

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 159

Widerruf von Arbeitgeberleistungen

Von

Michael Krauß



Duncker & Humblot · Berlin

***Michael Krauß* · Widerruf von Arbeitgeberleistungen**

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 159

Widerruf von Arbeitgeberleistungen

Von

Michael Krauß



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Krauß, Michael:

Widerruf von Arbeitgeberleistungen / von Michael Krauß. – Berlin :

Duncker und Humblot, 1997

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 159)

Zugl.: Heidelberg, Univ., Diss., 1996

ISBN 3-428-08905-7

Alle Rechte vorbehalten

© 1997 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-08905-7

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 

Meinen Eltern

Vorwort

Die vorliegende Arbeit entstand während meiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl von Prof. Dr. Gerrick von Hoyningen-Huene in Heidelberg. Sie wurde im Sommersemester 1996 von der Juristischen Fakultät als Dissertation angenommen. Rechtsprechung und Literatur sind im wesentlichen bis Ende 1995 berücksichtigt.

Zu danken habe ich meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Gerrick von Hoyningen-Huene, der mich in das wissenschaftliche Arbeiten eingeführt hat. Besonderer Dank gilt meinem ehemaligen Arbeitskollegen Herrn Prof. Dr. Burkhard Boemke für seine ständige Gesprächsbereitschaft und Unterstützung bei der Erstellung der Arbeit. Herrn Prof. Dr. Karl-Heinz Misera danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Ein herzlicher Dank gebührt schließlich Frau Angelika Hertel für die Erstellung des Manuskripts und Frau Roswitha Grassl für ihre wertvolle Hilfe bei der Realisierung der Druckvorlage.

Mannheim, im Juli 1997

Michael Krauß

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Einleitung.....	1
	I. Problemstellung	1
	II. Untersuchungsgegenstand.....	2
	III. Gang der Untersuchung	3

Erster Teil

Grundlagen

§ 2	Der Widerruf im Zivilrecht.....	4
	I. Überblick	4
	1. Der Widerruf im BGB.....	4
	2. Der Widerruf außerhalb des BGB.....	5
	II. Erscheinungsformen des Widerrufs.....	6
	1. Wiederaufhebungswiderruf.....	7
	2. Verhinderungswiderruf.....	8
	3. Widerruf mit Kündigungsfunktion	9
	4. Widerruf mit Anfechtungsfunktion.....	10
	III. Rechtswirkungen des Widerrufs.....	10
	1. Unterschiede	10
	2. Gemeinsamkeiten.....	11
	IV. Ergebnis	12
§ 3	Der Widerruf im Arbeitsrecht.....	13
	I. Überblick	13

1. Widerruf als komplexer Begriff der betrieblichen Praxis.....	13
2. Widerruf von Arbeitgeberleistungen als eigenständige Rechtsfigur.....	13
II. Widerrufsrecht und Widerruf	14
1. Widerrufsvorbehalt als Rechtsgrundlage und Rahmenbestimmung	14
a) Bestimmung des Ausübungsmaßstabs.....	14
b) Aufstellung von Widerrufsvoraussetzungen.....	15
2. Getrennte Kontrolle	15
a) Vertragskontrolle des Widerrufsvorbehalts	15
b) Billigkeitskontrolle des Widerrufs.....	16
III. Ergebnis.....	17

Zweiter Teil

Das Recht zum Widerruf

§ 4 Rechtsgrundlagen und Rechtsnatur	18
I. Grundsatz der Vertragstreue.....	18
II. Rechtsgrundlagen	19
1. Gesetz	19
2. Widerrufsvorbehalt.....	19
3. Widerruf ohne Widerrufsvorbehalt.....	19
a) Grundsatz.....	19
b) Abgrenzung zum Wegfall der Geschäftsgrundlage	20
III. Rechtsnatur	22
1. Rechtsänderndes Gestaltungsrecht.....	22
2. Abgrenzung	23
a) Rechtsaufhebende Gestaltungsrechte.....	23
b) Ausfüllende Gestaltungsrechte	23
IV. Ergebnis.....	24
§ 5 Der Widerrufsvorbehalt.....	25
I. Begriff und Rechtsnatur des Widerrufsvorbehalts.....	25
1. Begriff.....	25
2. Rechtsnatur	26
II. Rechtsgrundlage des Widerrufsvorbehalts	27

