

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
----------------------	---

Teil 1 Der Stand der Diskussion

A. Historischer Überblick.	5
B. Ansichten zur Rechtsnatur der betrieblichen Übung.	9
I. Normative Begründungsansätze.	9
1. Betriebsrecht.	10
a) Konkrete Ordnung des Betriebs	10
aa) Ansicht des Reichsarbeitsgerichts.	10
bb) Ansichten in der Literatur.	13
b) Recht der Betriebsgemeinschaft	14
aa) Ansicht des LAG Bremen	14
bb) Ansichten in der Literatur.	16
c) Stellungnahme	17
aa) Die fehlende Rechtsnormqualität einer bloßen Übung	17
bb) Die fehlende Normsetzungsbefugnis des Arbeitgebers	19
cc) Die fehlende originäre Betriebsautonomie	
der Betriebsparteien	21
2. Gewohnheitsrecht	23
a) Voraussetzungen.	24
aa) Consuetudo	24
bb) Opinio iuris	25
b) Stellungnahme	26
aa) Die Zulässigkeit von Observanzen	26
bb) Das Problem der Normsetzungsbefugnis	27
cc) Die betriebliche Übung als Verkehrssitte?.	28
dd) Der fehlende übereinstimmende Rechtsgeltungswille .	29
3. Zusammenfassung	30
II. Schuldrechtliche Erklärungsmodelle	32
1. Vertragstheorie	32

a) Die Qualifikation der betrieblichen Übung als »stillschweigende Vereinbarung«	32
b) Die Vertragstheorie in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.	35
aa) Entwicklung	35
bb) Auslegungskriterien	38
(1) Dauer und Intensität der Leistung	39
(2) Art und Inhalt der Leistung	40
(3) Entgegenstehende Anhaltspunkte	41
cc) Rechtsfolge	43
dd) Zusammenfassung	43
c) Die Vertragslösung in der Literatur	44
d) Stellungnahme	46
aa) Die Kriterien »Dauer« und »Wiederholung«	47
(1) Der fehlende Erklärungswert dieser Kriterien	47
(2) Die Unbestimmtheit dieser Kriterien.	50
(3) Die willkürliche Konkretisierung im Fall der Gratifikation	51
bb) Verpflichtungswille ex lege?	52
cc) Das Kriterium des Werts der Leistung.	54
(1) Die fragwürdige Typisierbarkeit des Leistungswerts	54
(2) Die Untauglichkeit des »Werts der Leistung« für die Ermittlung eines Rechtsbindungswillens.	56
dd) Das fehlende Erklärungsbewusstsein	57
(1) Das relevante Verhalten.	58
(a) Tatbestandselemente der Willenserklärung	59
(b) Einzelgewähr als Willenserklärung?	60
(c) Gesamtverhalten als Willenserklärung?	60
(2) Erforderlichkeit des Erklärungsbewusstseins?	61
(a) Kombinatorischer Ansatz	61
(b) Willenstheoretischer Ansatz	63
(c) Stellungnahme	64
(aa) Die verfehlte Gleichstellung von fehlendem Erklärungsbewusstsein und Geschäftsrürtum	64
(bb) Die Bedeutung des § 118 BGB	66
(cc) Die Inkonsistenz des Verkehrsschutz- arguments.	68
(3) Der »atypische« Charakter des fehlenden Erklärungs- bewusstseins	70
(4) Anfechtbarkeit als zwingende Konsequenz der Lösung des BAG	72
(a) Beachtlicher Rechtsfolgenirrtum.	74
(b) Anfechtungsmodalitäten	75
(c) Rechtsfolge	76
(5) Zusammenfassung	77
2. Die Lehre von der außervertraglichen Vertrauenschaftung	78

