

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	25
Einführung	31
A. Problemstellung und Relevanz	31
B. Methode und Gang der Untersuchung	33
Teil 1 Grundlagen der Solidarität in Soziologie, Ethik und Recht	35
A. Solidarität – Begriff, Grundbedingungen und Erscheinungsformen	35
I. Begriffsursprung: Die obligatio in solidum des Römischen Privatrechts	35
II. Begriffsverständnis in Soziologie, Philosophie und Christlicher Soziallehre	37
1. Der Solidaritätsbegriff in der Soziologie	37
a) Empirische Gesellschaftsforschung	38
b) Die Bedeutung der Lehre Durkheims	39
c) Weiterentwicklungstendenzen	40
2. Begriffsausprägungen in der Ethik	41
a) Moral und Ethik	41
b) Der Solidaritätsbegriff in der philosophischen Ethik	43
c) Der Solidaritätsbegriff in der Christlichen Ethik	44
3. Schlussfolgerungen	45
III. Grundbedingungen für Solidarität?	46
1. Solidarität und Gleichheit	46
2. Solidarität und Gemeinschaft	47
IV. Erscheinungsformen von Solidarität	49
1. Typologie der Solidarität	49

a)	Altruismus	49
b)	Erweiterte Reziprozität	49
c)	Kollektivitätsorientierte Solidarität	50
d)	Loyalität	50
2.	Insbesondere: Solidarität als Kampfbegriff der Arbeiterbewegung	51
V.	Ergebnis zu A.	52
B.	Normierung von Solidarität durch Moral und Recht	52
I.	Moral und Recht als Normenkomplexe	53
1.	Regelungscharakter	53
2.	Differenzierung zwischen moralischen und rechtlichen Normen	54
a)	Ursprung und Allgemeingültigkeitsfrage	54
b)	Normakzeptanz und Normanspruch	55
c)	Sanktionsmodalitäten	56
II.	Moral und Recht als Sozialnormen	57
1.	Notwendigkeit von Sozialnormen nach den Erkenntnissen der Spieltheorie	57
a)	Das Gefangenendilemma	58
b)	Auflösung durch Sozialnormen	59
2.	Sicherstellung von Solidarität durch Sozialnormen	60
a)	Erfordernis nach spieltheoretischen Grundsätzen	60
b)	Risiko des naturalistischen Fehlschlusses	62
III.	Regelungszusammenhang zwischen Moral und Recht?	63
1.	Fehlende rechtliche Wirkung moralischer Normen	63
2.	Kein Rechtfertigungszusammenhang	63
IV.	Normierung rechtlicher Verpflichtungen im Arbeitsrecht	65
1.	Rechtsnormen	65
2.	Die Bedeutung richterlicher Rechtsfortbildung	66
V.	Ergebnis zu B.	67
C.	Zusammenfassung zu Teil 1	68

Teil 2 Solidarität zwischen Arbeitnehmern	69
A. Solidarität der Arbeitnehmerschaft	69
I. Solidarität als Rechtsprinzip des Arbeitsrechts	69
1. Ausgangspunkt: Die Sphärentheorie von Reichsgericht und Reichsarbeitsgericht	69
2. Weiterentwicklung in der Arbeitskampfrisikorechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	71
3. Zulässigkeit der Rechtsfortbildung	73
a) Anforderungen an richterliche Rechtsfortbildung	73
b) Stellungnahme: Rechtsprinzip der Solidarität als unzulässige Rechtsfortbildung extra legem	75
4. Abkehr der Rechtsprechung von einem Rechtsprinzip der Solidarität	76
5. Zwischenergebnis	78
II. Solidarität als Bestandteil der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG	78
1. Stellung der Gewerkschaften und Umfang der Tarifgeltung	79
a) Umfang der Tarifmacht	79
aa) Keine umfassende Tarifmacht aufgrund virtueller Repräsentation	80
bb) Kein Regelungsauftrag für den gesamten Arbeitsmarkt	82
b) Tarifgeltung für Außenseiter auf gesetzlicher und individualvertraglicher Grundlage	84
aa) Gesetzliche Erstreckung von Tarifrecht	84
(1) Allgemeinverbindlicherklärung und Rechtsverordnung	84
(2) Abgrenzung zu mitgliedschaftlich legitimierter Tarifgeltung	85
bb) Privatautonome Anwendung von Tarifrecht über Bezugnahmeklauseln	87
(1) Inhalt und Grenzen der Inbezugnahme	88

