

## Inhaltsübersicht

<b>§ 1</b>	<b>Programmierte tarifrechtliche Zweiteilung</b>	23
A.	Zweiteilung in organisierte und nichtorganisierte Arbeitnehmer	23
B.	Begrenzte Tarifgeltung nur für organisierte Arbeitnehmer	24
I.	Gesetzlicher Ausgangspunkt: §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG	24
II.	Immanente Grenzen aus der Legitimation der Tarifmacht	26
III.	Kein Mandat der Tarifvertragsparteien für Außenseiter	33
C.	Eng begrenzte Ausnahmen vom mitgliedschaftlichen Legitimationsmodell	34
I.	Allgemeinverbindlicherklärung	35
II.	Arbeitnehmer-Entsendegesetz	37
III.	Tariftreueverpflichtungen	39
IV.	Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen	40
D.	Überwindung der programmierten Zweiteilung in der Praxis	43
I.	Tarifgeltung durch arbeitsvertragliche Bezugnahme	43
II.	Grenzen der Gleichstellung durch Bezugnahmeklauseln	47
III.	Anpassungsmöglichkeiten	53
IV.	Bezugnahme bei beiderseitiger Tarifbindung als Lösung?	58
E.	Ergebnis	60
<b>§ 2</b>	<b>Belegschaftsteilung im gewerkschaftlichen Organisationsinteresse</b>	61
A.	Organisationspolitisches Interesse der Gewerkschaften	61
B.	Tarifvertragliche Differenzierung zwischen organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern	62
I.	Begriffsbestimmung	62
II.	Tarifvertragliche Gestaltung	68
III.	Differenzierungsklauseln in der Tarifpraxis	74
C.	Rechtswirksamkeit tarifvertraglicher Differenzierungsklauseln	80
I.	Vorab: Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien	80
II.	Verfassungsrechtliche Schranken für Differenzierungsklauseln	91
III.	Einfachrechtliche Grenzen der Tarifmacht	123
IV.	Keine weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Schranken	138
V.	Keine weiteren Schranken aus dem AGG	140
VI.	Verknüpfung mit Tarifabweichungen	141
VII.	Zulässigkeit von Bestandsschutzvereinbarungen	144
D.	Sonstige Schutzmöglichkeiten für tarifliche Leistungen	148
I.	Kein urheberrechtlicher Schutz für tarifliche Regelwerke	148

<b>§ 7 Faktische Tarifbindung des Arbeitgebers durch Begrenzung seiner Informationsmöglichkeiten?</b> .....	331
A. Informationsinteresse des Arbeitgebers an der Gewerkschaftszugehörigkeit .....	331
B. Einschränkung durch schutzwürdige Belange der Arbeitnehmer .....	334
C. Konkrete Interessenabwägung in Hinblick auf die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit .....	335
I. Frageverbot im Anbahnungsverhältnis .....	335
II. Fragerecht <i>nach</i> der Einstellung bei berechtigter Differenzierung nach der Tarifgebundenheit .....	339
III. Vorgaben des Datenschutzes und betriebliche Mitbestimmung .....	348
D. Auskunftsanspruch und Mitteilungspflichten .....	349
I. Auskunftsanspruch .....	349
II. Meldepflicht des Arbeitnehmers .....	350
E. Rechtsfolgen unterbliebener, verweigerter oder falscher Auskunft .....	352
I. Verlust tariflicher Rechte .....	352
II. Anfechtbarkeit tarifwidriger Vereinbarungen .....	353
III. Schadensrechtliche Kompensation .....	355
IV. Kündigung wegen Falsch- oder Fehlauskunft .....	357
F. Ergebnis .....	358
<b>§ 8 Umsetzung der Belegschaftsteilung</b> .....	360
A. Belegschaftsteilung auf kollektiver Grundlage .....	360
I. Tarifplurale Arbeitsbedingungen .....	360
II. Betriebsvereinbarung als Grundlage der Belegschaftsteilung .....	362
B. Belegschaftsteilung auf arbeitsvertraglicher Grundlage .....	365
