

Zwischen Staatsinterventionismus und Tarifautonomie – Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Frankreich

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen ist ein in Frankreich fest etabliertes Instrument zur Stützung des Tarifvertragssystems und der Tarifautonomie. Indem Branchentarifverträge (einschließlich fast aller Entgelttarifverträge) mehrheitlich allgemeinverbindlich erklärt werden, wird durch den Staat eine hohe Tarifbindung von mehr als 90 % aller Beschäftigten garantiert. Die Nutzung der AVE hat sich in den letzten Jahren beständig erhöht und wird von Arbeitgebern und Gewerkschaften gleichermaßen unterstützt. Allerdings gibt es aktuell auch Entwicklungen, die die AVE künftig infrage stellen könnten. Hierzu gehören die Dezentralisierung der Tarifvertragsbeziehungen sowie eine gewisse Tendenz in der Rechtsprechung, bestimmte soziale Rechte dem Wettbewerbsrecht unterzuordnen.●

ANNE DUFRESNE, NICOLE MAGGI-GERMAIN

1. Einleitung

Mehr als in jedem anderen Land treffen in Frankreich ein sehr niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad und eine der höchsten Tarifbindungen in Europa zusammen. Im Jahr 2011 waren gerade mal noch 8 % aller Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft, während gleichzeitig 93 % aller Beschäftigten durch einen Tarifvertrag erfasst wurden. Die Stabilität des französischen Tarifvertragssystems beruht deshalb nicht in erster Linie auf der gewerkschaftlichen Organisationsmacht, sondern eher auf der politischen Intervention durch den Staat. Im Mittelpunkt steht hierbei das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen, das in den einzelnen Wirtschaftsbereichen für alle Unternehmen eine gleiche Rechtslage schafft und damit eine branchenspezifische „Arbeitsverfassung“ begründet.

2011 wurden insgesamt 1241 Branchen- und branchenübergreifende Tarifverträge unterzeichnet (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé 2012, S. 26). Gleichzeitig wurden im selben Jahr 1074 Anträge auf AVE gestellt (ebd., S. 237). Da die Ablehnung eines AVE-Antrages in der Praxis höchst selten vorkommt und maximal bei 20 Anträgen pro Jahr liegt, kann davon ausgegangen werden, dass zwischen 85 und 90 % aller Flächentarifverträge in Frankreich allgemeinverbindlich erklärt werden. Bei den branchenbezogenen Entgelttarifverträgen unterliegen praktisch alle Tarifverträge der AVE.

Insgesamt wurden 2011 974 allgemeinverbindliche Tarifverträge vom französischen Arbeitsministerium registriert. Dies waren je zur Hälfte Entgelt- und andere Tarifverträge. Bei Letzteren handelt es sich insbesondere um Tarifverträge zur Aus- und Weiterbildung sowie um Tarifverträge über gemeinsame Tariffonds für betriebliche Sozialleistungen. Im Laufe des letzten Jahrzehntes hat die Anzahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge deutlich zugenommen (*Abbildung 1*), was ebenfalls die Bedeutung des Instruments der AVE unterstreicht.

Anhand der sehr verbreiteten Nutzung der AVE lässt sich exemplarisch das für Frankreich spezifische Spannungsverhältnis von Staatsinterventionismus und Tarifautonomie deutlich machen. Im Folgenden wird zunächst die historische Entwicklung der AVE skizziert und das Verfahren für die konkrete Umsetzung der AVE einschließlich seiner rechtlichen Grundlagen aufgezeigt (Abschnitt 2). Daran anschließend (3) werden die Funktionen der AVE und die damit verbundenen Perspektiven der verschiedenen beteiligten Akteursgruppen dargestellt. Deren Sichtweisen wurden in einer Reihe von längeren qualitativen Interviews erhoben, die im Rahmen dieses Beitrages mit ausgewertet werden. Schließlich werden im letzten Abschnitt (4) einige

● Übersetzung aus dem Englischen: Katja Rietzler, Thorsten Schulten.

jüngere Entwicklungen im französischen Tarifvertragssystem und der hierzu erfolgten Rechtsprechung diskutiert, die künftig die Praxis der AVE und deren Effektivität für das französische Tarifvertragssystem infrage stellen könnten.

