

Inhaltsübersicht

§ 1	Programmierte tarifrechtliche Zweiteilung	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
§ 2	Belegschaftsteilung im gewerkschaftlichen Organisationsinteresse	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

§ 7 Faktische Tarifbindung des Arbeitgebers durch Begrenzung seiner Informationsmöglichkeiten?	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 Fehlausekunft	357
F. Ergebnis	358
§ 8 Umsetzung der Belegschaftsteilung	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
Gesamtergebnis	383
Literaturverzeichnis	390

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Programmierte tarifrechtliche Zweiteilung	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
§ 2 Belegschaftsteilung im gewerkschaftlichen Organisationsinteresse	61
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- seiterwirkung	88
(4) Ausnahme bei Tarifierung kraft Bezugnahme- klausel	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- klauseln	97
(1) Gleicher Maßstab für normative oder schuldrechtliche Tarifregelungen	97
(2) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln..	97
(3) Zulässigkeit von organisatorischen Geltungsbereichs- beschränkungen	98
(4) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungs- klauseln	99
(5) Unzulässigkeit von Stichtagsregelungen	100
2. Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG)	102
a) Verankerung der negativen Koalitionsfreiheit im Grund- 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- klauseln	111
(1) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln und organisatorischen Geltungsbereichsbeschrän- kungen	111
(2) Stichtagsregelungen	112
(3) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungs- 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- klauseln	115
(1) Zulässigkeit von einfachen Differenzierungsklauseln..	115
(2) Unzulässigkeit von qualifizierten Differenzierungs- 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
§ 3 Innerbetrieblicher Kollektiv- und Systemwettbewerb	153
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
§ 4	Tarifpluralität als Grundlage der Belegschaftsteilung	177
A.	Belegschaftsteilung in Organisierte und anders Organisierte.....	177
B.	Koalitionspluralität und Koalitionswettbewerb	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
§ 5	Die Betriebsverfassung als Grundlage der Belegschaftsteilung	208
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

§ 6 Belegschaftsteilung auf Grundlage des Arbeitsvertrags	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
§ 7 Faktische Tarifbindung des Arbeitgebers durch Begrenzung seiner Informationsmöglichkeiten?	331
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 Fehlausekunft	357
F. Ergebnis	358
§ 8 Umsetzung der Belegschaftsteilung	360
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
	Gesamtergebnis.....	383
	Literaturverzeichnis	390