

INHALTSÜBERSICHT

Vorwort.....	VII
Inhaltsverzeichnis.....	XI
Abkürzungsverzeichnis.....	XXI
Einleitung.....	I
1. Abschnitt - Problemstellung sowie Aufgabe und Ziel der Arbeit.....	5
A. Allgemeines.....	5
B. Einzelne Flexibilisierungsinstrumente.....	6
C. Zentrale Fragestellungen.....	9
2. Abschnitt - Änderungsvertrag.....	13
A. Zulässigkeit.....	14
B. Mögliche weitere Vertragsarten.....	15
C. Zustandekommen des Änderungsvertrages.....	17
D. Grenzen.....	26
E. Mitbestimmung.....	39
F. Ergebnis.....	49
3. Abschnitt - Änderungskündigung.....	51
A. Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten.....	53
B. Kündigungserklärung, Änderungsangebot und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers.....	53
C. Ausschluß der Änderungskündigung als Gestaltungsmittel.....	59
D. Allgemeiner Kündigungsschutz, insbesondere in bezug auf die betriebsbedingte Änderungskündigung.....	61
E. Besonderer Kündigungsschutz.....	90
F. Mitbestimmung.....	93
G. Ergebnis.....	98
4. Abschnitt - Freiwillige Leistungen ohne Rechtsanspruch (Freiwilligkeitsvorbehalt) und Widerrufsvorbehalt.....	101
A. Überblick.....	101
B. Freiwillige Leistungen ohne Rechtsanspruch.....	101
C. Widerrufsvorbehalt.....	111

D. Eigene Stellungnahme zur Kontrolle von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten	130
E. Mitbestimmung	160
F. Ergebnis	165
5. Abschnitt - Befristung einzelner Entgeltbedingungen	167
A. Grundsätzliche Zulässigkeit	168
B. Voraussetzungen und Grenzen	169
C. Rechtsfolge der Teilbefristung.....	181
D. Eigene Stellungnahme zur Kontrolle von Befristungen einzelner Entgeltbedingungen.....	183
E. Mitbestimmung	203
F. Ergebnis	205
6. Abschnitt - Teilkündigung	207
A. Grundsätzliche Zulässigkeit	208
B. Ergebnis.....	211
7. Abschnitt - Arbeitsvertragliche Anrechnung von Tariferhöhungen	213
A. Voraussetzungen und Grenzen.....	216
B. Mitbestimmung	226
C. Ergebnis.....	241
8. Abschnitt - Sonderproblem: Vergleich des Systemansatzes zur Kontrolle der arbeitsver- traglichen Möglichkeiten der Entgeltflexibilisie- rung mit der Betriebsvereinbarung	243
A. Problemstellung	243
B. Möglichkeiten und Grenzen der Betriebsver- einbarung im Bereich von Arbeitsentgelten	245
C. Individualarbeitsrechtliche Gestaltungsmittel und	259
Betriebsvereinbarung - zwei unterschiedliche Systeme	
D. Ergebnis	266
Zusammenfassendes Endergebnis	269
Literaturverzeichnis	279
Stichwortverzeichnis.....	287

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	VII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis.....	XXI
Einleitung	1
1. Abschnitt - Problemstellung sowie Aufgabe und Ziel der Arbeit.....	5
A. Allgemeines.....	5
B. Einzelne Flexibilisierungsinstrumente	6
C. Zentrale Fragestellungen	9
2. Abschnitt - Änderungsvertrag	13
A. Zulässigkeit	14
B. Mögliche weitere Vertragsarten	15
I. Erlaßvertrag	15
II. Vergleich	16
III. Ergebnis	17
C. Zustandekommen des Änderungsvertrages.....	17
I. Abschlußfragen	17
1. Ausdrücklich geschlossener Vertrag	18
2. Konkludent geschlossener Vertrag.....	18
a) Zulässigkeit	18
b) Voraussetzungen	18
II. Schriftformerfordernisse.....	21
1. Arbeitsvertragliche Schriftformerfordernisse.....	21
2. Tarifvertragliche Schriftformerfordernisse.....	24
III. Annahme des Änderungsangebots durch den Arbeitnehmer in Drucksituationen.....	25
D. Grenzen.....	26
I. Tarifvertragliche Grenzen.....	27
1. Zwingende Wirkung tarifvertraglicher Normen	27
2. Günstigkeitsprinzip und Günstigkeitsvergleich.....	27
a) Herrschende Meinung.....	28
b) Andere Ansicht.....	28
c) Eigene Stellungnahme.....	28
	XI

