

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 160

Der Widerruf im Arbeitsrecht

Von

Andrea Krämer



Duncker & Humblot · Berlin

ANDREA KRÄMER

Der Widerruf im Arbeitsrecht

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht

Band 160

Der Widerruf im Arbeitsrecht

Von

Andrea Krämer



Duncker & Humblot · Berlin

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Krämer, Andrea:

Der Widerruf im Arbeitsrecht / von Andrea Krämer. – Berlin :

Duncker und Humblot, 1998

(Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht ; Bd. 160)

Zugl.: Erlangen, Nürnberg, Univ., Diss., 1995

ISBN 3-428-09113-2

Alle Rechte vorbehalten

© 1998 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Fotoprint: Werner Hildebrand, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0582-0227

ISBN 3-428-09113-2

Gedruckt auf alterungsbeständigem (säurefreiem) Papier
entsprechend ISO 9706 ∞

Vorwort

Auf diesem Wege möchte ich mich bei all denjenigen bedanken, die mit Rat und Tat, Kritik und Diskussionen zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen haben, insbesondere bei meinen Freunden, meiner Familie und den Mitarbeitern des Lehrstuhls für Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Nicht unerwähnt bleiben soll dabei auch die großzügige finanzielle Unterstützung durch Stipendien der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und der Fritz-Nüchterlein-Stiftung, Nürnberg.

Besonderer Dank gilt an dieser Stelle Prof. Dr. Wolfgang Blomeyer, der als „Doktorvater“ diese Arbeit von der Themensuche bis zu ihrer Veröffentlichung betreut und unterstützt hat.

Schwanstetten, im Oktober 1995

Andrea Krämer

Inhaltsverzeichnis

1. Kapitel

Einführung in die Problemstellung	21
§ 1 Einleitung.....	21
§ 2 Der Widerruf als Änderungsinstrument	26
I. Der Widerruf als Regelungsgegenstand der Gesetzgebung.....	26
II. Die Erscheinungsformen des Widerrufs im Arbeitsrecht: vorbehaltene oder vorbehaltlose Vertragsanpassung	27
III. Der Widerruf im Spannungsfeld zwischen tragenden Grundsätzen des Zivilrechts und arbeitsrechtlichen Interessenkonflikten.....	30
§ 3 Die flexible Gestaltung des Dauerschuldverhältnisses.....	31
I. Das Dauerschuldverhältnis als Regelungsproblem	31
II. Das Vertragsrisiko als Regelungsproblem.....	34
1. Das Vertragsrisiko im Arbeitsrecht.....	35
2. Die Bedeutung des Richters bei der Risikoverteilung.....	36
3. Risikoverteilung und -kontrolle im Arbeitsrecht.....	38
III. Die Vertragsanpassung als Regelungsproblem.....	39
§ 4 Zusammenfassung.....	42

2. Kapitel

Der Widerruf als arbeitsrechtliches Änderungsinstrument	45
§ 5 Rechtsgrundlage und Vertragsanpassung.....	46
I. Die Bedeutung für das Änderungsinstrument	46
II. Die Bedeutung für die Kontrolle der Änderung.....	49

III. Die Problemstellung im betriebsratslosen Betrieb	51
IV. Die Bedeutung für die Richtigkeitsgewähr einer vertraglichen Regelung.....	52
V. Das Sonderproblem bei der Betrieblichen Übung.....	52
§ 6 Der Vertragsgegenstand als mögliches Änderungskriterium	53
I. Die rechtliche Einordnung der abzuändernden Leistungspflicht und ihre Bedeutung für die Vertragsanpassung.....	54
1. Das Synallagma im Arbeitsvertrag	54
2. Das Äquivalenz- und Ordnungsgefüge	56
3. Haupt- und Nebenleistungspflichten	57
II. Der Begriff des Arbeitsentgelts	59
III. Der Begriff der Sozialleistung.....	60
IV. Die Besonderheiten bei der betrieblichen Altersversorgung	64
1. Die Bedeutung für das Arbeitsverhältnis.....	64
2. Die Entstehung eines Ruhegeldanspruches.....	65
3. Die diskutierten Fallgruppen des Zeitriskos in der betrieblichen Altersversorgung	67
4. Die Ruhegeldzusage als Teil der Gegenleistung des Arbeitgebers..	67
5. Der betroffene Personenkreis als Regelungsproblem	69
6. Der Einfluß des Steuerrechts innerhalb der betrieblichen Altersversorgung.....	70
7. Der Insolvenzschutz.....	72
8. Der Regelungszusammenhang zwischen betrieblicher Altersversorgung und anderen Entgeltleistungen des Arbeitgebers	73
§ 7 Die Änderungsinstrumente und ihre Bedeutung für den Widerruf	73
I. Einseitige oder einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen	74
1. Einvernehmliche Änderungen.....	74
a) Nachträgliche Änderungen eines bestehenden Arbeitsvertrages	74
b) Antizipierte Vertragsänderungen	76
2. Einseitige Änderungen	78
II. Die Möglichkeiten der vorbehaltlosen Änderung im einzelnen	79
1. Die Änderungskündigung	79

a) Voraussetzungen und Problemstellung	79
b) Die Kürzung der Gegenleistung durch Änderungskündigung..	81
c) Änderungskündigung und Widerruf	82
aa) Der Regelungszusammenhang zwischen Änderungs- kündigung und vorbehaltenem Widerruf	83
bb) Der Regelungszusammenhang zwischen Änderungs- kündigung und vorbehaltlosem Widerruf	84
d) Die Wertungen des Kündigungsschutzgesetzes im Hinblick auf die Vertragsanpassung	85
e) Die Änderungskündigung und ihre Akzeptanz in der arbeits- rechtlichen Praxis	88
2. Die Teilkündigung	91
a) Die Ansicht der herrschenden Meinung	91
b) Die gegenteilige Ansicht von Wank und Stahlhacke/Preis	92
c) Der Regelungszusammenhang zwischen Teilkündigung und Widerruf	93
3. Die Berufung auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage	95
a) Überblick über Anwendungsbereiche und Problemstellungen	95
b) Der Wegfall der Geschäftsgrundlage bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Schuldners	98
c) Das Verhältnis zwischen Wegfall der Geschäftsgrundlage und Änderungskündigung	99
aa) Wegfall der Geschäftsgrundlage und außerordentliche Kündigung	100
bb) Wegfall der Geschäftsgrundlage und außerordentliche Änderungskündigung	103
cc) Wegfall der Geschäftsgrundlage und ordentliche Ände- rungskündigung	105
d) Wegfall der Geschäftsgrundlage und rückwirkende Eingriffe .	105
e) Gestaltungsrecht oder von Amts wegen zu prüfende Einwen- dung	108
4. Ergänzende Vertragsauslegung	109
5. Unzulässige Rechtsausübung	112
a) Die Kürzung der Gegenleistung unter Berufung auf unzuläs- sige Rechtsausübung während des bestehenden Arbeitsver- hältnisses	113
b) Die Kürzung der Gegenleistung nach Beendigung des Ar- beitsverhältnisses	115
c) Die verbleibenden Fallgruppen für eine Entgeltkürzung	116
d) Die Geltendmachung der unzulässigen Rechtsausübung durch den Arbeitgeber	117

III. Die Möglichkeiten der vorbehaltenen Vertragsänderung im einzelnen .	117
1. Die Befristung von Arbeitsbedingungen	118
2. Die Kürzung einer Anwesenheitsprämie	120
3. Rückzahlungs- und Stichtagsklauseln	122
a) Problemstellung und Rechtsprechungsentwicklung	123
b) Die Bedeutung der jüngsten Entscheidungen des BAG für den Widerrufsvorbehalt in der betrieblichen Altersversorgung	126
4. Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Zulagen..	128
5. Die betriebsverfassungsrechtlichen Kompetenzvorbehalte	130
§ 8 Zusammenfassung	131
I. Allgemeines	131
II. Der vorbehaltlose Widerruf	132
III. Der Widerrufsvorbehalt	133
 <i>3. Kapitel</i> 	
Der Widerruf in der Rechtsprechungsentwicklung	135
§ 9 Der Widerruf von Teilen der Gegenleistung (ohne BetrAVG)	135
I. Die Rechtsprechung des ersten und dritten Senates des BAG	135
II. Die Rechtsprechung des fünften Senates des BAG	137
III. Analyse der dargestellten Entscheidungen	140
§ 10 Die Änderung von Arbeitszeit und Arbeitsleistung	144
I. Die Abgrenzung zur Weisung: Vertragsimmanentes Leistungsbestimmungsrecht oder Vertragsänderungstatbestand	145
II. Die Umgehung des Kündigungsschutzes durch Änderungsvorbehalte...	147
1. Die Entscheidung des siebten Senates aus dem Jahr 1984	147
2. Die Entscheidung des sechsten Senates aus dem Jahr 1988	151
3. Folgerungen für den Widerrufsvorbehalt	152
§ 11 BetrAVG: Die Rechtsprechung zum vorbehaltlosen Widerruf	154
I. Der Widerruf bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers ...	155
1. Die Rechtsprechung des RAG und RG	155

