

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	19
<i>Teil I</i>	
Die Bindung des Arbeitgebers an die fehlerhafte Normenanwendung aus rechtsgeschäftlicher Sicht — dargestellt am Beispiel der irrtümlich zu hohen Eingruppierung	23
<i>1. Abschnitt: Die fehlerhafte, weil irrtümlich zu hohe Eingruppierung ..</i>	<i>24</i>
A. Fehlerquellen bei der Eingruppierung	24
B. Die Rechtsnatur der Eingruppierung	26
I. Die deklaratorische Eingruppierung (Grundsatz der Tarifauto- matik)	26
II. Die konstitutive Eingruppierung (Günstigkeitsprinzip)	28
III. Tarifautomatik oder Günstigkeitsprinzip in Irrtumsfällen	28
1. Die Auffassung <i>Nipperdeys</i>	28
2. Stellungnahme	29
3. Kriterium für die Bindung des Arbeitgebers	30
<i>2. Abschnitt: Die rechtsgeschäftliche Bedeutsamkeit des Eingruppierungs- vorganges</i>	<i>31</i>
A. Die Fälle der rechtsgeschäftlich bindenden, irrtümlich zu hohen Ein- gruppierung	31
I. Ersteingruppierung	31
II. Umgruppierung	32
B. Die Fälle der rechtsgeschäftlich irrelevanten Eingruppierung	33
I. Festlegung der Vergütungsgruppe im Arbeitsvertrag	33

II. Eingruppierungsbescheide und ähnliche Mitteilungen	34
1. Eingruppierungsbescheide	34
2. Sonstige Bescheide und Mitteilungen	35
III. Betriebs- bzw. verwaltungsinterne Einstufung	36
3. Abschnitt: Die Rückgängigmachung der fehlerhaften Eingruppierung 37	
A. Die Irrtumsberichtigung in Fällen rechtsgeschäftlicher Bindung	37
I. Beseitigung der Bindung durch Anfechtung mit ex-tunc-Wirkung 37	
1. Der Grundsatz der beschränkten Anfechtbarkeit des Arbeitsvertrages	38
2. Rückwirkende Anfechtung einzelner Arbeitsbedingungen (Teil-anfechtung)	39
a) Grundsätzliche Zulässigkeit	39
b) Zulässigkeit der isolierten Anfechtung von Vergütungsvereinbarungen	40
aa) Herrschende Meinung	40
bb) Mindermeinung	40
cc) Stellungnahme	41
3. Rückwirkende Nichtigkeit des Arbeitsvertrages in Fällen arglistiger Täuschung (§ 123 BGB)	42
a) Herrschende Meinung	42
b) Ablehnende Stellungnahme	42
II. Beseitigung der Bindung durch Anfechtung mit ex-tunc-Wirkung 44	
1. Erklärungs- und Inhaltsirrtum (§ 119 Abs. 1 BGB)	44
2. Eigenschaftsirrtum (§ 119 Abs. 2 BGB)	45
3. Arglistige Täuschung (§ 123 BGB)	45
III. Künftige Beseitigung der vertraglichen Bindung durch Änderungskündigung	46
1. Die soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung	46
a) Prüfungsmaßstab	47
b) Soziale Rechtfertigung in Irrtumsfällen	48
2. Herabgruppierung durch Änderungskündigung und Sonderkündigungsschutz	49
a) § 9 Mutterschutzgesetz	49
b) § 12 Schwerbehindertengesetz	49
c) § 15 Kündigungsschutzgesetz	49
aa) Einzeländerungskündigung	50
bb) Gruppenänderungskündigung	50

3. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebs- und Personalrates bei Herabstufungen zum Zweck der Irrtumsberichtigung	51
a) Gegner eines Mitbestimmungsrechts	51
b) Befürworter	52
c) Stellungnahme	52
4. Das Mitwirkungsrecht von Betriebs- und Personalrat bei der Änderungskündigung zum Zweck der Herabstufung	53
B. Irrtumsberichtigung in Fällen der rechtsgeschäftlich irrelevanten Einstufung	54
I. Rückforderung der zuviel gezahlten Lohn- und Gehaltsbestandteile nach bereicherungsrechtlichen Grundsätzen	55
1. Wegfall der Bereicherung (§ 818 Abs. 3 BGB) bei wiederkehrenden Geldleistungen wie Lohn und Gehalt	55
a) Der Nachweis des ersatzlosen Verbrauchs der Überzahlung	56
b) Die Notwendigkeit einer Beweiserleichterung	57
2. Die Haftungsverschärfung des § 819 Abs. 1 BGB	60
II. Bereicherungsrecht und Vertrauensschutzgedanke	61
III. Die beamtenrechtliche Parallele der Rückforderung zuviel gezahlter Dienst- und Versorgungsbezüge	64
IV. Ausschluß der Rückforderung nach Treu und Glauben (§ 242 BGB)	65
1. Der dolo-petit-Einwand	66
a) Objektive Verletzung der Fürsorgepflicht	66
b) Verschulden	66
c) Schadensproblematik	67
2. Der Einwand der Verwirkung	68
4. Abschnitt: Zusammenfassung und Schlußfolgerung zur Tauglichkeit der rechtsgeschäftlichen Betrachtungsweise, dem Vertrauensschutzgedanken Rechnung zu tragen	71

Teil II

Die Rechtsverbindlichkeit einer ständigen Übung, die sich aus der fehlerhaften Handhabung kollektiver Normen entwickelt hat — insbesondere ihre dogmatische Begründung	75
---	----

1. Abschnitt: Der Meinungsstand zum Problem der irrtümlich eingeführten Übung	76
---	----

A. Rein rechtsgeschäftlich orientierte Auffassungen	76
I. Rechtsprechung	76
II. Literatur	78
III. Kritische Würdigung	79
B. Außerrechtsgeschäftlich orientierte Auffassungen	81
I. Rechtsprechung	81
II. Literatur	83
2. Abschnitt: Irrtümliche Übung und Betriebsübung	83
3. Abschnitt: Die dogmatische Begründung der Rechtsverbindlichkeit von Betriebsübungen im Bereich zusätzlicher Leistungen	86
A. Die Vertragstheorie	87
I. Grundzüge der klassischen Vertragstheorie	87
II. Kritik der Vertragstheorie	89
III. Säckers „Neubegründung der Lehre von der konkludenten, gleichförmigen Individualvertragsgestaltung“	91
IV. Stellungnahme	92
1. Die Betriebsübung als objektiver Erklärungsstatbestand	93
a) Ablehnung	94
b) Gegenargumente der Vertragstheorie	95
c) Zurückweisung	95
2. Weitere Bedenken gegen die Vertragstheorie	96
V. Zusammenfassende Würdigung der rechtsgeschäftlichen Deutung der Betriebsübung	97
B. Die Betriebsübung als Vertragsschluß kraft sozialtypischen Verhaltens	99
I. Darstellung	99
II. Kritik	99
C. Vertragsgleiche Vertrauenshaftung	101
I. Die Bindung an die Betriebsübung als Ausfluß des Verbotes widersprüchlichen Verhaltens	102
II. Grundsätzliche Befürwortung der Vertrauenshaftung	103
III. Die anspruchsbegründende Wirkung des Verbots widersprüchlichen Verhaltens und der Verwirkung	105