II. Inhaltskontrolle	30
1. § 138	31
2. Abreden, die einer Inhaltskontrolle nicht bedürfen	32
3. Gleichbehandlung und Vertragsfreiheit	32
4. Besonderheiten bei Allgemeinen Arbeitsbedingungen	33
5. Besonderheiten im Falle der Unternehmenskrise	34
a) Erfordernis eines sachlichen Grundes	35
b) Wiederaufstockungsansprüche	37
6. Zusammenfassung	38
E. Mitbestimmung	39
I. Mitbestimmung nach §§ 99 ff. BetrVG	39
1. Begriff der Umgruppierung	39
2. Mitbestimmung auch bei Umgruppierung mittels Änderungsvertrages	40
3. Folgen bei fehlender Zustimmung	40
a) Folgen nach §§ 99 ff. BetrVG	40
b) Wirksamkeit der individualrechtlichen Maßnahme	40
II. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG	42
1. Anwendbarkeit des § 87 Abs. 1 BetrVG	42
2. Vorliegen eines mitbestimmungspflichtigen Tatbestandes	43
3. Betriebliche Lohngestaltung i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	44
a) Begriff des Lohnes	44
b) Besonderheiten bei freiwilligen Leistungen	45
4. Durchführung der Mitbestimmung	46
5. Konsequenzen nicht erfolgter Mitbestimmung	47
6. Zusammenfassung	49
F. Ergebnis	49
3. Abschnitt - Änderungskündigung	51
A. Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten	53
B. Kündigungserklärung, Änderungsangebot und Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	53
I. Bedingte und unbedingte Kündigung 53	
II. Zeitliche Reihenfolge von Kündigung und Änderungsangebot	54
III. Erfordernis von vorgeschalteten Verhandlungen	55
IV. Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	55
1. Vorbehaltlose Annahme	55
a) Allgemeines	55
b) schlüssige Annahmeerklärung	56

2. Annahme unter Vorbehalt	58
3. Ablehnung	58
V. Zusammenfassung	59
C. Ausschluß der Änderungskündigung als Gestaltungsmittel	59
D. Allgemeiner Kündigungsschutz, insbesondere in bezug auf die betriebsbedingte Änderungskündigung	61
I. Prüfungsmaßstab allgemein	61
1. Prüfungsmaßstab allgemein	61
2. Maßstab bei Ablehnung des Änderungsangebots	63
3. Zusammenfassung	64
II. Voraussetzungen für eine Änderungskündigung zwecks Entgeltabsenkung im einzelnen	64
1. Umstände, die eine Änderungskündigung zwecks Entgeltkürzung nicht rechtfertigen können	64
2. Voraussetzungen für die Änderungskündigung zur Entgeltreduzierung im einzelnen	66
a) Rechtsprechung des BAG	66
b) Rechtsprechung des LAG Köln	67
c) Literatur	67
d) Eigene Stellungnahme	71
3. Sonderfälle	76
a) Unrentabilität einer Betriebsabteilung	76
b) Verhältnis der Anzahl von Änderungs- zu Beendigungskündigungen	77
4. Zusammenfassung	78
III. Weitere Anforderungen an die soziale Rechtfertigung	79
1. Zumutbarkeit der neuen Arbeitsbedingungen und Interessenabwägung	79
2. Verhältnismäßigkeit	80
3. Soziale Auswahl	81
4. Zusammenfassung	81
IV. Weitere Formen der Änderungskündigung zur Entgeltkürzung	82
1. Außerordentliche betriebsbedingte Änderungskündigung ...	82
a) § 2 KSchG analog	82
b) Anforderungen an die Zulässigkeit	83
c) Kündigungsfristen	85
d) Frist des § 626 Abs. 2	85
e) Zusammenfassung	86
2. Massenänderungskündigung	86

