

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis		XIII
Glossar		XV
Literaturverzeichnis		XIX
Teil 1	Einleitung	1
Teil 2	Hintergrund: Das System der kollektiven Interessenvertretung in Frankreich	5
§ 1	Zweigliedrige Interessenvertretung	5
§ 2	Gewerkschaftslandschaft	7
§ 3	Arbeitgeberverbände	9
§ 4	Kollektivverträge	10
	A. Arten	10
	B. Anwendungsbereich des Tarifrechts	10
	C. Tarifvertragsparteien	11
	D. Tarifbindung	12
	E. Tarifwirkung	13
	F. Tarifebenen	13
	I. Branchen- und Berufsebene	14
	II. Branchenübergreifende Ebene	15
	III. Unternehmens-, Betriebs-, Konzernebene	16
	G. Praktische Bedeutung von Tarifverträgen	17
Teil 3	Entstehungsgeschichte des Gesetzes zur Erneuerung der sozialen Demokratie	19
§ 1	Reformbedarf	19
	A. Eine geringe Legitimation der tariffähigen Gewerkschaften	19
	B. Das gestiegene Bedürfnis nach einer stärkeren Legitimation	21
	I. Die Ausdehnung von accords dérogatoires	21
	II. Beteiligung der Sozialpartner im Rahmen von Gesetzesvorhaben	22
	C. Veränderungen in der Gewerkschaftsbewegung	23
	D. Praxis der Verhandlungen mit gewählten Vertretern und erste gesetzliche Durchbrechungen des gewerkschaftlichen Verhandlungsmonopols	24
§ 2	Die Entstehung des Gesetzes zur Erneuerung der sozialen Demokratie	24

Teil 4	Die Regelungsgegenstände des Gesetzes zur Erneuerung der sozialen Demokratie im Einzelnen	27
§ 1	Kernregelungen	27
A.	Repräsentativität von Gewerkschaften	27
I.	Der Repräsentativitätsbegriff und seine Ursprünge	28
II.	Vorrechte repräsentativer Gewerkschaften	30
III.	Feststellung der Repräsentativität	31
1.	Feststellung der Repräsentativität nach früherer Rechtslage	31
2.	Kritik an der früheren Rechtslage	32
3.	Feststellung der Repräsentativität nach dem Gesetz zur Erneuerung der sozialen Demokratie	34
a)	Die sieben Kriterien	35
b)	Kumulatives Vorliegen der Voraussetzungen	51
c)	Der Nachweis der Repräsentativität	52
d)	Exkurs: Die Repräsentativität der CFE-CGC für andere Arbeitnehmergruppen	54
IV.	Ergebnis	58
B.	Voraussetzungen für die Wirksamkeit eines Tarifvertrags	59
I.	Wirksamkeitsvoraussetzungen nach dem Gesetz vom 4. Mai 2004	59
1.	Nationaler branchenübergreifender Tarifvertrag	59
2.	Branchentarifvertrag/ Tarifvertrag für eine Berufsgruppe	60
3.	Unternehmens-/ Betriebstarifvertrag	60
II.	Bilanz des Gesetzes vom 4. Mai 2004 im Hinblick auf die Regelung der Wirksamkeitsvoraussetzungen	60
III.	Wirksamkeitsvoraussetzungen nach dem Gesetz zur Erneuerung der sozialen Demokratie	61
1.	Anforderungen an die Parteien des Tarifvertrags auf Arbeitnehmerseite	62
a)	Repräsentativität der einzelnen unterzeichnenden Gewerkschaft als Voraussetzung der Tariffähigkeit	62
b)	Gemeinsame audience der unterzeichnenden Gewerkschaften	63
c)	Ergebnis	70

2.	Kein Einspruch (opposition) durch nichtunterzeichnende Gewerkschaften	71
a)	Einspruchsberechtigung	71
b)	Einlegung des Einspruchs	72
3.	Schriftform, Hinterlegung und Bekanntgabe	74
IV.	Ergebnis	75
C.	Akteure der Firmentarifverhandlungen	77
I.	Akteure der Firmentarifverhandlungen nach dem Gesetz vom 4. Mai 2004	77
II.	Bilanz des Gesetzes vom 4. Mai 2004 im Hinblick auf die Regelung zu alternativen Verhandlungspartnern für Firmentarifverträge	78
III.	Akteure der Firmentarifverhandlungen nach dem Gesetz zur Erneuerung der sozialen Demokratie	78
1.	Abschluss von Firmentarifverträgen in Unternehmen mit délégué syndical	79
2.	Abschluss von Firmentarifverträgen in Unternehmen ohne délégué syndical	80
a)	Abschluss durch gewählte Arbeitnehmervertreter	80
b)	Abschluss durch mandatierte einfache Arbeitnehmer	91
c)	Abschluss durch einen Représentant de la section syndicale	93
IV.	Ergebnis	99
§ 2	Weitere Regelungen	102
A.	Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Unternehmen	102
I.	Ernennung eines Gewerkschaftsdelegierten	102
II.	Rechte nicht repräsentativer Gewerkschaften	104
1.	Voraussetzungen der „kleinen Repräsentativität“	104
2.	Die mit der „kleinen Repräsentativität“ verbundenen Rechte im Einzelnen	105
a)	Wahlen	105
b)	Bildung einer Gewerkschaftssektion	107
c)	Ernennung eines RSS	109
III.	Ergebnis	111
IV.	Exkurs: Das Principe d'unicité syndicale	111

