

Newsletter Nr. 4 / 2009

Sehr geehrte Damen und Herren,

in diesem Newsletter geht es unter anderem um das Gesetz zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen und dessen Auswirkungen. Im Mittelpunkt steht der Gastbeitrag von Rolf Jürgen Damerow zum Thema „Das Arbeits-

zeugnis, ein wichtiger Baustein zum Aufbau der weiteren Karriere einer Führungskraft“.

Wir hoffen, wir können Ihnen mit dem Newsletter bei Ihrer täglichen Arbeit helfen.

Was ändert sich durch das Gesetz zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen?

Das Gesetz zur Angemessenheit von Vorstandsvergütungen (VorstAG) ändert insbesondere den § 87 des Aktiengesetzes (AktG). Schon jetzt regelt dieser Paragraph die Festlegung von Vorstandsbezügen. In Zukunft sollen sich Vorstandsbezüge nicht nur wie bisher an den Aufgaben der Person und der Lage der Gesellschaft, sondern auch an der Leistung des Vorstandsmitglieds orientieren. Dabei darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe überschritten werden.

Dies zeigt, dass in Zukunft keine Klarheit herrscht. Im Gegenteil: Das neue Recht

enthält viele Unsicherheiten. Üblichkeit und Angemessenheit sind unbestimmte Begriffe müssen ausgelegt werden. Die übliche Vergütung könnte sich am Markt an Unternehmen ähnlicher Größe und gleicher Branche, aber auch am Vergütungssystem innerhalb des Unternehmens orientieren.

Fraglich bleibt auch, wie die variable Vergütung von Vorständen in Zukunft aussehen soll. Das Gesetz fordert, Boni an einer „nachhaltigen Unternehmensentwicklung auszurichten“. Aktienoptionen dürfen erst nach vier statt zwei Jahren genutzt werden.

Ziel des Gesetzgebers war es, statt einer Ausrichtung der Vergütung auf Erreichung kurzfristiger und risikoreicher Parameter, eine Stärkung der Vergütungsstruktur in Richtung einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zu schaffen. Dennoch ist die Belohnung einzelner Erfolge durch Boni

möglich, sofern sie langfristig und nachhaltig wirken.

Änderungen bringt das Gesetz somit nur für Vorstände von Aktiengesellschaften, und dies auch nur für zukünftige Verträge. GmbH-Geschäftsführer, Führungskräfte und Angestellte der unteren Ebenen sind nicht vom VorstAG betroffen.

Kann Ihr Arbeitgeber den Dienstwagen zurückverlangen?

Dienstwagen sind nicht nur Statussymbole, sie sparen den Arbeitnehmern bares Geld. Und wer erst einen Wagen hat, kann ihn

kaum verlieren. Dr. Christoph Abeln im Gespräch mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, erschienen am 11./ 12. Juli 2009.

Link zum Gespräch:

<http://berufundchance.fazjob.net/s/Rub8EC3Co841F934F3ABA0703761B67E9FA/Doc~E9184B26271EF43FAB5679B54C7DD94CD~ATpl~Ecommon~Scontent.html>

Kündigung von „Low - Performern“?

Warum leitende Angestellte keinen Grund haben, sich einschüchtern zu lassen!

Hinter dem Begriff des „Low-Performer“ verbirgt sich ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsmenge quantitativ nicht ausreichend ist bzw. dessen Arbeitsergebnisse in qualitativer Hinsicht zu wünschen übrig lassen. Selbst die arbeitnehmerfreundliche Rechtsprechung zum Kündigungsschutzgesetz erkennt an, dass ein Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann, wenn das Austauschverhältnis dauerhaft gestört ist; mit anderen Worten: der Arbeitgeber mehr

bezahlt, als die Arbeitsleistung, die er im Gegenzug erhält, für ihn wert ist.

Erstmals mit der Entscheidung vom 11.12.2003 – 2 AZR 667/02 hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) genauer mit dieser Frage befasst und einige rechtlich sehr zweifelhafte Grundsätze entwickelt.

Dies Entscheidung wird nunmehr verschiedentlich unternehmensseitig zum Anlass genommen, leitende Angestellte mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses

zu drohen oder im Rahmen von Verhandlungen über eine Abfindung den Preis zu drücken. Bei genauerer Betrachtung der Entscheidung wird aber deutlich, warum leitende Angestellte keinen Grund haben sich einschüchtern zu lassen.

Das BAG hat als Maßstab zur Bestimmung der geschuldeten Arbeitsleistung zunächst den folgenden Satz formuliert: „Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann“. Bleibt der Arbeitnehmer allerdings im Vergleich zu den Leistungen seiner vergleichbaren Kollegen um deutlich mehr als 30 % hinter der Durchschnittsleistung zurück, kann der Arbeitgeber zunächst davon ausgehen, dass die schlechten Arbeitsergebnisse auf fahrlässiges Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Der Arbeitnehmer muss dann seinerseits im Rahmen eines Prozesses darlegen und ggfs. beweisen, warum er trotz seiner objektiv erkennbaren Leistungsschwäche seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft. Kann der Arbeitnehmer hingegen derartige Gründe zur Rechtfertigung nicht anführen, geht das BAG davon aus, dass der Arbeitnehmer seine Leistungsfähigkeit nicht ausschöpft. Dabei verkennt das BAG aus der Entfernung zur Praxis aber, dass in einer Vergleichsgruppe von Arbeitnehmern immer ein Arbeitnehmer der Gruppe das Schlusslicht bildet. Darüber hinaus muss auch be-

rücksichtigt werden, dass ein guter Arbeitnehmer in der Vergleichsgruppe von „overperformern“ unterdurchschnittliche, in einer Gruppe von mittelmäßigen Arbeitnehmern überdurchschnittliche Leistungen erbringt. Hier hat das BAG - wenn auch widerwillig - anerkannt, dass das deutliche und längerfristige Unterschreiten des von den vergleichbaren Arbeitnehmern erreichten Mittelwerts oft der einzige Hinweis darauf ist, dass der schwache Ergebnisse erzielende Arbeitnehmer seine Reserven nicht ausschöpft. Dies ist im Ergebnis aber rechtlich bedenklich.

Denn das BAG lässt offen, wie der Arbeitgeber die richtigen Vergleichsgruppen ausfindig machen soll. Denn man kann schließlich nur dann von einer Vergleichbarkeit sprechen, wenn der Arbeitnehmer entweder gleiche oder zumindest vergleichbare Aufgaben verrichtet und die an diese Aufgaben zu stellenden Anforderungen vergleichbar sind. Hat der „low performer“ keine vergleichbaren Kollegen, kann sich der Arbeitgeber nur auf dessen frühere Durchschnittsleistung berufen.

Im Ergebnis ist daher festzuhalten, dass das Arbeitsverhältnis nach wie vor in erster Linie ein Austauschverhältnis ist. Die Leistung des Arbeitnehmers ist allein am Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes zu messen sein, nicht nach - wie vom BAG -

kaum definierbaren oder rein subjektiven Kriterien.

Es liegt daher auch weiterhin in der Hand des Arbeitgebers, das Anforderungsprofil

für den Arbeitsplatz vorher genau festzulegen und sich nicht im Nachhinein auf eine praxisferne Rechtsprechung zu stützen.

Was Führungskräfte wissen sollten!

Das Arbeitszeugnis, ein wichtiger Baustein zum Aufbau der weiteren Karriere einer Führungskraft

Ein Gastbeitrag von Rolf Jürgen Damerow, Outplacement-Berater und geschäftsführender Gesellschafter der Damerow Consulting Partners GmbH.

Führungskräfte kennen das Arbeitszeugnis oft aus der inhaltlichen Sicht des Ausstellenden. Sie selbst haben jedoch, wie jeder andere Arbeitnehmer auch, einen Zeugnisanspruch. Einen „Zeugnisanspruch aus Anlass der Beendigung des bestehende Arbeitsverhältnisses“ oder „aus triftigem Grund“. Der Zeugnisanspruch aus Anlass der Beendigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses entsteht zum Kündigungszeitpunkt bzw. bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Die Fälligkeit setzt voraus, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitteilt, ob er ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis wünscht. Das Zeugnis ist dann ohne schuldhaftes Verzögern auszustellen, soweit der in der Arbeitsrechtsprechung festgelegte Ablauf.