3. Änderungskündigung und veränderte Bewertung der besonderen Leistungen eines Arbeitnehmers	87
4. Irrtümlich zu hohe Eingruppierung in privaten Betrieben und im öffentlichen Dienst	88
V. Zusammenfassung	89
E. Besonderer Kündigungsschutz	90
I. Kündigungsschutz nach § 15 KSchG	90
II. Kündigungsschutz nach dem MuSchG	92
III. Kündigungsschutz nach dem SchwbG	92
F. Mitbestimmung	93
I. Mitbestimmung nach § 102 BetrVG	93
II. Mitbestimmung nach §§ 99 ff. BetrVG	95
1. Allgemeines	95
2. Konkurrenzverhältnis zwischen § 99 BetrVG und § 102 BetrVG	96
3. Zusammenfassung	97
III. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG	97
IV. Zusammenfassung	98
G. Ergebnis	98
4. Abschnitt - Freiwillige Leistungen ohne Rechtsanspruch (Freiwilligkeitsvorbehalt) und Widerrufsvorbehalt	101
A. Überblick	101
B. Freiwillige Leistungen ohne Rechtsanspruch	101
I. Grundsätzliche Zulässigkeit	102
1. Auffassung des BAG	102
2. Herrschende Ansicht in der Literatur	103
3. Kritik von Teilen der Literatur	103
4. Zusammenfassung	104
II. Voraussetzungen und Grenzen	104
1. Erklärung	104
2. Einzelne Klauseln	105
3. Grenzen	106
a) Allgemeine Grenzen	106
aa) Rechtsprechung des BAG	106
bb) Auffassungen in der Literatur	108
b) Besonderer Schutz	110
III. Rechtsfolgen von Freiwilligkeitsvorbehalten	111
IV. Zusammenfassung	111

C. Widerrufsvorbehalt	111
I. Grundsätzliche Zulässigkeit	112
II. Voraussetzungen und Grenzen	113
1. Vereinbarung	113
2. Inhaltskontrolle	114
a) Rechtsprechung des BAG	114
b) Auffassungen in der Literatur	116
aa) Verbot der Umgehung des Kündigungsschutzes ...	116
bb) Forderung nach Bestimmtheit und Transparenz ...	117
cc) Kontrolle nach §§ 138 bzw. §§ 315, 242	118
dd) Ausschließliche Ausübungskontrolle	118
c) Zusammenfassung	118
III. Ausübung des Widerrufs	119
1. Auffassungen in der Rechtsprechung	120
a) Rechtsprechung des BAG	120
b) Rechtsprechung des LAG Rheinland-Pfalz	121
2. Auffassungen in der Literatur	122
a) Ausübung des Widerrufs nur nach billigem Ermessen ..	122
b) Billiges Ermessen nicht zwingend	122
c) Gleichwertige Kontrolle nach § 315 und § 2 KSchG ...	124
3. Zusammenfassung	125
IV. Verhältnis des Widerrufsvorbehalts zur Änderungskündigung	126
V. Anwendung der Vorschriften des besonderen Kündigungsschutzes	127
VI. Nicht vorbehaltener Widerruf in wirtschaftlichen Notlagen ...	127
1. Herrschende Meinung	128
2. Andere Ansicht	128
3. Eigene Stellungnahme	128
VII. Zusammenfassung	130
D. Eigene Stellungnahme zur Kontrolle von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten	130
I. Grundsätzliche Überlegungen	131
II. Umgehung des KSchG und Kernbereich	132
1. Verbot einer Umgehung des Kündigungsschutzes	132
2. Vorliegen eines Eingriffs in den Kernbereich	136
3. Zusammenfassung	138
III. Versuch einer Systematisierung und Harmonisierung der Flexibilisierungsinstrumente mittels eines Stufenverhältnisses	138

