

Inhaltsverzeichnis

Teil 1: Einleitung	21
A. Einordnung und Darstellung des Untersuchungsgegenstands	21
B. Gang der Untersuchung	24
C. Rechtsgrundlagen der Arbeitnehmerüberlassung	27
I. Gemeinschaftsrechtliche Grundlagen	27
1. Richtlinie 91/383/EWG	27
2. Richtlinie 2008/104/EG	28
3. Modelle zur rechtlichen Gestaltung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten der EU	29
II. Nationale Rechtsgrundlagen	31
D. Entwicklungen in der Leiharbeit seit der Agenda 2010	34
I. Die Zeit bis 2010	34
II. Die Wende: Richtlinie 2008/104/EG, die AÜG-Reform 2011 und die CGZP-Entscheidung des BAG	36
1. Richtlinie 2008/104/EG	37
2. Die AÜG-Reform aus dem Jahr 2011	37
3. Die CGZP-Entscheidung des BAG	38
4. Aktuelle Tarifsituation in der Arbeitnehmerüberlassung	39
5. Bleibende Schwierigkeiten in der Tariflandschaft im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung	41
Teil 2: Grundlagen zur Tarifdispositivität der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 Hs. 3 AÜG	43
A. Regelungssystematik der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG	43
I. Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgrundsatzes	43
1. Vergleichbare Arbeitnehmer	44
2. Wesentliche Arbeitsbedingungen	46
a) Arbeitszeit	48
aa) Dauer der Arbeitszeit	48
bb) Pausen und Ruhezeiten	49
cc) Nachtarbeit	50
dd) Urlaub	50

ee) Arbeitsfreie Tage	51
b) Arbeitsentgelt	52
3. Anspruch auf Gewährung der wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb	56
4. Während der Verleihzeit	58
5. Kein Eingreifen eines Ausnahmetatbestands	58
a) Abweichung durch mitgliedschaftliche Tarifbindung an einen Tarifvertrag	59
b) Abweichung durch arbeitsvertragliche Einbeziehung eines Tarifvertrages	61
II. Vorgaben der Leiharbeitsrichtlinie nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG für die Geltung des Gleichstellungsgrundsatzes und die Tarifausnahme	62
1. Konzeption des Richtliniengebers	63
2. Ziele und Schutzzweck der Richtlinie 2008/104/EG	65
a) Allgemeine Ziele der Richtlinie 2008/104/EG	65
aa) Ziele der Gesetzgebungsorgane auf Unionsrechtsebene in Bezug auf die Leiharbeit	65
bb) Aus der Richtlinie 2008/104/EG hervorgehende Zielsetzungen	66
cc) Konsequenzen aus den Zielsetzungen der Richtlinie 2008/104/EG für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten	68
(1) Die Zielsetzungen der Richtlinie – Begriffsbestimmung Flexibilität	68
(2) Die Zielsetzungen der Richtlinie – Begriffsbestimmung Schutz und Sicherheit der Arbeitnehmer	71
(3) Konsequenzen für die Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht	72
dd) Zwischenergebnis zu allgemeinen Zielen und Schutzzwecken der Richtlinie 2008/104/EG	73
b) Besonders mit dem Gleichbehandlungsgebot und dessen Ausnahmen in Art. 5 der Richtlinie 2008/104/EG verfolgte Ziele	74
c) Zwischenergebnis	76

III. Verhältnis von Gleichbehandlungsgrundsatz und Tarifdispositivität	77
1. Zweck des Gleichbehandlungsgrundsatzes	78
2. Zweck der Tarifdispositivität des Gleichbehandlungsgrundsatzes	80
a) Zweck der Tarifdispositivität	80
b) Zweck der gesetzlichen Zulassung einer Bezugnahme zur Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz	81
B. Rechtliche Grundlagen der Tarifdispositivität	82
I. Allgemeine Grundlagen zur Tarifdispositivität	82
1. Funktionsweise einer tarifdispositiven Norm	82
a) Verhältnis von staatlicher und tariflicher Regelungsmacht	83
b) Wirkungsweise von tarifdispositiven Normen	86
aa) Rechtstatsächliche Wirkungsweise von tarifdispositiven Normen	86
bb) Rechtsdogmatische Erklärungsansätze zur Wirkungsweise von tarifdispositivem Recht	87
c) Wirkungsweise der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Rahmen einer tarifdispositiven Norm	90
2. Zweck und Legitimität von tarifdispositiven Normen	92
a) Gesetzgeberischer Zweck der Tarifdispositivität	92
b) Legitimität der Tarifdispositivität	94
aa) Angemessenheitsvermutung von Tarifverträgen	95
bb) Angemessenheitsvermutung der Tarifverträge bei Erstreckungsklauseln am Beispiel der Leiharbeit	96
cc) Zwischenergebnis	98
II. Allgemeine Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifparteien bei tarifdispositivem Gesetzesrecht	99
1. Höherrangiges Recht als Grenze der Regelbefugnis der Tarifpartner	99
a) Verfassungsrecht als Regelungsgrenze der Tarifparteien	100