B.	Beendigung und Änderung von Tarifverträgen	113
I.	Dénonciation (Kündigung, Art. L.2261-9 ff.)	114
1.	Kündigung aller unterzeichnenden Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen	114
2.	Kündigung eines Teils der unterzeichnenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen	115
3.	(Unterlassene) Änderung der Kündigungsregeln durch das Gesetz vom 20.8.2008	115
a)	Spezialfall: Kündigung, die das Absinken der audience unter die 30 %-Schwelle bewirkt	116
b)	Spezialfall: Repräsentativitätsverlust einer unterzeichnenden Gewerkschaft im Vorfeld der Kündigung	116
II.	Révision (Art. L.2261-7 f.)	118
III.	Mise en cause (Art. L.2261-14 f.)	120
IV.	Ergebnis	120
Teil 5	Vereinbarkeit der Reform mit höherrangigem Recht – ein Rechtsprechungsüberblick	123
§ 1	Verfassungskonformität	123
A.	Vereinbarkeit der Repräsentativitätsvorschriften mit der Koalitionsfreiheit und dem Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer	124
I.	Zulässigkeit von Repräsentativitätsanforderungen allgemein	124
II.	Zulässigkeit der Anknüpfung an Wahlergebnisse	126
III.	Zulässigkeit des Schwellenwerts von 10 %	126
IV.	Ergebnis	127
B.	Vereinbarkeit der Repräsentativitätsvorschriften mit dem Gleichheitssatz	127
I.	Zulässigkeit der Ungleichbehandlung zwischen Kategoriegewerkschaften und interkategoriellen Gewerkschaften	129
II.	Zulässigkeit der Ungleichbehandlung zwischen Kategoriegewerkschaften, die der CFE-CGC angehören und anderen Kategoriegewerkschaften	129

	III. Zulässigkeit der Ungleichbehandlung zwischen verschiedenen Berufsgewerkschaften	131
	C. Zulässigkeit von Tarifabschlüssen mit nicht gewerkschaftlichen Verhandlungspartnern	132
§ 2	Vereinbarkeit der Reform mit internationalen Bestimmungen	133
	A. Das Urteil des TI Brest v. 27.10.2009	134
	B. Das Urteil der Cour de Cassation v. 14.4.2010	135
§ 3	Ergebnis	137
Teil 6	Tatsächliche Folgen und Bewertung der Reform	139
§ 1	Tatsächliche Folgen der Reform	139
§ 2	Bewertung der Reform durch die Rechtswissenschaft	143
	A. Bewertung der Repräsentativitätsreform und der Reform der Wirksamkeitsvoraussetzungen	143
	B. Bewertung der Regelungen über die gewerkschaftliche Vertretung im Unternehmen	147
	C. Ergebnis	150
Teil 7	Ausblick	151
§ 1	Einführung eines positiven Mehrheitserfordernisses	151
§ 2	Repräsentativität von Arbeitgeberverbänden	152
	A. Gegenwärtige Rechtslage	152
	B. Reformdiskussion	153
§ 3	Einführung „echter Tarifautonomie“	154
§ 4	Änderung von Tarifverträgen	154
§ 5	Schaffung einer einheitlichen Interessenvertretung	154
Teil 8	Rechtsvergleich in ausgewählten Einzelfragen	157
§ 1	Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit im Vergleich	157
	A. Allgemeines zu Repräsentativität und Tariffähigkeit	157
	B. Achtung der republikanischen Werte	158
	C. Unabhängigkeit	159
	I. Unabhängigkeit von der Arbeitgeberseite	160
	1. Streikverhalten	160
	2. Mitgliederzahlen und Mitgliedsbeiträge	161
	II. Unabhängigkeit von politischen Parteien	163
	III. Unabhängigkeit vom Staat	165
	IV. Ergebnis	165
	D. Finanzielle Transparenz	165

E.	Mindestbestandsdauer	166
F.	Audience	167
G.	Einfluss	171
H.	Mitgliederstärke und Mitgliedsbeiträge	171
I.	Weitere Voraussetzungen der Tariffähigkeit nach deutschem Recht	172
I.	Organisatorische Anforderungen an eine Koalition	172
II.	Tarifwilligkeit	173
III.	Demokratische Willensbildung	173
IV.	Überbetrieblichkeit	174
J.	Partielle Tariffähigkeit und <i>règle de concordance</i>	175
K.	Ergebnis	176
§ 2	Gewerkschaftspluralität in Frankreich und Deutschland	177
A.	Deutschland: Zwischen Gewerkschaftseinheit und Gewerkschaftspluralität	177
I.	Tatsächliches Ausmaß der Gewerkschaftsvielfalt	177
II.	Geschichtlicher Hintergrund	178
III.	Rechtlicher Umgang mit Gewerkschaftspluralität	178
1.	Soziale Mächtigkeit als Voraussetzung der Tariffähigkeit	181
2.	Grundsatz der Tarifeinheit und gerichtliche Streikverbote	183
3.	Ergebnis	185
B.	Gewerkschaftspluralität in Frankreich	185
I.	Tatsächliche Situation	185
II.	Geschichtlicher Hintergrund	186
III.	Rechtlicher Umgang mit Gewerkschaftspluralität	186
1.	Das Verhältnis der Rechtswissenschaft zur Gewerkschaftspluralität	187
2.	Das Repräsentativitätserfordernis	188
3.	Die kleine Repräsentativität	190
4.	Die an die audience anknüpfenden Wirksamkeitsvoraussetzungen	191
5.	Zusammenfassung	192
C.	Ergebnis	192
§ 3	Tarifmehrheiten in Frankreich und Deutschland	194
A.	Deutschland	194

B.	Frankreich	196
I.	Kollision von Tarifverträgen unterschiedlicher Ebenen	196
II.	Kollision von Tarifverträgen derselben Ebene	197
III.	Sonderfall: Kollision von Branchentarifvertrag und Kategorietarifvertrag	200
C.	Ergebnis	201