	(2) Abgrenzung zu mitgliedschaftlich legitimierter Tarifgeltung	89
	c) Stellungnahme und Schlussfolgerungen	90
2.	Arbeitskampf und Außenseiterbeteiligung	92
	a) Streikrecht der Außenseiter	93
	aa) Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie	94
	bb) Kein Widerspruch zum Mächtigkeitserfordernis	95
	b) Aussperrung von Außenseitern	96
	c) Stellungnahme und Schlussfolgerungen	97
3.	Unzulässige Zwangssolidarisierung	98
	a) Fehlende Kontur einer umfassenden Arbeitnehmersolidarität	99
	b) Freiheitsrecht und negative Koalitionsfreiheit	99
4.	Zwischenergebnis	101
III.	Solidarität auf Grundlage der einfachgesetzlichen Wertungen in § 36 Abs. 3 SGB III und § 11 Abs. 5 AÜG	101
	1. Beschränkung der Arbeitsvermittlung an bestreikte Betriebe	102
	2. Stellung von Leiharbeitnehmern im Arbeitskampf	103
	a) Leistungsverweigerung nach § 11 Abs. 5 AÜG a. F.	103
	b) Einsatzverbot des Leiharbeitnehmers als Streikbrecher nach § 11 Abs. 5 AÜG n. F.	104
	3. Zwischenergebnis	106
IV.	Ergebnis zu A.	106
B.	Solidarität auf Gewerkschaftsebene	107
	I. Koalitions- und vereinsrechtliche Grundlagen	107
	1. Die Bedeutung verbandsinterner Geschlossenheit für die Verwirklichung des Koalitionszwecks	107
	2. Die vereinsrechtliche Förderpflicht	108
	a) Charakter der allgemeinen mitgliedschaftlichen Förderpflicht	109
	b) Aktive und passive Förderpflichten	110

II.	Solidaritätspflichten der Gewerkschaftsmitglieder	111
1.	Kollision zwischen individueller und kollektiver Koalitionsfreiheit	112
2.	Kollektivitätsorientierte Solidaritätspflichten	113
a)	Folgepflicht im Arbeitskampf	113
aa)	Eintreten der Folgepflicht	114
bb)	Inhalt der Folgepflicht	115
b)	Sonderfall Solidaritätsstreik	118
aa)	Charakteristik des Solidaritäts- oder Unterstützungsstreiks	118
bb)	Haupt- und Unterstützungsarbeitskampf derselben Gewerkschaft	120
cc)	Haupt- und Unterstützungsarbeitskampf verschiedener Gewerkschaften	121
3.	Loyalitätspflichten	123
a)	Berechtigung zu Opposition	123
aa)	Geltung des Demokratieprinzips?	123
bb)	Grundrechte der Gewerkschaftsmitglieder	125
b)	Unterstützung konkurrierender oder gewerkschaftsfeindlicher Organisationen	126
aa)	Mitgliedschaft in einem konkurrierenden Verband	126
bb)	Konkurrenz im Rahmen betrieblicher Mitbestimmung	127
cc)	Unterstützung gewerkschaftsfeindlicher Organisationen	127
4.	Zwischenergebnis	128
III.	Sanktionierung von Solidaritätsverstößen	129
1.	Durchsetzung der Solidaritätspflichten und Anwendbarkeit von Vereinsstrafrecht	129
2.	Insbesondere: Ausschluss des Mitglieds aus dem Verband	130
a)	Ausschluss als Vereinsstrafe oder Kündigung	130
b)	Formelle Anforderungen	132

c)	Ausschluss aus sachlichem Grund durch Vereinsstrafe	133
d)	Ausschluss aus wichtigem Grund durch Kündigung	135
IV.	Ergebnis zu B.	135
C.	Innerbetriebliche Solidarität	136
I.	Solidarität nach der Lehre der Betriebsgemeinschaft	136
1.	Personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis und Betriebsgemeinschaft	136
2.	Anwendungsbereiche	137
a)	Verlust von Gratifikationsansprüchen	137
aa)	Darstellung der Entscheidungen	138
bb)	Stellungnahme: Unzulässige Rechtsfortbildung	139
cc)	Weiterentwicklung der Rechtsprechung	141
b)	Kürzung und Wegfall von Ruhegeldzahlungen	142
aa)	Darstellung der Rechtsprechung	142
bb)	Stellungnahme: Unzulässige Rechtsfortbildung	143
3.	Absage an eine rechtlich wirkende Betriebsgemeinschaft	145
II.	Ableitung aus Rechtsnormen	145
1.	Belegschaft als tatsächliche Gemeinschaft mit arbeitsrechtlicher Relevanz	146
a)	Die betriebsverfassungsrechtliche Belegschaft	146
b)	Das Belegschaftsverständnis abseits des Betriebsverfassungsrechts	147
c)	Bedeutung und Stellung der Belegschaft	148
d)	Schlussfolgerung und Fortgang der Untersuchung	149
2.	Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG	150
a)	Grundsätze der Sozialauswahl	150
b)	Keine Solidaritätsverpflichtung	151
aa)	Systematik des Kündigungsschutzrechts	151
bb)	Widerspruch zu Sonderkündigungsschutz	153
3.	Betriebliche Normen im Sinne von § 3 Abs. 2 TVG	155

a)	Anwendungsbereich betrieblicher Normen	155
b)	Geltungsgrund und Wirkungsweise	156
c)	Keine solidarische Verpflichtung der Arbeitnehmer im Rahmen eines betrieblichen Rechtsverhältnisses	158
4.	Innerbetriebliche Haftungsbeschränkung nach § 105 Abs. 1 SGB VII	159
III.	Ergebnis zu C.	161
D.	Zusammenfassung zu Teil 2	162