b) Gemeinschaftsrecht als Regelungsgrenze der Tarifparteien	101
aa) Primärrecht als Regelungsgrenze	101
bb) Sekundärrecht als Regelungsgrenze	102
cc) EMRK als Regelungsgrenze	103
2. Ausdrückliche Wortlautgrenzen	103
3. Ungeschriebene gesetzliche Wertentscheidungen als Grenze der Regelungsbefugnis der Tarifpartner	104
a) Bindung der Tarifvertragsparteien an immanenten Grenzen im Rahmen von tarifdispositiven Recht	104
b) Keine Bindung der Tarifparteien an ungeschriebene Grenzen einer tarifdispositiven Norm	106
c) Zwischenergebnis	107
C. Allgemeine Grenzen der Tarifdispositivität nach §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 Hs. 3 AÜG	108
I. Gesetzliche Gestaltungsgrenzen im Rahmen der Tarifdispositivität	108
1. Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG als Grenze der Tarifdispositivität	108
a) Entstehungsgeschichte und Normzweck	108
b) Verfahren	109
c) Funktion der Lohnuntergrenze und Bedeutung für die Tarifdispositivität	111
aa) Rechtsfolgen der Lohnuntergrenze für das Leiharbeitsverhältnis	111
bb) Bedeutung der Lohnuntergrenze für die Tarifaufonomie und die Tarifdispositivität	112
2. Drehtürklausel nach § 9 Nr. 2 Hs. 4 AÜG als Grenze der Tarifdispositivität	113
a) Ziel und Regelungskonzeption	113
b) Voraussetzungen für das Eingreifen der „Drehtürklausel“	115
c) Praktische Bedeutung der „Drehtürklausel“	116
d) Zwischenergebnis	117
3. Anwendung der Mindestarbeitsbedingungen des AEntG nach § 8 Abs. 3 AEntG	117
a) Anwendungsbereich des § 8 Abs. 3 AEntG	118

b)	Rechtsfolgen der Anwendung von § 8 Abs. 3 AEntG auf den Einsatz eines Leiharbeitnehmers	119
c)	Zwischenergebnis	120
4.	Sittenwidrigkeit gem. § 138 BGB als Grenze der Tarifdispositivität	120
a)	Anwendbarkeit des § 138 BGB auf Tarifverträge	121
b)	Maßstab der Sittenwidrigkeitskontrolle	124
aa)	Bezugspunkt für die Bestimmung des objektiven Wertes der Arbeitsleistung	125
(1)	Bestimmung und Argumentation des BAG	125
(2)	Auseinandersetzung mit dem Standpunkt und Argumenten des BAG	126
bb)	Untergrenze für die Sittenwidrigkeit tariflicher Vergütung	128
c)	Subjektives Element	130
d)	Rechtsfolge einer sittenwidrigen tariflichen Entgeltvereinbarung	131
e)	Zwischenergebnis	132
5.	Grundrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz als Grenze	133
6.	Keine Veränderung der Voraussetzung der Tariföffnungsklausel durch Tarifvertrag	134
II.	Bestehen von immanenten Grenzen	135
1.	Auslegung der tarifdispositiven Norm des §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG	135
a)	Grammatikalische Auslegung	136
b)	Gesetzessystematische Auslegung	137
c)	Gesetzessystematische Auslegung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG im Vergleich zu anderen tarifdispositiven Normen	139
aa)	Vergleich mit § 13 BUrlG und § 4 Abs. 4 EFZG	139
bb)	Vergleich mit § 622 Abs. 4 BGB	140
cc)	Vergleich mit § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 TzBfG	141
dd)	Vergleich mit §§ 7, 12 ArbZG	143
ee)	Zwischenergebnis	146
d)	Teleologische Auslegung	147