1. Arbeitsvertragliche Widerrufsvorbehalte.....	28
a) Ausgehandelte Widerrufsvorbehalte.....	28
b) Vorformulierte Widerrufsvorbehalte.....	30
2. Betriebliche Widerrufsvorbehalte.....	31
a) Regelungskompetenz der Betriebspartner.....	31
b) Kompetenzgrenze des § 77 Abs. 3 BetrVG.....	32
c) Günstigkeitsprinzip.....	33
aa) Individualrechtlich vereinbarte Leistungen.....	33
bb) Aufgrund allgemeiner Arbeitsbedingungen gewährte Leistungen.....	34
cc) Betriebliche Leistungen.....	36
d) Abgrenzung zur kollektivrechtlichen Änderung durch Betriebs- vereinbarung.....	36
3. Tarifvertragliche Widerrufsvorbehalte.....	37
a) Delegation tariflicher Rechtssetzungsbefugnis.....	38
b) Günstigkeitsprinzip.....	39
c) Abgrenzung zu sonstigen tarifvertraglichen Leistungsbestimmungsrechten.....	40
III. Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts.....	41
1. Grundsatz.....	41
2. Ausdrückliche Vereinbarung.....	42
3. Konkludente Vereinbarung.....	42
a) Streitstand.....	43
b) Zulässigkeit konkludenter Widerrufsvorbehalte.....	44
c) Voraussetzungen.....	44
aa) Relevante Begleitumstände.....	45
bb) Irrelevante Begleitumstände.....	46
d) Zwischenergebnis.....	48
4. Ergänzende Vertragsauslegung.....	48
a) Voraussetzungen.....	48
b) Abgrenzung zum konkludenten Widerrufsvorbehalt.....	50
IV. Inhaltliche Ausgestaltung eines Widerrufsvorbehalts.....	51
1. Ausgestaltung von Widerrufsvorbehalten in der Vertragspraxis.....	51
2. Aufstellung von Widerrufsvoraussetzungen.....	52
a) Kompetenztatbestand.....	52
b) Bestimmtheitsgebot.....	53
aa) Rechtsprechung des BGH.....	53
bb) Arbeitsrechtliche Besonderheiten.....	55
(1) Recht zum Widerruf von Nebenleistungen.....	55
(2) Recht zum Widerruf von Hauptleistungen.....	56
c) Zwischenergebnis.....	56
3. Festsetzung des Widerrufsmaßstabs.....	57
a) Grundsätzliche Zulässigkeit.....	57
b) Ausübungsmaßstäbe.....	58
aa) Billiges Ermessen.....	58

bb) Freies Ermessen.....	59
cc) Freies Belieben.....	59
c) Auslegung.....	60
aa) Auslegungsverbot bei fehlender Auslegungsbedürftigkeit.....	60
bb) Auslegung nach §§ 133, 157 BGB.....	62
V. Ergebnis.....	63
§ 6 Grenzen des Widerrufsvorbehalts.....	65
I. Problemstellung.....	65
II. Meinungsüberblick über mögliche Kontrollmaßstäbe.....	66
1. § 134 BGB.....	66
a) Umgehung des § 2 KSchG.....	66
b) Kritische Würdigung.....	68
2. § 138 BGB.....	70
3. Billigkeitskontrolle (analog § 315 BGB).....	70
a) Billigkeitskontrolle in der Rechtsprechung.....	71
b) Kritische Würdigung.....	72
4. Inhaltskontrolle (§ 242 BGB).....	73
5. Ausübungskontrolle.....	74
a) Ausübungskontrolle anstatt Vertragskontrolle.....	74
b) Kritische Würdigung.....	74
6. Ergebnis.....	76
III. Ausgehandelte Widerrufsvorbehalte.....	77
1. Ausgehandelte, vorformulierte und kollektivrechtliche Widerrufs- vorbehalte.....	77
2. §§ 134, 138, 612a BGB, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungs- grundsatz.....	77
3. Nicht: Inhaltskontrolle.....	78
4. Ergebnis.....	79
IV. Vorformulierte Widerrufsvorbehalte.....	80
1. § 134 BGB.....	80
a) Verbotsnormen.....	80
b) Rechtsfolgen.....	81
2. § 138 BGB.....	81
a) Überblick.....	81
b) Sittenwidrigkeit.....	82
aa) Überblick.....	82
bb) Lohnwucher.....	83
cc) Grobes Mißverhältnis zwischen Leistung und Gegen- leistung.....	84
dd) Sonstige Sittenwidrigkeitsgründe.....	85