Dieses Zeugnis ist in Deutschland auch Referenzdokument zu den Angaben im

Lebenslauf und gehört zu den „vollständigen“ Bewerbungsunterlagen.

Weiterhin besteht ein Anspruch auf ein „Zwischenzeugnis aus triftigem Grund“.

Als triftig ist ein Grund anzusehen, wenn dieser bei verständiger Betrachtungsweise den Wunsch des Arbeitnehmers als berechtigt erscheinen lässt. Das ist der Fall, wenn das Zwischenzeugnis geeignet ist, den mit ihm angestrebten Erfolg zu fördern.

Was das praktisch bedeutet wird schnell klarer, wenn wir uns diese Gründe einmal genauer ansehen.

Wichtige triftige Gründe zur Absicherung der weiteren Karriere, und nur diese sollen hier genannt werden, können sein:

- dauerhafte Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz bzw. in eine andere weitgehend selbständige Organisationseinheit

- umfangreiche Sonderaufgaben, z.B. Leitung eines gewichtigen, umfangreichen Projektes
- Auslandsentsendung, insb. bei unsicherer Anschlussverwendung oder Repatriierung
- Aufstieg oder Abstieg oder Statusänderung (Angestellter - leitender Angestellter - Organmitglied)
- Beendigung der Organstellung als Geschäftsführer
- Wesentliche Änderungen im Aufgabengebiet (auch bei schleichender Änderung über einen längeren Zeitraum, wenn diese das Aufgabengebiet insgesamt deutlich verändert haben)
- Wechsel oder Ausscheiden des direkten oder des nächst höheren Vorgesetzten bzw. von Fachvorgesetzten und Disziplinarvorgesetzten
- Mehrjährige Dauer des Arbeitsverhältnisses, wenn kein internes Beurteilungssystem besteht und wenn nicht zuvor aus anderem Grund ein Zwischenzeugnis ausgestellt wurde

Kein triftiger Grund für ein Zwischenzeugnis ist der Wunsch nach Beurteilung der Leistung!

Wie aber sieht das Thema in der erlebten Praxis eines Outplacementberaters, der den weiteren Weg der Führungskraft oft schon in der Freistellungsphase begleitet, tatsächlich aus?

Folgender Fall zeigt die typischen Merkmale einer Zeugnis-Karriere.

Herrn Bowersan, der als alleiniger Geschäftsführer der Logistik-GmbH mit 1200 Mitarbeitern eines Konzerns tätig ist, wird aus „politischen“ Gründen gekündigt.

Es wird eine sofortige Freistellung ausgesprochen, sein Arbeitsrechtsvertreter übernimmt die Verhandlung eines Aufhebungsvertrages, mit dessen Abschluss auch ein qualifiziertes Arbeitszeugnis zu erstellen ist. Der Arbeitsrechtsvertreter verhandelt im Aufhebungsvertrag ein sehr wohlwollendes Arbeitszeugnis. Dieses wird zunächst als Zwischenzeugnis ausgestellt, bei Ausscheiden aus dem Unternehmen dann in ein Arbeitszeugnis mit Kündigungs- und Beendigungsformel umgewandelt.

Was steht in diesem Zwischen- bzw. Arbeitszeugnis? Wie wird die individuelle Leistung und die Führungspersönlichkeit von Herrn Bowersan über den gesamten Ausstellungszeitraum gewürdigt? Welche verfügbaren Informationen können in das Zeugnis aufgenommen werden?

Wir wollen diese Fragen an Hand des dokumentierten Werdeganges von Herrn Bowersan beantworten.

