

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 8

Gruppenautonomie und
Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht

Von

Franz-Jürgen Säcker



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

FRANZ-JÜRGEN SÄCKER

Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 8

Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht

Von

Professor Dr. Dr. Franz-Jürgen Sacker



DUNCKER & HUMBLOT / BERLIN

**Als Habilitationsschrift auf Empfehlung
der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bochum
gedruckt mit Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**Alle Rechte vorbehalten
© 1972 Duncker & Humblot, Berlin 41
Gedruckt 1972 bei Berliner Buchdruckerei Union, Berlin 61
Printed in Germany
ISBN 3 428 02868 3**

**Meinen akademischen Lehrern
Hans C. Nipperdey † und Kurt H. Biedenkopf
in Dankbarkeit gewidmet**

„Es ist ein Hauptproblem unserer Zeit, eine materiell verstandene Privatautonomie neu und wirksam zu sichern. In den engen Grenzen, die der Sozialstaat des zwanzigsten Jahrhunderts ihr zubilligt, muß sie gegen die Gefahr der Aushöhlung durch private Machtbildung ebenso geschützt werden, wie gegen die Untergrabung durch unmittelbar wirksam werdende soziale und wirtschaftliche Abhängigkeit und gegen zu weit getriebene staatliche Intervention“.

Merz, in: Festschrift für Böhm, 1965, S. 258.

Vorwort

Die hier vorgelegte Untersuchung stellt die Frage nach Sinn und Funktionsvoraussetzungen der Privatautonomie in einer modernen, marktwirtschaftlich verfaßten Industriegesellschaft. Höchste Ideen, Freiheit und Gleichheit, tragen sie; unbefangener Blick in die Wirklichkeit zeigt jedoch: Ungleichheit und Unfreiheit verstecken sich hinter ihr. Paläoliberaler Glaube an die Ordnungskraft des freien Marktes hat ein formales Äquivalenzprinzip zum Maßstab der Vertragsfreiheit erhoben, das allgemeine Rechtsgleichheit in reale soziale Ungleichheit umschlagen läßt. Jede wirklichkeitsorientierte Analyse muß der Tatsache ins Auge sehen, daß Individualautonomie als Mittel zur Gestaltung der Rechtsverhältnisse nach dem freien Willen der am Rechtsverhältnis Beteiligten in weiten Bereichen der modernen Gesellschaft nicht mehr systemgerecht funktioniert. Die Worte *Mestmäckers*: „Wir haben darüber zu entscheiden, ob wir den Wettbewerb zum Instrument spät-kapitalistischer Feudalsysteme und das Recht der Wettbewerbsbeschränkungen zur ‚Restauration einer Ideologie‘ entarten lassen“ (FAZ Nr. 62 vom 14. 3. 1970, S. 15) gelten sinngemäß auch für die Privatautonomie, deren Mißbrauch als „Instrument spätkapitalistischer Feudalsysteme“ nur verhindert werden kann, wenn entweder ihre ideellen und sozioökonomischen Funktionsbedingungen: Freiheit und Gleichheit *aller* Privatrechtssubjekte in ausreichendem Maße *realisiert* sind oder, soweit das nicht möglich ist, durch Übermachtkontrolle und Gruppenautonomie ein Gegengewicht gegen ihre funktionswidrige Inanspruchnahme geschaffen wird.

In den Bereichen, in denen der Wettbewerb als Ordnungsinstrument versagt und globale staatliche Intervention zugunsten des sozial Schwächeren als unfreiheitlich oder ökonomisch unzweckmäßig empfunden wird, stellt sich daher die Frage, in welcher Weise durch Übergang zur *Gruppenautonomie* und durch konkrete inhaltliche Kontrolle von Übermacht die funktionsgestörte Individualautonomie umhegt, gestützt und, soweit erforderlich, ersetzt werden kann, um doch noch auf Umwegen wenigstens die mit der Einräumung von Privatautonomie verfolgten *Zwecke* möglichst weitgehend zu realisieren. Im Wirtschaftsrecht ist diese Frage unter wechselnden Schlagworten (vom statischen Gleichgewichtsmodell des vollkommenen Wettbewerbs zum dynamischen, funktionsfähigen Wettbewerb, Strukturoptimierung durch Marktgegen-

gewichts- und Marktnebgewichtskartelle, durch Gruppen- und Stufenwettbewerb) seit Jahren lebhaft diskutiert worden. Der Arbeitsmarkt, der im Gegensatz zu den übrigen Märkten aufgrund der sozialgeschichtlichen Entwicklung aus der Wettbewerbsordnung grundsätzlich ausgeklammert ist, ist das bekannteste und bedeutsamste Modellbeispiel für einen solchen Versuch, der deshalb in dieser Arbeit als Paradigma analysiert wird.

Der auf den Fabrikarbeiter angewandte „abstracte Begriff der individuellen Freiheit“ hatte diesen „unter dem Scheine einer Freiheit dem Despotismus des Capitals schutzlos preisgegeben“ (*Bluntschli*, Allgemeines Staatsrecht, 1851, S. 96, 634). In der unveränderten rechtlichen Einordnung des Arbeitsvertrages als „Gesindemiete“ im deutschrechtlichen und als „locatio conductio operarum“ im pandektenwissenschaftlichen Schrifttum brachte die Privatrechtswissenschaft ihr Unverständnis und Desinteresse für die schwierige wirtschaftliche und soziale Lage des vierten Standes im frühkapitalistischen Wirtschaftssystem unübersehbar zum Ausdruck; sie ließ sich in ihrem durch Aufklärung und französische Revolution gerade erst gewonnenen Glauben an die rechtliche Freiheit und Gleichheit aller Staatsbürger durch die Realität wirtschaftlicher Unfreiheit und Ungleichheit der Arbeiterklasse nicht irre machen. Mit der sozialen Lage des vierten Standes ist „eine bestimmte rechtliche Wirkung nicht verbunden“, heißt es im „System des gemeinen deutschen Privatrechts“ (Bd. III, 1855, S. 5) von *Beseler*, das hier exemplarisch zitiert sei. Die Anerkennung von Freiheit und Gleichheit des Individuums erwies sich so als „Danaergeschenk“ (*Krause*, JuS 1970, S. 318), als unübersteigbare rechtsideologische und -systematische Schranke auf dem Wege zu wirklichem sozialem Schutz des Arbeiters. Das „Kommunistische Manifest“ von 1848 verhalte im juristischen Schrifttum ungehört. Umsonst wies *Karl Marx* (MEW, Bd. VI, S. 399) darauf hin, daß die Arbeitskraft „eine *eigentümliche* Ware (sei), die keinen anderen Behälter hat als menschliches Fleisch und Blut“. Das Gefühl, die Privatautonomie im Rechtssystem begrifflich-logisch umfassend verankert zu haben, ließ die damals herrschende, „hoch über den Wolken schwebende“, weil die Folgen rechtlicher Entscheidung in der Wirklichkeit aus dem Prozeß der Normanwendung extrapolierende, allein aus der Logik der Begriffe und ihres Systems folgernde Lehre vergessen, nach den Voraussetzungen zu fragen, unter denen Privatautonomie in der Realität als Selbstbestimmungsordnung funktioniert und, soweit diese Voraussetzungen nicht gegeben bzw. herstellbar sind, dafür zu sorgen, daß die wünschenswerten Resultate der Privatautonomie durch Konnex- und Supplementärinstitute möglichst weitgehend erreicht werden. Vertragsfreiheit und Individualautonomie sollen dadurch gerade nicht in ihrer Freiheitsfunktion, sondern in ihrem „zweckfreien und damit freiheits-

schädigenden Rigorismus“ (*Fikentscher*) abgebaut werden. Zahlreiche wirtschafts- und gesellschaftsrechtliche Monographien (*Kronstein, Böhm, Biedenkopf, Mestmäcker, Großfeld, Rehbinder, M. Wolf*) haben die Gefährdung der wirtschaftlichen und politischen Freiheit durch den Gebrauch eben dieser Freiheit und durch Aushöhlung der die Freiheit schützenden Institutionen analysiert. Im Arbeitsrecht ist diese Analyse bislang ausgeblieben.