c) Rechtsfolgen	85
3. § 612 a BGB	86
4. Grundsatz der Gleichbehandlung	86
5. Inhaltskontrolle	87
a) Begriff	87
b) Rechtsgrundlage	88
aa) Meinungsstand	88
bb) § 242 BGB	90
cc) Wertmaßstäbe des AGB-Gesetzes	91
c) Maßstab der Inhaltskontrolle	93
aa) Unangemessene Benachteiligung	93
bb) Interessenabwägung	94
6. Kriterien der Unangemessenheitskontrolle	95
a) Interessen des Arbeitgebers	95
aa) Flexibilisierung der Arbeitgeberleistung	95
(1) Anpassungsinteresse	95
(2) Risikoverlagerungsinteresse	96
(3) Steuerungsinteresse	96
(4) Sicherungsinteresse	96
bb) Verfahrensvereinfachung	96
b) Interessen des Arbeitnehmers	97
aa) Vertragsinhaltsschutz	97
bb) Transparenz	98
cc) Gerechte Risikoverteilung	98
c) Interessenbewertung	99
d) Zwischenergebnis	101
7. Abstufung des Kontrollmaßstabs	102
a) Überblick	102
b) § 2 KSchG als oberste Grenze der Inhaltskontrolle	103
c) Hauptleistungen: Widerruf nach billigem Ermessen	104
aa) Hauptleistung	104
(1) Synallagmatische Austauschbeziehung von Leistung und Gegenleistung	104
(2) Entgelt im engeren Sinn	105
(3) Indizien für arbeitsleistungsbezogene Sonderzulagen	106
(4) Nicht: Entgelt für Betriebstreue	107
(5) Nicht: Arbeitgeberleistungen mit Mischcharakter	108
bb) Aufstellung konkreter Widerrufsvoraussetzungen	109
cc) Billiges Ermessen als Ausübungsmaßstab	110
dd) § 612 Abs. 2 BGB als Grenze	111
d) Sozialleistungen: Willkürfreies Widerrufsrecht	112
aa) Sozialleistungen	113
bb) Freies Widerrufsrecht	114
e) Zwischenergebnis	116
8. Ergebnis	117
V. Sonderfall: Betriebliche Altersversorgung	118