Inhaltsverzeichnis	11
2. Die Rechtsprechung des BAG.....	156
II. Der Widerruf bei Änderung des Gesamtversorgungssystems.....	159
1. Die Problemstellung.....	160
2. Die Rechtsprechung des BAG.....	161
III. Der Widerruf bei Treuepflichtverletzungen des Arbeitnehmers.....	163
§ 12 BetrAVG: Die Rechtsprechung zum vorbehaltenen Widerruf.....	165
I. Die Rechtsprechung zum Widerrufsvorbehalt bei einer Altersversorgung, die in Form einer unmittelbaren Versorgungszusage gewährt wird.....	166
II. Sonderfall Unterstützungskassen.....	169
1. Problemstellung und Bedeutung.....	169
2. Die Rechtsprechung des BAG.....	170
3. Die Rechtsprechung des BVerfG aus den Jahren 1983 und 1987... ..	176
§ 13 Die Einschaltung des Pensionssicherungsvereins.....	180
§ 14 Die Mitbestimmung des Betriebsrates.....	182
§ 15 Vergleichende Betrachtung.....	184
I. Änderung einer einheitsvertraglichen Regelung durch Abschluß einer neuen Betriebsvereinbarung.....	185
II. Kündigung einer Betriebsvereinbarung.....	190
§ 16 Schlußbetrachtung.....	192

4. Kapitel

Der vorbehaltlose Widerruf von Entgeltzusagen	195
§ 17 Die Kürzung des noch nicht erdienten Arbeitsentgelts.....	195
I. Zusammenfassung der im zweiten Kapitel erzielten Ergebnisse und der von der Rechtsprechung aufgeworfenen Probleme.....	195
II. Der Vorrang der Änderungskündigung.....	198
1. Bisherige Ergebnisse.....	198
2. Das Konkurrenzverhältnis im Hinblick auf allgemeine schuldrechtliche Änderungsgründe und unter Berücksichtigung der Kündigungsschutzvorschriften.....	200

III. Normative oder vertragliche Risikozuweisungen	204
1. Die Verteilung des Wirtschaftsrisikos nach §279 BGB	204
2. Die von § 1 Abs. 2 KSchG getroffene Wertentscheidung	206
3. Vertragliche Risikozuweisungen.....	207
IV. Die Fallgruppen der Geschäftsgrundlagenlehre	208
1. Die Äquivalenzstörung.....	208
2. Die Zweckstörung.....	210
3. Die Unzumutbarkeit.....	211
V. Die Perspektive für die weitere Untersuchung.....	212
§ 18 Die Kürzung des erdienten Arbeitsentgelts	214
I. Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse.....	214
II. Der Schutz des Ruhegeldes im Arbeitsvertrag.....	215
1. Die Problemstellung.....	215
2. Die in der Literatur vertretenen Ansichten.....	216
III. Der Schutz der Vorleistung im Arbeitsverhältnis	217
IV. Eigener Ansatz: Der Schutz der erdienten Ruhegeldanwartschaft in unserer Vertragsordnung.....	218
1. Vorüberlegung.....	218
2. Die rechtliche Einordnung der Ruhegeldanwartschaft	219
a) Ruhegeldanwartschaft und dingliche Anwartschaft	220
b) Ruhegeldanwartschaft und sozialversicherungsrechtliche Rentenanwartschaft (oder die Frage nach dem verfassungs- rechtlichen Eigentumsschutz).....	221
c) Ruhegeldanwartschaft und Anwartschaften aus einer Le- bensversicherung.....	224
d) Ruhegeldanwartschaft und Pensionssicherungsverein	225
e) Ruhegeldanwartschaft und Unverfallbarkeit bzw. Insolvenz- schutz (die Entscheidungen des BVerfG).....	226
f) Ruhegeldanwartschaft und verdienter Lohn bzw. Gehalt.....	227
3. Der Schutz der sogenannten erdienten Anwartschaftsdynamik bei vorbehaltlosen Änderungen	231
4. Zusätzlich zu berücksichtigende Fragestellungen.....	231