I. Systemeinführung bei Neueinstellungen .....	365
II. Einzelvertragliche Ablösung bisheriger Regelungen im bestehenden Arbeitsverhältnis .....	365
C. Ergebnis .....	381
<b>Gesamtergebnis</b> .....	383
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	390

## Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1</b>	<b>Programmierte tarifrechtliche Zweiteilung</b> .....	23
A.	Zweiteilung in organisierte und nichtorganisierte Arbeitnehmer .....	23
B.	Begrenzte Tarifgeltung nur für organisierte Arbeitnehmer .....	24
I.	Gesetzlicher Ausgangspunkt: §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 Satz 1 TVG .....	24
II.	Immanente Grenzen aus der Legitimation der Tarifmacht .....	26
1.	Staatlich delegierte Rechtsetzungsmacht .....	26
2.	Originär eigene Verbandsautonomie .....	27
3.	Lehre von der mitgliedschaftlichen Legitimation .....	28
4.	Stellungnahme .....	29
a)	Keine staatlich delegierte Rechtsetzungsmacht .....	29
b)	Keine originäre Kollektivautonomie .....	30
c)	Deshalb: Mitgliedschaftlich mandatierte Rechtsetzungs- macht .....	31
III.	Kein Mandat der Tarifvertragsparteien für Außenseiter .....	33
C.	Eng begrenzte Ausnahmen vom mitgliedschaftlichen Legitimations- modell .....	34
I.	Allgemeinverbindlicherklärung .....	35
II.	Arbeitnehmer-Entsendegesetz .....	37
III.	Tariftreueverpflichtungen .....	39
IV.	Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen .....	40
D.	Überwindung der programmierten Zweiteilung in der Praxis .....	43
I.	Tarifgeltung durch arbeitsvertragliche Bezugnahme .....	43
1.	Empirischer Befund .....	43
2.	Zulässigkeit der Bezugnahme .....	45
3.	Gleichstellung als propagiertes Ziel .....	46
II.	Grenzen der Gleichstellung durch Bezugnahmeklauseln .....	47
1.	Individualvertraglicher Geltungsgrund .....	47
2.	Individualvertragliche Schranken .....	48
a)	Auslegung der Bezugnahmeklausel .....	49
b)	Unklarheitenregel des § 305c BGB .....	50
c)	Bestandsschutz .....	51
3.	Keine ausnahmslose Gleichstellung .....	52
III.	Anpassungsmöglichkeiten .....	53
1.	Irrtumsanfechtung .....	54
2.	Störung der Geschäftsgrundlage .....	55

3. Änderungskündigung .....	56
4. Vertragsrechtliche Entdynamisierung .....	57
IV. Bezugnahme bei beiderseitiger Tarifbindung als Lösung? .....	58
E. Ergebnis .....	60
<b>§ 2 Belegschaftsteilung im gewerkschaftlichen Organisationsinteresse .....</b>	<b>61</b>
A. Organisationspolitisches Interesse der Gewerkschaften .....	61
B. Tarifvertragliche Differenzierung zwischen organisierten und nichtorganisierten Arbeitnehmern .....	62
I. Begriffsbestimmung .....	62
1. Deklaratorische Empfehlung .....	63
2. Einfache Differenzierungsklauseln .....	63
3. Qualifizierte Differenzierungsklauseln .....	64
a) Organisations- und Absperrklauseln .....	65
b) Tarifausschlußklauseln .....	66
c) Abstands- oder Spannsicherungsklauseln .....	66
d) Vorrang- und Vorbehaltsklauseln .....	66
4. Tarifboni und Sondervorteile .....	67
II. Tarifvertragliche Gestaltung .....	68
1. Inhalts-, Abschluß- und Beendigungsnormen .....	68
2. Schuldrechtliche Tarifregelungen .....	68
3. Organisatorische Geltungsbereichsbeschränkungen .....	69
a) Grundsätzlich zulässige Gestaltung .....	69
b) Unmittelbare tarifrechtliche Folgen .....	70
c) Bezugnahme auf den Tarifvertrag und AGB-Kontrolle .....	71
4. Tarifnormen über gemeinsame Einrichtungen .....	72