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	XI
a) Die Grundsätze der Vertrauenshaftung	78
b) Die Einordnung der betrieblichen Übung als Fall einer außervertraglichen Vertrauenshaftung	80
aa) Die behauptete Insuffizienz einer rechtsgeschäftlichen Lösung.	81
bb) Die zukünftige Bindung des Arbeitgebers als angeblicher Fall einer Vertrauenshaftung kraft »rechtsethischer Notwendigkeit«.	82
(1) Haftungsgrundlage.	82
(2) Haftungsvoraussetzungen	84
(a) Vertrauenstatbestand.	84
(b) Schutzwürdiges Vertrauen	85
(c) Vertrauensinvestition.	88
(3) Rechtsfolge: Zukünftige Bindung des Arbeitgebers	89
c) Stellungnahme	92
aa) Die Ubiquität von Vertrauen im Rechtsverkehr.	92
bb) Die Notwendigkeit einer Qualifikation rechtserheblichen Vertrauens	93
(1) Die Schutzwürdigkeit rechtsgeschäftlich veranlassten Vertrauens	94
(2) Die fehlende Schutzwürdigkeit des Vertrauens im Fall eines ersichtlich fehlenden Rechtsbindungswillens.	96
(3) Die zweifelhafte Schutzwürdigkeit »abstrakten« Vertrauens	98
cc) Das gegensätzliche Vertrauen des Arbeitgebers	100
dd) Die fehlende Justitiabilität der Haftungskriterien.	102
ee) Die fehlende Begründbarkeit einer Erfüllungshaftung kraft Vertrauens	104
(1) Die dogmatische Unschlüssigkeit einer »Erwirkung« von Ansprüchen	104
(2) Die fehlerhafte Annahme einer Erfüllungshaftung kraft Vertrauens	107
(a) Deren grundsätzliche Systeminkonformität	108
(b) Parallel zum formnichtigen Rechtsgeschäft?	111
(c) Erfüllungshaftung auf Grund Perplexität?	112
(d) Erfüllungshaftung auf Grund »besonderen« Vertrauens?.	113
(3) Übergang des Anspruchs in den Arbeitsvertrag?.	115
ff) Zusammenfassung	115
III. Arbeitnehmerschutz als Geltungegrund?	117
1. Arbeitnehmerschutz als Leitmotiv	117
2. Eigenständiger arbeitsrechtlicher Lösungsansatz	118
3. Stellungnahme.	119
a) Vertragsfreiheit als Ausgangspunkt	119

b) Gestörte Vertragsparität als Eingriffsrechtfertigung.	120
c) Bindung an eine betriebliche Übung als Gebot des Arbeitnehmerschutzes?.	124
aa) Charakteristika der arbeitnehmerbegünstigenden betrieblichen Übung	124
(1) Zusätzliche freiwillige Leistung	125
(2) Zweck der Leistung.	126
(a) Der fehlende Fürsorgecharakter	126
(aa) Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis? .	126
(bb) Modifizierter Austauschvertrag	128
(cc) Zwischenergebnis	130
(b) Der typische Entgeltcharakter	131
(c) Zwischenergebnis.	134
(3) Zeitpunkt der Begründung	134
(4) Zwischenergebnis.	135
bb) Geringerer Bestandsschutz freiwilliger Zusatzausleistungen	137
(1) Rechtliche Zulässigkeit antizipierter Flexibilisierung .	137
(a) Freiwilligkeitsvorbehalt	138
(b) Widerrufsvorbehalt.	139
(c) Kürzungsmöglichkeit nach § 4a EFZG	139
(d) Doppelte Schriftformklausel	140
(e) Zwischenergebnis.	140
(2) Der geringere Bestandsschutz auf Grund betrieblicher Übung entstandener Ansprüche des Arbeitnehmers . . .	141
(a) Fehlender zukünftiger Verpflichtungswille	142
(b) Freie Anrechenbarkeit übertariflicher Leistungen .	143
(c) Annahme konkludenter Widerrufsvorbehalte . .	144
(d) Negative betriebliche Übung.	145
(e) Zwischenergebnis.	147
(3) Der fehlende Bestandsschutz bei Regelung freiwilliger Zusatzausleistungen kraft Betriebsvereinbarung	147
(a) Freie Kündbarkeit freiwilliger Betriebsvereinbarungen	148
(b) Die Parallelität der Interessenlage im Fall der betrieblichen Übung	149
(c) Zwischenergebnis.	152
(4) Arbeitsentgeltrisiko	153
(5) Fehlendes wirtschaftliches Angewiesensein des Arbeitnehmers?	155
d) Schlussfolgerungen und Ergebnis	156
IV. Weitere Erklärungsmodelle.	161
1. Einseitiger Verpflichtungstatbestand	161
a) Selbstbindung kraft »selbstgesetzter Norm«?	161
b) Konkludente Gesamtzusage?.	162
c) Einseitige Leistungsbestimmung?	165

2. Konkretisierung der Fürsorgepflicht	166
a) Ansichten in der Literatur	166
b) Stellungnahme	167
3. Sozialtypisches Verhalten	169
a) Betriebliche Übung als sozialtypischer Tatbestand	169
b) Stellungnahme	170
4. Flexible arbeitsrechtliche Sonderlösung	173
a) Arbeitsrechtliche Besonderheiten	173
b) Gleitende Skala.	173
c) Stellungnahme	174
5. Richterrecht	177
a) Rechtsfortbildung	178
b) Stellungnahme	178
C. Ergebnis: Die Unschlüssigkeit der dargestellten Begründungsansätze	181

Teil 2

Grundsätze einer eigenen Lösung

A. Ausgangspunkt	187
I. Die betriebliche Übung als rein faktisches Phänomen?	187
II. Die Notwendigkeit eines systemkonformen Verpflichtungsgrundes	188
B. Privatautonome Verpflichtung als Grund für die rechtliche Bindung	189
I. Die Willenserklärung des Arbeitgebers	191
1. Die angeblich universal Erscheinungsform rechtserheblicher Übungen	192
2. Das drohende Ende betrieblicher Flexibilität	193
3. Erscheinungsformen betrieblicher Gepflogenheiten	194
a) Unentgeltliche Parkplatznutzung	195
b) Private Internetnutzung.	195
c) Freie Arbeitstage.	196
d) Wiedereinstellungsanspruch	196
e) Ordentliche Unkündbarkeit	197
f) Direktionsrecht	197
g) Sondervergütungen	198
h) Ruhegeld	199
4. Objektiver Verpflichtungswille	199
a) Das grundsätzliche Problem der Auslegung konkludenter Erklärungen	199

b) Der objektive Empfängerhorizont als maßgeblicher Bezugspunkt	201
c) Grundsätze für die Auslegung des Arbeitgeberverhaltens	202
aa) Gebot der interessengerechten Auslegung	204
(1) Die gebotene Berücksichtigung der erkennbaren Interessen des Erklärenden	204
(2) Der bestehende Interessengegensatz	207
(3) Der erforderliche Interessenausgleich	207
bb) Wirtschaftlicher Zweck der Leistung	208
(1) Vermögenswerte Leistung	208
(2) Zuwendungscharakter	210
(a) Gefälligkeitscharakter?	211
(b) Individueller Bezug?	213
(c) Schenkungscharakter?	214
(d) Entgeltcharakter	216
(3) Synallagmatischer Bezug	217
d) Die rechtsgeschäftliche Bindung des Arbeitgebers durch die Gewähr freiwilliger Sonderleistungen	220
aa) Die Gewähr freiwilliger Sonderleistungen	
als konkludente Mehrwertzusage	220
(1) Die Marktbezogenheit des Arbeitgeberverhaltens	222
(2) Die damit zum Ausdruck gebrachte »Wertschätzung«	223
(3) Folgerungen für die erforderliche Qualität des Arbeitgeberverhaltens	224
bb) Das Vorliegen eines weitergehenden Verpflichtungswillens des Arbeitgebers im Fall der regelmäßigen und vorbehaltlosen Gewähr freiwilliger Sonderleistungen	226
(1) Die Abgrenzung der freiwilligen Leistungsgewähr vom Leistungsverhalten auf Grund vorheriger Abrede	226
(2) Anwendbarkeit der Unklarheitenregel wegen Mehrdeutigkeit des Erklärungsverhaltens des Arbeitgebers?	227
(3) Der konkrete Inhalt der konkludenten Mehrwertzusage	229
(a) Die mit der Gewähr der Sonderleistung verbundene Neubewertung des arbeitsrechtlichen Synallagmas	229
(b) Die Situations- bzw. Zweckgebundenheit dieser Mehrwertzusage	231
(aa) Gewinnbeteiligung	232
(bb) Leistungsbezug	233
(cc) Zweckbindung	233
(c) Der besondere Charakter freiwilliger Zusatzleistungen	234
(aa) Das grundsätzliche Problem der Annahme eines vorbehaltlosen zukünftigen Bindungswillens des Arbeitgebers bei Entgeltzusagen	234

(bb) Die zu vermutende Akzessorietät zur Wirtschaftslage	235
(cc) Die Form der Kundgabe	236
(dd) Die Ambivalenz der Freiwilligkeit	237
(d) Das Leistungsverhalten als bedingte Entgeltzusage	238
(e) Der Vorbehalt des Fortbestands der Äquivalenz des Austauschverhältnisses	240
(aa) Die gebotene Achtung der Privatautonomie des Arbeitgebers	240
(bb) Die willensgemäße Einordnung der Kriterien »Dauer« und »Wiederholung«	241
(cc) Das schutzwürdige Vertrauen der Arbeitnehmer	244
(4) Einer rechtsgeschäftlichen Bindung entgegenstehende Umstände im Erklärungsverhalten des Arbeitgebers	246
(a) Ausdrücklicher Freiwilligkeitsvorbehalt	246
(b) Konkludenter Freiwilligkeitsvorbehalt	248
(c) Vertragliche Schriftformklauseln	250
(d) Stellungnahme	252
(aa) Grundsätzliche Zulässigkeit derartiger Vorbehalte	252
(bb) Beschränkung auf eine Missbrauchskontrolle	254
(cc) Die Maßgeblichkeit aller Umstände des Erklärungsverhaltens	256
(5) Exkurs: Leistungen in unterschiedlicher Höhe	258
(a) Meinungsstand	258
(b) Stellungnahme	259
(aa) Hinreichende inhaltliche Bestimmbarkeit	259
(bb) Die Unzulässigkeit eines Rückgriffs auf § 315 BGB bei fehlender inhaltlicher Bestimmbarkeit der Höhe der Leistung	262
(cc) Zwischenergebnis	266
e) Erklärungswert des Schweigens	266
aa) Grundsatz	267
bb) Dulden privater Internetnutzung	268
(1) Meinungsstand	268
(2) Stellungnahme	269
(a) Die fehlende Angebotsqualität des Arbeitgeberverhaltens	269
(b) Ausgangspunkt: Die private Internetnutzung am Arbeitsplatz als Pflichtverletzung	270
(c) Die notwendige Kenntnis des Arbeitgebers von Inhalt und Umfang der privaten Internetnutzung als Voraussetzung	271
(d) Die fehlerhafte Deutung des Duldens als konkludente Einverständniserklärung	272
(e) Die verfehlte Annahme einer Obliegenheit zum Widerspruch	275