1. Versorgungszusage und Besitzstand.....	118
2. Dreiteilung von Besitzständen und Eingriffsgründen.....	119
a) Zwingender Widerrufsgrund bei erdienten Teilbeträgen.....	120
b) Triftiger Widerrufsgrund bei zeitanteilig erdienter Dynamik.....	120
c) Sachlicher Widerrufsgrund bei dienstzeitabhängigen Zuwachsraten.....	121
VI. Widerrufsvorbehalte in Betriebsvereinbarungen.....	122
1. Die Rechtsprechung des BAG.....	122
a) Billigkeits- und Inhaltskontrolle.....	122
b) Kritik.....	123
2. §§ 134, 138 BGB.....	125
VII. Tarifliche Widerrufsvorbehalte.....	126
1. § 138 BGB.....	126
2. Bezugnahme auf tarifliche Widerrufsvorbehalte im Einzelarbeitsvertrag.....	126
VIII. Ergebnis.....	127
§ 7 Rechtsfolgen unwirksamer Widerrufsvorbehalte.....	129
I. Ausgehandelte Widerrufsvorbehalte.....	129
1. Nichtigkeit des Widerrufsvorbehalts.....	129
2. Nicht: Nichtigkeit der Leistungszusage.....	129
a) § 139 BGB.....	130
b) Keine Anwendbarkeit des § 139 BGB zum Schutz des Arbeitnehmers.....	130
II. Vorformulierte Widerrufsvorbehalte.....	131
1. Verbot geltungserhaltender Reduktion.....	131
a) Streitstand.....	131
b) Stellungnahme.....	132
2. Teilnichtigkeit.....	133
III. Kollektivvertragliche Widerrufsvorbehalte.....	134
1. Betriebliche Widerrufsvorbehalte.....	134
2. Tarifliche Widerrufsvorbehalte.....	134
IV. Ergebnis.....	134
§ 8 Mitbestimmung bei Widerrufsvorbehalten.....	136
I. Überblick.....	136
1. Leistungszusage und Widerrufsvorbehalt.....	136

2. Arbeitsvertragliche Widerrufsvorbehalte	137
3. Betriebliche und tarifliche Widerrufsvorbehalte	138
II. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	138
1. Widerrufsvorbehalt als betriebliche Regelung	139
a) Kollektive Maßnahme	139
b) Ausgehandelte Widerrufsvorbehalte	140
aa) Einzelfallregelung	140
bb) Allgemeine Regelung	140
c) Vorformulierte Widerrufsvorbehalte	141
2. Lohngestaltung durch den Widerrufsvorbehalt	141
a) Problemstellung	141
b) Einfache Widerrufsvorbehalte	142
c) Qualifizierte Widerrufsvorbehalte	143
3. Ergebnis	144
III. Sonstige Mitbestimmungsrechte	145
1. § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG	145
2. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	146
3. § 87 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG	147
4. § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG	149
IV. Rechtsfolgen fehlender Mitbestimmung	150
1. Kollektivrechtliche Ebene	150
2. Individualrechtliche Ebene	150
V. Ergebnis	152

Dritter Teil

Der Widerruf

§ 9 Begriff, Rechtsnatur und Rechtsfolgen des Widerrufs	153
I. Begriff	153
1. Arbeitgeberleistung	153
2. Entzug einer Rechtsposition	154
3. Widerrufserklärung	155
II. Rechtsnatur	157
1. Rechtsändernde Gestaltungserklärung	157
2. Individualrechtliche Wirkung	158
III. Rechtsfolgen	159

IV. Ergebnis.....	161
§ 10 Grenzen des Widerrufs	162
I. Widerruf und Widerrufsvorbehalt	162
II. Widerrufsrecht nach freiem Belieben	163
1. § 138 BGB	163
a) Überblick	163
b) Fallgruppen.....	164
aa) Widerruf aus verwerflichen Motiven	164
bb) Erhebliches Mißverhältnis von Leistung und Gegenleistung	165
2. § 134 BGB.....	165
a) § 612 a BGB	166
b) Widerruf erdienter Leistungen.....	167
3. Grundsatz der Gleichbehandlung.....	169
a) Gesetzliche Gleichbehandlungsvorschriften.....	169
b) Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz.....	169
4. Nicht: § 315 BGB	171
5. Ergebnis.....	172
III. Widerrufsrecht nach freiem Ermessen.....	173
IV. Widerrufsrecht nach billigem Ermessen	174
1. Ausübungs- und Inhaltskontrolle.....	175
2. §§ 134, 138 BGB.....	175
3. § 315 BGB analog	175
a) Billiges Ermessen und sachlicher Grund	176
b) Interessenabwägung.....	178
c) Katalog sachlicher Widerrufsgründe	180
aa) Erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers	180
bb) Nichterreichen des Leistungszwecks.....	181
cc) Veränderung der Rechtslage und der Verteilungsgrundsätze.....	181
4. Ergebnis.....	182
V. Rechtsfolgen unwirksamer Widerrufe	182
1. Nichtigkeit des Widerrufs.....	182
2. Unverbindlichkeit des Widerrufs.....	183
VI. Ergebnis.....	184
§ 11 Mitbestimmung beim Widerruf.....	185

I. Überblick	185
1. Individualrechtlicher Widerruf und Mitbestimmung	185
2. Mitbestimmungstatbestände.....	185
II. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	186
1. Widerruf als generelle Regelung.....	187
a) Kollektiver Tatbestand.....	187
b) Individueller Tatbestand	189
2. Änderung der Verteilungsgrundsätze.....	190
a) Mitbestimmungsfreier Widerruf	190
b) Mitbestimmungspflichtige Neuverteilung.....	191
aa) Änderung der Verteilungsgrundsätze	192
bb) Keine Änderung der Verteilungsgrundsätze.....	194
3. Verhältnis zur Mitbestimmung beim Widerrufsvorbehalt	196
4. Ergebnis	197
III. Sonstige Mitbestimmungstatbestände.....	198
IV. Rechtsfolgen fehlender Mitbestimmung	199
1. Kollektivrechtliche Ebene.....	199
2. Individualrechtliche Ebene	199
V. Ergebnis	200

Vierter Teil

**Abgrenzung zu sonstigen Anpassungs- und
Änderungsmöglichkeiten**

§ 12 Änderung vorbehaltlos abgeschlossener Verträge	201
I. Änderungsvertrag.....	201
II. Änderungskündigung.....	203
1. Rechtsnatur	203
2. Grenzen	205
a) Allgemeines	205
b) Betriebsbedingte Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung.....	206
aa) Dringendes betriebliches Erfordernis	206
(1) Unmittelbar drohender Arbeitsplatzverlust.....	206
(2) Langfristige Betriebssicherung	207
bb) Zumutbarkeit der Änderung	208
c) Vorrang des Widerrufs.....	208

3. Kündigungsschutzfrist	208
4. Mitbestimmung.....	209
III. Teilkündigung	209
1. Begriff.....	209
2. Zulässigkeit der Teilkündigung	210
a) Vorbehaltlose Teilkündigung	210
aa) Streitstand.....	210
bb) Stellungnahme.....	211
b) Vorbehaltene Teilkündigung	213
c) Teilkündigung zusammengesetzter Rechtsverhältnisse	214
d) Zwischenergebnis	214
IV. Wegfall der Geschäftsgrundlage.....	215
1. Begriff.....	215
2. Rechtsnatur und Regelungsgegenstand	216
a) Rechtsnatur	216
b) Regelungsgegenstand	217
3. Voraussetzungen.....	217
a) Änderung rechtlicher Rahmenbedingungen	217
b) Wirtschaftliche Schwierigkeiten des Arbeitgebers	218
V. Ergebnis.....	220
§ 13 Vorbehaltene Änderung.....	221
I. Direktionsrecht	221
1. Begriff und Rechtsnatur.....	221
2. Regelungsgegenstand	223
3. Grenzen.....	223
a) Umfang des Direktionsrechts.....	223
b) Ausübungsmaßstab	225
4. Mitbestimmung.....	225
II. Erweitertes Direktionsrecht	226
III. Änderungsvorbehalt	227
IV. Anrechnungsvorbehalt.....	228
1. Mehrdeutigkeit des Anrechnungsbegriffs in der Rechtsprechung	228
2. Anrechnung nicht tarifester Zulagen	229
a) Automatische Aufsaugung.....	229
b) Nicht tarifteste Zulagen	229
3. Widerruf tarifester Zulagen	230
4. Ergebnis.....	231
V. Freiwilligkeitsvorbehalt.....	232