5. Betriebsnormen .....	73
III. Differenzierungsklauseln in der Tarifpraxis .....	74
1. Historische Entwicklung .....	74
2. Grundsatzentscheidung des Großen Senats vom 29.11.1967 ...	75
3. Weitere Rechtsprechung des BAG .....	76
4. Divergierende Instanzrechtsprechung .....	78
5. Renaissance der Differenzierungsklausel .....	79
C. Rechtswirksamkeit tarifvertraglicher Differenzierungsklauseln .....	80
I. Vorab: Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien .....	80
1. Unmittelbare Grundrechtsbindung .....	81
2. Mittelbare Grundrechtsbindung .....	81
a) Wandel im Verständnis der Tarifautonomie .....	81
b) Schutzpflichtlehre als richtiger Ansatz .....	84
c) Kontrollmaßstab .....	85
(1) Grundsatz: Untermaß- nicht Übermaßverbot .....	85
(2) Sonderfall Gleichheitssatz .....	86

(3) Verstärkter Kontrollmaßstab bei mittelbarer Außen-	88
(4) Ausnahme bei Tarifierung kraft Bezugnahme-	89
(5) Kontrollmaßstab bei Differenzierungsklauseln.....	90
II. Verfassungsrechtliche Schranken für Differenzierungsklauseln ...	91
1. Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG .....	91
a) Schutzzumfang des Art. 3 Abs. 1 GG .....	91
b) Rechtfertigung der Ungleichbehandlung .....	92
(1) Beurteilungsspielraum der Tarifvertragsparteien .....	93
(2) Rechtfertigung durch Eigeninteressen der Koalitionen?	94
(3) Gesetzliche Begrenzung der Tarifgeltung .....	95
c) Folgerungen für die Zulässigkeit von Differenzierungs-	97
klauseln .....	97
(1) Gleicher Maßstab für normative oder schuldrechtliche	97
Tarifregelungen .....	97
(2) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln..	97
(3) Zulässigkeit von organisatorischen Geltungsbereichs-	98
beschränkungen .....	98
(4) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungs-	99
klauseln .....	99
(5) Unzulässigkeit von Stichtagsregelungen .....	100
2. Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3	102
GG) .....	102
a) Verankerung der negativen Koalitionsfreiheit im Grund-	102
gesetz .....	102
b) Schutz der negativen Koalitionsfreiheit .....	105
c) Bestimmung der Eingriffsschwelle .....	107
d) Keine Rechtfertigung aus organisationspolitischen Gründen	109
e) Folgerungen für die Zulässigkeit von Differenzierungs-	111
klauseln .....	111
(1) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln	111
und organisatorischen Geltungsbereichsbeschrän-	111
klauseln .....	111
(2) Stichtagsregelungen .....	112
(3) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungs-	112
klauseln .....	112
3. Verletzung der positiven Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)	113
a) Schutz der anders koalierten Arbeitnehmer .....	114
b) Folgerungen für die Zulässigkeit von Differenzierungs-	115
klauseln .....	115
(1) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln..	115
(2) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungs-	115
klauseln .....	115

4. Verletzung der Vertragsfreiheit der tariffreien Arbeitsvertragsparteien .....	116
a) Schutz der Vertragsfreiheit .....	116
b) Eingriff in die Vertragsfreiheit .....	117
c) Keine Rechtfertigung aus organisationspolitischen Gründen .....	119
d) Folgerungen für die Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln .....	119
(1) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln ..	120