a) Die Haftung für Ruhegeldanwartschaften bei Betriebsübergang oder Ausscheiden eines persönlich haftenden Gesellschafters.....	231
b) Das Fehlen von Musterwiderrufsvorbehalten.....	232
§ 19 BetrAVG: Die besonderen Widerrufsgründe.....	233
I. Der Widerruf bei Änderung des Gesamtversorgungssystems.....	233
1. Die rechtliche Bedeutung der sogenannten Gesamtversorgungszusage.....	233
a) Die Kürzungen der Versorgungsanwartschaft bei Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus.....	234
b) Die Kürzung der Versorgungsanwartschaft bei Eintreten einer Überversorgung.....	235
2. Änderungen des Sozialversicherungssystems ohne Vorliegen einer Gesamtversorgungszusage.....	237
II. Der Widerruf wegen Treupflichtverletzungen des Arbeitnehmers.....	239
1. Bisherige Ergebnisse.....	239
2. Die in der Literatur vertretenen Ansichten.....	239
3. Eigener Ansatz: Untersuchung der drei möglichen Fallgestaltungen eines Widerrufs wegen Treupflichtverletzungen.....	243
a) Verfehlungen während des Arbeitsverhältnisses bei Bestehen von absoluten Kündigungsverböten.....	243
b) Die Verfehlung erfolgt während des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitnehmer verhindert absichtlich die Entdeckung (so daß eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar werden kann oder weiter anwächst).....	244
c) Verfehlungen während oder nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bei denen eine Schadenskompensation nicht möglich ist.....	245
§ 20 Das Arbeitsrecht ohne vorbehaltlosen Widerruf.....	248
I. Die Ergebnisse des vierten Kapitels im Überblick.....	248
II. Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung ohne ein Recht zum vorbehaltlosen Widerruf.....	250
<i>5. Kapitel</i>	
Der vorbehaltene Widerruf von Entgeltbestandteilen	253
§ 21 Die Inhaltsschranken des Widerrufsvorbehaltes.....	253

I. Der Widerrufsvorbehalt vor dem Hintergrund der Inhaltskontrolle im Arbeitsrecht	253
II. Die Umgehung des Änderungskündigungsschutzes	254
1. Der Ausgangspunkt der Untersuchung	254
2. Die tatbestandlichen Voraussetzungen der Umgehung	255
3. Die Motive des Gesetzgebers und die ratio legis	257
III. Schrankenbestimmung durch § 138 Abs. 1 BGB	259
1. Die Entscheidung des LAG Hamm	259
2. Die Ansicht von Hromadka	260
3. Stellungnahme	261
a) Die tatbestandlichen Voraussetzungen der Norm	261
b) Der Schutzzweck der Norm	262
c) Die Rechtsfolgen des Sittenwidrigkeitsverstoßes	262
d) Das tarifliche oder tarifübliche Entgelt als mögliche Untergrenze für den Widerrufsvorbehalt	263
aa) Die Wertungen des § 65 HGB im Hinblick auf flexible Entgeltbestandteile	264
bb) § 612 Abs. 2 BGB und der Schutz des tarifüblichen Entgeltes	264
cc) Art. 3 Abs. 1 GG und der Schutz von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern	265
dd) § 138 Abs. 1 BGB und die Überwälzung des Marktrisikos	266
IV. Ansatzpunkte für eine der Sittenwidrigkeit vorgelagerte Inhaltskontrolle	268
1. Der Konflikt zwischen einer Inhaltskontrolle und der Privatautonomie	268
2. Die Situation im allgemeinen Zivilrecht	268
3. Die Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht	269
4. Die Aufgaben- und Fragestellung für die weitere Vorgehensweise	272
5. Die Begründungsversuche für eine vorgelagerte Inhaltskontrolle	273
a) Die Ansicht von Söllner und die neuere Rechtsprechungsentwicklung des BAG zur Anwendung des § 315 BGB im Rahmen einer Rechtskontrolle	273
b) Die Kontrolle von einheitsvertraglichen Vereinbarungen in Anlehnung an das AGBG	276
c) Der Ansatz von Canaris über den Schutz von personalen Grundrechten	277