Als einziger zog *Bluntschli*, seiner Zeit damit um fast ein halbes Jahrhundert voraus, aus der Zulässigkeit der Arbeit im Herrschaftsverband der Fabrik die Konsequenz, daß es der „Organisation des Fabrikstandes“ und der staatlichen Sicherung seiner Rechte bedürfe, um der Verelendung und Ausbeutung des Proletariats ein Ende zu setzen. Und *Otto von Gierke* (*Das Deutsche Genossenschaftsrecht*, Bd. 1, 1868, S. 1030 ff.) rief, in Frontstellung sowohl gegen kommunistische wie gegen liberalistische Doktrinen, die besitzlosen Klassen dazu auf, durch „Association der unverbundenen Atome“ „neue, freiere, höhere Organisationen“ zu bilden, um so ihre wirtschaftliche Persönlichkeit im kapitalistischen System wiederzugewinnen. Das sei für die Geschädigten der industriellen Revolution ein unvermeidlicher „Akt der Notwehr gegen das Überwiegen der Kapitalunternehmungen“. Die in der Folgezeit mit dem Ziel der Wiederherstellung der gestörten Gleichgewichtslage am Arbeitsmarkt entstandenen gewerkschaftlich-genossenschaftlich organisierten Zusammenschlüsse konnten dem Staat das Recht abtrotzen, für ihre Mitglieder gleiche und allgemeine Mindestarbeitsbedingungen *unabdingbar* festzulegen. „Ohne Zutun der Gesetzgeber rein naturwüchsig“ (*Lotmar*) mußte sich der Tarifvertrag als „frei emporgewachsenes, wundervoll reiches Volksrecht“ (*Sinzheimer*) durchsetzen. Individualautonomie besteht seitdem nur noch im außer- und übertariflichen Bereich.

Das Nebeneinander von individueller und kollektiver Autonomie, von Außenseiterfreiheit und Gruppenmacht hat sich indes in vieler Hinsicht als recht prekär und instabil erwiesen. War den Gewerkschaften die Freiheit des als „Trittbrettfahrer“ und „Schmarotzer“ diffamierten, unorganisierten Außenseiters nicht selten ein Dorn im Auge, so suchten die Arbeitgeber über den individuellen Vereinbarung verbleibenden Spielraum soweit wie nur möglich die Herrschaft über die betrieblichen Arbeitsbedingungen zurückzugewinnen und sich der Richtigkeitsgewähr des Aushandelns dieser Bedingungen mit einem gleichstarken Partner zu entziehen. Das mit Rücksicht auf die ertragschwächeren Betriebe notwendig niedrigere Niveau der Verbandstarifverträge schuf die Basis für einseitig gewährte und über Widerruf und kollektive Kündigung bei „Bedarf“ wieder entzogene über- und außertarifliche Allgemeine Arbeitsbedingungen, für arbeits-

platzwechselferschwerende Rückzahlungsklauseln bei Gratifikationen, für Schwangerschaft und Krankheit pönalisierende Anwesenheitsprämien. Der Öffentlichkeit ist dies durch die gewerkschaftlichen Forderungen nach „betriebsnaher“ Tarifpolitik besonders sichtbar geworden. Im „Spiegel“ (Nr. 17 vom 20. 4. 1970, S. 84) heißt es: „Die (sc.: durch das System der Verbandstarifverträge bei den Großfirmen) eingeplanten, aber gesparten Beträge machten es den Unternehmen möglich, eine hausinterne Lohn- und Gehaltspolitik zu treiben. Je nach der Lage auf dem Arbeitsmarkt konnten sie die Tariflöhne freiwillig aufstocken oder mit Sozialzugaben, etwa Wegegeld oder Jahresbonus anreichern. Anspruch auf das dadurch erreichte Effektiveinkommen besaßen die Arbeitnehmer nicht. Zwar pflegten die großen Chemiekonzerne mit dem Betriebsrat über die Firmenzugaben sogenannte Betriebsvereinbarungen abzuschließen, stets aber wurde dort vermerkt, daß die Zugaben gestrichen werden könnten, wenn sie angesichts der allgemeinen Geschäftslage nach Meinung des Managements nicht mehr am Platze seien. Wie schmerzlich dieser Mangel an rechtlicher Garantie ist, mußten in der Rezession Tausende von Arbeitnehmern erfahren. Sie verloren teilweise ein volles Viertel ihrer Einkommen, weil die Firmenbosse die übertariflichen Zulagen köpften.“ Mit Hilfe dieser übertariflichen Manövriermasse, die in einzelnen Branchen zwischen zwanzig und sechzig Prozent der effektiv gezahlten Löhne und Gehälter liegt, ist ein weites Feld einzelvertraglich geregelter Allgemeinregelungen entstanden, das dem Einfluß des einzelnen Arbeitnehmers *faktisch* entzogen ist und — nach Meinung vieler — dem Einfluß der Koalitionen in Beruf und Betrieb *rechtlich* entzogen sein sollte.

Stellt einseitige Eigennützigkeit der Allgemeinen Arbeitsbedingungen (ebenso wie bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen) eine durch Inhaltskontrolle auszugleichende Spannungslage zum Prinzip der Privatautonomie her (s. dazu die §§ 6 ff. der Arbeit), so bringt ihre Allgemeinheit sie in Spannung mit dem Prinzip der Kollektivautonomie (s. dazu die §§ 10 ff. der Arbeit). Gegen fortdauernden und intensiven Widerstand eines Teils der juristischen Literatur mußte die Rechtsprechung die Aushöhlung der Kompetenzen und Mitbestimmungsrechte der Kollektivparteien durch Überdeckung mit kollektivrechtsresistenten Allgemeinen Arbeitsbedingungen verhindern. Wer sich der Aufgabe stellt, auch im Bereich der Allgemeinen Arbeitsbedingungen „materiell verstandene Privatautonomie“ wirksam zu sichern, muß, weil der einzelne Arbeitnehmer faktisch-real zu schwach ist, um auf die inhaltliche Gestaltung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen Einfluß zu nehmen, diese in das Wertungssystem der Kollektivautonomie prinzipiell miteinbeziehen. Nach Aufdeckung der Irrtümer des klassischen Liberalismus kann niemand eine solche Einbeziehung mehr mit dem irrealen Wunsch-

bild nach vollkommener individueller Autonomie bekämpfen. Er müßte sich den Vorwurf gefallen lassen, er ziehe die uneingeschränkte Freiheit *weniger* dem Maximum an real erreichbarer Freiheit *für alle* vor. In Bereichen, in denen individuelle Vertragsfreiheit nicht im Sinne ihrer normativen Leitidee funktionieren kann und „zum Versteck der Ungleichheit“ (Adorno, Negative Dialektik, 1966, S. 302) wird, weil ihre Funktionsvoraussetzungen nicht gegeben sind, kann die Idee der individuellen Vertragsfreiheit kein Orientierungsmaßstab für sachgerechte Interpretation und Rechtsfortbildung sein. Wer in solchen Bereichen mit ihr argumentiert, setzt die abstrakt verabsolutierte Idee über den Menschen, dem sie dienen soll. Die Behauptung individueller Freiheitsbeschränkung ist deshalb kein schlüssiges Argument gegen die Einführung von Gruppenautonomie und die inhaltliche Kontrolle sozioökonomischer Übermacht in Zonen real verdünnter Freiheit im Interesse gleicher Freiheitschancen für alle. So muß, wer für den uneingeschränkten Vorrang des Günstigkeitsprinzips gegenüber kollektivrechtlicher Regelung eintritt, sich damit auseinandersetzen, daß die deutschen Gewerkschaften, ganz anders als etwa die amerikanischen Gewerkschaften, von Anfang an bestrebt waren, durch Lohnstrukturnivellierung und Lohnschematisierung die Differenz zwischen den niedrigsten Hilfsarbeiterlöhnen und den höchsten Facharbeiterlöhnen möglichst gering zu halten und diskriminatorische Lohnunterschiede zu beseitigen (vgl. dazu A. Weber, Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, 6. Aufl. 1954, S. 242; E. Arndt, Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, 1957, S. 38; H. Lampert, Die Lohnstruktur der Industrie, 1963, S. 179 ff.). Diese sozialpolitische Gestaltungsentscheidung, die sich ganz im Rahmen des Auftrages des Art. 9 Abs. 3 GG bewegt, darf nun nicht *einseitig* durch Aufbau eines diese Wertentscheidung negierenden Systems gezielter übertariflicher Allgemeinregelungen zerstört werden können, wenn die Garantie beiderseitiger kollektiver Selbstbestimmung durch Art. 9 Abs. 3 GG nicht inhaltsleer werden soll. Allerdings muß die Einbeziehung Allgemeiner Arbeitsbedingungen in das System des kollektiven Arbeitsrechts mit großer Behutsamkeit geschehen, indem für jede einzelne Problemlage geprüft wird, ob die kollektivarbeitsrechtlichen Wertungen der funktionellen Zwitterstellung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen zwischen Individual- und Kollektivrecht (Individualnorm von „Geburt“, Kollektivnorm in der Wirkung), etwa bei der Frage des Wirksamwerdens, der Auslegung, der Anfechtung, der Inhaltskontrolle und der Abänderbarkeit gerecht werden.