(2) Keine exklusive Tarifdispositivität staatlichen Arbeitnehmerschutzrechts .....	120
(3) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungsklauseln .....	122
III. Einfachrechtliche Grenzen der Tarifmacht .....	123
1. Grenze der normativen Gestaltungsmacht .....	123
2. Keine erweiterte Tarifmacht für schuldrechtliche Tarifabsprachen .....	124
3. Kartellverbot des Günstigkeitsprinzips .....	126
4. Unzumutbarkeit für den Arbeitgeber .....	127
5. Grundsatz der Gegnerunabhängigkeit .....	129
6. Eignung zur Allgemeinverbindlicherklärung .....	131
a) Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung .....	131
(1) Deklaratorische Anknüpfung an die Tarifgebundenheit .....	132
(2) Organisatorische Geltungsbereichsbeschränkungen .....	132
(3) Differenzierungsklauseln .....	134
b) Unzulässige Allgemeinverbindlicherklärung bei Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit .....	135
c) Eignung zur Allgemeinverbindlicherklärung als Schranke der tariflichen Gestaltungsbefugnis? .....	136
IV. Keine weiteren betriebsverfassungsrechtlichen Schranken .....	138
V. Keine weiteren Schranken aus dem AGG .....	140
VI. Verknüpfung mit Tarifabweichungen .....	141
1. Zustimmung zu Tarifabweichungen .....	142
2. Wiederinkraftsetzen des bisherigen Tarifvertrags .....	143
VII. Zulässigkeit von Bestandsschutzvereinbarungen .....	144
D. Sonstige Schutzmöglichkeiten für tarifliche Leistungen .....	148
I. Kein urheberrechtlicher Schutz für tarifliche Regelwerke .....	148
II. Keine staatliche Schutzpflicht aus Art. 9 Abs. 3 GG .....	149
III. Solidaritätsbeiträge .....	150
E. Ergebnis .....	151
<b>§ 3 Innerbetrieblicher Kollektiv- und Systemwettbewerb .....</b>	<b>153</b>
A. Pluralität arbeitsrechtlicher Regelungssysteme .....	153

B.	Schwächen des einheitlichen kollektiven Ansatzes .....	154
I.	Flexibilisierungsbedarf der Unternehmen.....	154
II.	Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite .....	156
III.	Tarifliche Realität und die Positionen der Tarifparteien .....	157
1.	Krise des Flächentarifvertrags.....	157
2.	Mangelnde Anpassungsbereitschaft der Gewerkschaften .....	159
3.	Interessengebundenheit der Arbeitgeberverbände .....	160
C.	Schwächen betriebseinheitlicher Flexibilisierungsmodelle .....	162
I.	Tarifvertragliche Öffnungsklauseln .....	162
II.	Firmentarifverträge .....	163
III.	Tarifaufstieg .....	165
1.	Verbandsflucht .....	165
2.	Wechsel in die OT-Mitgliedschaft .....	167
IV.	Betriebliche Bündnisse für Arbeit .....	167
D.	Flexibilisierungschancen durch Zweiteilung der Belegschaft.....	169
I.	Tariföffnung durch abweichende Tarifbindung (Tarifwettbewerb)	170
II.	Tariföffnung durch fehlende Tarifbindung (Außenseiterwettbewerb).....	171
1.	Betriebliche Regelungsebene.....	172
2.	Arbeitsvertragliche Regelungsebene .....	173
3.	Systembildung .....	174
III.	Erhalt der verbandstariflichen Vorteile .....	174
IV.	Standardisierung und sozialer Frieden .....	175
<b>§ 4</b>	<b>Tarifpluralität als Grundlage der Belegschaftsteilung .....</b>	<b>177</b>
A.	Belegschaftsteilung in Organisierte und anders Organisierte.....	177
B.	Koalitionspluralität und Koalitions Wettbewerb .....	177
C.	Tarifpluralität und Tarifwettbewerb als Folge .....	179
I.	„Echte“ Tarifkonkurrenz im Arbeitsverhältnis .....	179
II.	„Bloße“ Tarifpluralität im Betrieb .....	181
D.	Rechtsprechung des BAG zur Tarifpluralität .....	181
I.	Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb .....	182
II.	Konsequenzen der Tarifeinheit im Betrieb .....	182
1.	Keine Chance für Minderheitsgewerkschaften .....	182
2.	Kein Tarifschutz für anders Organisierte .....	183
3.	Verdrängung von Flächentarifverträgen .....	184
III.	Zugelassene Ausnahmen vom Prinzip der Tarifeinheit .....	184
IV.	Abschied von der Tarifeinheit im Betrieb?.....	186
E.	Kritik und Plädoyer für die Tarifpluralität im Betrieb.....	187
I.	Fehlende Rechtsgrundlage für den Grundsatz der Tarifeinheit....	188
II.	Verletzung der Koalitionsfreiheit .....	189
1.	Individuelle Koalitionsfreiheit .....	189
2.	Kollektive Koalitionsfreiheit .....	190

III.	Keine Rechtfertigung aus „Praktikabilitätsabwägungen“ .....	192
1.	Abgrenzung von Inhalts- und Betriebsnormen .....	193
2.	Gestörter Gesamtkompromiß des verdrängten Tarifvertrags? ..	194
3.	Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems .....	195
a)	Gewerkschaftswechsel .....	195
b)	Zersplitterung der Tariflandschaft .....	196
4.	Fragerecht nach der Koalitionszugehörigkeit .....	198
F.	Folgen einer zugelassenen Tarifpluralität im Betrieb .....	198
I.	Folgen für die Tarifierstellung .....	198
1.	Differenzierte Anwendung tarifvertraglicher Inhaltsnormen ...	198
2.	Aufzulösende Tarifkonkurrenz bei Betriebs- und Betriebs- verfassungsnormen .....	199
3.	Arbeitsvertragliche Bezugnahme bei Tarifpluralität .....	200
4.	Durch Allgemeinverbindlichkeit verursachte Tarifpluralität. ...	202
II.	Insbesondere: Gewillkürte Tarifpluralität .....	203
1.	Auf Initiative der Arbeitgeberseite .....	203
2.	Auf Initiative der Gewerkschaften .....	204
a)	Grundsätzliche Zulässigkeit .....	204
b)	Streikweise Durchsetzung .....	205
G.	Ergebnis .....	207
<b>§ 5</b>	<b>Die Betriebsverfassung als Grundlage der Belegschaftsteilung</b> .....	<b>208</b>
A.	Begrenzte Regelungskompetenz der Betriebsparteien zwischen Tarif- und Privatautonomie .....	209
I.	Normsetzung durch Betriebsvereinbarung .....	209
1.	Reichweite des Tarifvorbehalts nach § 77 Abs. 3 BetrVG. ....	209
a)	Tarifliche oder tarifübliche Regelung .....	210
b)	Tarifgebundenheit des Arbeitgebers .....	211
c)	Tarifgebundenheit auf Arbeitnehmerseite .....	212
d)	Tarifvertragliche Geltungsbereichsbeschränkungen .....	213
2.	Tariföffnung durch Öffnungsklauseln .....	216
a)	Tarifautonome Rücknahme der Sperrwirkung .....	216
b)	Abweichende Betriebsvereinbarungen .....	217
c)	Ergänzende Betriebsvereinbarungen .....	218
d)	Umfang der Regelungskompetenz innerhalb der Tarif- öffnung .....	219
(1)	Grundlagen der betrieblichen Rechtsetzung .....	219
(a)	Zweck der Betriebsverfassung .....	219
(b)	Legitimation der betrieblichen Rechtsetzung .....	220
(2)	Folgerungen für den Umfang der betrieblichen Regelungskompetenz .....	222
e)	Keine erweiterte Zuständigkeit der Einigungsstelle für Außenseiter .....	224



3. „Tariföffnung“ im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung	225
a) Vorrangtheorie .....	226
b) Voraussetzungen des Tarifvorrangs nach § 87 Abs. 1 BetrVG .....	228
(1) Bestehen einer tariflichen Regelung .....	228
(2) Anwendbarkeit der tariflichen Regelung .....	229
(3) Kein Tarifvorrang bei fehlender Tarifbindung im Arbeitsverhältnis .....	229