<i>4. Abschnitt: Die dogmatische Begründung einer Rechtsverbindlichkeit der irrtümlichen Übung</i>	108
A. Die Besonderheiten der irrtümlichen Übung im engeren Sinne	109
I. Der Normvollzugswille	109
II. Der grundsätzlich individuelle Charakter der irrtümlichen Übung	109
III. Vertrauenstatbestand bei Betriebsübung und irrtümlicher Übung	110
B. Die anspruchsbegründende Wirkung des Verbots widersprüchlichen Verhaltens — namentlich in Irrtumsfällen	111
<i>5. Abschnitt: Die innere Rechtfertigung der Rechtsverbindlichkeit der irrtümlichen Übung</i>	114
A. Der unausgesprochene Vorbehalt der Rechtsprechung gegen die bindende Wirkung der irrtümlichen Übung	114
B. Die Zurückweisung der wertungsmäßigen Bedenken gegen eine Bindung	115
I. Die Intensität des Vertrauenstatbestandes bei Betriebsübung und irrtümlicher Übung	115
II. Die partielle Identität der Vertrauenstatbestände von Betriebsübung und irrtümlicher Übung	116
III. Tarifliche Übung und irrtümliche Übung	117
<i>6. Abschnitt: Die tatbestandlichen Voraussetzungen der Bindung an die irrtümliche Übung</i>	119
A. Die allgemeinen Kriterien der Bindung an eine irrtümliche Übung	120
I. Der Vertrauenstatbestand	121
II. Die Schutzwürdigkeit des Vertrauenden	121
1. Die Gutgläubigkeit des Arbeitnehmers	121
2. Die Dispositionen des Arbeitnehmers	122
III. Die Zurechnungskriterien auf Arbeitgeberseite	123
1. Verschuldensprinzip	123
2. Ablehnung des Verschuldensprinzips	124
3. Risikoprinzip	125
4. Risikosphären	126
B. Die vertrauentypischen Umstände und ihr Zusammenwirken	126
I. Vertrauensbestärkende und -beeinträchtigende Sonderkriterien ..	127
II. Praktische Anwendung der Einzelkriterien	128

Teil III

Die künftige Beseitigung der Bindung an die irrtümliche Übung	132
<i>1. Abschnitt: Die einverständliche bzw. widerspruchslose Einstellung der Leistungen</i>	132
A. Einzelvertragliche Vereinbarung	132
B. Bedeutung der unwidersprochen gebliebenen tatsächlichen Einstellung der Übung	133
<i>2. Abschnitt: Die Möglichkeit der Einstellung der Leistungen gegen den Willen des Arbeitnehmers</i>	134
A. Die Teilkündigung	135
I. Die Befürworter der Teilkündigung	136
II. Herrschende Meinung und Stellungnahme	136
B. Der einseitige Widerruf aus besonderem Grund	138
I. Die Konzeption <i>Seiters</i>	138
II. Kritische Würdigung	140
1. Zum Widerruf der Bindung an die Betriebsübung	140
a) Rechtspolitische Erwägungen	140
b) Rechtliche Bedenken	141
2. Zum Widerruf der Bindung an eine irrtümliche Übung	142
a) Rechtspolitische Erwägungen	142
b) Individueller Charakter der irrtümlichen Übung	143
c) Rechtsdogmatische Bedenken	144
C. Die entsprechende Anwendung der Grundsätze über das Fehlen der subjektiven Geschäftsgrundlage	145
I. Einordnung der Fälle der fehlerhaften Normenanwendung in die Kategorie des sog. „Kalkulationsirrtums“	145
II. Voraussetzungen und Rechtsfolgen des Fehlens bzw. Wegfalls der Geschäftsgrundlage	147
1. Literatur	147
2. Rechtsprechung	149

III. Bedenken gegen die Heranziehung der Grundsätze über das Fehlen der subjektiven Geschäftsgrundlage zur Beseitigung von Ansprüchen aus irrtümlicher Übung	150
1. Der Ausnahmecharakter des Instituts	150
2. Die Subsidiarität des Instituts	151
D. Die Änderungskündigung	152
I. Die Vorzüge der Änderungskündigung	152
II. Die praktischen Bedenken gegen die Änderungskündigung als Beseitigungsmittel für Ansprüche aus irrtümlicher Übung und ihre Entkräftung	153
1. Die nachteilige Wirkung der Kündigungserklärung	153
2. Sonderkündigungsschutz und Unkündbarkeit	155
Schlußbetrachtung	158
Literaturverzeichnis	160