

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	17
<b>Teil 1: Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems .....</b>	<b>19</b>
<b>§ 1. Tarifbindung „erga-omnes“ – Tarifbindung der Arbeitnehmer in ausschließlicher Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers .....</b>	<b>19</b>
<b>§ 2. Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frankreich? .....</b>	<b>21</b>
A. Das Recht auf Koalitionsfreiheit in Frankreich .....	24
I. Die individuelle Koalitionsfreiheit .....	25
II. Die kollektive Koalitionsfreiheit .....	28
1. Bestandsgarantie .....	29
2. Betätigungsgarantie .....	30
a) Die „action revendicative“ .....	31
b) Die „action constructive“ oder „participation“ .....	32
B. Tarifautonomie im französischen Tarifsystem? .....	34
I. Der deutsche Begriff der Tarifautonomie .....	34
II. Das „Recht auf Kollektivverhandlungen“ („droit à la négociation collective“) in Frankreich .....	35
1. Das Recht auf Kollektivverhandlungen – ein verfassungsrechtlich garantiertes Recht der Gewerkschaften? .....	36
2. Das Recht auf kollektive Bestimmung der Arbeitsbedingungen nach Abs. 8 Präambel der Verfassung von 1946 – Gewährleistung einer autonomen Regelungsbefugnis? .....	40
III. Ergebnis .....	43
C. Abschließende Betrachtung .....	43
<b>Teil 2: Der Tarifabschluss .....</b>	<b>45</b>
<b>§ 1. Arten von Tarifverträgen in Frankreich .....</b>	<b>45</b>
A. Der „accord national interprofessionnel“ (ANI), ein national branchenübergreifender Tarifvertrag .....	47
B. Branchentarifverträge .....	48
C. Firmentarifverträge .....	50

§ 2. Die tariffähigen Vertragsparteien .....	53
A. Der Gewerkschaftsstatus .....	54
B. Die Repräsentativität – Legitimationsgrundlage der Gewerkschaften zum Abschluss von Tarifverträgen mit „erga-omnes“ Wirkung .....	55
I. Die zeitliche und räumliche Reichweite der Repräsentativität ...	57
II. Die französische Gewerkschaftslandschaft – ein Überblick .....	59
1. Die bis zum Gesetz vom 20. August 2008 durch Regierungsverordnung anerkannten national repräsentativen Gewerkschaftsverbände .....	60
a) Die „Confédération générale du travail“ (CGT) .....	60
b) Die „Confédération française démocratique du travail“ (CFDT) .....	61
c) Die „Confédération générale du travail force ouvrière“ (CGT-FO) .....	62
d) Die „Confédération française des travailleurs chrétiens“ (CFTC) .....	62
e) Die „Confédération générale des cadres“ (CFE-CGC) .....	63
2. Weitere Gewerkschaftsverbände von Bedeutung .....	63
a) Die „Union nationale des syndicats autonomes“ (UNSA) ..	63
b) Die „Fédération syndicale unitaire“ (FSU) .....	64
c) Die „Union syndicale solidaires“ (USS) .....	64
III. Die allgemeine Einführung der Repräsentativität kraft Nachweis .....	65
IV. Die Repräsentativitätskriterien nach dem Gesetz vom 20. August 2008 über die Erneuerung der sozialen Demokratie und die Reform der Arbeitszeit .....	67
1. Die Basiskriterien: Unabhängigkeit, Achtung der republikanischen Werte und Mindestbestandsdauer von zwei Jahren .....	68
a) Die gewerkschaftliche Unabhängigkeit („L'indépendance“) .....	69
b) Die Achtung der republikanischen Werte („Le respect des valeurs républicaines“) .....	70
c) Mindestbestandsdauer von zwei Jahren („Une ancienneté minimal de deux ans“) .....	71
2. Die „audience“ – Einführung einer Repräsentativität kraft Wahlen .....	72
a) Die Arbeitnehmerinteressenvertretung im Unternehmen in Frankreich .....	74

aa) Das „comité d’entreprise“ .....	76
aaa) Die Rechte des „comité d’entreprise“ .....	77
bbb) Die Wahl des „comité d’entreprise“ .....	79
bb) Die „délégués du personnel“ .....	80
b) Anforderungen an das Kriterium der „audience“ auf den einzelnen Verhandlungsebenen .....	81
c) Sonderregelungen für die Repräsentativität von Berufsgruppengewerkschaften .....	83
3. Die übrigen Repräsentativitätskriterien: Finanzielle Transparenz, Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen sowie Einfluss der Gewerkschaft .....	87
a) Die finanzielle Transparenz .....	87
b) Die Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen .....	88
c) Der Einfluss der Gewerkschaft .....	89
V. Übergangsfristen .....	90
VI. Abschließende Betrachtung: Eine Steigerung der Legitimation der Gewerkschaften durch die Reform des Rechts der Repräsentativität mit dem Gesetz vom 20. August 2008 .....	91
<b>§ 3. Das Mehrheitsprinzip – Legitimation von Tarifabschlüssen     mit „erga-omnes“ Wirkung .....</b>	<b>93</b>
A. Die umfassende Einführung eines Mehrheitsprinzips durch das Gesetz „Fillon“ vom 4. Mai 2004 – Die Antwort auf ein erhöhtes Legitimationsbedürfnis von Tarifverträgen .....	96
I. Der Grundsatz: La majorité d’opposition – Die Widerspruchsmehrheit .....	97
1. Die Definition der widerspruchsberechtigten Mehrheit bei Tarifverträgen oberhalb des Unternehmensniveaus: La „majorité d’organisations“ .....	97
2. Die Definition der widerspruchsberechtigten Mehrheit bei Tarifverträgen auf Unternehmensniveau: La „majorité électorale“ .....	98
II. Gestaltungsspielraum auf Branchenebene: La „majorité d’engagement“ .....	99
III. Praktische Auswirkungen des Widerspruchsrechts .....	100
B. Die Reform des Mehrheitsprinzips durch das Gesetz vom 20. August 2008 .....	102
I. Einführung einer doppelten Wirksamkeitsvoraussetzung für Tarifabschlüsse .....	103

II. Sonderregelungen für den Abschluss von Berufsgruppentarifverträgen .....	104
III. Abschluss von berufsgruppenübergreifenden Tarifverträgen („accords intercatégoriels“) durch Berufsgruppengewerkschaften? .....	105
IV. Abschließende Betrachtung .....	108
<b>§ 4. Praktische Auswirkungen der Reform des Rechts der Repräsentativität und des Mehrheitsprinzips vom 20. August 2008 auf Tarifverhandlungen und die Gewerkschaftslandschaft .....</b>	<b>109</b>
<b>Teil 3: Die Tarifgeltung .....</b>	<b>113</b>
<b>§ 1. Die Bestimmung des anwendbaren Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>113</b>
A. Grundsatz: Unternehmens- bzw. betriebseinheitliche Tarifgeltung in Abhängigkeit von der Unternehmensaktivität .....	115
I. Die Bestimmung der Hauptaktivität („l'activité principale“) ....	118
II. Wahlrecht des Unternehmens bei einer Tätigkeitsvielfalt, die die Anwendung des Kriteriums der Hauptaktivität unsicher macht .....	119
B. Ausnahme: Einschränkung der unternehmens- oder betriebseinheitlichen Tarifgeltung über die Definition eines fachlichen Geltungsbereiches .....	121
<b>§ 2. Die Auflösung von Tarifkollisionen .....</b>	<b>122</b>
A. Tarifkonkurrenz .....	123
I. Das Günstigkeitsprinzip .....	124
1. Grundlage des Günstigkeitsprinzips bei Konkurrenzen von Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene .....	125
2. Grundlage des Günstigkeitsprinzips bei Konkurrenzen von Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene zu Firmentarifverträgen .....	126
3. Rechtsfolge des Günstigkeitsprinzips .....	127
II. Einführung des Spezialitätsprinzips durch das Gesetz „Fillon“ vom 4. Mai 2004 .....	128
1. Lösung von Tarifkonkurrenz von Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene .....	128
2. Lösung von Tarifkonkurrenz zwischen Tarifverträgen oberhalb der Unternehmensebene und Firmentarifverträgen .....	129
3. Praktische Auswirkungen des Gesetzes vom 4. Mai 2004 ....	131

III. Sonderfall der Konkurrenz von Berufsgruppentarifverträgen zu berufsgruppenübergreifenden Tarifverträgen .....	134
B. Tarifpluralität .....	137
§ 3. Abschließende Betrachtung .....	142
 Teil 4: Das Verhältnis von Tarifvertragsrecht und Streikrecht .....	145
§ 1. Das Streikrecht – ein von der Koalitionsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen unabhängiges, verfassungsrechtlich garantiertes Grundrecht .....	145
A. Träger des Streikrechts .....	147
I. Grundsätzliche Zulässigkeit „wilder“ Streiks .....	147
II. Keine Fiedenspflicht .....	148
III. Kein Prinzip der Arbeitskampfparität .....	151
B. Exercice normal du droit de grève – normaler Gebrauch des Streikrechts .....	152
I. Eine konzertierte und kollektive Arbeitsniederlegung .....	152
1. Voraussetzungen für den Streikbeginn .....	153
2. Voraussetzungen für die Dauer und das Ausmaß des Streiks .....	154
II. Zulässiges Streikziel: Die Unterstützung einer beruflichen Forderung .....	155
1. Forderungsgegner .....	157
2. Forderungsgläubiger: Zulässigkeit von Solidaritäts- bzw. Sympathiestreiks? .....	157
C. Die Grenze des Streikrechts – „l’abus du droit de grève“ oder der Rechtsmissbrauch .....	159
I. Die „désorganisation“ des Unternehmens .....	160
II. Lähmung des „service public“ .....	161
III. Besetzung bzw. Blockade der Arbeitsstätte .....	161
IV. Politische Streiks .....	162
D. Verfahren zur Beendigung von Arbeitskämpfen .....	163
E. Abschließende Betrachtung .....	164
§ 2. Praktische Verbindungen zwischen Streik und Tarifvertrag .....	165
A. Der Gebrauch des Streikrechts zur Einflussnahme auf Tarifverhandlungen .....	165
B. Versuche der Einflussnahme auf den Gebrauch des Streikrechts mittels Tarifvertrag .....	169
 Teil 5: Abschließende Zusammenfassung .....	173
§ 1. Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems (Teil 1) .....	173

§ 2. Der Tarifabschluss (Teil 2) .....	174
§ 3. Die Tarifgeltung (Teil 3) .....	176
§ 4. Das Verhältnis von Tarifvertragsrecht und Streikrecht (Teil 4) .....	177
Literaturverzeichnis .....	179
Quellenverzeichnis .....	189