2. Der rechtliche Rahmen für die AVE

2.1 Historische Entwicklung der AVE

Die Herausbildung des französischen Tarifvertragswesens reicht bis in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts zurück. Mit dem Gesetz vom 21. März 1884 wurden die Gewerkschaften erstmals offiziell als Rechtspersonen anerkannt und damit wurde der Weg für eine stärkere Institutionalisierung der Tarifvertragsbeziehungen geebnet. Die Tarifverträge entwickelten sich fortan zu einem wichtigen Instrument, mit dem die Arbeitsbedingungen bestimmter Branchen und Berufe ohne direkte Eingriffe des Staates reguliert wurden. Mit dem Gesetz vom 25. März 1919 wurde der „kollektive Arbeitsvertrag“ (contrat collectif de travail) als rechtlich bindend anerkannt und war fortan für alle Mitglieder der unterzeichnenden Tarifvertragsparteien verpflichtend. Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung wurde schließlich durch die sogenannte Volksfront-Regierung (eine Koalition aus mehreren linken Parteien) mit dem Gesetz vom 24. Juni 1936 eingeführt (Maggi-Germain/Le Crom 2011). Seither hat das französische Arbeitsministerium die Möglichkeit, einen Tarifvertrag auf alle Unternehmen und Arbeitnehmer eines bestimmten Wirtschaftsbereiches auszudehnen und so einheitliche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen.

Nachdem in der unmittelbaren Nachkriegszeit die Löhne- und Arbeitsbedingungen zunächst durch den Staat kontrolliert worden waren, wurde mit dem Gesetz vom 11. Februar 1950 die Rückkehr zu freien Tarifverhandlungen besiegelt. Zugleich wurden die Möglichkeiten der AVE weiter ausgedehnt und auch diejenigen Branchen und Berufsgruppen einbezogen, die wie z.B. die Landwirtschaft oder die öffentliche Verwaltung im ursprünglichen Gesetz zur AVE noch ausgeschlossen waren. Seither haben sich die rechtlichen Bestimmungen zur AVE kaum verändert.

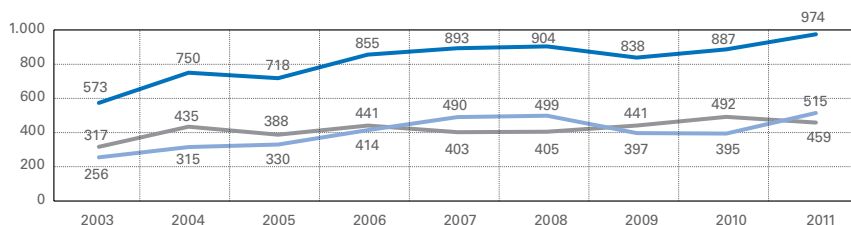
2.2 Das AVE-Verfahren

Die rechtlichen Grundlagen zur AVE finden sich innerhalb eines eigenständigen Kapitels im französischen Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail) in den Artikeln (Art.) L2261-15 bis L2261-31.² Demnach kann prinzipiell jeder Tarifvertrag, der für eine bestimmte Branche oder Berufsgruppe oder branchenübergreifend auf nationaler Ebene abgeschlossen wurde, allgemeinverbindlich erklärt werden (Art. L2261-15). Die einzige Voraussetzung für die AVE besteht darin, dass der Tarifvertrag von einer paritätischen Kommission ver-

ABB. 1

Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in Frankreich 2003–2011

Angaben in absoluten Zahlen ■ Entgelttarifverträge ■ Sonstige Tarifverträge ■ Insgesamt



Quelle: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2012), S. 238.

WSI Mitteilungen

einbart wurde, in der nur solche Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vertreten sind, die vom Staat als „repräsentativ“ anerkannt wurden (Art. L2261-19).³ Anders als in Deutschland existiert in Frankreich kein bestimmter Schwellenwert für eine Mindesttarifbindung, die ein Tarifvertrag vor der AVE erreichen muss.

Das Verfahren zur AVE (Abbildung 2) kann erst beginnen, wenn ein neu vereinbarter Tarifvertrag bei der Generaldirektion für Arbeit (Direction Générale du Travail, DGT) des französischen Arbeitsministeriums hinterlegt wurde. Die Eröffnung des AVE-Verfahrens erfolgt auf Antrag entweder eines für den jeweiligen Geltungsbereich vertretungsbefugten Arbeitgeberverbandes oder einer Gewerkschaft. Darüber hinaus kann auch das Arbeitsministerium selbst die Initiative für ein AVE-Verfahren ergreifen (Art. L2261-24).

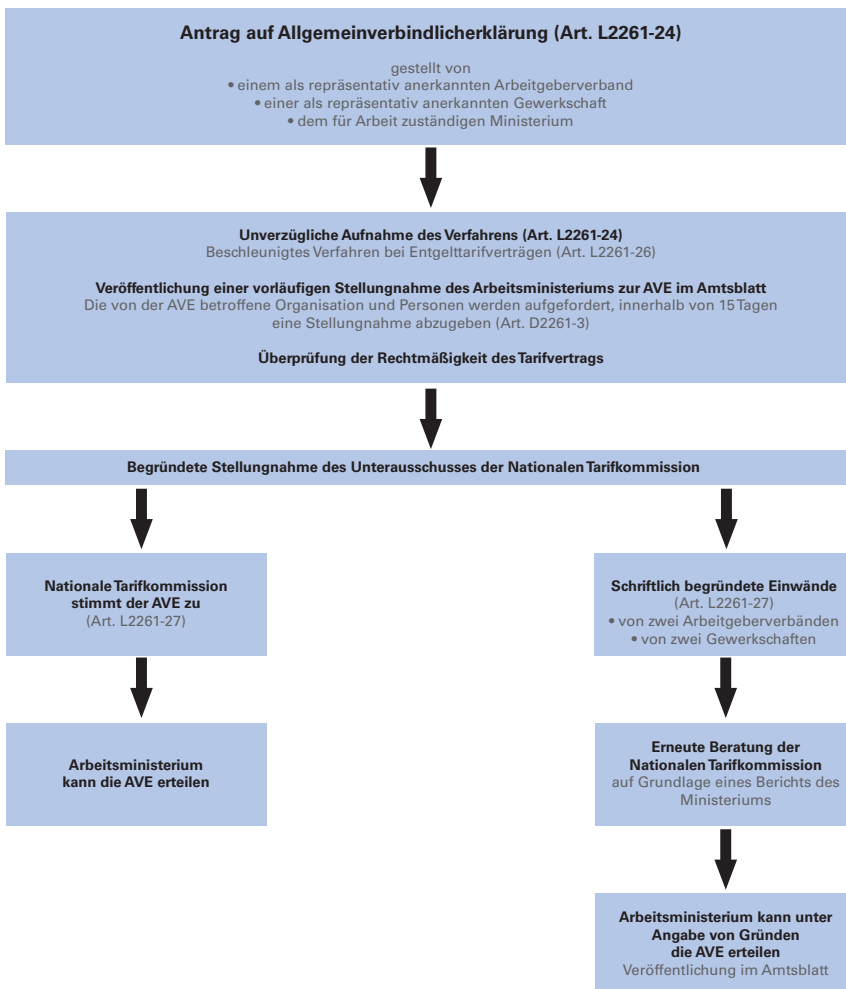
Nach Eingang des Antrags auf AVE veröffentlicht die DGT zunächst eine Stellungnahme im offiziellen Amtsblatt. Anschließend haben die von der AVE betroffenen Organisationen und Personen die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von 15 Tagen Anmerkungen und Einwände gegen die

² Neben der Allgemeinverbindlicherklärung (extension) besteht in Frankreich zusätzlich noch die Möglichkeit der Ausdehnung der Tarifbindung (élargissement). Wenn in bestimmten Branchen oder Regionen keine Tarifverträge bestehen, kann auf Initiative der Tarifvertragsparteien oder des Arbeitsministeriums ein verwandter, bereits allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auf die tariflosen Bereiche ausgedehnt werden (Arbeitsgesetzbuch Art. L2261-17).

³ Bislang wird die Repräsentativität nach bestimmten Kriterien wie der Größe, Unabhängigkeit und Effektivität der Organisationen vom Staat bestimmt. Demnach haben derzeit fünf Gewerkschafts- und zwei Arbeitgeberdachverbände diesen Status. Ab 2013 richtete sich die Repräsentativität der Gewerkschaften nach ihren Ergebnissen bei den Betriebsratswahlen.

ABB. 2

Das Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung in Frankreich*



*Die Artikelangaben (Art.) beziehen sich auf das französische Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail).

Quelle: Maggi-Germain/Le Com (2011) S. 142.

WSI Mitteilungen

formuliert das Arbeitsministerium seine Zustimmung zur AVE auch nur unter dem Vorbehalt, dass sich bestimmte Teile des Tarifvertrags nicht im Nachhinein als gesetzeswidrig erweisen. Weiterhin kann das Arbeitsministerium Teile des Tarifvertrages von der AVE ausschließen oder die Tarifvertragsparteien auffordern, beanstandete Regelungen neu zu verhandeln.

Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kann die AVE auch abgelehnt werden. Nach einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofes (Conseil d'État) aus dem Jahr 2008 können auch Gründe des Gemeinwohls zu einer Ablehnung der AVE führen (Courrèges 2009). Demnach hat der Arbeitsminister einen „Ermessensspielraum [...], der ihm erlaubt, unter richterlich kontrollierter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, die Allgemeinverbindlicherklärung aus Gründen des Gemeinwohls abzulehnen, insbesondere im Zusammenhang mit den Zielen der Wirtschafts- und Sozialpolitik oder dem Schutz Dritter“ (Conseil d'État 2008).

Nach der erfolgten Prüfung durch das Arbeitsministerium wird der AVE-Antrag an einen speziellen Unterausschuss der Nationalen Tariffkommission (Commission Nationale de la Négociation Collective) weitergeleitet, in dem Vertreter der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften und verschiedener Ministerien zusammentreffen. Wird die AVE von der nationalen Tariffkommission befürwortet, so erfolgt in der Regel unmittelbar danach die entsprechende Erklärung durch das Arbeitsministerium. Wenn hingegen mindestens zwei Arbeitgeberverbände oder zwei Gewerkschaften innerhalb der Nationalen Kommission die AVE ablehnen, wird das Verfahren aufgeschoben und nach der Erstellung eines umfangreichen Berichtes über die jeweiligen Folgen der AVE neu beraten. Erst nach dieser zweiten Beratungsrunde kann dann das Arbeitsministerium die AVE aussprechen. 2011 lag die durchschnittliche Dauer eines AVE-Verfahrens von der Antragstellung bis hin zur rechtskräftigen Verkündung bei 96 Tagen. Bei Entgelttarifverträgen waren es aufgrund eines hierfür vorgesehenen beschleunigten Verfahrens sogar nur 44 Tage (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé 2012).

AVE zu formulieren. Zugleich wird vom DGT und anderen potenziell betroffenen Behörden überprüft, ob der zur AVE beantragte Tarifvertrag mit den gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmt. Bei Tarifverträgen zum vorzeitigen Ruhestand und zusätzlichen Tarif- und Betriebsrenten wird außerdem eine Stellungnahme einer eigens hierfür geschaffenen Kommission, der Commission des Accords de Retraite et de Prévoyance (COMAREP) eingeholt.

Nach Angaben der DGT bestehen bei der Überprüfung der Tarifverträge in etwa 60 % der Fälle keine Beanstandungen. In den übrigen Fällen verfügt das Arbeitsministerium über verschiedene Handlungsoptionen: Es kann zunächst im Hinblick auf bestimmte Klauseln oder formale Fehler im Tarifvertrag gegenüber den Tarifvertragsparteien eine Mahnung (appel à l'attention) aussprechen, ohne die Rechtswirksamkeit des Tarifvertrages infrage zu stellen. Mitunter

3. Funktionen der AVE

Die AVE erfüllt bei der Regulierung der Arbeitsbeziehungen gleich mehrere Funktionen. Zum einen werden mit der AVE bestimmte Tarifbranchen gesetzlich definiert und abgegrenzt, womit eine verbindliche branchenspezifische Arbeitsverfassung vorgegeben wird. Zum anderen trägt die AVE aus Sicht der Arbeitgeber vor allem dazu bei, eine bestimmte Wettbewerbsordnung zu schaffen, die für alle Unternehmen einer Branche ein gleiches Lohn- und Arbeitskostenniveau vorgibt. Schließlich bietet sie aus der Sicht des Staates einerseits die Möglichkeit, die Tarifautonomie

zu stärken. Andererseits stellt sie in bestimmten Situationen auch ein politisches Instrument dar, um bestimmte soziale und ökonomische Entwicklungen zu fördern.

3.1 Definition und Abgrenzung von Tarifbranchen

Das Instrument der AVE soll für bestimmte Branchen und Wirtschaftsbereiche einheitliche Arbeits- und Sozialstandards festlegen und damit gleiche Wettbewerbsbedingungen schaffen.⁴ Damit stellt sich die Frage, wie genau eine Branche definiert und abgegrenzt werden kann. Wird der Geltungsbereich des Branchentarifvertrags von den Tarifvertragsparteien vorgegeben, so hat das Arbeitsministerium im Rahmen des AVE-Verfahrens die Aufgabe, die Definition und Abgrenzung der Branche zu prüfen.

Eine Branche kann sowohl in einem engeren Sinne als ein einzelner Wirtschaftsbereich definiert werden als auch in einem weiteren Sinne mehrere Wirtschaftsbereiche umfassen. In der Praxis wird dies insbesondere durch die Mitgliederstruktur der jeweils vertragsschließenden Arbeitgeberverbände vorgegeben. Mit der offiziellen Verordnung über die AVE eines Branchentarifvertrages definiert der Staat zugleich die Grenzen einer Branche, für die gleiche gesetzliche Bestimmungen gelten. Nach Angaben des Arbeitsministeriums existierten Ende 2008 insgesamt 687 Tarifbranchen, von denen jedoch lediglich 261 mehr als 5.000 Beschäftigte umfassten (Poisson 2009, S. 41). Lediglich in knapp der Hälfte der Tarifbranchen wurde innerhalb der letzten drei Jahre mindestens ein neuer Entgelttarifvertrag abgeschlossen. Das Arbeitsministerium verfolgt deshalb das Ziel, die relativ große Anzahl von kleinen und wenig aktiven Tarifbranchen zu größeren Tarifeinheiten zusammenzufassen.

Ein möglicher Streitpunkt bei der AVE kann sich bei einer potenziellen Überschneidung verschiedener Tarifbereiche ergeben. Hier hat das Arbeitsministerium die Aufgabe, für klare Abgrenzungen zu sorgen. So wurde z. B. 2011 eine ältere AVE aus dem Jahr 2005 wieder aufgehoben, mit der die Unterbranche „Handel und Reparatur von Zweirädern“ aus dem Tarifvertrag für „Automobildienstleistungen“ herausgenommen und in den Tarifvertrag für den „Handel mit Sport- und Freizeitausrüstung“ verschoben wurde.

3.2 Die AVE aus Sicht der Arbeitgeber

Das Instrument der AVE stößt bei den Dachverbänden der französischen Arbeitgeber wie dem Unternehmerverband *Mouvement des Entreprises de France* (Medef) und der Mittelstandsvereinigung *Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises* (CGPME) auf breite Unterstützung. Nach Auskunft eines Medef-Vertreters sind „die Erfahrungen sehr positiv“.⁵ Die AVE wird als ein Instrument gesehen, „auf das man nicht verzichten kann.“ Der Unternehmerverband Medef sieht in der AVE „eine Dienstleistung des Staates, die gewisse Garantien bietet [...]. Sie ermöglicht gleichzeitig, auf die Autonomie der Tarifvertrags-

parteien Rücksicht zu nehmen und dem Tarifvertrag einen normativen Charakter zu verleihen.“ Für Medef ist es wichtig, dass alle Branchen durch Tarifverträge abgedeckt sind und die gleichen Themen verhandeln. Insbesondere für den Bereich des Entgeltes ist die AVE besonders wichtig da „die Arbeitgeber vielleicht nicht genauso leicht Tarifverträge über Mindestlöhne unterzeichnen würden, wenn sie nicht in der ganzen Branche angewandt werden würden“ (ebd.).

Auch die Arbeitgeberverbände aus den einzelnen Branchen stehen dem Instrument der AVE sehr positiv gegenüber: „Der Staat hat dieses Instrument eingeführt, um eine einheitliche Anwendung des Tarifvertrages zu garantieren und in dem Wissen, dass die Arbeitgeberverbände nicht 100 % der Arbeitgeber der Branche repräsentieren. Tatsächlich herrscht Vereinigungsfreiheit. Wir als Verband der französischen Arbeitgeber sehen die Interessenvertretung durch den Verband als wesentlich an und haben eine positive Sicht auf das Agieren des Staates“.⁶ Ein weiterer häufig genannter Vorteil der AVE ist die „Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen“ (ebd.). Ohne AVE würde aus Sicht der Arbeitgeberverbände die Gefahr bestehen, dass die Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Arbeitskosten zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern sehr unterschiedlich wären.

Während die französischen Arbeitgeber das Prinzip der AVE ausdrücklich unterstützen, stößt die praktische Umsetzung gelegentlich auf Kritik. Dies gilt insbesondere für die Fälle, in denen das Arbeitsministerium gegen bestimmte Klauseln des Tarifvertrages Vorbehalte äußert und die AVE verweigert. Damit könnte der ursprüngliche Inhalt des Tarifvertrages und der damit verbundene Kompromiss zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften verfälscht werden. Darüber hinaus kritisieren die Branchenarbeitgeber, dass sie im Gegensatz zu den Gewerkschaften kein direktes Widerspruchsrecht gegen die AVE haben. Allerdings haben sie die Möglichkeit, über ihre Dachverbände wie Medef und CGPME die Einwände gegen die AVE in die Nationale Tarifkommission einzubringen.

3.3 Die AVE aus Sicht des Staates

Wie in kaum einem anderen europäischen Land nimmt der französische Staat auf die Entwicklung des Tarifvertragsystems Einfluss. So besteht seit den 1980er Jahren für die Arbeitgeber eine Verpflichtung, jährlich mit den Ge- ▶

⁴ Darüber hinaus gibt es auch noch einige wenige allgemeinverbindliche Tarifverträge für bestimmte Berufsgruppen.

⁵ Interview mit Chantal Foulon, stellvertretende Direktorin für soziale Beziehungen beim Arbeitgeberverband Medef, am 4. April 2012.

⁶ Interview mit Alexandra Duvauchelle, Generalvertreterin des Arbeitgeberverbands der Optischen Industrie SYNOPE, am 7. Februar 2012.

werkschaften über den Abschluss eines Tarifvertrages zu verhandeln. Darüber hinaus werden in Frankreich „Tarifverhandlungen über bestimmte Themengebiete durch den Staat angeregt, wie in jüngster Zeit z. B. über die Situation älterer Arbeitnehmer, über die Gleichstellung von Frau und Mann oder die Belastung am Arbeitsplatz. Wenn man diese Themen ausklammern würde, würde von der Verhandlung nicht viel übrig bleiben. Und wenn es keine Geldstrafen gäbe, falls die Branchenvertreter nicht verhandeln,⁷ dann würden sie nicht notwendigerweise die Verhandlungen über diese Themen aufnehmen.“ Folglich sind „die Tarifverhandlungen in Frankreich in dieser Hinsicht nicht wirklich frei.“⁸

Mit der AVE verfügt der Staat darüber hinaus über ein wichtiges Instrument, um einerseits die Rechtmäßigkeit von Tarifverträgen zu kontrollieren und andererseits das Tarifvertragssystem zu stabilisieren. Wie ein Vertreter des Arbeitsministeriums im AVE-Ausschuss der Nationalen Tarifkommission ausgeführt hat, erfolgt die Umsetzung der staatlichen Kontrolle hierbei in einer Weise, die darauf abzielt, der Intention der Tarifvertragsparteien Rechnung zu tragen: „Wenn der Staat eine reine Rechtsprüfung durchführen würde, wären bestimmte Tarifverträge vollkommen rechtswidrig. Man versucht also zu erkennen, welcher besondere Interessenausgleich hinter den Tarifverhandlungen steckt, denn das ist das Erstaunliche: Dass die Vertreter gegensätzlicher Interessen zu einer Übereinkunft gelangen, bei der jede Seite das Gefühl hat, etwas gewonnen zu haben. Das Verfahren der AVE muss es ermöglichen, diesen Interessenausgleich zu stärken und den Tarifvertrag zu legalisieren, ohne dabei das Verhandlungsergebnis zu verfälschen.“⁹

Mitunter nutzt der Staat das AVE-Verfahren jedoch auch als Mittel, um bestimmte politische Ziele durchzusetzen. Hierbei kommen ihm die sehr weitreichenden Rechte zugute, aus Gründen des Allgemeinwohls die AVE bestimmter Tarifverträge oder einzelner Tarifvertragsbestimmungen ablehnen zu können. So hat das Arbeitsministerium z. B. 2008 in mehreren Branchen die AVE abgelehnt, da in den entsprechenden Tarifverträgen Regelungen zum Vorruhestand enthalten waren, während die französische Regierung die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer fördern wollte. Insgesamt zeigt sich damit gerade am Beispiel der AVE das in Frankreich manchmal konfliktgeladene Spannungsverhältnis von Tarifautonomie und Staatsinterventionismus.

4. Ausblick: Neue Herausforderungen für das französische Tarifvertragssystem und die AVE

Seit 1936 gilt der (allgemeinverbindlich erklärte) branchenbezogene Flächentarifvertrag in Frankreich als der Weg, um innerhalb bestimmter Wirtschaftsbereiche die Arbeitsbe-

dingungen zu vereinheitlichen und einen einheitlichen Wettbewerbsrahmen zu schaffen. Seit einiger Zeit lassen sich allerdings zwei Entwicklungstendenzen beobachten, die die zentralen Regulierungsfunktionen des Flächentarifvertrages zunehmend unterlaufen. Zum einen lässt sich eine deutliche Tendenz hin zur Fragmentierung von Tarifverhandlungsebenen und ihrer zunehmenden Konkurrenz zueinander feststellen. Zum anderen gibt es auch Tendenzen, die grundlegende Funktion der AVE im Namen der wirtschaftlichen Freiheit infrage zu stellen.

4.1 Fragmentierung der Tarifverhandlungsebenen

In Frankreich kam es bereits Anfang der 1970er Jahre zu einer deutlichen Aufwertung von Tarifvereinbarungen auf Betriebs- und Unternehmensebene, die den „Fetischismus des Wirtschaftsbereichs“ (Despax 1971, S. 543) aufbrachen. Seither war es in Frankreich möglich, sämtliche Arbeitsbedingungen einschließlich der Löhne auch auf betrieblicher Ebene zu verhandeln. Allerdings hatten die Branchentarifverträge nach wie vor Vorrang, sodass die Unternehmenstarifverträge lediglich ergänzende und (in der Regel) für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen festlegen konnten. Anfang der 1980er Jahre wurde mit dem Gesetz vom 13. November 1982 sogar eine Verpflichtung eingeführt, auf Branchen- und Unternehmensebene zu verhandeln.

Mit dem Gesetz vom 4. Mai 2004 (heute Art. L2252-1 bis 2254-1 des Arbeitsgesetzbuches) wurde darüber hinaus das Prinzip der Subsidiarität zwischen den verschiedenen Tarifverhandlungsebenen eingeführt. Während bislang Branchen- und Unternehmenstarifverträge eher in einem Komplementaritätsverhältnis zueinander standen, besteht nunmehr die Möglichkeit, durch Unternehmenstarifverträge Branchenbestimmungen außer Kraft zu setzen, sofern dies nicht explizit in den Branchentarifverträgen ausgeschlossen wird. Dabei ist zugleich mit Ausnahme der Bereiche tarifliche Mindestlöhne, Eingruppierungssysteme, zusätzliche Sozialleistungen und die Beiträge für tarifliche Ausbildungsfonds das Günstigkeitsprinzip aufgehoben worden, sodass die Unternehmenstarifverträge in allen anderen Fragen auch Bedingungen unterhalb der Branchenstandards festlegen können (Martin 2010).

⁷ Wenn die Unternehmen beispielsweise keinen Branchentarifvertrag über die Arbeitsbelastung unterzeichnen, dann sind sie gezwungen, 1 % der Lohnsumme zu zahlen.

⁸ Interview mit Olivier Barrat, Generaldirektion für Arbeit (Direction générale du Travail, DGT), Arbeitsministerium, Paris, am 8. Februar 2012.

⁹ Interview mit Eddy Quéval, Dienststelle für Allgemeinverbindlicherklärung, Direction Générale du Travail (DGT), Arbeitsministerium, am 5. Februar 2012.

Schließlich wurde mit dem Gesetz vom 20. August 2007 eine vollkommene Freiheit der Verhandlungsebenen bei der Festlegung der Arbeitszeit besiegelt und das Prinzip der Hierarchie der Normen durchbrochen. Unternehmenstarifverträge erhalten demnach in Arbeitszeitfragen prinzipiell Vorrang vor Branchentarifverträgen, auch wenn sie für den Arbeitnehmer schlechtere Bedingungen beinhalten.¹⁰ Der Branchentarifvertrag verliert damit seine historische Rolle zur Festlegung der Arbeitsbedingungen. Auch wenn diese weitreichende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen bislang nur im Bereich der Arbeitszeit möglich ist, so ist für die Zukunft nicht ausgeschlossen, dass dies die gesamte Entwicklung des französischen Tarifvertragssystems beeinflussen wird. Im Hinblick auf die langfristigen Implikationen dieses Gesetzes erklärte ein Vertreter des Medef: „Ich kann nicht sagen, was die Zukunft dieser Bestimmung sein wird, aber es ist schon gut, sie verabschiedet und das Günstigkeitsprinzip gekippt zu haben, [...] das heißt nicht wirklich gekippt, aber es wurde erlaubt, dass es so nah wie möglich am Unternehmen Regelungen gibt, die nicht zwangsweise von oben diktiert werden.“¹¹ Nach Ansicht des Medef wurden „die Gesetze von 2004 und 2008 gemacht, um die Legitimität der Sozialpartner zu stärken. Dies ermöglicht es zu rechtfertigen, dass sie die Arbeitsnormen schaffen und nicht der Gesetzgeber“ (ebd.) Ein Vertreter der DGT vertritt hingegen die Ansicht, dass „das Ziel der Allgemeinverbindlicherklärung vor allem darin besteht, die Verhandlungen auf Branchenebene zu fördern. [...] Sogar wenn es eine starke Tendenz zur Dezentralisierung hin zur Unternehmensebene gibt, ist die Verhandlung auf Branchenebene heute noch nicht am Ende. Die Branchentarifverträge behalten eine enorme Kraft.“¹²

4.2 AVE versus „wirtschaftliche Freiheit“

Mit der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen in Frankreich wird die grundlegende Funktion der AVE zunehmend infrage gestellt. Darüber hinaus war in den letzten Jahren die Rechtmäßigkeit der AVE selber Gegenstand von Streitigkeiten, bei denen die Kläger die im Branchentarifvertrag geregelten sozialen Rechte, die für allgemeinverbindlich erklärt worden waren, dem Prinzip der wirtschaftlichen Freiheit gegenüberstellten.

Das erste Grundsatzurteil des Obersten Gerichtshofes hierzu wurde im Jahr 2002 gesprochen und betrifft die Rechtmäßigkeit einer Verordnung zur AVE eines Zusatzvertrags über die Regelung und Reduzierung der Arbeitszeit bei Friseurunternehmen (Conseil d'État 2002). Der Tarifvertrag sah eine Mindestarbeitszeit für Teilzeitkräfte (22 Stunden) vor, was nach Aussage der Kläger dazu führen würde, die Tätigkeit von Heimfriseuren vom Markt auszuschließen und deswegen eine Vereinbarung darstellen würde, die den Regeln des freien Wettbewerbs zuwiderläuft. Die Kläger stellten also den sozialen Garantien wirtschaftliche Freiheiten gegenüber. Der oberste Gerichtshof hat die Klage zwar für diesen konkreten Fall abgewiesen. Zugleich hat er sich aber die Argumentation zu eigen gemacht, wonach Tarifverträge nicht dazu führen dürfen, dass einzelne Unternehmen vom Markt ausgeschlossen werden.