d) Nebenbestimmungen des Arbeitsvertrages als Grundlage einer Inhaltskontrolle.....	279
e) Die Fragwürdigkeit der bisherigen Determinanten für eine gestörte Vertragsparität	280
aa) Einheitsvertragliche Regelungen.....	281
bb) Freiwillige Sozialleistungen	282
6. Das arbeitsrechtliche Schutzprinzip als Grundlage einer Inhaltskontrolle	283
a) Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse.....	283
b) Das arbeitsrechtliche Schutzprinzip in Rechtsprechung und Literatur.....	284
c) Das arbeitsrechtliche Schutzprinzip und der vorbehaltene Widerruf.....	285
aa) Die Abgrenzung zwischen Inhalts- und Ausübungskontrolle.....	285
bb) Die einzelnen Ansatzpunkte für eine Inhaltskontrolle bei der vorbehaltenen Änderung von Entgeltbestandteilen....	287
cc) Die Rechtsfolgen der Inhaltskontrolle anhand des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips.....	291
§ 22 Die Kontrolle der Ausübung eines vorbehaltenen Widerrufsrechts.....	294
I. Die Anwendbarkeit des § 315 BGB auf den Widerrufsvorbehalt.....	294
II. § 315 BGB und der schuldrechtliche Bestimmtheitsgrundsatz.....	296
III. Die gerichtliche Überprüfung auf billiges Ermessen.....	297
1. Die gerichtliche Nachprüfbarkeit der Billigkeitsentscheidung.....	297
2. Der Vertrauenstatbestand beim Widerrufsvorbehalt.....	299
3. Die Billigkeitskontrolle bei einheitsvertraglichen Regelungen	302
4. Der Widerrufsvorbehalt im Prozeß.....	304
a) Die Rechtsfolgen einer unbilligen Leistungsbestimmung.....	304
b) Die Geltendmachung der Unwirksamkeit	305
c) Die richtige Klageart.....	306
§ 23 Der Widerrufsvorbehalt in der betrieblichen Altersversorgung.....	307
I. Zusammenfassung der im 3. Kapitel erzielten Ergebnisse.....	307
II. Der Widerrufsvorbehalt in der Literatur	310
1. Widerrufsvorbehalt und Entgelttheorie.....	311

2. Der Widerrufsvorbehalt bei der Kürzung von Steigerungsbeträgen	311
III. Der Widerrufsvorbehalt als Gegenstand einer einseitigen rückwirkenden Leistungsänderung	313
IV. Das arbeitsrechtliche Schutzprinzip als Rechtsgrundlage und Maßstab der Inhaltskontrolle	314
1. Der Vorbehalt einer rückwirkenden Vertragsänderung und das arbeitsrechtliche Schutzprinzip	314
2. Die Konsequenzen für die betriebliche Altersversorgung	318
3. Der Schutz der Vorleistung bei Unterstützungskassen	321
4. Die "erdiente Gehaltsdynamik"	322
5. Die Konsequenzen für den gesetzlichen Insolvenzschutz	324
6. Die Lösung von Alt- und Übergangsfällen	324
V. Wege aus dem steuerlichen Musterwiderrufsvorbehalt	326
1. Die von den Musterwiderrufsvorbehalten aufgeworfene Problemstellung	326
2. §6a EStG vor dem Hintergrund der Rechtsprechungsentwicklung	327
3. Die entstandene Divergenz zwischen allgemeinen und speziellen Vorbehalten	327
4. Die teleologische Reduktion des § 6 a EStG im Hinblick auf den Teilwiderruf von Steigerungsbeträgen	328
5. Die Bedeutung der Musterwiderrufsvorbehalte im Hinblick auf erdiente Anwartschaften	328
6. Fazit	329
VI. Widerrufsvorbehalte bei besonderen Tatbeständen	330
1. Treuepflichtverletzungen	330
2. Anrechnungsklauseln und Versorgungs- bzw. Leistungsobergrenzen	330
§ 24 Der Widerruf im Falle einer Betrieblichen Übung	332
<i>6. Kapitel</i>	
Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Arbeit	335
Literaturverzeichnis	339