e) Richtlinienkonforme Auslegung	148
aa) Auslegung des Terminus „Achtung des Gesamtschutzes“ aus Art. 5 Abs. 3 Richtlinie 2008/107/EG	150
(1) Grammtikalische Auslegung	151
(2) Historische Auslegung	152
(3) Rechtlich-systematische und teleologische Auslegung	152
bb) Zwischenergebnis	156
f) Zwischenergebnis	156
2. Vereinbarkeit einer ungeschriebenen, immanenten Grenze mit Art. 9 Abs. 3 GG	157
a) Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG	157
b) Eingriff oder Ausgestaltung	159
c) Verfassungsrechtliche Rechtfertigung	162
aa) Grundrechtsvorbehalt	162
bb) Verhältnismäßigkeit von ungeschriebenen Grenzen in Form der Verbindlichkeit des Schutzzwecks	165
(1) Legitimer Zweck einer ungeschriebenen Grenze	166
(2) Eignung einer ungeschriebenen Grenze	167
(3) Erforderlichkeit und Angemessenheit einer ungeschriebenen Grenze	167
(a) Möglichkeiten zur Kontrolle der Tarifvertragsparteien	168
(aa) Ergebniskontrolle	168
(bb) Verfahrenskontrolle	168
(b) Vergleich der Kontrollmöglichkeiten hinsichtlich Effektivität und Schonung der Tarifautonomie	169
(aa) Bestimmung des schonendsten Mittels für die Tarifautonomie	169
(bb) Bestimmung der Effizienz von Verfahrens- und Ergebniskontrolle in der aktuellen Gesetzesfassung	170
(i) Effizienz der immanenten Grenze als Ergebniskontrolle	170
(ii) Effizienz einer Verfahrenskontrolle	171

(cc) Auswahlgrundsätze bei der Wahl des erforderlichen Mittels zur Verwirklichung der staatlichen Schutzpflichten	173
(4) Zwischenergebnis zur Erforderlichkeit einer ungeschriebenen Schranke	174
d) Zwischenergebnis	175
III. Zusammenfassung zur Beschränkung der Tarifdispositivität in §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG	176
Teil 3: Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien bei Abschluss eines Tarifvertrags im Rahmen der Tarifdispositivität von „Equal Pay / Equal Treatment“	177
A. Regelungsumfang des abweichenden Tarifvertrags	177
I. Erforderlichkeit der vollumfängliche Regelung der wesentlichen Arbeitsbedingungen	177
II. Umgang mit Regelungslücken im Tarifvertrag	179
1. Wie Regelungslücken im Tarifvertrag ergänzt werden	179
2. Wann Regelungslücken im Tarifvertrag vorliegen	181
a) Umgang mit nicht von den Tarifvertragsparteien regelbaren Arbeitsbedingungen	181
b) Bestimmung von Regelungslücken bei von den Tarifvertragsparteien regelbaren Arbeitsbedingungen	182
aa) Bestehen einer Regelungslücke im Zweifelsfall	183
bb) Abschließende Regelung durch Tarifvertrag im Zweifelsfall	183
3. Ergebnis	185
B. Anforderungen an den Inhalt des Tarifvertrags	186
I. Grenzen der inhaltlichen Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien	186
1. Inhalts- oder Billigkeitskontrolle des Tarifvertrags	187
2. Besondere Tarifkontrolle bei massiver Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag?	188
II. Regelungsermächtigung der Arbeitsvertragsparteien durch eine Zulassungsnorm im abweichenden Tarifvertrag	189
III. Inhalt des Tarifvertrages	191

IV. Zusammenfassung	191
Teil 4: Gestaltungsspielraum der Arbeitsvertragsparteien bei Abweichung von „Equal Pay / Equal Treatment“ durch Tarifbindung oder durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag	193
A. Anforderungen an die Auswahl des Bezugnahmeobjekts	193
I. Wirksamkeit des einbezogenen Tarifvertrages	193
II. Leiharbeitsverhältnis im Geltungsbereich des einbezogenen Tarifvertrags	194
1. Kriterien für die Bestimmung des einschlägigen Tarifvertrags	194
a) Einschlägiger Geltungsbereich des Tarifvertrags	194
b) Sonderfall Mischbetriebe: Bestimmung des Geltungsbereichs	196
2. Rechtsfolgen der Bezugnahme auf einen nicht anwendbaren Tarifvertrag für die Ausnahme von der Gleichbehandlung	198
B. Erforderlicher Umfang der arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf einen Tarifvertrag für eine wirksame Abweichung vom Tarifvertrag	199
I. Globalbezugnahme auf den Tarifvertrag	200
II. Gestaltungswege einer teilweise Bezugnahme auf den Tarifvertrag	201
III. Auslegung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG hinsichtlich der Zulässigkeit einer partiellen Bezugnahme	202
1. Grammatikalische Auslegung	202
2. Gesetzessystematische Auslegung	203
a) Gesetzessystematische Einordnung des Umfangs der Bezugnahme in das Regelungskonzept der Tarifdispositivität	203
b) Gesetzessystematischer Vergleich mit § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB	206
c) Gesetzessystematischer Vergleich mit anderen tarifdispositiven Normen	207
aa) Vergleich mit § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG	207
bb) Vergleich mit § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG und § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG	208

cc) Vergleich mit § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB	210
dd) Vergleich mit § 7 Abs. 3 Satz 1 ArbZG	211
3. Teleologische Auslegung	211
4. Ergebnis der Auslegung	213
C. Inhaltliche Gestaltbarkeit der wesentlichen Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsvertragsparteien	215
I. Überprüfbarkeit der arbeitsvertraglichen Bezugnahme anhand der AGB-Kontrolle	215
II. Die Auswirkungen einer inhaltlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsvertragsparteien auf die Anwendung von „Equal Pay / Equal Treatment“	217
1. Verschlechterung der tariflichen und der gesetzlichen Arbeitsbedingungen durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung	218
a) Arbeitsvertragliche Vereinbarung verschlechtert die Arbeitsbedingungen des Leiharbeitnehmers im Vergleich zum Tarifvertrag und zum Gleichbehandlungsgrundsatz	219
aa) Praktisches Beispiel	219
bb) Erfüllung der Voraussetzung für die Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz bei einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung	222
cc) Geltung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung aufgrund des Günstigkeitsprinzips	224
b) Rechtsfolgen einer verschlechternden arbeitsvertraglichen Vereinbarung bei Tarifgeltung durch vertragliche Bezugnahme: Welches Regelungssystem gilt für das Arbeitsverhältnis?	225
aa) Unwirksamkeit der Bezugnahmeklausel auf den Tarifvertrag nach der Generalklausel des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB	226
(1) Verhältnis von arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel und arbeitsvertraglicher Vereinbarung in der Vertragsgestaltung	226
(2) Maßstab für das Vorliegen einer unangemessenen Benachteiligung	227

(3) Interessenabwägung unter Berücksichtigung des gesamten Vertrages	228
(a) Interessen des Verleihers und des Leiharbeitnehmers	228
(b) Unangemessene Benachteiligung des Leiharbeitnehmers unter Berücksichtigung des gesamten Vertrages	229
(aa) Parallelfall des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion oder der salvatorischen Klausel	229
(bb) Beeinträchtigung der Arbeitgeberinteressen durch Flexibilitätseinschränkung bei Unwirksamkeit der Bezugnahmeklausel	231
(cc) Beeinträchtigung der Arbeitnehmerinteressen durch einseitige Übertragung aller vertraglichen Risiken	232
(4) Ergebnis der Interessenabwägung	233
bb) Unwirksamkeit wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB	234
cc) Umfang der Unwirksamkeitsfolge	236
c) Rechtsfolgen einer verschlechternden arbeitsvertraglichen Vereinbarung bei mitgliedschaftlicher Tarifbindung: Welches Regelungssystem gilt für das Arbeitsverhältnis?	238
d) Zwischenergebnis	240
2. Verbesserung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Tarifvertrag, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gegenüber dem Gleichbehandlungsgrundsatz	242
a) Auslegung von § 9 Nr. 2 AÜG hinsichtlich einer Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien im Bereich zwischen tariflichem und gesetzlichem Standard	244

b)	Auswirkungen der Auslegung von § 9 Nr. 2 AÜG auf die Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien im Bereich zwischen tariflichem und gesetzlichem Standard bei normativer Tarifbindung	247
c)	Auswirkungen der Auslegung von § 9 Nr. 2 AÜG auf die Regelungsbefugnis der Arbeitsvertragsparteien im Bereich zwischen tariflichem und gesetzlichem Standard bei einzelvertraglicher Inbezugnahme des Tarifvertrages	247
3.	Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Vergleich zum Tarifvertrag und zum Gleichstellungsgrundsatz durch die arbeitsvertragliche Vereinbarung	251
a)	Praktische Beispiele	252
b)	Verhältnis von arbeitsvertraglicher Vereinbarung zu tariflichen Regelungen	253
c)	Verhältnis von gesetzlichem Gleichbehandlungsgrundsatz und arbeitsvertraglicher Vereinbarung	253
aa)	Gesetzlicher Gleichbehandlungsgrundsatz als „Schlechterstellungsverbot“	253
bb)	Dogmatische Begründung des Vorrangs der günstigeren Individualvereinbarung vor dem gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	255
(1)	Tatbestandlicher Ausschluss des Gleichbehandlungsgrundsatzes oder Kollision beider Regelungssysteme	255
(2)	Auflösung der Kollision durch das allgemeine Günstigkeitsprinzip	256
d)	Günstigkeitsvergleich	258
aa)	Bestimmung der Vergleichsgruppe	258
bb)	Vergleichsmaßstab	261
cc)	Sachgruppen und Probleme bei ihrem Vergleich	262
(1)	Dauer der Arbeitszeit	262
(2)	Arbeitsentgelt	263
(3)	Urlaub	264
dd)	Neues Kriterium: Plausibilität der Verbesserung in der tatsächlich gelebten Realität des Arbeitsverhältnisses	264

ee) Rechtsfolgen des Günstigkeitsvergleichs	265
e) Eingreifen der AGB-Kontrolle für die Individualvereinbarung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer	266
4. Neutralität der arbeitsvertraglichen Vereinbarung gegenüber dem tariflichen Standard und dem Gleichbehandlungsgrundsatz	267
a) Arbeitsvertragliche Vereinbarung ist neutral im Vergleich zum vertraglich einbezogenen Tarifvertrag und zum normativ wirkenden Tarifvertrag	267
b) Arbeitsvertragliche Vereinbarung ist neutral im Vergleich zu den Arbeitsbedingungen nach dem gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	268
III. Die Auswirkung vertragswidrigen Verhaltens des Verleihers auf die Anwendung von „Equal Pay / Equal Treatment“	270
1. Praktische Beispiele und Problemaufriss	271
2. Rechtsgestaltende Wirkung des faktischen Verhaltens des Verleihers	272
a) Faktisches Verhalten als Konkretisierung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des Direktionsrecht des Arbeitgebers	272
b) Faktisches Verhalten als konkludente Änderung des Arbeitsvertrages	273
aa) Faktisches Verhalten als negative betriebliche Übung	273
bb) Faktisches Verhalten des Arbeitsgebers als Angebot auf Änderung des Leiharbeitsvertrags	274
cc) Konkludente Annahme des Leiharbeitnehmers durch Weiterarbeit?	275
c) Rechtsfolgen bei Vertragsänderung durch faktisches Verhalten des Verleihers	279
d) Korrektur der Rechtsfolgen einer faktischen Abänderung tariflicher Regelungen durch die Generalklausel des § 242 BGB	280
aa) Rechtliche Situation ohne Korrektur durch die Generalklausel des § 242 BGB	280

bb) Korrekturbedürftigkeit der rechtlichen Situation	281
(1) Grundsätze für die Vornahme einer Korrektur	281
(2) Vorliegen eines Rechtsmissbrauchs	283
3. Zwischenergebnis	287
IV. Die Auswirkungen tarifwidrigen Verhaltens des Verleihers auf die Anwendung von „Equal Pay / Equal Treatment“	288
V. Zusammenfassung	289
 Teil 5: Bewertung der aktuellen Gesetzesfassung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG	 291
A. Richtlinienkonformität der aktuellen Gesetzesfassung der Tariföffnungsklausel	291
I. Ziele und Vorgaben der Richtlinie	291
1. Ziele der Richtlinie 2008/104/EG	291
2. Vorgaben der Richtlinie 2008/104/EG	292
II. Richtlinienkonforme Ausgestaltung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG	295
1. Richtlinienkonformität der Tarifdispositivität von „Equal Pay / Equal Treatment“	295
a) Nach derzeitiger Gesetzeslage bestehende Mechanismen zur Umsetzung des „Gesamtsschutzes“	296
aa) Gesamtsschutz aufgrund der Angemessenheitsvermutung für Tarifverträge	296
bb) Gesamtsschutz durch bereits bestehende gesetzliche Grenzen der Tarifdispositivität	297
b) Konsequenzen aus den bestehenden Mechanismen zur Umsetzung des Gesamtsschutzniveaus	298
2. Richtlinienkonformität der Erstreckungsklausel in § 9 Nr. 2 AÜG	299
a) Vereinbarkeit der Erstreckungsklausel mit Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2008/104/EG	300
b) Vereinbarkeit der Erstreckungsklausel mit Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2008/104/EG	301
aa) Wortlautauslegung	301
bb) Systematische Auslegung	303
cc) Teleologische Auslegung	305

c) Bewertung der Richtlinienkonformität der Tarifdispositivität und der Erstreckungsklausel	308
III. Ergebnis zur Richtlinienkonformität der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 9 Nr. 2 AÜG	309
B. Verletzung einer staatlichen Schutzpflicht aus Art. 12 Abs. 1 GG durch die aktuelle Gesetzesfassung	310
C. Änderungsbedarf bei der Ausgestaltung der Tariföffnungsklausel	312
Teil 6: Zusammenfassung	315
A. Bestandsaufnahme	315
B. Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse	316
Literaturverzeichnis	323