Teil 3 Solidarität zwischen Arbeitgebern 163

A.	Keine Solidarität der Arbeiterschaft	163
B.	Solidarität auf Verbandsebene	163
I.	Koalitions- und vereinsrechtliche Grundlagen	163
II.	Kollektivitätsorientierte Solidaritätspflichten der Verbandsmitglieder	164
1.	Verpflichtung auf die Tarifpolitik des Arbeitgeberverbands	164
a)	Firmentarifvertrag als Solidaritätsproblem	165
aa)	Tariffähigkeit des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 1 TVG	165
bb)	Verhältnis von Verbandstarifvertrag und Firmentarifvertrag	167
b)	Teleologische Einschränkung von § 2 Abs. 1 TVG?	168
aa)	Individuelle Koalitionsfreiheit des abweichenden Arbeitgebers	169
bb)	Kollektive Koalitionsfreiheit des Arbeitgeberverbands	170
(1)	Keine Beeinträchtigung der Bestandsgarantie	170
(2)	Auswirkungen auf die Betätigungsfreiheit	171
(3)	Zulässige gesetzliche Ausgestaltung von Art. 9 Abs. 3 GG	172

cc)	Individuelle Koalitionsfreiheit der verbandstreuen Arbeitgeber	175
dd)	Zwischenergebnis	175
c)	Vorgaben für das Tarifverhalten durch die Verbandssatzung	175
aa)	Arten und Wirkung von Abschlussverboten	176
bb)	Zulässigkeit von Abschlussverboten	178
(1)	Koalitionsfreiheit des Verbandsmitglieds	178
(2)	Gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit	179
d)	Zwischenergebnis	181
2.	Folgepflicht im Arbeitskampf	181
a)	Streikhilfeverpflichtungen	182
aa)	Relevanz und Inhalt	182
bb)	Verbandsrechtliche Zulässigkeit	184
cc)	Kartellrechtliche Zulässigkeit	185
(1)	Verbot wettbewerbsbeschränkender Absprachen durch § 1 GWB	185
(2)	Kartellrechtliche Bereichsausnahme für das Tarifrecht	187
(3)	Zulässigkeit vereinbarungsimmanenter Wettbewerbsbeschränkungen	188
b)	Verbot des Separatfriedens durch Firmentarif	190
c)	Zwischenergebnis	192
III.	Loyalitätspflichten der Verbandsmitglieder	192
IV.	Sonderfall OT-Mitgliedschaft	193
1.	Stufenmodell als Regelfall	193
2.	Verbandsrechtliche Stellung des OT-Mitglieds	194
3.	Eingeschränkte Solidaritätsverpflichtung	196
a)	Kollektivitätsorientierte Solidaritätspflichten	196
b)	Loyalitätspflichten	197
V.	Sanktionierung von Solidaritätsverstößen	197
C.	Zusammenfassung zu Teil 3	199

Teil 4 Solidarität im Arbeitsverhältnis	201
A. Loyalität als Bestandteil der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten	201
I. Die Bedeutung von Loyalitätspflichten zum Ausgleich von Interessengegensätzen	201
II. Inhalt und Umfang der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten	202
1. Normative Grundlage in § 241 Abs. 2 BGB	202
2. Rücksichtnahme, Schutz und Loyalität	203
B. Loyalitätspflichten des Arbeitnehmers	204
I. Wettbewerbsverbot	205
1. Illoyale Konkurrenz in Widerspruch zu § 241 Abs. 2 BGB	205
a) Selbstständige Wettbewerbstätigkeit	205
b) Wettbewerb im Rahmen eines weiteren Arbeitsverhältnisses	206
2. Unlauterer Wettbewerb im Sinne der §§ 3, 4 UWG	208
II. Verschwiegenheitspflicht	208
1. Unternehmensbezogener Geheimnisschutz	208
a) Primärer Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen	209
b) Diskretion zu weiteren geheimhaltungsbedürftigen Umständen	209
2. Grenzen der arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitspflicht	210
a) Beteiligung des Arbeitnehmers an einem gegen den Arbeitgeber geführten gerichtlichen Verfahren	210
aa) Der Arbeitnehmer als Zeuge im Strafverfahren	211
bb) Der Arbeitnehmer als Zeuge im Zivilprozess	211
b) Externes Whistleblowing	212
aa) Zulässigkeit und Grenzen externen Whistleblowings	213