1. Überblick	232
2. Einstellung der Leistung	233
a) Rechtsnatur	233
b) Grenzen	233
3. Vorbehalt der Freiwilligkeit	234
a) Vertragliche Abrede	234
b) Grenzen	235
VI. Rückzahlungsvorbehalt	236
1. Begriff	236
2. Rechtsnatur	236
3. Grenzen	237
VII. Befristung	238
1. Begriff und Rechtsnatur	238
2. Grenzen	239
a) Sachlicher Befristungsgrund	239
b) Stellungnahme	240
3. Mitbestimmung	241
VIII. Auflösende Bedingung	242
IX. Ergebnis	242
§ 14 Kollektivrechtliche Änderungsmöglichkeiten	244
I. Betriebsvereinbarung	244
1. Ablösung individualvertraglicher Arbeitsbedingungen	244
2. Ablösung vorformulierter Arbeitsbedingungen	245
3. Ablösung betrieblicher Arbeitsbedingungen	246
a) Neue Betriebsvereinbarung	246
b) Kündigung der Betriebsvereinbarung	247
II. Tarifvertrag	247
§ 15 Zusammenfassung	249
Literaturverzeichnis	252

Abkürzungsverzeichnis

a.A.	andere Ansicht
abl.	ablehnend
abgedr.	abgedruckt
Abs.	Absatz
AcP	Archiv für civilistische Praxis (Zeitschrift)
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGBG	Gesetz zur Regelung des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Gesetz)
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AktG	Aktiengesetz
amtl.	amtlich
Amtsbl.	Amtsblatt
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
AR-Blattei	Arbeitsrechts-Blattei
ArbPlSchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
ArbRdGgw	Arbeitsrecht der Gegenwart (Zeitschrift)
ArbSichG	Arbeitssicherstellungsgesetz
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten (Zeitschrift)
ART	Arbeitsrechtlicher Teil
Art.	Artikel
AT	Allgemeiner Teil
Aufl.	Auflage
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BB	Betriebsberater (Zeitschrift)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
Bd.	Band
Beil.	Beilage
BERzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bl.	Blatt
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz

BetrVR	Betriebsverfassungsrecht
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs
BMT-G	Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
ders.	derselbe
d.h.	das heißt
Diss.	Dissertation
DM	Deutsche Mark
EG	Europäische Gemeinschaft
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
Einf.	Einführung
Einl.	Einleitung
EntgFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht (Entscheidungssammlung)
EzA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
EzBAT	Entscheidungssammlung zum Bundesangestelltentarifvertrag
f.	folgende
FernUSG	Fernunterrichtsgesetz
ff.	fortfolgende
FS	Festschrift
Fußn.	Fußnote
GBO	Grundbuchordnung
GG	Grundgesetz
gem.	gemäß
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GewO	Gewerbeordnung
GK-BetrVG	Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GS	Großer Senat
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
Halbb.	Halbband
HaustürWG	Gesetz über den Widerruf von Haustürgeschäften und ähnlichen Geschäften
HGB	Handelsgesetzbuch

h.L.	herrschende Lehre
h.M.	herrschende Meinung
hrsg.	herausgegeben
Hrsg.	Herausgeber
HZA	Handbuch zum Arbeitsrecht
i.E.	im Ergebnis
i.e.S.	im engeren Sinn
i.H.v.	in Höhe von
i.S.d.	im Sinne des
i.S.e.	im Sinne eines/einer
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
i.w.S.	im weiteren Sinn
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JZ	Juristenzeitung (Zeitschrift)
KAGG	Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften
KatschG	Katastrophenschutzgesetz
KO	Konkursordnung
krit.	kritisch
KR/Bearb.	Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
Kurzkomm.	Kurzkommentar
LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
LPersVG NW	Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MTL	Manteltarifvertrag für Arbeiter der Länder
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MünchKomm/BGB	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NJW-RR	Neue Juristische Wochenschrift - Rechtsprechungs-Report (Zeitschrift)
Nr.	Nummer
n.v.	nicht veröffentlicht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OLG	Oberlandesgericht
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rn.	Randnummer
Rspr.	Rechtsprechung
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Zeitschrift)
ScheckG	Scheckgesetz
Schwbg	Schwerbehindertengesetz
sog.	sogenannt
SprAuG	Sprecherausschußgesetz