Der Verfasser hat sich mit den Fragen, die sich aus der „Gemengelage“ Allgemeiner Arbeitsbedingungen im Spannungsfeld von Individual- und Kollektivautonomie im Tarifrecht ergeben, erstmalig bei Abfassung seiner Dissertation im Jahre 1965 beschäftigt. Hans Carl Nipperdey, sein

verehrter Kölner Lehrer, öffnete ihm den Blick dafür, daß Allgemeinen Arbeitsbedingungen als „Einbruch“ in den Kompetenzbereich der Tarifparteien „mit Vorsicht“ zu begegnen sei. Vorbereitung und Zuendeführung der siebenten Auflage des zweiten Halbbandes des von Hans Carl Nipperdey bearbeiteten kollektiven Arbeitsrechts führten ihm später erneut die Schwierigkeit sachgerechter Einordnung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen, diesmal vor allem im Bereich des Arbeitskampf- und Betriebsverfassungsrechts, vor Augen. Meine 1969 erschienene Schrift über: „Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit“ war ein vorbereitender Versuch, der Problematik von einem Pol aus, nämlich durch Bestimmung des Inhalts des Grundrechts der Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) und seiner unterverfassungsgesetzlichen Konkretisierungen näher zu kommen, entbehrten doch bislang alle Aussagen über Sinn und Tragweite der Koalitionsautonomie hinsichtlich ihrer Beweisführung der verfassungsrechtlichen Stringenz, weil sie ohne Kenntnis und Auseinandersetzung mit den entwickelten allgemeinen Lehren der Grundrechtsdogmatik und Grundrechtsinterpretation erfolgten. Die Entscheidungen des *Bundesverfassungsgerichts* vom 25. Mai 1970 (AP Nr. 16—18 zu Art. 9 GG) haben die dogmatische Ergiebigkeit und Prognosekraft des dort auf der Grundlage der vorhandenen Interpretamente des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 9 Abs. 3 GG entwickelten Systems der kollektiven Koalitionsfreiheit bestätigt.

Herr Professor Dr. Kurt H. *Biedenkopf*, der durch seine Monographie über die „Grenzen der Tarifautonomie“ (1964) das Verhältnis von staatlicher und koalitionsrechtlicher Normsetzungskompetenz auf dem Gebiete des Arbeitsrechts erstmalig ausgelotet und als Zuständigkeitskonflikt diagnostiziert hatte, gab mir als Assistenten an seinem Bochumer Lehrstuhl großzügig Gelegenheit, meine Arbeit über das Verhältnis individualrechtlicher und koalitionsrechtlicher Vereinbarungsbefugnis zu Ende zu führen und damit Möglichkeiten zur Verwirklichung materieller Privatautonomie nachzuspüren. Dafür sei ihm auch an dieser Stelle herzlich gedankt.

Berlin, im November 1971

F. J. S.

Inhaltsverzeichnis

Erstes Kapitel

Einleitung

§ 1. Problemstellung	31
§ 2. Untersuchungsmethode	43
A. Die Lückenhaftigkeit der gesetzlichen Regelung Allgemeiner Arbeitsbedingungen	43
B. Grundsätze für die Ausfüllung gesetzlicher Regelungslücken ..	55

Zweites Kapitel

Allgemeine Arbeitsbedingungen — empirisch-deskriptiver Befund

§ 3. Die arbeitsvertragliche Einheitsregelung	73
A. Korrelativität von Tatbestandserforschung und Rechtsanwen- dung	73
B. Die tatbestandliche Erfassung der arbeitsvertraglichen Einheits- regelung	80
I. Einseitige Eigennützigkeit der Allgemeinen Arbeitsbedin- gungen	87
1. Das intellektuelle Übergewicht des Arbeitgebers beim Vertragsschluß	88
2. Das wirtschaftliche Übergewicht des Arbeitgebers beim Vertragsschluß	92
II. Normativität der Allgemeinen Arbeitsbedingungen	96
III. Abstrakt-individuell und konkret-generell geregelte Ar- beitsbedingungen	110
1. Problemlage und Lösungsmöglichkeiten	110
2. Abstrakt-individuelle Arbeitsbedingungen	113
3. Konkret-generelle Arbeitsbedingungen	114
§ 4. Gesamtzusage und Gesamtübung	117
A. Definition	117
B. Übungen zu Lasten der Arbeitnehmer?	119
C. Anwendungsbereich von Gesamtzusage und Betriebsübung	122

§ 5. Ergebnis der Sachverhaltsanalysen	125
A. Tatbestandsverglei­chung	125
B. Konsequenzen für die rechtliche Analyse	128

Drittes Kapitel

Die rechtliche Beurteilung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen

§ 6. Das Wirksamwerden der Allgemeinen Arbeitsbedingungen	133
A. Wirksamwerden der bei Vertragsschluß bereits bestehenden Allgemeinen Arbeitsbedingungen	133
B. Wirksamwerden nachträglich veränderter Allgemeiner Arbeits- bedingungen	136
I. Wirksamwerden verschlechterter Arbeitsbedingungen	136
II. Wirksamwerden verbesserter Arbeitsbedingungen	139
1. Wirksamwerden durch „Bekanntmachung in geeigneter Form“ analog §§ 64 Abs. 1 Satz 2 BPersVG, 52 Abs. 2 Satz 2 BetrVG?	140
2. Wirksamwerden durch öffentliche Bekanntmachung analog §§ 657 ff. BGB?	142
a) Wirksamwerden und Widerruf bei einseitigen, „ad incertae personae“ gerichteten Leistungsversprechen	142
b) Abgrenzung der §§ 657 ff. BGB von den §§ 315 ff. BGB	146
3. Der Widerruf begünstigender Allgemeiner Arbeitsbe- dingungen als unzulässige, gegen den Gleichbehand- lungsgrundsatz verstoßende Rechtsausübung	149
§ 7. Die Auslegung Allgemeiner Arbeitsbedingungen	156
A. Maßstäbe für die Auslegung Allgemeiner Arbeitsbedingungen	156
I. Funktion und Grundsätze der Auslegung in der Bipolarität von Willens- und Vertrauensschutz	161
II. Anwendung der Grundsätze auf Allgemeine Arbeitsbedin- gungen	175
III. Die Unklarheitenregel	178
B. Die Revisibilität der Auslegung Allgemeiner Arbeitsbedingun- gen	182
§ 8. Die Anfechtbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen	186
A. Die Funktion der Irrtumsanfechtung	186

Inhaltsverzeichnis	15
B. Der Irrtum über den Verweisungsakt als solchen	187
I. Der Verweisungsirrtum auf seiten des Arbeitnehmers	187
II. Der Verweisungsirrtum auf seiten des Arbeitgebers	189
C. Der Irrtum über den Inhalt Allgemeiner Arbeitsbedingungen..	190
I. Der Inhaltsirrtum auf seiten des Arbeitnehmers	190
1. Inhaltsunkenntnis	190
2. Falsche Inhaltsvorstellung	191
II. Der Inhaltsirrtum auf seiten des Arbeitgebers	198
1. Inhaltsirrtum und Falschankunft	198
2. Genereller Ausschluß der Irrtumsanfechtung	199
§ 9. Die Inhaltskontrolle Allgemeiner Arbeitsbedingungen	201
A. §§ 138, 242 BGB als traditionelle Instrumente der Inhaltskontrolle	201
I. Die Monopolkontrolle nach § 138 BGB als historischer Ausgangspunkt der Inhaltskontrolle	201
II. Die Deutung des § 242 BGB als generelle Ermächtigungsnorm zur Inhaltskontrolle	202
B. § 315 BGB als Instrument der Inhaltskontrolle bei Störung der Funktionsbedingungen der Privatautonomie	205
I. Schranken der Privatautonomie, entwickelt aus Funktion und Ordnungsaufgabe des Instituts	205
II. § 315 BGB als rechtsinstrumentaler Ansatzpunkt zur Verhinderung funktionswidrigen Gebrauchs der Privatautonomie	224
C. Die Bindung des Arbeitgebers an die Grundrechtsnormen bei Einführung Allgemeiner Arbeitsbedingungen	228
§ 10. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag	235
A. Die Zuständigkeit der Tarifparteien („Außenschranken der Tarifautonomie“)	235
I. Grundlagen	235
1. Art. 9 Abs. 3 GG als Grundlagnorm der Tarifautonomie	236
2. Tarifvertrag und Schuldvertrag	243
3. Grundsätze der Interpretation des Art. 9 Abs. 3 GG	248
4. Normsetzungsprärogative der Koalitionen gegenüber staatlicher und privater Regelung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen (Garantie des Koalitionszwecks)	253
5. Garantie der Koalitionsmittel zur Realisierung der Normsetzungsprärogative	261

II. Das Verbot tariflicher Individualnormen	269
1. Teleologische Rechtfertigung des Verbots	269
2. Individualnorm und normlogische Theorie	270
B. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen gegen- über den tarifgebundenen Arbeitnehmern	282
I. Die im Verhältnis zeitlich aufeinanderfolgender Tarifver- träge geltende Zeitkollisionsregel: Lex posterior derogat legi priori	284
II. Die im Verhältnis von Tarifvertrag und zeitlich nachfolgen- den Allgemeinen Arbeitsbedingungen geltenden Rang- und Kompetenzkollisionsregeln	287
1. Das Unabdingbarkeitsprinzip (§ 4 Abs. 1 TVG) als Kollis- sionsregel bei Konkurrenz von Tarifnormen mit un- günstigeren nachtariflichen Allgemeinen Arbeitsbedin- gungen	287
2. Das Günstigkeitsprinzip (§ 4 Abs. 3 TVG) als Kollisions- regel bei Konkurrenz von Tarifnormen mit günstigeren nachtariflichen Allgemeinen Arbeitsbedingungen	288
III. Die im Verhältnis von Tarifvertrag und zeitlich voraus- gehenden Allgemeinen Arbeitsbedingungen geltenden Rang- und Kompetenzkollisionsregeln	288
1. Das Unabdingbarkeitsprinzip (§ 4 Abs. 1 TVG) als Kollis- sionsregel bei Konkurrenz von Tarifnormen mit un- günstigeren vortariflichen Allgemeinen Arbeitsbedin- gungen	288
2. Kollisionsrechtliche Regelungslücke bei Konkurrenz von Tarifnormen mit günstigeren vortariflichen Allge- meinen Arbeitsbedingungen	289
IV. Die Schließung der bei Kollision vortariflicher günstigerer Allgemeiner Arbeitsbedingungen mit den Normen eines nachfolgenden Tarifvertrages bestehenden Regelungslücke	294
1. Die an den Rechtsgedanken der §§ 59 BetrVG, 69 BPers- VG orientierte Lösung	294
2. Die kollektivrechtserweiternde Theorie	298
3. Die Lehre vom stillschweigenden Abänderungsvorbe- halt im Arbeitsvertrag	300
4. Die Begründung der kollektivrechtlichen Regelungszu- ständigkeit aus richterlicher Konkretisierung der Ver- fassungsgarantie eines Kernbereichs der Gestaltung der Allgemeinen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifvertrag	308

5. Einordnung der Kompetenz zur Abänderung Allgemeiner Arbeitsbedingungen in das System der Kollisionsregeln	318
a) Die Stellungnahme des Bundesarbeitsgerichts zu dieser Frage	318
b) Kritik und eigene Lösung	321
6. Die Rechtsnatur der die Normsetzungsprärogative der Koalitionen sichernden Kompetenzkollisionsregeln	327
C. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen gegenüber den aus dem Tarifverband ausgeschiedenen Arbeitnehmern	330
I. Die subjektiven Grenzen der Tarifautonomie	330
II. Die zeitlichen Grenzen der Tarifautonomie	332
D. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen gegenüber Außenseitern	333
E. Die Erzwingung der Abänderung durch Zwangsschlichtung	337
F. Die Erzwingung der Abänderung durch Arbeitskampf	338
I. Grundsätzliche Problematik	338
II. Der Streik um die Verbesserung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen	339
III. Die Aussperrung zwecks Herabsetzung der Allgemeinen Arbeitsbedingungen	339
§ 11. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen durch Betriebs- und Dienstvereinbarung	341
A. Die Zuständigkeit der Betriebs- und Dienstvereinbarungsparteien („Außenschranken oder Betriebs- und Dienstaunomie“)	341
I. Grundsätze	341
1. Geltungsbereich der Betriebs- und Dienstvereinbarung	341
2. Der Umfang der Normsetzungsbefugnis der Betriebs- und Dienstvereinbarungsparteien	342
II. Das Verbot von Individualnormen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen	346
B. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen gegenüber der Aktivbelegschaft	348
I. Betriebs- und Dienstvereinbarungskonkurrenz	349
II. Kollisionsregeln bei Konkurrenz von Normen einer Betriebsvereinbarung (Dienstvereinbarung) mit zeitlich nachfolgenden Allgemeinen Arbeitsbedingungen	350

1. Grundregel	350
2. Allgemeine Arbeitsbedingungen in Bereichen notwendiger Mitbestimmung	350
III. Kollisionsregeln bei Konkurrenz von Normen einer Betriebsvereinbarung (Dienstvereinbarung) mit zeitlich vorausgehenden Allgemeinen Arbeitsbedingungen	355
1. Konkurrenz mit ungünstigeren Regelungen	355
2. Konkurrenz mit günstigeren Regelungen	355
IV. Exkurs: Das Verhältnis von Betriebsvereinbarung (Dienstvereinbarung) und Tarifvertrag	359
C. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen gegenüber den im Ruhestand lebenden Arbeitnehmern	363
I. Regelungszuständigkeit	363
II. Rückanknüpfung der Normen der Betriebs- und Dienstvereinbarung	366
D. Die Erzwingung der Abänderung Allgemeiner Arbeitsbedingungen durch Betriebs- und Dienstvereinbarung mittels Zwangsschlichtung und Arbeitskampf	367
§ 12. Die Abänderbarkeit Allgemeiner Arbeitsbedingungen mit den Mitteln des Individualrechts	369
A. Abänderbarkeit von seiten und gegenüber der Aktivbelegschaft	369
I. Abänderungs- oder Aufhebungsvertrag nach § 305 BGB ..	369
II. Abänderung durch Teilkündigung oder Widerruf	369
III. Die Erzwingung der Abänderung durch (Änderungs-)Kündigung	370
1. Individuelle Änderungskündigung	370
2. Kollektive Änderungskündigung	371
a) Grundsätzliche Problematik	371
b) Das Verhältnis von kollektiver Änderungskündigung und Arbeitskampfmaßnahmen	389
aa) Kollektive Änderungskündigungen der Arbeitnehmer	389
bb) Kollektive Änderungskündigungen der Arbeitgeber	392
IV. Abänderung bei Wegfall der Geschäftsgrundlage	404

Inhaltsverzeichnis	19
B. Abänderbarkeit gegenüber den im Ruhestand lebenden Arbeitnehmern	406
I. Abänderungs- oder Aufhebungsvertrag nach § 305 BGB ..	406
II. Abänderung durch Kündigung oder Widerruf	406
III. Abänderung bei Wegfall der Geschäftsgrundlage	407
1. Anwendbarkeit und Voraussetzungen des Instituts des Wegfalls der Geschäftsgrundlage	407
2. Problembezogene Auswertung	413
§ 13. Inhaltliche Grenzen der Tarifmacht bei Abänderung Allgemeiner Arbeitsbedingungen („Innenschranken der Tarifautonomie“)	417
A. Problemlage	417
B. Lösungsmethoden	423
I. Lösung aus der Sicht des subjektiven, wohlerworbenen Rechts	423
II. Lösung aus den Innenschranken der Tarifautonomie, entwickelt aus ihrer Funktion und Ordnungsaufgabe	424
III. Synkretistische Methoden zur Lösung des Problems und eigene Stellungnahme	426
C. Innenschranken der Tarifautonomie bei der Abänderung von Ansprüchen aus Allgemeinen Arbeitsbedingungen	435
I. Abänderung künftiger Forderungen	435
II. Abänderung entstandener und abgewickelter Forderungen	436
III. Abänderung entstandener, aber noch nicht (voll) abgewickelter Forderungen	436
IV. Abänderung von Anwartschaftsrechten auf Forderungserwerb	440
§ 14. Inhaltliche Grenzen der Betriebs- und Dienstautonomie bei Abänderung Allgemeiner Arbeitsbedingungen	446
A. Grundsätze	446
B. Innenschranken der Regelungen der Arbeitsverhältnisse	450
C. Innenschranken bei Regelungen des Ruhestandsverhältnisses der Aktivbelegschaft	457

*Viertes Kapitel***Rechtscharakter und Geltungsgrund
Allgemeiner Arbeitsbedingungen**

§ 15. Der Geltungsgrund Allgemeiner Arbeitsbedingungen für die im Aufstellungszeitpunkt bereits im Betrieb Beschäftigten	459
A. Sinn und Tragweite juristischer Systematik	459
B. Arbeitsvertragliche Einheitsregelung und Gesamtzusage als rechtsgeschäftliche Verpflichtungsgründe	460
C. Der Verpflichtungsgrund der Betriebsübung	461
I. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Fortgewährung üblicher Leistungen als Gewohnheitsrecht	461
II. Die dogmatische Einordnung der Betriebsübung in das System der Obligierungsgründe — Meinungsstand	464
1. Die Betriebsübung als Summe konkludenter, gleichförmiger Individualvertragsgestaltungen	464
2. Die Betriebsübung als einseitiges, kollektivrechtliches Rechtsgeschäft?	466
3. Die Betriebsübung als ansprucherzeugende „konkrete betriebliche Ordnung“?	467
4. Die Betriebsübung als Schuldverhältnis aus sozialtypischem Verhalten	469
5. Die Betriebsübung als Vertrauenshaftung	470
III. Kritik und eigene Stellungnahme	473
1. Kritik der Lehre von der Vertrauenshaftung	473
2. Kritik der Lehre von der Verpflichtungskraft der Sozialtypik	474
3. Kritik der Lehre von der ansprucherzeugenden konkreten Ordnung	480
4. Kritik der Lehre vom einseitigen kollektivrechtlichen Rechtsgeschäft	482
5. Kritik und Neubegründung der Lehre von der konkludenten, gleichförmigen Individualvertragsgestaltung	485
§ 16. Der Geltungsgrund Allgemeiner Arbeitsbedingungen für künftige Arbeitsvertragspartner des Arbeitgebers	489
§ 17. Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen in ihrem systematischen Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag und zum kollektiven Arbeitsrecht	493

Inhaltsverzeichnis	21
A. Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen — inkorporierter Vertragsbestandteil oder in Bezug genommener externer Normenkomplex?	493
B. Die Allgemeinen Arbeitsbedingungen als Bestandteil des individuellen oder des kollektiven Arbeitsrechts?	498
§ 18. Zusammenfassung der Ergebnisse in Thesen	503
Literaturverzeichnis	515

Verzeichnis der Abkürzungen und der abgekürzt zitierten Literatur

a. A.	anderer Ansicht
AAB	Allgemeine Arbeitsbedingungen
a. a. O.	am angeführten Ort
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
abw.	abweichend
AcP	Archiv für die civilistische Praxis (Zeitschrift)
Adomeit	Adomeit: Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht, 1969
a. E.	am Ende
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
a. M.	anderer Meinung
Anm.	Anmerkung
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934
AOGÖ	Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. 3. 1934
AÖR	Archiv des öffentlichen Rechts (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts, herausgegeben von Dietz, Hueck und Stumpf)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGeb.	Der Arbeitgeber (Zeitschrift)
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. 9. 1953
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei, Handbuch für die Praxis, herausgegeben von Sitzler und Oehmann
ArbR	Arbeitsrecht (Zeitschrift)
ArbRPr.	Arbeitsrechtspraxis (Zeitschrift)
ArbRuSchl.	Arbeitsrecht und Schlichtung (Zeitschrift)
ArbuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
ArbSozPol.	Arbeit und Sozialpolitik (Zeitschrift)
ArchBürgR	Archiv für Bürgerliches Recht (Zeitschrift)
Arch.ö.u.f.U.	Archiv für öffentliche und freigemeinnützige Unternehmen
ArchSozW	Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik (Zeitschrift)
ARS	Arbeitsrechts-Sammlung, Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (sog. Bensheimer Sammlung)
ARSP	Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie (Zeitschrift)
ARSt.	Arbeitsrecht in Stichworten (Entscheidungssammlung)
Art.	Artikel
AT	Allgemeiner Teil
Aufl.	Auflage
AWD	Außenwirtschaftsdienst des Betriebs-Beraters (Zeitschrift)
AZO	Arbeitszeitordnung vom 30. 4. 1938
BABL	Bundesarbeitsblatt (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht

BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, Amtliche Sammlung
BankArch.	Bankarchiv (Zeitschrift)
BayObLG	Bayerisches Oberstes Landesgericht
BayObLGZ	Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bayerischen Obersten Landesgericht in Zivilsachen
BayVBl.	Bayerische Verwaltungsblätter (Zeitschrift)
BayVerfGH	Bayerischer Verfassungsgerichtshof
BB	Der Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBG	Bundesbeamtengesetz vom 22. 10. 1965
Bd. (Bde)	Band (Bände)
Beil.	Beilage
Bem.	Bemerkung
Berner Kommentar	Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, 1962 ff.
bes.	besonders
Beschl.	Beschluß
bestr.	bestritten
BetrR	Der Betriebsrat (Zeitschrift)
BetrVerf.	Die Betriebsverfassung (Zeitschrift)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz vom 11. 10. 1952
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch vom 18. 8. 1896
BGB-RGRK	Das Bürgerliche Gesetzbuch (Kommentar), herausgegeben von Reichsgerichtsräten und Bundesrichtern, 11. Aufl. 1959 ff.
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGE	Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
Biedenkopf	Biedenkopf: Grenzen der Tarifautonomie, 1964
Bl.	Blatt
BlfGen.-Wesen	Blätter für Genossenschaftswesen (Zeitschrift)
BlfStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
Bobrowski-Gaul	Bobrowski: Das Arbeitsrecht im Betrieb, 6. Aufl. 1970 bearbeitet von Gaul
BPersVG	Bundes-Personalvertretungsgesetz v. 5. 8. 1955
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BRG	Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920
Brox-Rüthers	Brox-Rüthers: Arbeitskampfrecht, 1965
BSG	Bundessozialgericht
BSGE	Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bundessozialgerichts
BSHG	Bundessozialhilfegesetz i. d. F. vom 18. 9. 1969
BStBl.	Bundessteuerblatt
BT-Drucks.	Bundestags-Drucksache (zitiert nach Wahlperiode und Seite)
Bührig, Handbuch	Bührig: Handbuch der Betriebsverfassung, 1953
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz vom 8. 1. 1963
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts

BVerfGG	Gesetz über die Errichtung des Bundesverfassungsgerichts vom 12. 3. 1951
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
bzw.	beziehungsweise
Canaris	Canaris: Die Vertrauenshaftung im deutschen Privatrecht, 1971
DAR	Deutsches Arbeitsrecht (Zeitschrift)
DAuR	Deutsches Autorecht
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Dietz	Dietz: Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl. 1967
Diss.	Dissertation (soweit dem Zitat kein Zusatz beigefügt ist, handelt es sich bei der zitierten um eine juristische Dissertation)
DJ	Deutsche Justiz (Zeitschrift)
DJT	Deutscher Juristentag
DJZ	Deutsche Juristenzeitung
DNotZ	Deutsche Notar-Zeitschrift
DÖD	Der öffentliche Dienst (Zeitschrift)
DöV	Die öffentliche Verwaltung (Zeitschrift)
DR	Deutsches Recht (Zeitschrift)
DRdA	Das Recht der Arbeit (österreichische Zeitschrift)
DRiZ	Deutsche Richterzeitung
Drucks.	Drucksache(-n)
DRW	Deutsche Rechtswissenschaft (Zeitschrift)
DRZ	Deutsche Rechts-Zeitschrift
dt.	deutsch
DVBl.	Deutsches Verwaltungsblatt (Zeitschrift)
DVO	Durchführungsverordnung
EGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl (Montan-Union)
Enneccerus-	Enneccerus: Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts,
Nipperdey	15. Aufl. 1959/60, bearbeitet von Nipperdey
Erdmann	Erdmann: Das Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl. 1954
Erl.	Erläuterung
Erman(-Bearbeiter)	Erman (Hrsg.): Handkommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 4. Aufl. 1967 mit Ergänzungsheft 1970
ESC	Europäische Sozialcharta vom 18. 10. 1961
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	EWG-Vertrag vom 25. 3. 1957
f., ff.	folgende Seite [-n]
FamRZ	Ehe und Familie im privaten und öffentlichen Recht (Zeitschrift)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FH	Frankfurter Hefte, Zeitschrift für Kultur und Politik
Fitting-Kraegeloh-Auffarth	Fitting-Kraegeloh-Auffarth: Betriebsverfassungsgesetz, 9. Aufl. 1970, bearbeitet von Fitting und Auffarth
Flume	Flume: Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, Bd. II: Das Rechtsgeschäft, 1965
Forts.	Fortsetzung
Fußn.	Fußnote (-n)

Galperin-Siebert	Galperin-Siebert: Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl. 1963, bearbeitet von Galperin
GewArch.	Gewerbe-Archiv (Zeitschrift)
GewKfmG	Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht (Zeitschrift)
GewMH	Gewerkschaftliche Monatshefte (Zeitschrift)
GewO	Gewerbeordnung vom 21. 6. 1869/26. 7. 1900
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. 5. 1949
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Gruchot	Gruchots Beiträge zur Erläuterung des Deutschen Rechts (Zeitschrift)
GrünhutsZ	Grünhuts Zeitschrift für das Privat- und öffentliche Recht der Gegenwart (Zeitschrift)
GS	Großer Senat
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz vom 27. 1. 1877 i. d. F. vom 12. 9. 1950
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz) vom 27. 7. 1957
HAG	Heimarbeitsgesetz vom 14. 3. 1951
Halbbd.	Halbband
Halberstadt-Zander	Halberstadt-Zander: Handbuch zum Betriebsverfassungsrecht, 1968
HandwO	Handwerksordnung i.d. F. vom 28. 12. 1965
HansRGZ	Hanseatische Rechts- und Gerichtszeitschrift (Zeitschrift)
HDSiR	Handbuch des Deutschen Staatsrechts, hrsg. von Anschütz und Thoma, Bd. I, 1930; Bd. II, 1932
HessVerwGH	Hessischer Verwaltungsgerichtshof
HGB	Handelsgesetzbuch vom 10. 5. 1897
HGB-RGRK	Kommentar zum Handelsgesetzbuch. Früher herausgegeben von Mitgliedern des Reichsgerichts, 2. Aufl. 1950 ff., Bd. I, 3. Aufl. 1968
Hinz	Hinz: Tarifhoheit und Verfassungsrecht, 1971
h. L.	herrschende Lehre
h. M.	herrschende Meinung
HRR	Höchstrichterliche Rechtsprechung (Zeitschrift)
Hrsg., hrsg.	Herausgeber, herausgegeben
HS	Halbsatz
Huber I	Huber, E. R.: Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Aufl., Bd. I, 1953
Huber II	Huber, E. R.: Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Aufl., Bd. II, 1954.
Hueck,	Hueck, A.: Das Recht des Tarifvertrages, 1920
Tarifvertrag	
Hueck, Tarifrecht	Hueck, A.: Das Tarifrecht, 1922
Hueck-Nipperdey I	Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl. 1963, bearbeitet von A. Hueck
Hueck-Nipperdey II/1	Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, 7. Aufl. 1967, bearbeitet von Nipperdey
Hueck-Nipperdey II/2	Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/2, 7. Aufl. 1970, bearbeitet von Nipperdey unter Mitarbeit von Säcker

Hueck-Nipperdey, Hueck-Nipperdey: Grundriß des Arbeitsrechts, 5. Aufl. 1970	Grundriß
Hueck-Nipperdey-Dietz	Hueck-Nipperdey-Dietz: Kommentar zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit und Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, 4. Aufl. 1943
Hueck-Nipperdey-Stahlhacke	Hueck-Nipperdey: Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften, Kommentar, 4. Aufl. 1964, bearbeitet von Stahlhacke
HwdSozW	Handwörterbuch der Sozialwissenschaften (zugleich Neuauflage des Handwörterbuchs der Staatswissenschaften), 1956 ff.
i. d. F. (v.)	in der Fassung (vom)
IG	Industriegewerkschaft
IherJb.	Iherings Jahrbücher für die Dogmatik des bürgerlichen Rechts (Zeitschrift)
ILO	International Labour Organization
insbes.	insbesondere
i. S. (v.)	im Sinne (von)
i. V. (m.)	in Verbindung (mit)
Jacobi	Jacobi: Grundlehren des Arbeitsrechts, 1927
Jahrb.	Jahrbuch
JBl.	Juristische Blätter (österreichische Zeitschrift)
JÖR	Jahrbuch des öffentlichen Rechts der Gegenwart
JR	Juristische Rundschau
JurA	Juristische Analysen (Zeitschrift)
JuS	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JW	Juristische Wochenschrift
JZ	Juristenzeitung
KA	Kartenauskunftei des Arbeitsrechts (später: Arbeitsrechts-Kartei), herausgegeben von Kallee
Kap.	Kapitel
Karakatsanis	Karakatsanis: Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen, 1963
Kaskel-Dersch	Kaskel: Arbeitsrecht, 5. Aufl. 1957, neubearbeitet von Dersch
KG	Kammergericht
KO	Konkursordnung vom 10. 2. 1877
KRG	Kontrollratsgesetz
krit.	kritisch
KritJ	Kritische Justiz (Zeitschrift)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz i. d. F. vom 25. 8. 1969
LAG	Landesarbeitsgericht
Larenz	Larenz: Allgemeiner Teil des deutschen bürgerlichen Rechts, 1967
Lehrb.	Lehrbuch
LFG	Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfalle (Lohnfortzahlungsgesetz) vom 27. 7. 1969
LG	Landgericht
lit.	Buchstabe
LM	Lindenmaier-Möhring, Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofes
LZ	Leipziger Zeitschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift)
Maus, Handbuch	Maus: Handbuch des Arbeitsrechts (Loseblattausgabe), seit 1948

MDR	Monatsschrift für Deutsches Recht (Zeitschrift)
MEW	Karl Marx—Friedrich Engels, Werke, hrsg. vom Institut für Marxismus—Leninismus beim ZK der SED
MinBl.	Ministerialblatt
MindABG	Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen vom 11. 1. 1952
MitbG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. 5. 1951
MitbEG	Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 7. 8. 1956
MitAGVerb.	Mitteilungen des deutschen Arbeitsgerichtsverbandes
Molitor	Molitor: Kommentar zur Tarifvertragsordnung vom 23. 12. 1918/1. 3. 1928, 1930
Motive	Motive zu dem Entwurf eines Bürgerlichen Gesetzbuches für das Deutsche Reich, 1888
MuSchG	Mutterschutzgesetz vom 18. 4. 1968
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
Neumann—Duesberg	Neumann-Duesberg: Betriebsverfassungsrecht, 1960
N. F.	Neue Folge
Nikisch I	Nikisch: Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl. 1961
Nikisch II	Nikisch: Arbeitsrecht, Bd. II, 2. Aufl. 1959
Nikisch III	Nikisch: Arbeitsrecht, Bd. III, 2. Aufl. 1966
Nipperdey, Tarifrecht	Nipperdey: Beiträge zum Tarifrecht, 1924
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
o.	oben
OECD	Organization of Economic Cooperation and Development
OGH	Oberster Gerichtshof für die britische Zone
OHG	Offene Handelsgesellschaft
o. J.	ohne Jahrgang
ÖJZ	Österreichische Juristenzeitung
OLG	Oberlandesgericht
OLGZ	Rechtsprechung der Oberlandesgerichte. Amtliche Sammlung von Entscheidungen der Oberlandesgerichte in Zivilsachen
ORDO	Jahrbuch für die Ordnung von Wirtschaft und Gesellschaft
Österr. OGH	Oberster Gerichtshof für Österreich
o. V.	ohne Verfasser
OVG	Oberverwaltungsgericht
ÖZöfR	Österreichische Zeitschrift für öffentliches Recht
Palandt (-Bearbeiter)	Palandt: Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 30. Aufl. 1971
PersV	Die Personalvertretung (Zeitschrift)
PersVG	s. BPersVG
Protokolle	Protokolle der Kommission für die zweite Lesung des Entwurfs des Bürgerlichen Gesetzbuchs, 1897/99
Quelle	Die Quelle (Zeitschrift)
R	Rückseite
RabelsZ	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht

RABl.	Reichsarbeitsblatt
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rdnr.	Randnummer
RE	Regierungsentwurf
Recht	Das Recht (Zeitschrift)
Rechtspr.	Rechtsprechung
Rechtstheorie	Zeitschrift für Logik, Methodenlehre, Kybernetik und Soziologie des Rechts
RG	Reichsgericht
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RGZ	Amtliche Sammlung von Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
Richardi	Richardi: Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, 1968
Rspr.	Rechtsprechung
RuW	Recht und Wirtschaft, Monatsschrift der Vereinigung zur Förderung zeitgemäßer Rechtspflege und Verwaltung
RVO	Reichsversicherungsordnung vom 19. 7. 1911 i. d. F. vom 15. 12. 1924
S.	Seite oder Satz
s. (a.)	siehe (auch)
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
Säcker	Säcker: Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, 1969
Scholz	Scholz: Koalitionsfreiheit als Verfassungsproblem, 1971
Schnorr von Carolsfeld	Schnorr von Carolsfeld: Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1954
SchwBesG	Schwerbeschädigtengesetz i. d. F. vom 14. 8. 1961
SeuffA	Seufferts Archiv für Entscheidungen der obersten Gerichte in den deutschen Staaten
SGG	Sozialgerichtsgesetz i. d. F. vom 23. 8. 1958
Siebrecht	Siebrecht: Das Recht im Arbeitskampf, 3. Aufl. 1964
Sinzheimer	Sinzheimer: Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 1927
Sitzler-Goldschmidt	Sitzler-Goldschmidt: Tarifvertragsrecht (Tarifvertragsordnung), 2. Aufl. 1929
SJZ	Süddeutsche Juristenzeitung
s. o.	siehe oben
Soergel (-Bearbeiter)	Bürgerliches Gesetzbuch, Kohlhammer-Kommentar, begründet von Hs. Th. Soergel, neu herausgegeben von W. Siebert, 10. Aufl., Bd. I, 1967; Bd. II, 1968; Bd. III, 1969
sog.	sogenannt
Söllner	Söllner: Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1971
SozFort.	Sozialer Fortschritt (Zeitschrift)
SozW	Soziale Welt, Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis
Sp.	Spalte
Staudinger (-Bearbeiter)	J. v. Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 11. Aufl. 1957 ff.
str.	streitig
s. u.	siehe unten
Tomandl	Tomandl: Streik und Aussperrung als Mittel des Arbeitskampfes, 1965
TVG	Tarifvertragsgesetz i. d. F. vom 25. 8. 1969

TVVO	Tarifvertragsverordnung vom 23. 12. 1918/1. 3. 1928
u. a.	und andere
Ufita	Archiv für Urheber-, Film- und Theaterrecht (Zeitschrift)
Urt.	Urteil
u. U.	unter Umständen
v.	vom, von
VereinsG	Vereinsgesetz, Gesetz zur Regelung des öffentlichen Vereinsrechts vom 5. 8. 1964
VermBG	Drittes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer i. d. F. vom 27. 6. 1970
VersR	Versicherungsrecht, Juristische Rundschau für die Individualversicherung (Zeitschrift)
VerwA	Verwaltungsarchiv (Zeitschrift)
VerwGH	Verwaltungsgerichtshof
VerwRspr.	Verwaltungsrechtsprechung in Deutschland (Zeitschrift)
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
Vorb.	Vorbemerkung
VVdStRL	Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung vom 21. 1. 1960
Warn.	Rechtsprechung des Reichsgerichts, herausgegeben von Warneyer
WdA	Welt der Arbeit (Zeitschrift)
WeimRV	Weimarer Reichsverfassung vom 11. 8. 1919
Wlotzke	Wlotzke: Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarifvertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Betriebsvereinbarung, 1957
WM	Wertpapier-Mitteilungen, Teil IV: Wertpapier- und Bankfragen, Rechtsprechung (Zeitschrift)
WuW	Wirtschaft und Wettbewerb (Zeitschrift)
WWIMitt.	Mitteilungen des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften (Zeitschrift)
ZAkdR	Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht
ZaöRV	Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht
ZAS	Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht (österreichische Zeitschrift)
ZBernJV	Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins
z. B.	zum Beispiel
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
Zeitschr. f. schweiz. Recht	Zeitschrift für Schweizerisches Recht
ZFA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfSozR	Zeitschrift für Sozialreform
ZfSozW	Zeitschrift für Sozialwissenschaft
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch
ZgesStrW	Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft
ZgesStW	Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht
Ziff.	Ziffer
ZPO	Zivilprozeßordnung vom 30. 1. 1877
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik

z. T.	zum Teil
zust.	zustimmend
zutr.	zutreffend
z. Z.	zur Zeit
ZZP	Zeitschrift für Zivilprozeß

Erstes Kapitel

Einleitung

§ 1 Problemstellung

Im Gegensatz zu den sonstigen Vertragsverhältnissen findet das Arbeitsverhältnis seine rechtliche Regelung nicht nur in den von den Vertragsparteien ausgehandelten Abmachungen¹, den vom Arbeitgeber auf

¹ Individuell ausgehandelte Vereinbarungen spielen im *durchschnittstypischen* Normalfall des Arbeitsvertragsschlusses (anders beim Rechtsverhältnis des leitenden Angestellten) erfahrungsgemäß keine nennenswerte Rolle. In der Literatur spricht man deshalb vielfach vom „inhaltsleeren Arbeitsvertrag“ (*Rehhahn*, *ArbuR* 1963, S. 238 f.; ähnlich *Söllner*, *Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis*, 1966, S. 11 ff.; *Sinzheimer*, *Der korporative Arbeitsnormenvertrag*, Bd. I, 1907, S. 9 ff.). Die folgenden Untersuchungen gehen von einem nicht weiter aufgefächerten Begriff des Arbeitsverhältnisses aus; sie erheben also prinzipiell Anspruch auf Geltung für jedes Arbeitsverhältnis. Davon ausgenommen werden lediglich die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten, der Heimarbeiter und der im Haushalt oder in betriebsverfassungsfreien Kleinbetrieben (§ 8 BetrVG) Beschäftigten, da deren Arbeitsverhältnisse im kollektiven Arbeitsrecht keine rechte Heimat gefunden haben und sich in keiner *Kollektivsituation* befinden, in die AAB Eingang finden und in Kollision mit kollektivvertraglichen Regelungen geraten könnten (vgl. dazu für die leitenden Angestellten sehr klar BGH, 17. 2. 1969, AP Nr. 137 zu § 242 BGB Ruhegehalt; G. Müller, DB 1967, S. 903, 947 f.; für die im Haushalt Beschäftigten *Ramm*, *JuS* 1966, S. 223, 225 f.). *Nicht* unterschieden wird im folgenden nach Rechtsform, Größe, Art und Branchenzugehörigkeit des Betriebes (oder der Dienststelle), auf den (die) das Arbeitsverhältnis sachlich bezogen ist, nicht unterschieden wird ferner nach Arbeitsinhalt, Ausbildung, Einkommenshöhe und Position des einzelnen Arbeitnehmers in der vertikalen Betriebshierarchie. Es soll damit nicht bestritten werden, daß unter Umständen verfeinerte, dem unterschiedlichen Schutzbedürfnis besser Rechnung tragende rechtliche Aussagen möglich sind, wenn man die unterschiedliche soziologische Situation etwa des ungelerten Arbeitnehmers oder des hochqualifizierten Angestellten im industriellen Großbetrieb, in der Landwirtschaft, im Handel oder im Seemannsgewerbe berücksichtigt. Indes — es fehlen betriebs- und arbeitssoziologische Untersuchungen, an die gruppenspezifische, nach Betrieb, Stellung und Arbeitsinhalt differenzierte Interessenwertungen anknüpfen könnten. Die geltenden Arbeitsgesetze (Erstes Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz, Lohnfortzahlungsgesetz), ebenso die Rechtsprechung (vgl. etwa BAG, 13. 9. 1969, AP Nr. 24 zu § 611 BGB Konkurrenzklausel; BAG, 6. 12. 1968, AP Nr. 8 zu § 75 b HGB; BAG, 30. 5. 1969, AP Nr. 9 zu § 75 b HGB; BAG, 5. 12. 1969, AP Nr. 10 zu § 75 b HGB), suchen zudem bestehende Unterschiede in der rechtlichen Behandlung einzelner Arbeitnehmergruppen immer weiter einzuebnen. Damit wird auch die normative Basis für rechtliche Wertungen, die an die unterschiedliche rechtstatauswirkliche Situation des einzelnen Arbeitnehmers anknüpfen, de lege lata immer schmaler.

Grund seines Direktionsrechts² einseitig festgelegten Arbeitsbedingungen³ und dem ergänzend hinzutretenden staatlichen Gesetzesrecht, sondern vor allem auch in den Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen der von den Kollektivvertragsparteien abgeschlossenen Gesamtvereinbarungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstvereinbarungen)⁴, mit deren Hilfe das zwischen den Individualvertragsparteien bestehende Machtungleichgewicht korrigiert und materiell verstandene Privatautonomie auch am Arbeitsmarkt verwirklicht werden soll. Aus dem Zusammenspiel rangverschiedener arbeitsrechtlicher Regelungsfaktoren erwachsen besondere Rechtsprobleme für die vom Arbeitgeber betriebs- oder vom Arbeitgeberverband durch Verbandsrichtlinien gebietseinheitlich festgelegten *Allgemeinen Arbeitsbedingungen*, die sogenannte *arbeitsvertragliche Einheitsregelung*⁵, die *Betriebsübung*⁶

² Zum Verständnis des Direktionsrechts als einseitiges, durch Unterwerfung des Arbeitnehmers bei Vertragsschluß begründetes, sog. ausfüllendes (Mutter-) Gestaltungsrecht des Arbeitgebers vgl. *Böttcher*, Gestaltungsrecht und Unterwerfung im Privatrecht, 1964, S. 6 f., 33; *Säcker*, BB 1966, S. 700 (701) m. w. N.; ferner *Schnorr von Carolsfeld*, Die Herrschaft über den Arbeitsplatz und das Weisungsrecht des Arbeitgebers — Eine Studie über private Macht, in: Festschrift für K. Müller, 1963, S. 585 ff.; anders *Adomeit*, RdA 1967, S. 297 (301) zu Fußn. 25, der das Direktionsrecht lediglich als Anspruchserhebung des Arbeitgebers aus seinem Recht auf die Arbeitsleistung zu deuten sucht (ebenso *Frey*, DB 1964, S. 298; *Schwarz*, RdA 1968, S. 241, 248; z. T. auch *Hefermehl*, BABl. 1967, S. 310, 315 f.; *Böker*, Das Weisungsrecht des Arbeitgebers, 1971, S. 20 ff., 38 ff.; dagegen überzeugend *Ostheim*, Die Weisung des Arbeitgebers als arbeitsrechtliches Problem, in: Verhandlungen des vierten österreichischen Juristentages Wien 1970, Bd. I/4, S. 39 ff.; *Böttner*, Das Direktionsrecht des Arbeitgebers, 1971, S. 57 ff.).

Auch *Adomeit* hat seinen Standpunkt offensichtlich in: Rechtsquellenfragen im Arbeitsrecht, 1969, S. 99 ff., 104 ff., aufgegeben. Durch Einbeziehung der zweiseitigen Gestaltung durch Vertrag in den Begriff des Gestaltungsrechts (so im Rahmen seiner normlogischen Theorie *Adomeit*, Gestaltungsrechte, Rechtsgeschäfte, Ansprüche, 1969, S. 15 ff.) wird die Differenz ohnehin gemildert, zugleich allerdings auch die spezifische Sachproblematik des einseitigen Gestaltungsrechts verdeckt. Näher dazu unten § 6 B II 2 b (S. 147 ff.) zu Anm. 43—49.

³ Vgl. dazu die eingehende Darstellung bei *Söllner*, Einseitige Leistungsbestimmung im Arbeitsverhältnis, 1966, S. 40 ff., 69 ff.; dazu die kritische Besprechung von *Böttcher*, ArbuR 1967, S. 321, *Säcker*, BB 1966, S. 1403 und *Richardi*, RdA 1970, S. 208.

⁴ Vgl. näher zum System der kollektiven Einigungen *Nipperdey-Säcker*, AR-Blattei D, Tarifvertrag II B unter II.

⁵ Auch als „vertragliche Einheitsgestaltung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber“ (BAG, 30. 10. 1962, AP Nr. 1 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip) oder als „gesamteinheitliche Festlegung allgemeiner Arbeitsbedingungen“ (BAG, 25. 1. 1963, AP Nr. 77 zu Art. 3 GG; BAG, 26. 10. 1962, AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt) bezeichnet.

⁶ Die Betriebsübung (Gesamtübung) wird herkömmlich definiert als mehrfache vorbehaltlose Gewährung von Sozialleistungen an alle oder an bestimmte Gruppen der im Betrieb beschäftigten oder beschäftigt gewesenen Arbeitnehmer; vgl. RAG, 23. 2. 1938, ARS 32, S. 236; RAG, 19. 11. 1940, ARS 40, S. 369 (373); BAG, 9. 3. 1961, AP Nr. 5 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG, 18. 7. 1968, AP Nr. 8 zu § 242 BGB Betriebliche Übung; BAG, 15. 2. 1965, AP Nr. 6 zu § 13 BUrLG; BAG, 4. 10. 1956, AP Nr. 4 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG, 3. 4. 1957, AP Nr. 6 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG, 10. 12. 1965, AP Nr. 105 zu § 242 BGB Ruhegehalt; *Enneccerus-Nipperdey*, § 153 IV B 2 a

und die *Gesamtzusage*⁷. Individualrechtlichen Ursprung mit kollektiver Wirkung vereinend, stehen sie, *funktionell* betrachtet, als Übergangs- und Mischformen zwischen den individualrechtlichen und den kollektivrechtlichen Gestaltungsfaktoren des Einzelarbeitsverhältnisses⁸.

Das hat in zahlreichen Fällen Literatur und Rechtsprechung veranlaßt, die Allgemeinen Arbeitsbedingungen als Quasi-Normen kollektivrechtlichen bzw. gesetzlichen Regelungen gleichzustellen. Ihre Auslegung soll sich im Gegensatz zur Interpretation von Individualabreden nach den gleichen Grundsätzen richten wie die Auslegung von Kollektiv-

(S. 951); *Staudinger-Nipperdey-Neumann*, § 611 Anm. 204; *Seiter*, Die Betriebsübung, 1967, S. 73 ff.; *Mengel*, Die betriebliche Übung, 1967, S. 15 ff.; *Füllkrug*, Die betriebliche Übung als Erscheinung des Rechtes der Betriebsgemeinschaft, Diss. Köln 1969, S. 3 ff., alle m. w. N.; näher dazu unten § 4 (S. 117 ff.).

⁷ In Anlehnung an die Terminologie *Hilgers* (Das betriebliche Ruhegeld, 1959, S. 38 ff., 51 ff.) hat der Dritte Senat des BAG in einer Entscheidung vom 12. 3. 1963 (AP Nr. 90 zu § 242 BGB Ruhegehalt) diesen anspruchserzeugenden Tatbestand wie folgt umschrieben: „Das an die ganze Belegschaft oder an die Gruppe der Bedachten gerichtete einseitige Ruhegeldversprechen des Arbeitgebers ist ein in der Praxis seit langem geläufiger Verpflichtungstatbestand. Vom Arbeitgeber einseitig erlassene Ruhegeldordnungen, Versorgungsrichtlinien oder ähnliche betriebliche Regelungen bestehen in zahlreichen Betrieben und bilden die Rechtsgrundlage für die betriebliche Altersversorgung. Es handelt sich hierbei um eine *Gesamtzusage*, d. h. um eine Willenserklärung des Arbeitgebers, durch die dieser sich verpflichtet, seinen Arbeitnehmern nach Maßgabe der aufgestellten Ordnung die vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Eine solche Zusage bindet den Arbeitgeber, wenn dieser sie in geeigneter Form im Betriebe bekanntgegeben hat.“ In einer Entscheidung vom 30. 10. 1962 (AP Nr. 85 zu § 242 BGB Ruhegehalt) hatte derselbe Senat es noch offen gelassen, ob die rechtliche Wirkung der betrieblichen Übung „als schlüssig erklärtes und vom Arbeitnehmer nach § 151 BGB angenommenes Vertragsangebot oder als einseitige den Arbeitgeber bindende Zusage“ zu erklären sei (ebenso erneut wieder in einem Urteil vom 12. 7. 1968, AP Nr. 128 zu § 242 BGB Ruhegehalt), nachdem er zwischenzeitlich wieder in die „konservative“ Begründung der stillschweigenden Vereinbarung (s. Fußn. 29–31) eingeschwenkt war; vgl. Urt. v. 17. 5. 1966, AP Nr. 110 zu § 242 BGB Ruhegehalt mit krit. Anm. von *Böttcher*. Erstmals taucht der Begriff der *Gesamtzusage* in einer Entscheidung des Ersten Senats des BAG vom 26. 10. 1962 (AP Nr. 87 zu § 242 BGB Ruhegehalt) auf; vgl. das Zitat in Fußn. 16. Näher dazu unten § 15 (S. 460 ff.).

⁸ Vgl. statt aller *G. Schnorr*, Die für das Arbeitsrecht spezifischen Rechtsquellen, 1969, S. 20 f., 60 f.; *Wlotzke*, RdA 1963, S. 1 (6); *Adomeit*, S. 114; *G. Hueck*, in: *Festschrift für Molitor*, 1962, S. 203 (207 f.): Betriebsübung und vertragliche Einheitsregelung seien „kollektiv orientierte Vorgänge. Denn die Betriebsübung beruht ihrem Wesen nach gerade darauf, daß durch ständigen Brauch im Betrieb allgemeine oder doch für eine ganze Arbeitnehmergruppe einheitliche und damit kollektive Regeln entstanden sind. Die vertragliche Einheitsregelung setzt eine solche kollektive Ordnung zwar nicht voraus, läßt sie aber durch die einheitliche Vertragsgestaltung entstehen und ist damit im Ergebnis ebenso, wenn auch nicht ganz so ausgeprägt wie die Betriebsübung, kollektivbezogen. Diese eigentümliche Verbindung von individuellen und kollektiven Elementen läßt die Betriebsübung und die vertragliche Einheitsregelung gesonderte Plätze einnehmen zwischen den nur kollektiv geprägten Formen des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung einerseits und dem rein individuellen Einzelarbeitsvertrag andererseits“. Eingehend dazu unten § 3 B II (S. 96 ff.).