

Individuelle und kollektive Rechte im Arbeitsrecht

Eva Kocher/Johannes Heuschmid

Einführung in den Schwerpunkt

Am Beginn des Arbeitsrechts stehen Interessenkonflikte und Kämpfe, und sie werden jedenfalls auf Seiten der Beschäftigten in der Regel kollektiv ausgetragen. Auch die rechtliche Festschreibung des Er kämpften findet zunächst meist in kollektiver Form statt. Die Arbeitsrechtsordnungen weltweit kennen hierfür kollektive Rechte in den unterschiedlichsten Formen – Arbeitskampf, Kollektivvertrag – meist verbunden mit dem Handeln von Gewerkschaften und (wo es dies gibt) Betriebsräten.

An der Funktion kollektiver Rechte und kollektiven Rechts im Verhältnis zu individuellen Rechten entzündeten sich aber gleichzeitig immer wieder zentrale Streitfragen um das Selbstverständnis des Arbeitsrechts. Denn schon die Idee kollektiver Rechte ist eine Provokation des individualrechtlichen Denkens. Gleichzeitig sind es Individualrechte, die es Einzelnen ermöglichen können, Emanzipation und kollektiven Widerstand anzustoßen, sowohl gegen die Unternehmen als auch gegen Gruppenzwänge. Im vorliegenden Heft wird das Verständnis des Kollektiven im Arbeitsrecht deshalb in zwei Richtungen kritisch reflektiert: Einerseits geht es um die Funktion des Kollektiven im Arbeitsrecht. Sie wird exemplarisch diskutiert am Beispiel der Legitimation von Tarifverträgen, denn diese wird in aktuellen Debatten immer wieder unter Berufung auf Rechte der Nicht- und Andersorganisierten in Frage gestellt. Andererseits wird gefragt, wie sich Antidiskriminierungsregeln zu kollektiven Schutzkonzepten verhalten und verhalten können. Dies ist gerade in Hinblick auf das allgemeine Interesse an Sorgearbeit relevant, das in den herrschenden Geschlechterverhältnissen aus der Erwerbsarbeit ausgeklammert bleibt.

Unter der Überschrift *Privatautonomie oder demokratische Tarifautonomie?* fragt Wolfgang Däubler, wie Tarifverträge konzeptionell zu erfassen sind. Dabei setzt er sich mit der These auseinander, es handele sich um kollektiv ausgeübte Privatautonomie. Diese schien zwar zwischenzeitlich die Debatte etwas befriedet zu haben, kann nach Meinung des Autors aber weder die Wirkungen von Tarifverträgen für Nicht- oder Andersorganisierte erklären noch einen ausreichenden Grundrechtsschutz gewährleisten. Weil Tarifverträge auf der anderen Seite auch als delegierte Gesetzgebung nicht angemessen zu erfassen seien, müsse die Kollektivvertragsautonomie als eigenständiges Rechtsinstitut unmittelbar aus dem Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG heraus und damit als Teil der demokratischen Verfassung interpretiert werden. Dies öffne den Weg zu einer besseren Entfaltung der kollektiven Handlungsmöglichkeiten.

Im Zentrum der Debatten um die Wirkung von Tarifverträgen stehen seit einigen Jahren der Europäische Gerichtshof und seine Rechtsprechung. Vor allem die EuGH-Entscheidungen „Werhof“ und „Alemo-Herron“ sind dahingehend interpretiert worden, dass im Unionsrecht ein besonderes Strukturprinzip der sogenannten negativen Tarifvertragsfreiheit verortet sei. Die Arbeitsvertragspar-

teien müssten im Einflussbereich des Europarechts deshalb die Arbeitsbedingungen in individueller „Privatautonomie“ vereinbaren können, ohne dabei an Vorgaben fremder Tarifvertragsparteien gebunden zu sein. Gegen diese These wendet sich *Johannes Heuschmid* (*Von der negativen Koalitionsfreiheit zur negativen Tarifvertragsfreiheit und zurück. Eine Betrachtung im europäischen Mehrebenensystem*). Er untersucht grund- und menschenrechtliche Gewährleistungen in Hinblick darauf, ob sie die negative Koalitionsfreiheit erfassen, und zeigt, dass eine negative Tarifvertragsfreiheit ganz überwiegend nicht zum Gewährleistungsgehalt der Rechtsquellen des europäischen Mehrebenensystems gehört. Entsprechend dem Ansatz von Hugo Sinzheimer, der den Zweck des Koalitionsrechts richtig in der Begünstigung der Koalition sah, erkenne auch das Unionsrecht die Außenseiterwirkung von Tarifverträgen an.

Dagmar Schiek setzt sich in *Den Pudding an die Wand nageln? Überlegungen zu einer progressiven Agenda für das EU-Anti-Diskriminierungsrecht* mit der These auseinander, das Antidiskriminierungsrecht sei Beleg für die neoliberale Ausrichtung des Rechts der Europäischen Union. Ihrer Auffassung nach ist es grundsätzlich nicht zu kritisieren, dass sich Antidiskriminierungsrecht gegenüber kollektiv vereinbarten Regimes durchsetzt. Denn es schützt vor der Verletzung von Rechten und Interessen, deren Schutz im Kollektiv der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkoalition gerade nicht aufgehoben ist. Sie schlägt vor, das Antidiskriminierungsrecht als eigenständiges rechtspolitisches Feld zu verstehen, das aber zur Transformation der Geschlechterverhältnisse, der Integration von Minderheiten und auch der Transformation des Arbeitslebens beitragen müsse. Dies sei nur durch positive Maßnahmen und eine partizipatorische Ausgestaltung von Gleichstellungsrechten zu erreichen.

Auch in dem Beitrag *Individuelle Arbeitszeitgestaltung und kollektive Interessen. Alle für Eine oder alle gegen Einen?* geht es um Konflikte in der Erwerbsarbeit, die nicht ausschließlich im Gegensatz Arbeitnehmer_innen – Arbeitgeber_innen/Unternehmen ausgetragen werden. Am Beispiel von konkurrierenden Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten behandelt *Johanna Wenckebach* die Frage, wie gesellschaftlich marginalisierten, aber dennoch „kollektiven“ Interessen, Minderheiteninteressen oder Interessen an Privatheit und Familie, die in einer patriarchal verfassten Gesellschaft als außerhalb der „Arbeitswelt“ stehend angesehen werden, in der Erwerbsarbeit Geltung verschafft werden könne, ohne sie gegen die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer_innen auszuspielen. Sie sieht dabei vor allem die kollektiven Akteure auf Arbeitnehmer_innen-Seite, insbesondere die Betriebsräte in der Pflicht. Wirklich alle mitzudenken, ist in Zeiten zunehmend diverser Erwerbsbiographien und dem Verschwinden des „Normalarbeitnehmers“ für diese eine große Herausforderung, aber auch eine Chance. Für diesen Prozess bedürfte es der gesetzlichen Gestaltung eines fairen, mitbestimmten Verfahrens und der Unterstützung durch (auch externe) Expert_innen – sowie der Solidarität mit Kolleg_innen, die in der „privaten“ Sorgearbeit Aufgaben wahrnehmen, die alle etwas angehen.