SR	Sonderregelungen (zum BAT)
str.	strittig
TVAL	Tarifvertrag für Angehörige alliierter Dienststellen
TVArbPost	Tarifvertrag für Arbeiter der Deutschen Bundespost
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.a.	unter anderem
u.U.	unter Umständen
VerbrKrG	Verbraucherkreditgesetz
vgl.	vergleiche
Vorbem.	Vorbemerkung
VVG	Gesetz über den Versicherungsvertrag
WiB	Wirtschaftliche Beratung (Zeitschrift)
WM	Wertpapiermitteilungen für Wirtschafts- und Bankrecht (Zeitschrift)
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht und Insolvenzrecht
zit.	zitiert
ZPO	Zivilprozeßordnung
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZschG	Zivilschutzgesetz
zust.	zustimmend
ZZP	Zeitschrift für Zivilprozeßrecht

§ 1 Einleitung

I. Problemstellung

In konjunkturellen Hochphasen gewähren die Arbeitgeber den Arbeitnehmern oftmals eine Vielzahl vermögenswerter Leistungen¹, um einerseits möglichst viele und gut qualifizierte Arbeitskräfte anzuwerben und andererseits eine Abwanderung der Arbeitnehmer zur Konkurrenz zu verhindern. In Zeiten wirtschaftlicher Rezession ist der Arbeitgeber dagegen nicht mehr bereit und auch oft nicht mehr in der Lage, alle bisher erbrachten Leistungen weiter zu gewähren. Es bedarf insoweit einer Korrektur des Arbeitsverhältnisses. Eine gerechte Risikoverteilung verlangt hier, daß die Arbeitnehmer, die in guten Zeiten durch zusätzliche Arbeitgeberleistungen am Gewinn ihres Unternehmens teilhaben, auch die in schlechten Zeiten erforderlichen Sparzwänge mittragen. Dies gilt um so mehr, als Arbeitsverhältnisse regelmäßig über Jahrzehnte währen und somit einem ständigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel unterworfen sind. Hier stellt sich für das Arbeitsrecht die Aufgabe, ein Änderungsinstrumentarium zur Verfügung zu stellen, mit dessen Hilfe die erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die starren Änderungsmöglichkeiten der Änderungskündigung und des Aufhebungsvertrags, die das Arbeitsverhältnis immer in seiner Gesamtheit berühren, für eine flexible Anpassung der Arbeitgeberleistungen nicht mehr ausreichen.

Die Bestimmung der Anforderungen an den Abbau und die Beendigung von Arbeitgeberleistungen, insbesondere von sogenannten freiwilligen Sozialleistungen, gehört zu der im höchsten Maße komplexen Problematik der Änderung von Arbeitsbedingungen. Veränderungsmöglichkeiten und Kontrollmaßstäbe sind in dogmatischer Begründung und inhaltlicher Ausgestaltung verwirrend vielfältig und umstritten. Unter der Mannigfaltigkeit der Kasuistik ist ein System oft nur schwer zu erkennen. Die Literatur hat sich in jüngster Vergangenheit bemüht, soweit als möglich eine "Theorie der Anpassung von Arbeitsbedingungen" an veränderte Verhältnisse zu entwickeln und die unter-

¹ Wie z.B. Jubiläumszuwendungen, betriebliche Versorgungsleistungen, Zuschüsse, Gratifikationen, Darlehen, erhöhte Provisionen, sonstige hohe Bezahlung gegenüber vergleichbaren Arbeitnehmern, besondere Zulagen wie z.B. Erschwerniszulagen, allgemeine Zulagen, übertarifliche Entlohnung, Personalrabatte etc.

schiedlichen Änderungsinstrumente wie Änderungsvertrag, Änderungskündigung, Wegfall der Geschäftsgrundlage, einseitige Leistungsbestimmung und ablösende Betriebsvereinbarung in ein Gesamtsystem einzuordnen².

