

teln, mit denen er zu bewerkstelligen ist, zu unterstützen. Dazu wollen die folgenden Referate einen Beitrag leisten.

Dank schulde ich den Referenten für die Mühe, die sie sich mit der Aufbereitung des Themas gemacht haben, und Dank den Teilnehmern für ihre Beiträge. Zu danken habe ich auch Herrn Rechtsreferendar Dietmar Striegan, der mich bei der Herausgabe dieses Bandes unterstützt hat, sowie Frau Christine Müller und Frau Ute Müntinga, beide studentische Hilfskräfte am Lehrstuhl, die mir beim Korrekturlesen behilflich waren.

Passau, im Oktober 1989

Wolfgang Hromadka

Inhaltsverzeichnis

A. Die Änderung von Arbeitsbedingungen durch Weisung	13
<i>Von Alfred Söllner</i>	
I. Einleitung	13
II. Die Bestimmungsrechte des Arbeitgebers als inhaltsausfüllende Gestaltungsrechte	16
III. Umgehung des Kündigungsschutzes?	20
IV. Grenzen der Unterworfenheit des Arbeitnehmers unter die Leistungsbestimmung des Arbeitgebers	25
1. Zur Arbeitszeit	26
2. Zur Wertigkeit der Arbeit	28
3. Zum arbeitsvertraglichen Synallagma	29
4. Der Umfang von Leistungsbestimmungsrechten im übrigen	31
V. Die Billigkeitskontrolle nach § 315 BGB	32
VI. Schlußbemerkung	34
B. Einvernehmliche Änderung von Arbeitsbedingungen	35
<i>Von Rolf Wank</i>	
I. Einführung	35
II. Die Erforderlichkeit einer einvernehmlichen Änderung – Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten	35
1. Das Abgrenzungsproblem	36
2. Das Weisungsrecht	38
3. Die antizipierte individualrechtliche Vertragsänderung	43
4. Die nachträgliche individualrechtliche Vertragsänderung	45
5. Die kollektivrechtliche Vertragsänderung	50
III. Abschlußprobleme	53
1. Die Annahme des Änderungsangebots durch den Arbeitnehmer	53
2. Betriebliche Übung	55
3. Schriftformklauseln	57
IV. Inhaltskontrolle	60
1. Betriebsübergang	60
2. Befristung einzelner Bedingungen des Arbeitsvertrages	62

3. Inhaltskontrolle von Änderungsverträgen im allgemeinen	64
C. Die Änderungskündigung	73
Von <i>Günter Schaub</i>	
I. Legaldefinition der Änderungskündigung und ihre Abgrenzung zu anderen Rechtsinstituten	73
II. Annahme des Änderungsangebotes unter Vorbehalt ...	82
III. Ablehnung des Änderungsangebotes	86
IV. Die Sozialwidrigkeit einer Änderungskündigung	86
V. Das Kündigungsschutzverfahren nach Annahme unter Vorbehalt	96
VI. Das Kündigungsschutzverfahren bei Ablehnung des Angebotes	101
VII. Der konkurrierende Kündigungsschutz	102
VIII. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates ...	104
D. Änderung der Geschäftsgrundlage und wirtschaftliche Notlage	109
Von <i>Reiner Ascheid</i>	
I. Einleitung	109
II. Entstehungsgeschichte	110
1. Die Lehre <i>Oertmanns</i>	110
2. Geschäftszwecktheorie	112
3. Vereinigungstheorie	113
III. Heutige Lehre	114
1. Definition nach der Rechtsprechung	114
2. Erheblichkeit	115
3. Vertrauensstheorie	116
IV. Abgrenzung zu anderen Rechtsfiguren	118
1. Bedingung	118
2. Beiderseitiger Irrtum	118
3. Vergleichsirrtum	119
4. Bereicherungsansprüche	119
5. Leistungsunmöglichkeit	120
6. Teilkündigung	127
V. Allgemeine Rechtsfolge bei Wegfall der Geschäfts- grundlage	127
1. Ältere Auffassung	127
2. Heutige Ansicht	128

VI. Wegfall der Geschäftsgrundlage und Dauerschuld- verhältnis	131
1. Abgrenzungsproblematik	131
2. Beendete Arbeitsverträge mit Nachwirkungen	132
3. Gesetzliche Abwicklungsregelungen	132
4. Konkurrenzverhältnis bei Arbeitsverträgen	133
VII. Wegfall der Geschäftsgrundlage und kollektives Arbeitsrecht	140
VIII. Zusammenfassung	143
E. Änderung von Arbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung	145
<i>Von Wolfgang Leinemann</i>	
I. Einleitung	145
II. Änderung einer Betriebsvereinbarung durch eine andere	146
1. Rechtswirkung	146
2. Die Billigkeitskontrolle	146
3. Begründungsversuche für eine Billigkeitskontrolle ..	149
III. Nachwirkungsprobleme von Betriebsvereinbarungen ...	151
1. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen	151
2. Freiwillige Betriebsvereinbarungen	154
3. Teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen	155
IV. Änderung von Einheits- und Einzelarbeitsbedingungen durch Betriebsvereinbarung	156
1. Die „Kollisionsnorm“ in § 77 IV BetrVG	156
2. Individuelle gegen kollektive Günstigkeit	157
3. Das (individuelle) Günstigkeitsprinzip	158
4. Die Änderung von Ansprüchen aus vertraglicher Einheitsregelung	162
F. Änderung von Arbeitsbedingungen bei Umstrukturierung von Unternehmen	169
<i>Von Heinz Josef Willemsen</i>	
I. Einleitung	169
II. Erster Problemkreis: Anpassung von Arbeitsbedingun- gen bei Eingliederung von Betrieben oder Betriebsteilen unter Beibehaltung der Betriebsidentität (1. Fallbei- spiel)	171
1. Individualrechtlich begründete Ansprüche	171
2. Kollektivrechtlich begründete Ansprüche	182

III. Zweiter Problemkreis: Änderung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen bei bzw. durch Betriebsausgliederung (2. Fallbeispiel)	184
1. Keine kollektivrechtliche Weitergeltung bei fehlender Verbandszugehörigkeit des eingliedernden Unternehmens	184
2. Statische Weitergeltung der ehemaligen Tarifnormen als Individualrechtsnormen gem. § 613 a I 2 BGB und Möglichkeit der Ablösung nach § 613 a I 3 BGB	185
3. Änderung der (früheren) tariflichen Arbeitsbedingungen durch Vereinbarung/Änderungskündigung ..	187
IV. Dritter Problemkreis: Änderung von Arbeitsbedingungen bei Betriebsverschmelzung (3. Fallbeispiel)	188
1. Betriebs(teil)übergang oder Betriebsstillegung?	188
2. Unmittelbar durch die Betriebsverschmelzung verursachte Änderung von Arbeitsbedingungen	189
3. Mittelbar durch die Betriebsverschmelzung verursachte Änderung von Arbeitsbedingungen	190
G. Die Änderung von Versorgungsordnungen	193
Von <i>Wolfgang Blomeyer</i>	
I. Einführung in die Problematik	193
II. Ziel der Änderungsregelung	196
III. Rechtliche Qualität der Änderungsmaßnahme	198
1. Einvernehmliche Änderung	198
2. Einseitige Änderung durch den Arbeitgeber	200
3. Kollektivrechtliche Änderung	203
IV. Rechtliche Qualität der bisherigen Regelung	206
V. Rechtliche Qualität der Versorgungsberechtigung	207
1. Erdiente Anwartschaftsteile (voller Bestandsschutz) .	208
2. Nicht erdiente Anwartschaftsteile	215
3. Nicht begründete Versorgungsverpflichtungen	218
VI. Zusammenfassung	219
H. Die Mitbestimmung des Betriebsrats	221
Von <i>Ursula Schlochauer</i>	
I. Abgrenzung des Themas	221
II. Einzelne Instrumente zur Änderung von Arbeitsbedingungen	222
III. Mögliche Mitbestimmungsrechte	224

IV. Mitbestimmung nach § 99 BetrVG	225
1. Systematik der §§ 99 ff. BetrVG	226
2. Bedeutung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG für den individualrechtlichen Bereich	227
3. Betriebsverfassungsrechtliche Bedeutung der fehlenden Mitbestimmung	228
4. Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	231
5. Konsequenzen für die Praxis	234
V. Mitbestimmung nach § 87 BetrVG	234
1. Kollektivtatbestand – Individualtatbestand	235
2. Fehlende Mitbestimmung	236
3. Entscheidung des Arbeitgebers als Voraussetzung des Mitbestimmungsrechts	240
VI. Konkurrenz von Mitbestimmungsrechten	241
Sachregister	243