1. Erfordernis einer Angemessenheitskontrolle außerhalb des Kernbereichs	138
2. Abstufung der Kontrolle nach Art der Entgeltbestandteile - Hauptgruppe und Nebengruppe der Arbeitsentgelte	141
3. Konkrete Einteilung der Leistungen nach Haupt- und Nebengruppe der Arbeitsentgelte	143
4. Zuordnung der Entgeltgruppen zu den einzelnen Flexibilisierungsinstrumenten	147
a) Änderungskündigung	147
b) Widerruf nach billigem Ermessen	147
aa) Allgemeines	147
bb) Konkretisierte Widerrufsvoraussetzungen	148
cc) Erfordernis einer Ankündigungsfrist	150
c) Widerruf nach freiem Belieben	152
aa) Zulässigkeit	152
bb) Erfordernis einer Ankündigungsfrist	153
d) Freiwilligkeitsvorbehalt	154
aa) Allgemeines	154
bb) Erfordernis einer Ankündigungsfrist	154
cc) Klauseln	155
e) Folgen eines unzulässigen Vorbehalts	156
5. Grenzen eines Widerrufsvorbehalts bei Nichtanwendbarkeit des KSchG	157
IV. Zusammenfassung	159
E. Mitbestimmung	160
I. Mitbestimmung beim Freiwilligkeitsvorbehalt	160
1. Allgemeines	161
2. Folgen der Verletzung des Mitbestimmungsrechts	162
II. Mitbestimmung beim Widerrufsvorbehalt	163
1. Mitbestimmung nach §§ 99 ff. BetrVG	163
2. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG	163
III. Zusammenfassung	165
F. Ergebnis	165
5. Abschnitt - Befristung einzelner Entgeltbedingungen	167
A. Grundsätzliche Zulässigkeit	168
B. Voraussetzungen und Grenzen	169
I. Vereinbarung	169
II. Inhaltskontrolle nach Rechtsprechung und Literatur	169

1. Erfordernis und Beschaffenheit einer Kontrolle	170
a) Auffassungen in der Rechtsprechung	170
b) Auffassungen in der Literatur	173
2. Zeitpunkt einer Kontrolle	179
C. Rechtsfolge der Teilbefristung	181
I. Zulässige Befristung	181
II. Unzulässige Befristung	181
III. Zusammenfassung	182
D. Eigene Stellungnahme zur Kontrolle von	
Befristungen einzelner Entgeltbedingungen	183
I. Grundsätzliche Überlegungen	183
II. Befristete Schlechterstellung	184
III. Befristete Besserstellung	186
1. Generelles Erfordernis der Harmonisierung	
mit anderen Flexibilisierungsinstrumenten	186
2. Keine Umgehung des zwingenden	
Kündigungsschutzes im Kernbereich	187
3. Teilbefristungen in der Hauptgruppe	192
a) Erfordernis eines sachlichen Grundes i.S.	
billigen Ermessens	192
b) Begriff des sachlichen Grundes	195
4. Freie Befristung in der Nebengruppe	196
5. Zusammenfassung	196
6. Sonderfragen	197
a) Zeitpunkt der Inhaltskontrolle	197
b) Unterscheidung nach ursprünglicher und	
nachträglicher Befristung	198
c) Einmalige und Kettenbefristung	200
d) Inhaltskontrolle von Teilbefristungen, wenn das	
KSchG nicht eingreift	201
e) Zusammenfassung	202
E. Mitbestimmung	203
I. Mitbestimmung nach §§ 99 ff. BetrVG	203
II. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG	204
F. Ergebnis	205
6. Abschnitt - Teilkündigung	207
A. Grundsätzliche Zulässigkeit	208
I. Nicht vorbehaltene Teilkündigung	208

