohnzuschläge	25
III. Über- und außertarifliche Zulagen	25
B. Entgeltreduzierung – Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	26
I. Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen	26
II. Individualvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten zur Entgeltreduzierung im bestehenden Arbeitsverhältnis	27
1. Einvernehmliche Entgeltreduzierung	28
a) Erlass, Vergleich und Änderungsvertrag	28
b) Befristung	28
aa) Befristete Entgeltverbesserungen	29
(1) Der Standpunkt in Rechtsprechung und Literatur	29
(2) Stellungnahme	31
bb) Befristete Entgeltverschlechterungen	33
2. Einseitige Entgeltreduzierung durch den Arbeitgeber (ohne Änderungskündigung)	36
a) Direktionsrecht	36
b) Freiwilligkeitsvorbehalt	37
c) Widerrufsvorbehalt	39
aa) Allgemeine Grundsätze	39
bb) Der Widerrufsvorbehalt zur Entgeltreduzierung in der Rechtsprechung	40
d) Teilkündigung	41

3. Entgeltreduzierung durch Anpassung – der Wegfall der Geschäftsgrundlage	42
III. Kollektive Gestaltungsmöglichkeiten zur Entgeltreduzierung im bestehenden Arbeitsverhältnis	43
1. Betriebsvereinbarungen	44
2. Tarifliche Klauseln	46
C. Zusammenfassende Stellungnahme	47
I. Kollektive Regelungen	47
II. Individualvertragliche Regelungen	47
1. Der Kernbereich des Arbeitsverhältnisses in der Rechtsprechung ...	48
2. Der Kernbereich des Arbeitsverhältnisses in der Literatur	49
3. Bewertung	51

2. Teil

Allgemeine Grundsätze der Änderungskündigung	54
A. Der Begriff der Änderungskündigung	54
B. Die Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf eine Änderungskündigung	56
I. Die vorbehaltlose Annahme des Änderungsangebots	56
II. Die Annahme des Änderungsangebots unter Vorbehalt	56
III. Die Ablehnung des Änderungsangebots	57
C. Exkurs: Das Schriftformerfordernis des § 623 BGB im Rahmen der Änderungskündigung	58
I. Umfang des Schriftformerfordernisses	58
II. Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung der gesetzlichen Form	60
III. Ergebnis	62
D. Der Prüfungsmaßstab der ordentlichen Änderungskündigung	62
I. Der Prüfungsmaßstab außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes	62
II. Der Prüfungsmaßstab der Änderungskündigung im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes	64
1. Der Standpunkt der Rechtsprechung	64
2. Die Standpunkte in der Literatur	65
3. Stellungnahme	67
E. Die außerordentliche Änderungskündigung	68
F. Die Massenänderungskündigung	68

3. Teil

**Die soziale Rechtfertigung
der betriebsbedingten (Änderungs-)Kündigung** 70

A. Die erste Stufe: Dringende betriebliche Erfordernisse	71
I. Betriebliche Erfordernisse	71
1. Der unbestimmte Rechtsbegriff	71
2. Die Konkretisierung des „betrieblichen Erfordernisses“ in der Rechtsprechung	73
a) Innerbetriebliche und außerbetriebliche Gründe und außerbe- triebliche Umstände	74
b) Die unternehmerische Entscheidung	75
c) Die Umsetzung der Unternehmerentscheidung	76
d) Folgerungen für die Darlegungs- und Beweislast	77
aa) Außerbetriebliche Gründe	77
bb) Innerbetriebliche Gründe	78
cc) Außerbetriebliche Umstände	78
e) Stellungnahme	79
aa) Ungeeignete Differenzierung durch die Rechtsprechung	79
bb) Die unternehmerische Entscheidung als genereller Anknüp- fungspunkt für die gerichtliche Kontrolle betrieblicher Er- fordernisse	81
II. Dringlichkeit	82
III. Wegfall der Möglichkeit der Weiterbeschäftigung	84
IV. Sozialauswahl	85
B. Die zweite Stufe: Die Zumutbarkeit	85

4. Teil

**Die Konkretisierung des betrieblichen Erfordernisses
für die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung
in Rechtsprechung und Literatur** 87

A. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	87
I. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 28.04.1982 – Strei- chung eines Mietkostenzuschusses	87
II. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.03.1986 – Auto- verkäufer	88
III. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 11.10.1989 – Unren- tabilität eines Betriebsteils: Werkstatt	89
IV. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.08.1998 – Unren- tabilität eines Betriebsteils: Planungsbüros	90

V. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 12.11.1998 – Unrentabilität eines Betriebsteils: Schriftsetzer	91
B. Die Rechtsprechung der Instanzgerichte	92
I. Die zustimmende Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte	93
II. Die ablehnende Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte	93
1. Das Landesarbeitsgericht Köln	93
2. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	94
C. Diskussion der in der Literatur vertretenen Meinungen	95
I. Die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung ist stets sozial ungerechtfertigt	96
II. Die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung ist stets gerechtfertigt	99
III. Zulässigkeit der Änderungskündigung aus gewichtigen sachlichen Gründen, triftigen Rentabilitätsinteressen oder betrieblichen Interessen von einigem Gewicht	99
IV. Zulässigkeit der Änderungskündigung bei drohendem Wegfall von Arbeitsplätzen oder drohender Stilllegung des Betriebes	103
1. Der Grundsatz „Geld hat man zu haben“	104
2. Das Prinzip der Vertragstreue	106
3. Die Verteilung des Wirtschaftsrisikos	108
a) Die Betriebsrisikolehre	109
b) Das Wirtschaftsrisiko	110
c) Das Wirtschaftsrisiko im Rahmen der betriebsbedingten Änderungskündigung	111
aa) Parallelen zur Haftungsbeschränkung beim Betriebsrisiko	111
bb) Auswirkungen des Wirtschaftsrisikos auf die Voraussetzungen der betriebsbedingten Änderungskündigung	113
(1) Die Argumente der Literatur	113
(2) Stellungnahme	114
D. Zusammenfassung	116

5. Teil

Kritische Stellungnahme zum Standpunkt der Rechtsprechung 117

A. Die von der Rechtsprechung verwendeten Merkmale der Existenzgefährdung und der Unrentabilität	117
I. Fehlende Definitionen in der Rechtsprechung	117
II. Die Existenzgefährdung in der Betriebswirtschaftslehre	118
III. Der Begriff der (Un-)Rentabilität	120
IV. Die Vernachlässigung anderer Unternehmensziele	122

B. Die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung nur als milderes Mittel zur Betriebsschließung	123
C. Gefährdung von Betrieb, Betriebsteil oder Arbeitsplatz?	125
D. Der Schutz des Äquivalenzverhältnisses	126
I. Eine Frage der Voraussetzungen oder der Rechtsfolgen?	127
II. Ein Vergleich: Die Rechtsprechung zur so genannten Leistungsverdichtung	127
E. Das Verhältnis der Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung zu anderen Kündigungen	128
I. Die moderaten Anforderungen an eine Beendigungskündigung	128
II. Die Anforderungen an sonstige betriebsbedingte Änderungskündigungen	129
III. Die außerordentliche Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung	130
1. Von § 626 Abs. 1 BGB abweichende Prüfungsfolge	130
2. Der Widerspruch zwischen ordentlicher und außerordentlicher Änderungskündigung	132
IV. Die neueste Rechtsprechung zur Entgeltreduzierung	133

6. Teil

Die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung: Vorschläge zum Gesetzesverständnis 135

A. Änderung durch Teilkündigung?	135
B. Die Kündigung in der Änderungskündigung – eine Neuinterpretation ..	136
C. Streichung der Verweisung in § 2 KSchG?	139
D. Die Systematik des Gesetzes: Die Verweisung in § 2 S. 1 KSchG und ihre Auswirkungen auf den Prüfungsumfang der Änderungskündigung 140	
I. Vollständige und unvollständige Rechtssätze	141
II. Die Systematisierung der in den §§ 1 und 2 KSchG enthaltenen Rechtssätze	142
III. Die Wirkung der Verweisung in § 2 S. 1 KSchG	142
1. Direkte Anwendung des § 1 KSchG	142
2. Analoge Anwendung des § 1 KSchG	143
3. Vorschläge zur Änderung des Gesetzeswortlauts	144
4. Abschließende Bewertung	145
IV. Die entsprechende Anwendung der §§ 1 Abs. 2 S. 1 bis 3 und Abs. 3 S. 1 und 2 KSchG auf die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung	146
1. Die gebotene Differenzierung von Beendigungs- und Änderungskündigung	147

2. Die aus der Differenzierung folgende modifizierte Anwendung des § 1 Abs. 2 und Abs. 3 KSchG bei der Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung	147
a) Modifizierung des § 1 Abs. 2 KSchG	147
b) Modifizierung des § 1 Abs. 3 KSchG	148
V. Zusammenfassung	149

7. Teil

Die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung: Vorschläge zur Konkretisierung des Gesetzes 151

A. Die erste Stufe: Dringende betriebliche Erfordernisse	152
I. Die verfassungsgeleitete Konkretisierung der „betrieblichen Erfordernisse“	152
1. Die Wirkung der Grundrechte im Arbeitsrecht und ihre Berücksichtigung bei der Gesetzeskonkretisierung	153
2. Verfassungsrechtlicher Schutz der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers	154
3. Verfassungsrechtlicher Schutz der Kündigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers	155
a) Das Verhältnis von Art. 12 GG zu Art. 14 GG	155
aa) Die Auffassung des Bundesverfassungsgerichts	156
bb) Die Meinungen in der Literatur	157
cc) Stellungnahme	157
b) Der Schutzbereich des Art. 12 GG	159
c) Schranken der Berufsfreiheit	160
aa) Vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls	161
bb) Verhältnismäßigkeit	162
(1) Geeignetheit	162
(2) Erforderlichkeit	163
(3) Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne	163
(a) Die Güterabwägung nach der von der Rechtsprechung vorgenommenen Gesetzeskonkretisierung ...	164
(b) Der angemessene Ausgleich der beiderseitigen Interessen durch eine Neubestimmung des betrieblichen Erfordernisses	165
(aa) Die Bestimmung des wirtschaftlich Vertretbaren	165
(bb) Schlussfolgerungen für die Konkretisierung der „betrieblichen Erfordernisse“	167
(c) Ergebnis	169
4. Auswirkungen der Konkretisierungsergebnisse auf Änderungskündigungen zur Entgeltreduzierung in Betriebsteilen	170

a) Der Betriebsteil als Anknüpfungspunkt der unternehmerischen Entscheidung	170
b) Grenze: Möglichkeit der betriebswirtschaftlichen Bewertung des Betriebsteils	172
5. Konsequenzen für die unternehmerische Entscheidung und die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers	173
II. Die Dringlichkeit	174
1. Die Geeignetheit	175
2. Die Erforderlichkeit	177
a) Die Sanierungsbedürftigkeit	178
b) Die Sanierungsfähigkeit (Sanierungswürdigkeit)	178
c) Die in Frage kommenden Sanierungsmaßnahmen – die Sanierungsplanung	178
aa) Sanierungsbeiträge des Arbeitgebers	179
bb) Sanierungsbeiträge Dritter	179
cc) Sanierungsbeiträge der Arbeitnehmer	179
3. Die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers	180
a) Die Einholung von Sachverständigengutachten	181
aa) Die Einholung eines Gutachtens durch das Gericht	182
bb) Die Einholung eines Gutachtens durch den Arbeitgeber	183
cc) Stellungnahme	183
b) Vorschlag zum Umfang des Sachvortrags des Arbeitgebers	184
III. Die Sozialauswahl	185
1. Das Merkmal der Zumutbarkeit	185
2. Die Vergleichbarkeit	186
a) Die Prüfung anhand „arbeitnehmerbezogener“ Merkmale	187
b) Die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	188
B. Die zweite Stufe: Die Zumutbarkeit	189
I. Das Erfordernis einer Zumutbarkeitsprüfung	189
1. Kritik an dem Merkmal der Zumutbarkeit	189
2. Stellungnahme	191
a) Die Zumutbarkeit als Interessenabwägung	191
b) Die Zumutbarkeit als Ausprägung des Erforderlichkeitsgrundsatzes	193
II. Folgerungen aus dem „Prinzip der geringstmöglichen Einschränkung“ ..	195
1. Art und Höhe des zu kürzenden Entgelts	195
2. Dauer der Entgeltkürzung	196
a) Keine dauerhaften Entgeltsenkungen	197
b) Koppelung der befristeten Entgeltabsenkung an weitere Zusagen	197
c) Die auflösende Bedingung als Alternative?	198
d) Erfordernis einer gesonderten Befristungskontrolle?	198
C. Zusammenfassung	199

8. Teil

Besondere Anwendungsfälle der Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung 201

A. Die betriebsbedingte Änderungskündigung zur Vereinheitlichung betrieblicher Arbeitsbedingungen	201
I. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 01.07.1999	202
II. Keine Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit	203
III. Vereinheitlichung im Wege der Änderungskündigung	205
1. Die Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz	205
a) Der Standpunkt von Rechtsprechung und Literatur	205
b) Stellungnahme	206
2. Das berechnigte Interesse an der Vereinheitlichung	208
3. Die Vereinbarkeit mit dem Kündigungsschutzgesetz	209
a) Das zur Vereinheitlichung führende betriebliche Erfordernis	209
b) Die Dringlichkeit	210
c) Die Sozialauswahl	211
d) Die Zumutbarkeit	211
B. Herabgruppierung durch Änderungskündigung	212
I. Bewusste Eingruppierung	212
II. Irrtümliche Eingruppierung	213
1. Änderung bei tariflicher Vergütung	213
2. Änderung bei einzelvertraglicher Entgeltvereinbarung	214
a) Änderung im Wege der betriebsbedingten Änderungskündigung	214
b) Änderung im Wege der Anfechtung	216
C. Die außerordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung	218
I. Das Vorliegen eines wichtigen Grundes	218
II. Die Interessenabwägung	220
1. Die Unzumutbarkeit der Erbringung der Gegenleistung – Existenzgefahr für den Betrieb	221
2. Die Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer	222
D. Zusammenfassung	222

9. Teil

Zusammenfassende Thesen 224

Literaturverzeichnis	230
Stichwortverzeichnis	237