cc) Ordentliche Unkündbarkeit kraft betrieblicher Übung?	277
dd) Zwischenergebnis.	279
f) Folgerungen für die Ausübung des Direktionsrechts	279
aa) Meinungsstand	280
bb) Stellungnahme	283
(1) Das Direktionsrecht als essentialium des Arbeitsvertrages	283
(2) Fehlen einer rechtsgeschäftlichen Leistungszusage.	284
(3) Die Ausübung nach »billigem Ermessen« als ausreichender Schutz des arbeitnehmerseitigen Kontinuitätsinteresses	285
(4) Konkludentes Vertragsangebot als Ausnahme	287
g) Wiedereinstellungsanspruch kraft betrieblicher Übung?	288
aa) Meinungsstand	288
bb) Stellungnahme	290
(1) Der gebotene Schutz der Abschlussfreiheit des Arbeitgebers	290
(2) Anspruch auf Gleichbehandlung?	292
h) Sonderleistungen an einzelne Arbeitnehmer	293
aa) Problemstellung	294
bb) Das betriebliche Ruhegeld.	295
(1) Meinungsstand	295
(a) Rechtsgeschäftliche Lösungsansätze	295
(b) Einordnung als gesetzlich geregelter Sonderfall	298
(c) Vertrauenstheoretischer Lösungsansatz	299
(2) Stellungnahme	299
(a) Die betriebliche Altersvorsorge als gesetzlich geregelter Sonderfall?.	299
(b) Die konkludente Ruhegehaltszusage	300
(c) Inhalt und Umfang der Bindungswirkung	304
(d) Das erworbene Anwartschaftsrecht	306
cc) Das Jubiläumsgeld	308
(1) Meinungsstand	308
(a) Ansicht des BAG	308
(b) Ansichten im Schrifttum	310
(2) Stellungnahme	311
5. Subjektiver Verpflichtungswille	312
a) Das Erklärungsbewusstsein	313
aa) Die Erforderlichkeit des Erklärungsbewusstseins	313
bb) Das grundsätzliche Vorhandensein des Erklärungsbewusstseins.	314
cc) Die Rechtsfolgen bei fehlendem Erklärungsbewusstsein	314
(1) Meinungsstand zur irrgen betrieblichen Übung.	315

(a) Die Lösung nach der objektivierten Vertragstheorie des BAG	315
(b) Vertrauenstheoretische Erklärungsansätze	317
(2) Stellungnahme	318
(a) Der objektive Verpflichtungswille	318
(aa) Keine Rechtsbindung bei erkennbarem Normvollzugswillen	319
(bb) Ermittlung des Normvollzugswillens	322
(b) Auseinanderfallen von Wille und Erklärung	324
(aa) Anfechtbarkeit als zwingende Konsequenz der tradierten Vertragstheorie	324
(bb) Haftung für die »Erklärungsfahrlässigkeit« nach hier vertretener Konzeption	326
(c) Fazit	328
b) Der Geschäftswille	328
aa) Kein unbeschränkter Verpflichtungswille für die Zukunft	329
bb) Konkludente Mehrwertzusage	329
cc) Anfechtbarkeit bei Inhaltsirrtum	331
II. Die Willenserklärung des Arbeitnehmers	332
1. Die Übung zu Gunsten der Arbeitnehmer	332
2. Die negative betriebliche Übung	333
a) Die Entwicklung innerhalb der Rechtsprechung	333
aa) Grundsätzliche Anerkennung der Rechtsfigur	333
bb) Prinzipielle Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung	336
cc) Der verbleibende Anwendungsbereich	337
b) Die Konzeption der Lehre von der außervertraglichen Vertrauenschaftung	338
c) Stellungnahme	339
aa) Die zweifelhafte Angebotsqualität des Arbeitgeberverhaltens	339
bb) Die fehlende Annahmeerkündigung auf Arbeitnehmerseite	340
cc) Die verfehlte Annahme einer Obliegenheit zum Widerspruch	341
dd) Die zweifelhafte Annahme eines Verzichtswillens bei unmittelbarem Betroffensein	344
ee) Die Untauglichkeit des vertrauenstheoretischen Erklärungsansatzes	347
ff) Ergebnis	348
3. Übung zu Lasten der Arbeitnehmer?	349
a) Vorliegen einer arbeitnehmerbelastenden betrieblichen Übung?	350

b) Meinungsstand	351
aa) Rechtsgeschäftliche Erklärungsversuche	351
(1) Annahme kraft stillschweigender Unterwerfung	351
(2) Annahme bei unmittelbarem persönlichen Betroffensein	352
(3) Erhöhte Anforderungen an eine konkludente Einverständiserklärung	353
bb) Schutzwürdiges Vertrauen des Arbeitgebers?	354
c) Stellungnahme	354
aa) Zweifel an der Angebotsqualität des Arbeitgeberverhaltens	355
bb) Annahmeerklärung auf Seiten der betroffenen Arbeitnehmer?	355
(1) Lösung zum »Überholpausenfall«	356
(2) Tarifbindung durch betriebliche Übung?	356
cc) Ergebnis	358
4. Die Bindungswirkung in Hinblick auf neueintretende Arbeitnehmer	359
a) Arbeitnehmerbegünstigende Übung	359
b) Arbeitnehmerbelastende Übung?	360
aa) Meinungsstand	360
bb) Stellungnahme	361
5. Ergebnis	362
III. Betriebliche Übung im öffentlichen Dienst	363
1. Meinungsstand	363
a) Die Sonderstellung des öffentlichen Arbeitgebers in der Rechtsprechung	363
b) Die behauptete »sachwidrige« Privilegierung des öffentlichen Arbeitgebers	366
2. Stellungnahme	367
a) Die besondere Situation des öffentlichen Dienstes	367
b) Folgerungen für den rechtsgeschäftlichen Erklärungswert	368
C. Zusammenfassung	371
I. Die gebotene interessengerechte Auslegung des Arbeitgeberverhaltens	371
II. Das grundsätzliche Vorliegen eines Verpflichtungswillens	372
1. Der fehlende Erklärungswert der Kriterien »Dauer« und »Wiederholung«	372
2. Der fehlende Erklärungswert des Schweigens	373
3. Die Bedeutung des synallagmatischen Bezugs im Leistungsverhalten	373
4. Der erkennbare Leistungscharakter des Arbeitgeberverhaltens	374

III.	Der konkrete Inhalt des Verpflichtungswillens	376
1.	Das Leistungsverhalten als bedingte Entgeltzusage	376
2.	Die willensgemäße Einordnung der Kriterien »Dauer« und »Wiederholung«	377
3.	Der Bindung entgegenstehende Umstände	379
4.	Anfechtbarkeit	379
IV.	Annahmeerklärung der Arbeitnehmer	380
V.	Lösung der skizzierten Fallkonstellationen	380
1.	Nutzungsmöglichkeiten betrieblicher Einrichtungen	380
a)	Private Internetnutzung	380
b)	Unentgeltliche Parkplatznutzung	381
c)	Betriebliche Sozialeinrichtungen	382
2.	Gestaltungsrechte des Arbeitgebers	384
a)	Konkretisierung des Direktionsrechts	384
b)	Ordentliche Unkündbarkeit	385
c)	Wiedereinstellungsanspruch	386
3.	Leistungen mit Entgeltcharakter	386
a)	Bezahlte Freistellung	386
b)	Gratifikation	388
c)	Ruhegeld	389

Teil 3

Folgerungen für die Beendigung einer betrieblichen Übung

A.	Individualarbeitsrechtliche Beendigungsmöglichkeiten	391
I.	Die Ansicht der klassischen Vertragstheorie	391
1.	Der Grundsatz <i>pacta sunt servanda</i>	391
2.	Folgerungen für die Beendigungsmittel	392
a)	Individualvertragliche Beseitigungsmöglichkeiten	392
aa)	Einvernehmliche Vertragsänderung	392
bb)	Vertraglicher Ausschluss gegenüber Neueintretenden .	392
cc)	Negative betriebliche Übung	393
b)	Einseitige Beseitigungsmöglichkeiten	394
aa)	Änderungskündigung	394
(1)	Formelle Voraussetzungen	394
(2)	Materielle Voraussetzungen	395
bb)	Störung der Geschäftsgrundlage	397
c)	Zusammenfassung	399
II.	Die verbreitete Skepsis gegenüber einer bestandsfesten Betriebsübung	400

1. Ansichten innerhalb der Literatur.	401
2. Lösungsvorschläge	402
a) Widerrufsrecht kraft richterlicher Rechtsfortbildung	402
b) Die Konzeption der Lehre von der außervertraglichen Vertrauenshaftung.	403
III. Eigener Lösungsansatz	404
1. Inhalt und Umfang des pactum	405
a) Die unbedingte Entgeltzusage	405
b) Die bedingte Entgeltzusage.	406
aa) Eingeschränkter Verpflichtungswille	406
bb) Eingeschränkter Vertragsinhaltsschutz	407
c) Zwischenergebnis	409
2. Das bestehende Anpassungsdefizit im Fall einer betrieblichen Übung	409
a) Die Insuffizienz einer rein antizipierten Flexibilisierungs- möglichkeit.	409
b) Die Untauglichkeit der Änderungskündigung	411
c) Zwischenergebnis	413
3. Die grundsätzliche Widerrufbarkeit auf betrieblicher Übung beruhender Rechtspositionen	414
a) Ausgangspunkt: Bedingte Entgeltzusage	414
b) Dogmatische Begründung eines Änderungsrechts des Arbeitgebers	414
aa) Störung der Geschäftsgrundlage?	414
bb) Ergänzende Vertragsauslegung?	415
cc) Konkludenter Widerrufsvorbehalt?	416
dd) Versprechensimmanentes Änderungsrecht	417
(1) Keine auflösende Bedingung	418
(2) Der bestehende Rechtfertigungzwang.	418
(3) Folgerungen für die Qualität des einseitigen Beendigungsrechts	420
(a) Grundsätze.	420
(b) Widerrufsrecht	421
(c) Teilkündigung?.	422
(4) Ergebnis	423
c) Sachliche Rechtfertigung des Widerrufs	424
aa) Erforderlichkeit eines sachlichen Grundes.	424
bb) Anforderungen an den sachlichen Grund	425
(1) Grundsätze.	425
(2) Zweckerreichung und Zweckfortfall	425
(3) Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage	426
(4) Steigende Anforderungen an den sachlichen Grund . . .	428
(5) Abgestufte Darlegungs- und Beweislast	429
(6) Absolute zeitliche Höchstgrenze: Zehn Jahre	431

cc) Sonderproblem AGB-Kontrolle	431
(1) Meinungsstand	432
(a) Betriebliche Übung als AGB	432
(b) Zulässigkeit eines Widerrufsvorbehalts	432
(c) Transparenzgebot	433
(2) Stellungnahme	434
(a) Die einseitige Fixierung auf das Transparenzgebot	434
(b) Der grundsätzliche Vorrang der Auslegung	436
(c) Die Gewährleistung von Vertragsgerechtigkeit.	438
(d) Grenzen der Entgeltflexibilisierung	439
(aa) Vertragsfreiheit	439
(bb) Wirtschaftsrisiko	440
(cc) Folgerungen	441
(e) Ergebnis	443
d) Formelle Anforderungen	444
aa) Zugang.	444
bb) Widerrufsfrist?	444
cc) Beteiligung des Betriebsrats?	445
e) »Wiederaufleben« des Anspruchs?.	446
4. Die besondere Bestandskraft bereits erdiener Rechtspositionen	448
5. Ergebnis	449
 B. Kollektivvertragliche Beseitigungsmöglichkeiten.	450
I. Meinungsstand	450
1. Ordnungsprinzip	450
2. Erleichterte Ablösbarkeit	451
a) Richterliche Rechtsfortbildung.	452
b) »Kollektiver Günstigkeitsvergleich«.	453
c) Betriebsvereinbarungsoffenheit	455
aa) Teleologische Reduktion des Günstigkeitsprinzips.	456
bb) Annahme eines stillschweigenden Vorbehalts.	456
3. Günstigkeitsprinzip	459
II. Stellungnahme	459
1. Keine Ablösbarkeit durch Tarifvertrag	460
2. Keine Ablösbarkeit durch Betriebsvereinbarung	461
a) Grenzen der Betriebsautonomie	461
b) Geltung des Günstigkeitsprinzips	462
c) Betriebsvereinbarungsoffenheit?.	466
3. Ergebnis	468
 Gesamtergebnis	469
Literaturverzeichnis	473
Stichwortverzeichnis	487