Dagegen wurde es versäumt, den Widerruf von Arbeitgeberleistungen einer näheren wissenschaftlichen Untersuchung zu unterziehen. Während einzelne Änderungsinstrumente wie die Änderungskündigung, der Änderungsvertrag und das Direktionsrecht großes Interesse in der Literatur gefunden haben, fehlt es an einer dogmatischen und systematischen Aufarbeitung des Widerrufs. Vielmehr wurden bisher in unterschiedlichen Zusammenhängen nur Einzelfragen zum Widerruf behandelt. Dies ist um so erstaunlicher, als immer noch erhebliche Unsicherheiten hinsichtlich der materiellen Anforderungen an eine wirksame Ausübung des Widerrufsrechts und der Kriterien für eine richterliche Kontrolle bestehen³. Deshalb verdient der Widerruf von Arbeitgeberleistungen eine gesonderte Untersuchung.

II. Untersuchungsgegenstand

Anliegen dieser Arbeit ist es nun, einen Beitrag zur Systematisierung des Widerrufs von Arbeitgeberleistungen zu erbringen. Dabei wird versucht, eine eigenständige Rechtsfigur des Widerrufs herauszuarbeiten und diese ins Gesamtsystem der Änderung von Arbeitsbedingungen einzuordnen.

Hinsichtlich des Umfangs der Untersuchung ist zu beachten, daß der zukunftsorientierte Widerruf nicht mit der vergangenheitsbezogenen Nichtgewährung von Arbeitgeberleistungen wegen fehlender Erfüllung der aufgestellten Anspruchsvoraussetzungen sowie dem Entzug bereits gewährter Leistungen gleichgestellt werden darf. Während der Widerruf den Rechtsanspruch auf eine bestimmte Arbeitgeberleistung ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft entzieht, stellt sich im Problembereich der Nichtgewährung von Arbeitgeberleistungen wegen fehlender Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen die Frage, ob der Anspruch auf eine Arbeitgeberleistung überhaupt entstanden ist und inwieweit Fehlzeiten wegen Krankheit, Erziehungsurlaub etc. anspruchsmindernd wirken⁴. Weiterhin bleiben in der vorliegenden Untersuchung die kollektivrechtlichen Änderungsmöglichkeiten zur Anpassung von Ar-

² Hierzu *Hromadka*, RdA 1992, 234 ff.; *ders.*, Änderung von Arbeitsbedingungen; *Zöllner/Loritz*, § 6 a, S. 76 ff.

³ So auch *Käppler*, FS *Kissel*, S. 475, 477; *Henssler*, Anm. zu BAG 13.5.1987, SAE 1988, 161, 164.

⁴ Hierzu aus jüngerer Zeit insbesondere *B. Gaul*, Sonderleistungen und Fehlzeiten (1994).

beitgeberleistungen außer Betracht, da der Widerruf als individualrechtliches Gestaltungsmittel die Arbeitgeberleistung nur auf individualrechtlichem Wege ändert.

III. Gang der Untersuchung

Während im ersten Teil der Arbeit der Widerruf im Zivilrecht und die allgemeinen Grundlagen zum Widerruf im Arbeitsrecht dargestellt werden, behandelt der zweite Teil das Recht zum Widerruf. Entscheidende Bedeutung erlangt hier der Widerrufsvorbehalt. Dessen Rechtsgrundlagen, inhaltliche Ausgestaltungsmöglichkeiten, Grenzen sowie die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Vereinbarung eines Widerrufsvorbehalts werden deshalb ausführlich erörtert. Der dritte Teil der Untersuchung behandelt den Widerruf. Auch hier spielen die Grenzen des Widerrufs und die Mitbestimmung eine wichtige Rolle. Im abschließenden vierten Teil erfolgt eine Abgrenzung der Rechtsfigur des Widerrufs von Arbeitgeberleistungen zu den sonstigen Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten.