

Inhaltsverzeichnis

Teil I: Einleitung	17
Teil II: Die Rahmenbedingungen für die Tarifverhandlungen in Deutschland und in Frankreich	21
A. Das wirtschaftliche Umfeld von Tarifverhandlungen	21
I. Veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen in Deutschland	21
1. Die Verschiebung von Angebot und Nachfrage durch Strukturwandel und Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen	21
2. Entspannung am Arbeitsmarkt und demographische Entwicklung	24
3. Auswirkungen des wirtschaftlichen Umfelds auf die Tarifbeziehungen	25
II. Wirtschaft und Tarifverhandlungen in Frankreich	27
B. Überblick über die rechtlichen und tatsächlichen Rahmenbedingungen der Tarifverhandlungen	29
I. Industrieverbandsprinzip versus Gewerkschaftspluralismus	29
1. Das Industrieverbandsprinzip als Ordnungsprinzip	29
2. Pluralismus der Tarifparteien in Frankreich	30
a) Die Arbeitgeberverbände in Frankreich	30
b) Die Gewerkschaften in Frankreich	31
II. Tarifautonomie in Deutschland, staatliche Kontrolle in Frankreich	35
1. Die Tarifautonomie in Deutschland als Teil der Koalitionsfreiheit	35
2. Der Staat als Intervent in Frankreich	37
III. Der gesetzliche Rahmen des Tarifvertragsrechts	38
1. Das Tarifvertragsgesetz als grundlegende Tarifordnung	38
2. Die Verfassung und der Code du travail als Rechtsquelle des Tarifvertragsrechts in Frankreich	40
a) Die verfassungsrechtlichen Grundlagen des kollektiven Arbeitsrechts	40
b) Die Regelung des Tarifrechts im Code du travail und die Neufassung des Code du travail im März 2008	41
IV. Die gewerkschaftliche Vertretung im Unternehmen	45
1. Die betriebliche Präsenz der Gewerkschaften in Deutschland	45
2. Gewerkschaftsvertretungen und -vertreter in Frankreich	46
a) Die Gewerkschaftsvertretung	46
b) Der Gewerkschaftsvertreter	46
V. Überblick über die betrieblichen Institutionen in Deutschland und in Frankreich	48
	9

1.	Der Betriebsrat in Deutschland als Vertretung der Arbeitnehmer im Betriebsverfassungsrecht	48
2.	Die betrieblichen Institutionen in Frankreich	49
a)	Die Belegschaftsvertreter	49
b)	Der Unternehmensausschuss	50
 Teil III: Die Flexibilität der Verhandlungsebenen in Deutschland		 53
A.	Die tarifvertraglichen Verhandlungsebenen	53
I.	Der Flächentarifvertrag als Ausgangspunkt	53
1.	Begriff und Geltungsbereich des Flächentarifvertrages	54
2.	Der Flächentarifvertrag in der Krise?	56
II.	Unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag	61
1.	Merkmale und Zulässigkeit des unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrages	61
a)	Begriff und Geltungsbereich	61
b)	Zulässigkeit des unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrages	61
i)	Legitimation des Verbandes zum Abschluss eines unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrages gegen den Willen des Arbeitgebers	62
ii)	Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz durch den Verband?	62
2.	Funktion des unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrages und dessen Vorteile	65
3.	Verhältnis zum Flächentarifvertrag	65
4.	Streik auf Abschluss eines unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrages	67
III.	Firmentarifverträge	68
1.	Die Bedeutung des Firmentarifvertrages in Deutschland	68
2.	Parteien und Geltungsbereich des Firmentarifvertrages	71
a)	Die Parteien des Firmentarifvertrages als Definitionsmerkmal	71
b)	Die Verhandlungsdelegation	72
c)	Der Geltungsbereich des Firmentarifvertrages	72
i)	Allgemeiner Geltungsbereich des Firmentarifvertrages	73
ii)	Betriebs- und Abteilungstarifverträge	73
iii)	Die Zulässigkeit des Konzerttarifvertrages	73
3.	Das Verhältnis des Firmentarifvertrages zu den anderen Tarifvertragsebenen	75
a)	Das Verhältnis zum Flächentarifvertrag	75
b)	Das Verhältnis zum unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag	76
4.	Notwendigkeit und Opportunität des Verbandsaustritts zum Abschluss eines Firmentarifvertrages?	76

a)	Die Tariffähigkeit des verbandsangehörigen Arbeitgebers	76
b)	Notwendigkeit des Verbandsaustritts wegen eines Abschlussverbotes in der Verbandssatzung oder im Tarifvertrag?	79
c)	Opportunität des Austritts aus dem Arbeitgeberverband	80
5.	Streik auf Abschluss eines Firmentarifvertrages	82
a)	Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit und gegen das Paritätsprinzip durch einen Streik gegen den verbandsangehörigen Arbeitgeber	83
i)	Erzwingbarkeit eines Firmentarifvertrages und Koalitionsfreiheit	83
ii)	Verstoß gegen das Paritätsprinzip?	86
iii)	Zwischenergebnis	87
b)	Die Grenzen des Streikrechts aus der Friedenspflicht	87
c)	Die Grenzen des Streikrechts aus der Unternehmerfreiheit	91
6.	Die Eignung des Firmentarifvertrages als Dezentralisierungsmittel	92
B.	Die betriebliche Verhandlungsebene	94
I.	Der Tarifvorrang als Beschränkung der Regelungsmacht der Betriebsparteien	95
1.	Die Regelung des § 77 Abs. 3 BetrVG und des Einleitungssatzes zu § 87 Abs. 1 BetrVG im Überblick	95
a)	§ 77 Abs. 3 BetrVG als allgemeine Regelung über den Tarifvorrang	95
b)	§ 87 Abs. 1 Einleitungssatz BetrVG als spezielle Regelung für den Bereich der Mitbestimmung	98
2.	Bestrebungen zur Abschaffung oder Abänderung des Tarifvorranges	99
II.	Tarifvorrang zur Disposition der Tarifparteien	106
1.	Der Einsatz von Öffnungsklauseln in der Praxis	106
2.	Die Grenzen der Delegation von Aufgaben von der tariflichen Ebene an die betriebliche Ebene	107
a)	Grenzen der Delegationsmöglichkeiten durch die Tarifparteien	107
b)	Reichweite betrieblicher Regelungskompetenz	110
3.	Die Eignung der Öffnungsklausel als Mittel zur Flexibilisierung des Tarifrechts	112
III.	Missachtung des Tarifvorranges	113
1.	Praxis betrieblicher Bündnisse für Arbeit	113
2.	Die Notwendigkeit einer Klagemöglichkeit für die Gewerkschaften zur Durchsetzung des Tarifvorranges	114
3.	Rechtliche Möglichkeiten der Gewerkschaften bei tarifwidrigem Verhalten der Betriebspartner	116
a)	§ 23 Abs. 3 BetrVG	116
b)	Der zivilrechtliche Unterlassungsanspruch	120
c)	Der Einwirkungsanspruch gegenüber der anderen Tarifpartei	121

d) Ergebnis: Die prozessualen Möglichkeiten für die Gewerkschaften im Falle der Missachtung des Tarifvorranges sind unzureichend	123
C. Zusammenfassung zum III. Teil	124
 Teil IV: Die Flexibilität der Verhandlungsebenen in Frankreich	126
A. Die Stärkung des Firmentarifvertrags im Gefüge der Tarifebenen	126
I. Der Begriff des Tarifvertrages in Frankreich	126
II. Die funktionale Bedeutung der einzelnen Verhandlungsebenen	128
III. Die Flächentarifverträge in Frankreich	130
1. Der branchenübergreifende Tarifvertrag	130
2. Branchen- und Berufstarifverträge	131
3. Lokale Flächentarifverträge und lokale Verhandlungskommissionen	132
IV. Der Firmentarifvertrag als universelles Dezentralisierungsmittel in Frankreich	133
1. Anwendungsbereiche des Firmentarifvertrages in Frankreich	133
2. Die gesetzlichen Aufgaben und Eigenschaften des Firmentarifvertrages in Frankreich	135
a) Ergänzungs-, Anpassungs- und Verbesserungsfunktion des Firmentarifvertrages	135
b) Die Tarifparteien und die Verhandlungsdelegation bei der Verhandlung und beim Abschluss von Firmentarifverträgen	135
c) Der Geltungsbereich des Firmentarifvertrages	137
d) Der Konzerttarifvertrag in Frankreich	138
3. Die Verhandlungspflicht des Arbeitgebers	141
a) Die rechtliche Ausgestaltung der Pflichtverhandlungen	143
b) Gegenstand der Pflichtverhandlungen im Unternehmen	145
c) Pflichtverhandlungen für den Arbeitgeber nach dem Code du travail und die Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG im Vergleich	147
d) Tarif- und zivilrechtliche Mittel zur Durchsetzung der Pflichtverhandlungen	148
e) Strafrechtliche Sanktionen für das Unterlassen der Pflichtverhandlungen	149
4. Das Verhältnis des Firmentarifvertrages zum Flächentarifvertrag	151
a) Alte Rechtslage: Strenge Hierarchie und Günstigkeitsprinzip	152
i) Firmentarifverträge nach allgemeinem Recht	152
ii) Abweichende Firmentarifverträge	156
b) Neue Rechtslage seit dem 4. Mai 2004: Begrenzte Möglichkeit der Abweichung	157
i) Die Regelung in Art. L. 2253-3 Code du travail	157

ii)	Gründe für die Reform und die Position der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Vorfeld der Reform	163
5.	Erhöhte Legitimationsanforderungen an den Tarifvertrag	168
a)	Die Repräsentativität der Gewerkschaften als bisher einziges Legitimationserfordernis	169
i)	Die Voraussetzungen der Repräsentativität	170
ii)	Die Unzulänglichkeit der Repräsentativität als Legitimationsgrundlage	173
b)	Das Mehrheits- und das Widerspruchsprinzip seit dem Gesetz vom 4. Mai 2004	177
i)	Die gesetzliche Neuregelung	177
ii)	Die Steigerung der Legitimität als Voraussetzung und als Erschwernis für die Dezentralisierung	180
6.	Der Streik auf Abschluss eines Firmentarifvertrages in Frankreich	182
7.	Umgang mit den Neuregelungen in der Praxis	187
a)	Die quantitative Entwicklung der Firmentarifverträge	188
b)	Der Umgang mit dem neuen Hierarchieverhältnis zwischen Flächen- und Firmentarifvertrag	189
i)	Abweichende Firmentarifverträge	189
ii)	Die Öffnung der Flächentarifverträge	190
iii)	Zusammenfassung	192
c)	Der Umgang mit dem Legitimationsverfahren durch die Tarifparteien	193
i)	Branchentarifverträge über das Legitimationsverfahren	194
ii)	Widersprüche gegen Tarifvertragsabschlüsse	195
V.	Stellungnahme zum Stand der Dezentralisierung in Frankreich	196
1.	Komplexität der Regelungen als Erschwernis	196
2.	Geringe Auswirkungen der Reform auf die Praxis	198
B.	Der Einsatz der betrieblichen Ebene zur Dezentralisierung und der Schutz der Gewerkschaften	199
I.	Keine Betriebsvereinbarung in Frankreich	199
II.	Ausnahmsweise: Verhandlung und Abschluss von Firmentarifverträgen durch die betrieblichen Vertreter oder bevollmächtigte Arbeitnehmer	200
1.	Der fehlende Gewerkschaftsvertreter als Hindernis für Tarifverhandlungen in kleineren Unternehmen	200
a)	Das Verhandlungsmonopol des Gewerkschaftsvertreters	200
b)	Das Fehlen des Gewerkschaftsvertreters in kleineren und mittleren Unternehmen	201
2.	Die unbefristete Einführung betrieblicher Verhandlungspartner im Gesetz vom 4. Mai 2004	205
a)	Notwendigkeit eines allgemeinverbindlichen Branchentarifvertrages	205

b)	Betriebliche Verhandlungspartner und bevollmächtigte Arbeitnehmer	206
c)	Nachtrags- und Ergänzungsvereinbarungen	207
d)	Kontrolle durch die Gewerkschaft	207
e)	Bedenken gegen den Einsatz betrieblicher Verhandlungspartner	207
3.	Der Einsatz betrieblicher Verhandlungspartner in der Praxis	208
III.	Atypische Vereinbarungen mit den betrieblichen Vertretern und deren Verhinderung durch die Gewerkschaften	211
1.	Atypische Vereinbarungen als außergesetzliches Regelungsinstrument	211
2.	Die rechtliche Behandlung atypischer Vereinbarungen	212
3.	Die Verhinderung atypischer Vereinbarungen durch die Gewerkschaften	213
a)	Im Fall des tarifgebundenen Arbeitgebers	213
b)	Im Fall des tarifungebundenen Arbeitgebers	214
Teil V: Die Übertragbarkeit einzelner Lösungen des französischen Tarifrechts auf die deutsche Tarifordnung		216
A.	Das Ergänzungsverhältnis der Tarifvertragsebenen als Vorbild für die Aufgabenverteilung der kollektiven Verhandlungsebenen in Deutschland	217
I.	Dezentralisierung durch die Tarifvertragsparteien selbst	217
II.	Die partielle Aufhebung der Friedenspflicht durch Öffnungsklauseln	218
III.	Im Zweifel relative, nicht absolute Verdrängung des Flächentarifvertrages	220
B.	Die Bevollmächtigung von Arbeitnehmern zur Verhandlung von Firmenarifverträgen	221
C.	Exkurs: Mehrheitsprinzip zur Wahrung der Tarifeinheit im Unternehmen?	222
D.	Abschließende Stellungnahme	226
Anlage: Auszug aus dem Code du travail		229
Literaturverzeichnis		273