Herr Bowersan war insgesamt 17 Jahre im Konzern tätig, seine Karriere verlief geradlinig. Nach Teilnahme an einer einjährigen, sehr erfolgreichen Trainee-Phase wurde

Herr Bowersan zunächst als Vorstandsassistent eingesetzt. Leider wurde am Ende dieser Trainee-Phase kein Zeugnis erstellt. Auf Grund seiner sehr guten analytischen Arbeit als Vorstandsassistent, die auch immer wieder mündlich durch seinen Vorgesetzten gewürdigt wurde, übertrug man Herrn Bowersan nach drei Jahren die Leitung eines strategischen Projekts, das von großer Bedeutung für den Konzern war. Kurz nach diesem Wechsel verließ „sein Vorstand“ das Unternehmen, zur Ausstellung eines Zwischenzeugnisses kam es durch den sehr kurzfristigen Wechsel nicht mehr.

Herr Bowersan konnte sein Projekt nach zwei Jahren zu einem außerordentlichen Erfolg führen. Sein neuer Vorstand erkannte seine Begabungen und übertrug ihm eine Werksleitung in einer Auslandsniederlassung des Konzerns. Herr Bowersan bat um ein Zwischenzeugnis, diesem Wunsch wurde gerne stattgegeben, allerdings geriet die Ausstellung dieses Zeugnisses in Verzug und nach Wechsel des verantwortlichen Personaldirektors in Vergessenheit.

Nach dreijähriger Tätigkeit wurde Herr Bowersan kurzfristig abberufen, um die Sanierung einer anderen Auslandstochter verantwortlich zu übernehmen. Der Wechsel war überstürzt, zeitkritisch, da eine Insolvenz der Tochter drohte und niemand dachte an ein Zwischenzeugnis.

Nach insgesamt vier Jahren leitender Tätigkeit und insgesamt sieben Jahren Auslandsentsendung kam dann der Ruf zurück nach Deutschland. Herr Bowersan war überglücklich die alleinige Geschäftsführung einer Konzern-GmbH mit 1200 Mitarbeitern übernehmen zu dürfen, der Wunsch nach einem Zwischenzeugnis kam ihm gar nicht mehr, sein Dauererfolg in Sachen Karriere machte ihn sicher, er war stolz, zu Recht, auf das von ihm Geleistete. Sieben Jahre als alleiniger Geschäftsführer in zunehmend schwieriger werdenden wirtschaftlichen Zeiten folgten. Spannungen über die strategische Ausrichtung der Logistik-GmbH und dem Konzernvorstand stellten sich bereits nach vier Jahren ein. Dann kam es zu einem Wechsel im Vorstand. Wegen der bereits länger andauernden Spannungen verzichtete Herr Bowersan darauf, ein Zwischenzeugnis auf Grund des Wechsels des Disziplinarvorgesetzten einzufordern. Mit der weltweiten Finanzkrise kam dann für ihn das Aus. Sein neuer Vorstand beendete die Organstellung als Geschäftsführer von einem Tag auf den anderen.

Er wurde freigestellt, sein Arbeitsrechtsvertreter verhandelte den Aufhebungsvertrag und es stellte sich die Frage nach dem Inhalt des Arbeitszeugnisses.

Versuchen wir die hierzu Eingangs gestellten Fragen zu beantworten und beginnen

wir mit der Verfügbarkeit von Informationen. Herr Bowersan ist mit siebzehn Jahren Unternehmenszugehörigkeit das älteste Mitglied des Führungskreises. Sein Vorgesetzter ist seit einem Jahr im Unternehmen, der Leiter Personal seit drei Jahren. Informanten aus dem Führungskreis der letzten vierzehn Jahre gibt es nicht mehr.

Zwischenzeugnisse sind leider nicht ausgestellt worden, andere Informationen über Leistungen und Erfolge, Führungsumstände und Führungsleistungen sind nicht dokumentiert. Verfügbar ist also die Bewertung durch seinen jetzigen Vorgesetzten über die einjährige Zusammenarbeit unter spannungsbelasteten Bedingungen mit wenig Sympathie und Randinformationen des Leiters Personal der letzten drei Jahre.

Das bedeutet, sechzehn Jahre müssen durch den einzigen verfügbaren Informanten, dem Betroffenen selbst, in eigener Sache zu Papier gebracht werden und das ist nicht einfach.

Hier ist die Mit- und Zuarbeit eines Dritten, oft der begleitende Outplacement-Berater, ein wichtige Hilfe, um die wesentlichen Leistungen und Erfolge, die Führungsumstände und Führungsleistungen

individuell heraus zu arbeiten und dann markant zu beschreiben. Rufen wir uns noch einmal in Erinnerung, der Arbeitsrechtsvertreter von Herrn Bowersan hat ein sehr wohlwollendes Arbeitszeugnis im Aufhebungsvertrag verhandelt, wir können also die Leistungen besonders betonen und markant beschreiben.

Schlussendlich wird dieses Arbeitszeugnis über einen Zeitraum von siebzehn Jahr zum einzigen verfügbaren Nachweis der Leistungen und Erfolge des bisherigen Berufslebens.

Das Fazit ist die Erkenntnis, dass zu einer guten Karriere-Planung auch das Einfordern von Zwischenzeugnissen gehört, in einem strategisch günstigen Moment natürlich, um die Leistungen und Erfolge auch karrierewirksam zu dokumentieren.

Sollte dies nicht oder nicht mehr möglich sein, so könne die betroffen Berufsabschnitte auch durch Referenzen abgedeckt werden. Dies ist in Deutschland noch eher die Ausnahme, im internationalen Kontext jedoch Standard. Dennoch ist das Zeugnis als Referenzdokument zum Lebenslauf in Deutschland unverzichtbar.

Rechtsprechung

Abmahnung wegen Weigerung an einem Personalgespräch teilzunehmen rechtswidrig

Das BAG hat entschieden, dass eine Abmahnung wegen der Weigerung, an einem Personalgespräch teilzunehmen, rechtswidrig ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst nicht die Befugnis, den Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch zu zwingen, dessen Thema nur eine bereits abgelehnte Vertragsänderung sein soll.

§ 106 Gewerbeordnung (GewO) ermächtigt den Arbeitgeber, Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit dies nicht durch Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz festgelegt ist. Zudem sind Weisungen zur Ordnung und dem Verhalten im Betrieb möglich. Vom Weisungsrecht nicht umfasst hingegen ist die Befugnis, den Arbeitnehmer zur Teilnahme am Personalgespräch zu verpflichten, in dem es nur um eine bereits abgelehnte Vertragsänderung gehen soll.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall sprach die Beklagte (eine Altenpflegeeinrichtung) eine Abmahnung aus, weil die Klägerin ihre Arbeitsleistung in Form der

Weigerung am Personalgespräch teilzunehmen, verweigert habe. Die Klägerin weigerte sich, an dem Einzelgespräch teilzunehmen, da sie bereits in einem vorherigen Gruppengespräch einer Absenkung der Arbeitsvergütung nicht zustimmte. Der Arbeitgeber wollte in dem Gespräch versuchen, die Mitarbeiterin zur Einwilligung zu bewegen. Diese erklärte sich nur zu einem weiteren Gruppengespräch bereit. Daraufhin erhielt sie eine Abmahnung wegen Verweigerung der Arbeitsleistung. Die Arbeitnehmerin klagte auf Herausnahme der Abmahnung aus der Personalakte.

Die Klage hatte vor dem BAG, wie auch schon vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Erfolg. Die Weisung des Arbeitgebers, an dem Gespräch teilzunehmen, betraf keinen der von § 106 GewO umfassten Bereiche. Es bestand somit keine Verpflichtung, an dem Personalgespräch teilzunehmen.

(Urteil des BAG vom 23. Juni 2009 - Aktenzeichen 2 AZR 606/08)

Urteil zum Gleichbehandlungsgrundsatz bei Lohnerhöhungen

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber, bei freiwillig gewährten Lohnerhöhungen seine Mitarbeiter gleich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung ist nur möglich, sofern sachliche Gründe dafür vorliegen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun in einem Streit die Anforderungen an diese sachlichen Gründe festgelegt. Das Unternehmen muss die Anspruchsvoraussetzungen für die allgemeine Lohnerhöhung so genau abgrenzen, dass nicht ein Teil der Belegschaft ohne Sachgrund oder willkürlich von der Vergünstigung ausgeschlossen wird.

Dem BAG lag ein Fall vor, in dem das beklagte Unternehmen eine allgemeine Erhöhung der Vergütung in Höhe von 2,5 Prozent gewährte, davon aber einen Teil der Beschäftigten ausgenommen hat. Diese Mitarbeiter haben einer freiwilligen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Zuge eines Konjunkturabschwungs nicht zugestimmt, während die übrigen Arbeitnehmer die Kürzung des Lohns akzeptierten. Die Lohnerhöhung wurde auch den Arbeitnehmern angeboten, die der Kürzung

nicht zustimmten, allerdings nur soweit sie der Verschlechterung des Arbeitsvertrages nachträglich akzeptieren.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz kommt zur Anwendung, wenn Leistungen durch den Arbeitgeber nach einem erkennbaren und generalisierbaren Prinzip gewährt werden. Dazu müssen bestimmte Voraussetzungen oder ein bestimmter Zweck festgelegt werden. Einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen dürfen nicht aus unsachlichen oder willkürlichen Gründen ausgeschlossen werden. Der Bildung von Gruppen müssen somit sachliche Kriterien entsprechen, zum Beispiel wenn damit ein weitergehender Zweck verbunden ist, wie die Angleichung von Arbeitsbedingungen. Dem BAG genügte die Beschränkung auf die Gruppe von Arbeitnehmern, die der Verschlechterung durch Vergütungseinbußen zugestimmt hat und sah den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht als verletzt.

(Urteil des BAG vom 15.07.2009 – Aktenzeichen 5 AZR 486/08)

EuGH erschwert Kündigungen beim Betriebsübergang

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die Rechte von Arbeitnehmern nach einem

Betriebsübergang gestärkt. Der Erwerber eines Betriebes muss die Mitarbeiter auch

dann übernehmen, wenn die vorhandene Arbeitsorganisation nicht fortgeführt wird. Dies ist der Fall, wenn eine bestehende Organisationseinheit auf einen anderen Inhaber übertragen wird.

In dem zu entscheidenden Fall wurde dem EuGH ein Fall vorgelegt, bei dem ein Unternehmen, das Produkte im Bereich der Mess- und Regeltechnik für die Stahlindustrie herstellt, eine Produktlinie mit Produktionsmaterialien und Entwicklungs-Knowhow an einen Wettbewerber veräußerte. Der Erwerber hat drei Mitarbeiter der Abteilung übernommen. Der nicht übernommene Kläger, Abteilungsleiter, klagte auf Weiterbeschäftigung.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf verneinte hier einen Betriebsübergang, da die übernommenen Produktionsmittel und Mitarbeiter durch den Veräußerer in dessen Betriebsorganisation eingegliedert wurden. Eine identitätswahrende Übertragung der Arbeitsorganisation sei nicht gegeben.

Der EuGH folgte nicht dieser Auffassung. Es ist weder erforderlich, dass ein übertragener Unternehmens- oder Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit bewahrt, noch muss der beim früheren Arbeitgeber vorhandene Arbeitsplatz in seiner ursprünglichen Form fortbestehen. Für einen Betriebsübergang ist es ausreichend, dass der Betriebsinhaber in der Lage ist, das übernommene Betriebssubstrat zur Verfolgung einer bestimmten wirtschaftlichen Tätigkeit zu nutzen.

Somit wird es in Zukunft nur noch selten zu einem Identitätsverlust kommen. Zum Beispiel bei einer vollständigen Zerschlagung der übernommenen Produktionsfaktoren oder bei einer umfassenden Ersetzung des Betriebszwecks durch neue Tätigkeiten und Aufgaben der Mitarbeiter durch den Erwerber.

(Urteil des EuGH vom 12.2.2009 - Aktenzeichen C-466/07)