(1) Interner Abhilfeversuch des Arbeitnehmers	214
(2) Inhaltliche Berechtigung der Anzeige	216
(3) Öffentliches Interesse an der Information	217
(4) Motiv des Arbeitnehmers für die Anzeige	218
(5) Schaden des Arbeitgebers	219
(6) Zwischenergebnis	219
bb) Sonderfall: Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit	220
III. Unzulässigkeit rufschädigender Verhaltensweisen	221
1. Stellungnahmen des Arbeitnehmers in Widerspruch zur Unternehmenspolitik	222
a) Auftreten des Mitarbeiters für das Unternehmen	222
b) Stellungnahmen im rein privaten Umfeld	223
2. Ehrverletzende Äußerungen	225
C. Loyalitätspflichten des Arbeitgebers	227
I. Verschwiegenheitspflicht	228
1. Schutz der Arbeitnehmerpersönlichkeit	228
2. Grenzen der Verschwiegenheit	229
a) Aufdeckung von Straftaten durch Beauftragung einer Detektei	229
b) Strafanzeige des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer	230
II. Achtung der persönlichen Ehre	231
1. Reaktion auf Fehlverhalten oder Kündigung des Arbeitnehmers	232
2. Wahrnehmung unternehmerischer Wettbewerbsinteressen	233
D. Rechtsfolgen von Loyalitätsverstößen	234
I. Verstöße des Arbeitnehmers	234
II. Verstöße des Arbeitgebers	236
E. Zusammenfassung zu Teil 4	237

Teil 5 Solidarität zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	239
A. Der Grundsatz vertrauensvoller Zusammenarbeit nach	
§ 2 Abs. 1 BetrVG	239
I. Magna Charta der Betriebsverfassung	239
II. Maximen der Kooperation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	240
1. Zusammenarbeit mit gemeinschaftlichem Gestaltungsziel	240
a) Wohl des Betriebs	241
b) Wohl der Arbeitnehmer	242
2. Betriebsverfassungsrechtliche Ausprägung von Treu und Glauben	243
III. § 2 Abs. 1 BetrVG als Grundlage solidarischer Verpflichtungen der Betriebspartner	244
B. Reziproke Solidaritätspflichten der Betriebspartner	245
I. Informationspflichten des Arbeitgebers	246
1. Erteilung von Auskünften	246
2. Zurverfügungstellung von Unterlagen	248
3. Hinzuziehung von Auskunftspersonen und Sachverständigen	250
II. Verhandlungspflicht der Betriebspartner	251
III. Störungsverbote	253
1. Die betriebsverfassungsrechtliche Friedensordnung nach § 74 Abs. 2 BetrVG	253
a) Grundrechtsschutz im Verhältnis der Betriebspartner	254
b) Abstrakter Schutz für Arbeitsablauf und Betriebsfrieden	255
aa) Beiderseitiges Arbeitskampfbverbot	256
bb) Parteipolitische Neutralitätspflicht	258
c) Verbot der konkreten Beeinträchtigung von Arbeitsablauf und Betriebsfrieden	260
aa) Einbeziehung der Belegschaft in Auseinandersetzungen der Betriebspartner	261

bb)	Austragung von Konflikten in der außerbetrieblichen Öffentlichkeit	263
2.	Schutz der Funktionsfähigkeit des Betriebsratsamtes durch § 78 BetrVG	264
a)	Behinderungsverbot	265
b)	Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot	266
c)	Behinderungsverbot des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber?	268
C.	Loyalitätspflichten der Betriebspartner	268
I.	Geheimnisschutz durch den Betriebsrat	269
1.	Umfang der Verschwiegenheitspflicht	269
a)	Geheimhaltung über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse	269
b)	Weitergehende Verschwiegenheitspflichten aus § 2 Abs. 1 BetrVG?	271
2.	Externes Whistleblowing durch Betriebsratsgremium und Mitglieder des Betriebsrats	272
a)	Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes	272
b)	Anzeige anderweitigen Fehlverhaltens des Arbeitgebers	273
aa)	Externes Whistleblowing durch den Betriebsrat als Organ	273
bb)	Externes Whistleblowing durch das einzelne Betriebsratsmitglied	275
II.	Ehrschutz im Verhältnis der Betriebspartner	276
D.	Rechtsfolgen von Solidaritätsverstößen	277
I.	Verstöße von Betriebsratsseite	277
1.	Amtsenthebung von Betriebsratsmitgliedern und Auflösung des Betriebsrats	278
2.	Ergänzende Sanktionsmöglichkeiten	279
II.	Verstöße des Arbeitgebers	280
E.	Zusammenfassung zu Teil 5	282

Ergebnisse der Untersuchung in Thesen	283
Literaturverzeichnis	289