Abkürzungsverzeichnis

I. Gesetze, Zeitschriften, Entscheidungssammlungen

AbzG	Abzahlungsgesetz
AcP	Archiv für civilistische Praxis
AGBG	Gesetz zur Regelung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen
AP	Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbR-Blattei	Arbeitsrechtsblattei
Arb.Gr.	Arbeitsrechtliche Grundsätze
AuR	Zeitschrift für Arbeit und Recht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundesangestelltentarifvertrag
BB	Betriebsberater
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz
BT-Drucksachen	Bundestagsdrucksachen
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
DB	Der Betrieb
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund

EStG	Einkommenssteuergesetz
EArbVG	Kommissionsentwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz
EZA	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
GRUR	Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht
GS	Großer Senat
HGB	Handelsgesetzbuch
JA	Juristische Arbeitsblätter
JherbJb	Jherings Jahrbücher der Dogmatik der bürgerlichen Rechts
JR	Juristische Rundschau
JuS	Juristische Schulung
JZ	Juristenzeitung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
LM	Nachschlagewerk des Bundesgerichtshofes, herausgegeben von Lindenmaier und Möhring
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MüKo	Münchner Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	NJW-Rechtsprechungsreport Zivilrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
OLG	Oberlandesgericht
Pal.	Palandt, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit
RG	Reichsgericht
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts
RGRK	Das Bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofes, Kommentar
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SchwVG	Schwerbehindertengesetz

StGB	Strafgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
WiStG	Wirtschaftsstrafgesetz
WM	Wertpapiermitteilungen, Zeitschrift für Wirtschafts- und Bankrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZPO	Zivilprozeßordnung

II. Allgemeine Wortabkürzungen

a. A.	andere Ansicht
a. a. O.	am angegebenen Ort
abl.	ablehnend
Abs.	Absatz
a. E.	am Ende
allg. M.	allgemeine Meinung
AT	Allgemeiner Teil
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
Bd.	Band
Beil.	Beilage
BT	Besonderer Teil
bzw.	beziehungsweise
ders.	derselbe
d. h.	das heißt
Einf.	Einführung
Einl.	Einleitung
etc.	ecetera

Gem. Anm.	Gemeinsame Anmerkung
f.	folgende
ff.	fortfolgende
Fn.	Fußnote
h.L	herrschende Lehre
h.M	herrschende Meinung
Hs.	Halbsatz
i.S.	im Sinne
i.V.m.	in Verbindung mit
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
Nr.	Nummer
PSV	Pensionssicherungsverein
Rdnr.	Randnummer
Rspr.	Rechtsprechung
s.	siehe
s.o.	siehe oben
sog.	sogenannte
str.	strittig
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
s.u.	siehe unten
u.a.	unter anderem
Urt.	Urteil
vgl.	vergleiche
Vor	Vorbemerkung
Vorbem.	Vorbemerkung
z.B	zum Beispiel

1. Kapitel

Einführung in die Problemstellung

§ 1 Einleitung

Das Thema "Der Widerruf von Entgeltzusagen des Arbeitgebers" ist wahrlich nicht neu. Generationen von Juristen haben sich mit ihm auseinandergesetzt. Der arbeitsrechtliche Widerruf ist inzwischen als Änderungsinstrument etabliert; er kann sich auf eine gefestigte Rechtsprechung stützen.

Warum also eine weitere Untersuchung zu einem eigentlich alten Problem? Diese berechtigte Frage soll gleich am Anfang der Betrachtung stehen, da sie rasch zur Aufgabenstellung dieser Arbeit führt.

Zunächst einmal hat der Widerruf durch die Entscheidung des Großen Senates vom 16. 9. 1986 zur ablösenden Betriebsvereinbarung¹ einen neuen Stellenwert erhalten. Vorher konnten sich die Arbeitgeber noch darauf verlassen, betriebseinheitliche Individualvereinbarungen im Wege einer Betriebsvereinbarung auch zu Lasten der einzelnen Arbeitnehmer und unter Absenkung des Dotationsrahmens zu beseitigen. Die Ausübung eines Widerrufs war quasi Änderungsinstrument zweiter Wahl. Dies zeigt sich vor allem daran, daß der Widerruf in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung nie als eigentliches Thema, sondern in der Regel nur als Randproblem "der Vollständigkeit halber" zur Sprache kommt. Nur wenige Autoren haben den Schwerpunkt von vornherein auf die individualrechtliche Ebene verlegt². Nach der Entscheidung des Großen Senates, der in einem einmaligen Akt richterlicher Rechtsfortbildung den *kollektiven Günstigkeitsvergleich* aus der Taufe gehoben hat, stehen die meisten Betriebe vor einer vollkommen veränderten Situation: während eine bloße Umstrukturierung im Rahmen des kollektiven Günstigkeitsvergleichs meist ausreichend ist, um im Bereich der Zusatzleistungen den Gleichbehandlungsurteilen des BAG gerecht zu werden, mehren sich in Zeiten einer angespannten Wirtschaftslage die Forderungen nach sinnvollen Möglichkeiten zur betriebseinheitlichen Senkung des Dotationsrahmens. Ob und

¹ BAG GS, Urt. vom 16. 9. 1986 - GS 1/82 - AP Nr. 17 zu § 77 BetrVG = NZA 1987, 168 = SAE 1987, 175 mit Anm. Löwisch.

² Coester, BB 1984, 797 ff.; Richardi, RdA 1983, 201 ff.

welchen Voraussetzungen der Widerruf das geeignete Instrument dafür darstellt, ist die erste wesentliche Aufgabenstellung der Arbeit.

Jedoch stößt man dabei auf eine eigenartige Besonderheit: Im Bereich des Widerrufs verläuft eine gravierende Trennlinie zwischen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und den übrigen Sonderleistungen des Arbeitgebers auf der anderen Seite. In der betrieblichen Altersversorgung spielt praktisch nur der vorbehaltlose Widerruf eine Rolle, während im Bereich anderer Zusatzleistungen allein über die Kontrolle des Widerrufsvorbehaltes diskutiert wird. Rückkopplungen zwischen beiden Gebieten finden praktisch nicht statt, was nicht zuletzt dadurch deutlich wird, daß Autoren, die bisher am Widerruf gearbeitet haben, sich stets nur auf eines von beiden Gebieten beschränken, - unter Verweis auf die Besonderheiten des anderen. Die betriebliche Altersversorgung gerät damit - trotz ihrer praktischen Relevanz - in die Position eines arbeitsrechtlichen "Exoten". Widerruf und Widerrufsvorbehalt sind ein typisches Beispiel für die weitverbreitete Ansicht, daß das zivilrechtliche Instrumentarium die Probleme der betrieblichen Altersversorgung nur ungenügend erfassen kann. Deshalb schafft man ein Sonderrecht der betrieblichen Altersversorgung. Ob das Berechtigung hat, ist eine weitere Aufgabenstellung dieser Arbeit.

Allerdings ist es in einem Bereich zumindest zu einer begrifflichen Harmonisierung beider Gebiete gekommen. Die allesübergreifende "Zauberformel" der Billigkeit des BAG erweist sich auch hier als Dreh- und Angelpunkt der Rechtsprechung. Doch dieses fast anglo-amerikanisch anmutende "case-law" hat seinen Grund: Der Widerruf ist einer derjenigen Themengebiete, an dem die vornehme Zurückhaltung des Gesetzgebers auf dem Gebiet des Arbeitsrechts besonders deutlich wird. Die wesentlichen Entscheidungen trifft das BAG, nicht mehr der Gesetzgeber. Diese Tatsache trägt nun nicht unbedingt zur Rechtssicherheit bei³. Das wird bei der betrieblichen Altersversorgung besonders deutlich. Ein Unternehmer zum Beispiel, der in den 60er Jahren eine Versorgungsordnung geschaffen hat, steht 30 Jahre später vor rechtlichen Rahmenbedingungen, die selbst der gewissenhafteste Arbeitgeber nicht voraussehen konnte.