c) Regelungskompetenz im Rahmen des § 87 Abs. 1 BetrVG	232
(1) Mitbestimmung in bezug auf das Arbeitsentgelt .....	232
(2) Mitbestimmung in bezug auf die Arbeitszeit .....	233
4. Teilmitbestimmte Betriebsvereinbarungen .....	234
II. Formlose Regelungsabrede .....	236
1. Keine Regelungssperre gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG .....	236
2. Notwendige Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG .....	237
3. Umfang der Regelungskompetenz .....	238
III. Umdeutung unwirksamer Betriebsvereinbarungen .....	239
IV. Zwischenergebnis: Umfang der Regelungskompetenz .....	240
B. Zulässigkeit der betrieblichen Belegschaftsteilung .....	241
I. Zulässige Beschränkung des persönlichen Anwendungsbereichs einer betrieblichen Regelung .....	241
II. Grundsätze von Recht und Billigkeit nach § 75 Abs. 1 BetrVG ..	242
1. Benachteiligungsverbot wegen gewerkschaftlicher Betätigung und Einstellung .....	243
2. Zulässige Differenzierung nach der Tarifgebundenheit .....	243
a) Grundsatz .....	243
b) Notwendige Differenzierung im Rahmen der erzwingbaren Mitbestimmung .....	245
c) Notwendige Differenzierung bei Tarifpluralität .....	246
d) Zulässige Differenzierung im Rahmen von Öffnungsklauseln .....	247
(1) Beschränkung auf tarifgebundene Arbeitsverhältnisse ..	247
(2) Beschränkung auf nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse .....	248
e) Erweiterter Regelungsbereich bei Regelungsabreden .....	248
f) Besonderheiten im Bereich des Günstigkeitsprinzips .....	249
III. Kein Verstoß gegen die Fürsorgepflicht des Betriebsrats .....	250
IV. Kein Verstoß gegen das AGG .....	251
C. Koalitionsrechtlicher Unterlassungsanspruch .....	251
I. § 23 Abs. 3 BetrVG .....	251
II. Quasi-negatorischer Unterlassungsanspruch .....	252
1. Schutzgut: Koalitionsfreiheit .....	252
2. Tarifbindung der Arbeitnehmer als Voraussetzung .....	253
D. Ergebnis .....	255

<b>§ 6 Belegschaftsteilung auf Grundlage des Arbeitsvertrags</b> .....	257
A. Privatautonomie und Selbstverantwortung .....	258
I. Verfassungsgarantie der Arbeitsvertragsfreiheit .....	259
II. Kein generelles Funktionsdefizit des Arbeitsvertrags .....	260
B. Vorrangige Tarifgeltung für Nichtorganisierte .....	262
I. Allgemeinverbindlichkeit und AEntG .....	262
II. Keine Betriebsnormen über Entgelt und Arbeitszeit .....	263
III. Außenseiterklauseln .....	264
C. Bindung der Arbeitsvertragsparteien an tarifdispositives Gesetzesrecht .....	265
D. Grenzen der Arbeitsvertragsgestaltung .....	266
I. Verfassungsrechtlicher Diskriminierungsschutz .....	266
1. Schutz der organisierten Arbeitnehmer .....	266
a) Schutz vor unmittelbarer Benachteiligung .....	266
b) Kein Schutz vor Andersbehandlung der Außenseiter .....	267
c) Zweiteilung nur bei Tarifbindung des Arbeitgebers .....	268
d) Keine gezielte Besserstellung der Nichtorganisierten .....	269
e) Besserstellung durch Wahlrecht? .....	270
2. Schutz der nichtorganisierten Arbeitnehmer .....	272
a) Grundsatz .....	272
b) Kein Schutz vor Andersbehandlung .....	272
c) Keine Differenzierung zwischen nicht- und anders Organisierten .....	274
II. Tariflohn qua Gleichbehandlungspflicht? .....	274
1. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz .....	275
a) Anwendbarkeit .....	275
b) Inhalt .....	276
c) Sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung .....	277
d) Zulässige Differenzierung nach der Tarifgebundenheit .....	277
2. Gleichbehandlung qua tariflicher Kampfgemeinschaft? .....	279
3. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? .....	280
4. Keine Gleichbehandlungspflicht aus dem AGG .....	281
III. Gleichbehandlung außerhalb der zwingenden Tarifgeltung .....	281
1. Grundsatz: Gleichbehandlungspflicht .....	281
2. Im Bereich des Günstigkeitsprinzips nach § 4 Abs. 3 TVG ...	282
a) Maßstab der Günstigkeit .....	283
b) Keine Günstigkeit durch Wahlrecht .....	284
c) Keine Günstigkeit von betrieblichen Bündnissen für Arbeit .....	284
3. Im Bereich tariflicher Öffnungsklauseln .....	285
4. Im Nachwirkungszeitraum .....	286
IV. Gleichbehandlung innerhalb der Gruppe der Außenseiter .....	287
1. Grundsatz: Gleichbehandlungspflicht .....	287
2. Zulässigkeit von Stichtagsregelungen .....	288

3. Zulässige Differenzierung nach der vertraglichen Umsetzbarkeit.....	289
V. Maßregelverbot des § 612a BGB.....	290
VI. Arbeitsvertragliche Inhaltskontrolle.....	293
1. Grenze der Sittenwidrigkeit, § 138 BGB.....	294
a) Mißverhältnis von Leistung und Gegenleistung.....	294
b) Mißverhältnis von Chance und Risiko bei erfolgsabhängigen Vergütungsformen.....	297
c) Rechtsfolge: Unwirksamkeit.....	298
2. Inhaltskontrolle am Maßstab der §§ 307 ff. BGB.....	298
a) Abschließender Kontrollmaßstab.....	298
b) Allgemeine Arbeitsbedingungen als Kontrollgegenstand... ..	299
c) Angemessenheitskontrolle.....	301
(1) Kontrollfreiheit von Hauptleistungsabreden.....	301
(a) Grundsatz: § 307 Abs. 3 BGB.....	301
(b) Bedeutung von Tarifverträgen im Rahmen des § 307 Abs. 3 BGB.....	302
(2) Kontrolle von Nebenabreden.....	304
(a) Arbeitszeit.....	305
(b) Arbeitsentgelt.....	306
(3) Flexibilität als Besonderheit des Arbeitsrechts.....	307
E. Mitbestimmung des Betriebsrats.....	308
I. Der Betriebsrat als Mitgestalter der Verteilungsgerechtigkeit.....	308
II. Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 BetrVG.....	309
1. Kein Tarifvorrang in tariffreien Arbeitsverhältnissen.....	309
2. Gegenstände der Mitbestimmung.....	310
a) Tarifunabhängige Entgeltgestaltung.....	310
b) Tarifunabhängige Arbeitszeitgestaltung.....	312
3. Rechtsfolgen mangelnder Betriebsratsbeteiligung.....	313
a) Betriebsverfassungsrechtliche Unwirksamkeit.....	313
b) Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung.....	314
c) Anwendung bisheriger Vergütungsstrukturen.....	315
d) Anspruchsbegründung ohne Anspruchsgrundlage?.....	316
III. Mitbestimmung nach § 99 Abs. 1 BetrVG.....	317
1. Einstellung.....	318
2. Eingruppierung.....	319
3. Umgruppierung.....	320
4. Zustimmungsverweigerungsgründe.....	321
a) § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.....	321
b) § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG.....	323
c) § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG.....	323
5. Rechtsfolgen betriebsverfassungswidriger Maßnahmen.....	324

IV. Keine tarifliche Erweiterung der Mitbestimmungsrechte .....	325
F. Kein gewerkschaftlicher Gesamtunterlassungsanspruch aus § 1004 BGB i. V. m. Art. 9 Abs. 3 GG .....	326
G. Auf Tariffreie beschränkte Bündnisse für Arbeit .....	326
I. Grundsätzliche Zulässigkeit .....	327
II. Folgen für die Sozialauswahl .....	327
H. Ergebnis .....	330