1. Herrschende Meinung	208
2. Andere Ansicht	208
3. Eigene Stellungnahme	208
II. Vorbehaltene Teilkündigung	210
B. Ergebnis	211
7. Abschnitt - Arbeitsvertragliche Anrechnung von Tariferhöhungen	213
A. Voraussetzungen und Grenzen	216
I. Voraussetzungen	216
1. Tariferhöhung	216
2. Anrechenbarkeit der Zulage	216
a) Vorliegen einer Anrechnungsklausel	216
b) Fehlen einer ausdrücklichen Anrechnungsklausel	217
aa) Grundsatz	217
bb) Ausnahmen	219
c) Zweckgleichheit von Tariferhöhung und übertariflichem Entgeltbestandteil	220
3. Anrechnung	221
II. Grenzen	223
1. § 315	223
2. Grundsatz der Gleichbehandlung	225
III. Zusammenfassung	225
B. Mitbestimmung	226
I. Mitbestimmungspflichtigkeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG	226
1. Allgemeine Voraussetzungen	226
2. Änderung der Verteilungsgrundsätze und Verbleiben eines Regelungsspielraums	227
a) Mitbestimmungspflichtige Fälle	228
b) Mitbestimmungsfreie Fälle	229
3. Zusammenfassung	230
II. Folgen bei mitbestimmungswidriger Anrechnung	231
1. Auffassung des BAG	232
2. Andere Ansicht	232
3. Eigene Stellungnahme	234
4. Zusammenfassung	240
C. Ergebnis	241

8. Abschnitt - Sonderproblem: Vergleich des Systemansatzes zur Kontrolle der arbeitsvertraglichen Möglichkeiten der Entgeltflexibilisierung mit der Betriebsvereinbarung	243
A. Problemstellung	243
I. Überblick über die Ergebnisse bezüglich der Kontrolle individualrechtlicher Instrumente zur Entgeltflexibilisierung	243
II. Erforderlichkeit eines Vergleichs zum kollektivrechtlichen Institut der Betriebsvereinbarung	244
B. Möglichkeiten und Grenzen der Betriebsvereinbarung im Bereich von Arbeitsentgelten	245
I. Allgemeines	245
II. Grundsätzliche Möglichkeiten der Betriebsvereinbarung im Entgeltbereich	246
III. Grenzen und Kontrolle der Betriebsvereinbarung	249
1. Zwingendes Gesetzesrecht und Tarifvorrang nach § 77 Abs. 3 BetrVG	250
a) Allgemeines	250
b) Tarifliche Regelung	251
c) Tarifüblichkeit	251
d) Zusammenfassung	252
2. Inhaltskontrolle	253
a) Auffassung des BAG und eines Teils der Literatur	253
b) Andere Ansicht	253
c) Eigene Stellungnahme	254
3. Zusammenfassung	255
IV. Beendbarkeit einer Betriebsvereinbarung	255
1. Kündigung	255
2. Nachwirkung	257
3. Zusammenfassung	258
V. Zusammenfassung	259
C. Individualarbeitsrechtliche Gestaltungsmittel und Betriebsvereinbarung - zwei unterschiedliche Systeme	259
I. Überblick über Grenzen und Kontrollen von individualrechtlichen Gestaltungsmitteln und der Betriebsvereinbarung	260
II. Unterschiedliche Grenzen und Kontrollen aufgrund unterschiedlicher Systematik und Strukturen	261
1. Anders gelagerte Systematik von Individual- und Kollektivarbeitsrecht	261
2. Entscheidung des BAG vom 21.8.1990	261

3. Geringere Kontrolle von kollektiv- gegenüber individualrechtlichen Regelungen.....	262
4. Zusammenfassung.....	266
III. Zusammenfassung.....	266
D. Ergebnis	266
Zusammenfassendes Endergebnis	269
Literaturverzeichnis	279
Stichwortverzeichnis.....	287