Allerdings macht es sich derjenige zu einfach, der die starke Präsenz der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, wie sie auch im Bereich des Widerrufs deutlich wird, pauschal in Frage stellt. In den letzten Jahrzehnten hat sich das soziale und wirtschaftliche Umfeld in einem Ausmaß geändert wie nie zuvor. Der Gesetzgeber kann dem häufig nur mit erheblicher Verzögerung nachkommen. Hier liegen die Vorteile der Rechtsprechung: "Die Gerichte können eher als der Gesetzgeber anhand von Einzelfällen schrittweise vorgehen. Sie brauchen im allgemeinen nicht sogleich ein fertiges Gebäude zu er-

³ *Blomeyer*, in: Hromadka, Die Änderung von Arbeitsbedingungen S. 193 (195).

richten."⁴ Der Starrheit und der Rechtssicherheit der Gesetze stehen also Flexibilität, Entwicklungsfähigkeit, aber auch die Rechtsunsicherheit des Richterrechts gegenüber. So wundert es auch nicht, daß das Richterrecht häufig eine Vorreiterrolle für spätere gesetzliche Regelungen einnimmt. Die Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung und die Regelungen des BetrAVG sind ein hervorragendes Beispiel dafür⁵. Die Schnittstelle zwischen Gesetzgebung und Richterrecht markiert das Gewaltenteilungsprinzip. Diese Schnittstelle gilt es auch für den Widerruf von zusätzlichen Entgeltleistungen des Arbeitgebers herauszuarbeiten.

Aber nicht nur innerhalb der Sonderleistungen selbst fehlen wichtige Verbindungslinien. Der Gesetzgeber hat zwar im Kündigungsschutzgesetz einen zumeist zufriedenstellenden *Bestandsschutz* des Arbeitsverhältnisses geregelt; der *Vertragsinhaltsschutz* für die einzelnen Arbeitsbedingungen erschöpft sich jedoch in den Regelungen über die Änderungskündigung (§§ 2, 4 S. 2, 8 KSchG). Auf welche Art und Weise man sich Änderungen vorbehalten kann oder sogar ohne einen Änderungsvorbehalt erreichen kann, dafür fehlen weithin Vorgaben des Gesetzgebers. Es kann bei weitem noch nicht als ausreichend erforscht gelten, inwieweit § 2 KSchG für andere Regelungen eine Sperrwirkung entfaltet, - ja, inwieweit er überhaupt den Vertragsinhalt schützt. Unterfallen alle Vertragsbestimmungen des Arbeitsvertrages seinem Schutzbereich oder sind dies nur die wesentlichen Bestandteile, die *essentialia negotii*?

In diesem Punkt zeigen sich die Verbindungen des Widerrufs zu den Problemen bei den Rückzahlungsklauseln, der Anwesenheitsprämie und der Teilkündigung, um nur einige wenige zu nennen, auf die an späterer Stelle noch einzugehen sein wird. Ein System dieser Änderungsinstrumente liegt bisher nur im Ansatz vor⁶ und dies, obwohl die Änderung von Arbeitsbedingungen der betriebliche Alltag ist, die Beendigung des ganzen Arbeitsverhältnisses jedoch die Ausnahme. Der Widerruf ist ein Instrument, für das wir in keinem Gesetz eine Kompetenznorm finden, gerade deshalb muß er sich an einem System der Änderungsinstrumente messen lassen können. Er ist nur ein Symptom für ein wachsendes Auseinanderdriften der arbeitsrechtlichen Ände-

⁴ Hilger, RdA 1981, 6 f.; allerdings sind in soweit Zweifel an dem Ausmaß anzumelden, in dem Hilger die Weiterbildung des Rechtes durch den Richter befürwortet. Zu weit geht wohl ihre These (S. 7): "Dieser Rollentausch zwischen Gesetzgebung und Rechtsprechung ist in einem demokratischen Staatswesen nur deshalb vertretbar, weil der Gesetzgeber - auch solange er im Beobachterstand verharret - die Materie jederzeit aufgreifen kann. Er bleibt mithin in der Rechtspolitik oberste Instanz."

⁵ Sowohl die Anpassungsregelung des § 16 BetrAVG, als auch die Unverfallbarkeitsregelung des § 1 BetrAVG stellen nur die Kodifizierung von Grundsätzen und Regelungen dar, die im wesentlichen von der Rechtsprechung erarbeitet wurden.

⁶ Vgl. Hromádka, RdA 1992, 214 ff.