<b>§ 7 Faktische Tarifbindung des Arbeitgebers durch Begrenzung seiner Informationsmöglichkeiten?</b> .....	<b>331</b>
A. Informationsinteresse des Arbeitgebers an der Gewerkschafts- zugehörigkeit .....	331
B. Einschränkung durch schutzwürdige Belange der Arbeitnehmer .....	334
C. Konkrete Interessenabwägung in Hinblick auf die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit .....	335
I. Frageverbot im Anbahnungsverhältnis .....	335
1. Grundsatz: Überwiegende Arbeitnehmerbelange .....	335
2. Ausnahmen bei tarifvertraglichen Einstellungsregelungen .....	337
3. Exkurs: Fragerecht des Arbeitnehmers nach der Tarifbindung des Arbeitgebers .....	338
II. Fragerecht <i>nach</i> der Einstellung bei berechtigter Differenzierung nach der Tarifgebundenheit .....	339
1. Ablehnende Rechtsprechung und Literaturstimmen .....	340
2. Stellungnahme und Plädoyer für ein Fragerecht <i>nach</i> der Einstellung .....	341
a) Keine Übertragbarkeit der Schutzwägungen vor der Einstellung .....	342
b) Kein Differenzierungsverbot aus Art. 9 Abs. 3 GG .....	342
c) Fragerecht als Konsequenz der Gestaltungsfreiheit .....	343
d) Wahrung des Arbeitnehmerschutzes im Arbeitsverhältnis ..	346
3. Einschränkung des Fragerechts bei einheitlicher Tarif- anwendung .....	347
III. Vorgaben des Datenschutzes und betriebliche Mitbestimmung .....	348
D. Auskunftsanspruch und Mitteilungspflichten .....	349
I. Auskunftsanspruch .....	349
II. Meldepflicht des Arbeitnehmers .....	350
E. Rechtsfolgen unterbliebener, verweigerter oder falscher Auskunft .....	352
I. Verlust tariflicher Rechte .....	352
II. Anfechtbarkeit tarifwidriger Vereinbarungen .....	353
III. Schadensrechtliche Kompensation .....	355
IV. Kündigung wegen Falsch- oder Fehlauskunft .....	357
F. Ergebnis .....	358
<b>§ 8 Umsetzung der Belegschaftsteilung</b> .....	<b>360</b>
A. Belegschaftsteilung auf kollektiver Grundlage .....	360

I.	Tarifplurale Arbeitsbedingungen .....	360
II.	Betriebsvereinbarung als Grundlage der Belegschaftsteilung .....	362
	1. Begrenzter Regelungsbereich .....	362
	2. Ablösungsprinzip gegenüber bestehenden Betriebsvereinbarungen.....	362
	3. Günstigkeitsprinzip gegenüber einzelvertraglichen Regelungen	363
B.	Belegschaftsteilung auf arbeitsvertraglicher Grundlage.....	365
I.	Systemeinführung bei Neueinstellungen.....	365
II.	Einzelvertragliche Ablösung bisheriger Regelungen im bestehenden Arbeitsverhältnis.....	365
	1. Einvernehmlicher Änderungsvertrag .....	366
	2. Stillschweigende Annahme durch Weiterarbeit.....	367
	3. Betriebsbedingte Änderungskündigung.....	368
	a) Abgrenzung zu anderen Lösungsinstrumenten .....	368
	b) Rechtsnatur der Änderungskündigung .....	369
	c) Soziale Rechtfertigung der Änderungskündigung .....	370
	(1) Dringende betriebliche Erfordernisse .....	370
	(2) Änderung des Arbeitsentgelts.....	372
	(3) Änderung vertraglicher Nebenabreden.....	374
	(4) Änderung der Arbeitszeit .....	375
	d) Änderungskündigung und Gleichbehandlungsgrundsatz ...	376
	(1) Sachgerechte Gruppenbildung .....	376
	(2) Keine Kündigungsrechtfertigung aus Gleichbehandlungserwägungen.....	377
	e) Beteiligung des Betriebsrats .....	378
	f) Besonderheiten bei Massenänderungskündigung .....	380
C.	Ergebnis .....	381
	<b>Gesamtergebnis.....</b>	<b>383</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>390</b>