

Die Arbeitskampfbeteiligung von Außenseiterarbeitnehmern unter dem Tarifeinheitsgesetz

Am Arbeitskampf einer Gewerkschaft beteiligen sich regelmäßig nicht nur deren Mitglieder, sondern auch sogenannte Außenseiter. Dies sind zunächst im tarifvertraglichen Sinn solche Arbeitnehmer, die an einen Tarifvertrag nicht normativ gemäß § 3 Abs. 1 TVG gebunden sind, da sie entweder nicht Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind oder ihr Arbeitsverhältnis außerhalb des Anwendungsbereichs des Tarifvertrags liegt. Arbeitskampfrechtliche Außenseiter sind demnach die Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnisse der zu erkämpfende Tarifvertrag keine Anwendung findet, weil sie nicht Mitglied der streikführenden Gewerkschaft sind – entweder sind sie nicht organisiert oder gehören einer anderen Gewerkschaft an („Nicht-“, bzw. „Anders-Organisierte“) – oder weil ihre Arbeitsverhältnisse nicht in den Geltungsbereich des zu erkämpften Tarifvertrags fallen („innergewerkschaftliche Außenseiter“).

Die Zulässigkeit der Arbeitskampfbeteiligung von Außenseiterarbeitnehmern wird in der Rechtsprechung und vom überwiegenden Teil der Literatur bejaht, teilweise ohne diese auf dogmatisch tragfähige Grundlagen zu stellen. In einem ersten Schritt soll im vorliegenden Promotionsvorhaben daher die Rechtsgrundlage einer Arbeitskampfbeteiligung von Arbeitnehmern im Allgemeinen und Außenseiterarbeitnehmern im Besonderen untersucht werden. Diskutiert werden also solche insbesondere Art. 9 Abs. 3 GG, Art. 6 Ziff. 4 ESC, Art. 11 EMRK, Art. 28 GRCh iVm Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 EUV, rechtsprinzipienartige Grundsätze der Partizipation, der Einheit der Belegschaft, der Solidarität und der Rechtswirklichkeit sowie der Arbeitsvertrag. Von besonderer Bedeutung für die Frage der Zulässigkeit der Arbeitskampfbeteiligung von Außenseitern ist dabei, ob, und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen, dem einzelnen Arbeitnehmer ein individuelles Arbeitskampfrecht zusteht oder ob Rechtsträger eines solchen vielmehr allein die Gewerkschaften sind. Ein besonderes Augenmerk bei der Erarbeitung der vorgenannten und damit zusammenhängender Fragen soll auf die Unterscheidung und Definition subjektiv-öffentlicher und subjektiv-privater Rechte sowie auf eine trennscharfe Differenzierung zwischen kollektiv-rechtlichen und individual-rechtlichen Aspekten gelegt werden.

Diese schon im Grundsatz problematischen Fragestellungen sollen dann in einem zweiten Schritt im Hinblick auf die Regelungen des 2015 in Kraft getretenen Tarifeinheitsgesetzes überprüft werden. Gemäß dem durch das Tarifeinheitsgesetz neu eingefügten § 4a TVG findet im Fall einer gesetzlich sogenannten Tarifkollision im Betrieb (in Form einer betrieblichen Tarifpluralität) ausschließlich der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft Anwendung, der Tarifvertrag/die Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaft/en wird/werden verdrängt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 11. Juli 2017 – 1 BvR 1571, 1588, 2883/15, 1043, 1477/16) sollen sich die Regelungen des Tarifeinheitsgesetzes nicht auf die Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen auswirken. Diese These bietet schon grundsätzlich Anlass, hinterfragt zu werden, unter anderem da Minderheitsgewerkschaften danach zulässigerweise Arbeitskämpfe um Tarifverträge führen könnten, deren Rechtsnormen ohnehin nicht zur Anwendung kommen können. Dies war schon unter dem 2010 aufgegebenen Grundsatz des Bundesarbeitsgerichts zur betrieblichen Tarifeinheit Gegenstand ausführlicher Diskussionen. Von besonderer Relevanz sind die These des Bundesverfassungsgerichts und die Verdrängungsregelung des § 4a TVG aber auch für die Arbeitskampfbeteiligung von Außenseiterarbeitnehmern. Dies gilt zum Beispiel im Hinblick auf die Prinzipien der Partizipation, der Solidarität und der Rechtswirklichkeit aber auch im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen.