

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	17
Teil 1: Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems	19
§ 1. Tarifbindung „erga-omnes“ – Tarifbindung der Arbeitnehmer in ausschließlicher Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers	19
§ 2. Koalitionsfreiheit und Tarifaufonomie in Frankreich?	21
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. Tarifaufonomie im französischen Tarifsysteem?	34
I. Der deutsche Begriff der Tarifaufonomie	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
Teil 2: Der Tarifabschluss	45
§ 1. Arten von Tarifverträgen in Frankreich	45
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 Beitrageinnahmen sowie Einfluss der Gewerkschaft	87
a) Die finanzielle Transparenz	87
b) Die Mitgliederzahlen und Beitrageinnahmen	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
§ 3. Das Mehrheitsprinzip – Legitimation von Tarifabschlüssen mit „erga-omnes“ Wirkung	93
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
§ 4. Praktische Auswirkungen der Reform des Rechts der Repräsentativität und des Mehrheitsprinzips vom 20. August 2008 auf Tarifverhandlungen und die Gewerchaftslandschaft	109
Teil 3: Die Tarifgeltung	113
§ 1. Die Bestimmung des anwendbaren Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis	113
A. Grundsatz: Unternehmens- bzw. betriebseinheitliche Tarifgeltung in Abhängigkeit von der Unternehmenstätigkeit	115
I. Die Bestimmung der Haupttätigkeit („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
§ 2. Die Auflösung von Tarifkollisionen	122
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 Friedenspflicht	148
III. Kein Prinzip der Arbeitskämpfparität	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