In einem anderen Rechtsstreit bestritt der Kläger im Namen des freien Wettbewerbs die Rechtmäßigkeit einiger Artikel des allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages für die Wasser- und Abwasserentsorgung. In diesen wurde geregelt, dass bei der Neuvergabe öffentlicher Aufträge die Unternehmen, die den Zuschlag bekommen, das vorhandene Personal übernehmen müssen. In einem Urteil aus dem Jahr 2003 entschieden der Richter, dass das Ministerium bei der Prüfung des Antrags auf AVE einen Ausgleich zwischen den sozialen Zielen des Tarifvertrages einerseits und den Notwendigkeiten zur Wahrung des freien Wettbewerbs in der betreffenden Branche andererseits schaffen muss (Conseil d'État 2003). Selbst wenn der oberste Gerichtshof sich bemüht, deutlich zu machen, dass die strittige Klausel dem Ziel der Beschäftigungssicherung in den Unternehmen des betreffenden Wirtschaftszweigs dient, so ist die AVE dieser Bestimmung nach Ansicht der Richter dennoch geeignet, den freien Wettbewerb übermäßig zu beeinträchtigen.

Indem der oberste Gerichtshof die sozialen Rechte gegen „wirtschaftliche Freiheiten“ abwägt und nicht an dem Grundsatz festhält, dass durch die Anerkennung sozialer Rechte in Gesetzestexten mit Verfassungsrang eine Normenhierarchie etabliert wird, schafft er eine juristische Rechtfertigung für eine strengere Überprüfung aller Branchentarifverträge im Lichte des Wettbewerbsrechtes. Die liegt ganz in der Logik einer Reihe jüngerer Urteile des Europäischen Gerichtshofs (Viking, Laval, Rüffert usw.), in denen ebenfalls nationale Arbeitnehmerrechte als Verstoß gegen die europäischen Marktfreiheiten gewertet wurden (Supiot 2008). Für die Zukunft stellt sich deshalb die Frage, welche Bedeutung die Tarifautonomie und deren politische Stützung durch die AVE in einem System spielt, das immer mehr vom Wettbewerbsrecht geprägt wird und wo – wie es der erste Präsident des französischen Kassationshofes, *Guy Canivet*, ausdrückte – „das Recht einen wirtschaftlichen Wert an sich darstellt“, da man „das attraktivste Rechtssystem bieten [muss], um wirtschaftliche Akteure anzulocken“ (zit. n. *Les Échos* vom 26. Juni 2006). ■

LITERATUR

- Conseil d'État** (2002): Urteil Nr. 223859 vom 16. Januar, dokumentiert in: *Revue de jurisprudence sociale* (RJS) (4), S. 308–313
- Conseil d'État** (2003): Urteil Nr. 230804 vom 30. April, dokumentiert in: *Revue juridique de l'économie publique* (RJPE) (660), S. 410
- Conseil d'État** (2008): Urteil Nr. 300135 vom 21. November, dokumentiert in: *Semaine sociale Lamy* Nr. 1384 vom 26. Januar 2009, S. 11
- Courrèges, A.** (2009): Le pouvoir d'appréciation du ministre pour refuser en opportunité l'extension, in: *Semaine sociale Lamy* Nr. 1384 vom 26. Januar, S. 6–10
- Despax, M.** (1971): La réforme du droit des conventions collectives de travail en France, in: *Droit social* (71–561), S. 530–543
- Maggi-Germain, N./Le Crom, J.-P.** (2011): La construction de la représentativité patronale, Bericht an das Ministère de l'emploi, du logement et de la cohésion sociale, DARES, April
- Martin, N. R.** (2010): Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: France, Studie im Auftrag von Eurofound, Dublin, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/873/en/1/EF10873EN.pdf>

¹⁰ Dies bezieht sich jedoch nicht auf die Dauer der Arbeitszeit, da diese per Gesetz durch eine Regelarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche festgelegt ist.

¹¹ Interview mit Chantal Foulon, vgl. Fußnote 5.

¹² Interview mit Eddy Quéval, vgl. Fußnote 9.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2012): La Négociation Collective en 2011, Bilans et Rapports, Paris, http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Bilans_et_rapports_-_la_negociation_collective_en_2011.pdf

Poisson, J.-F. (2009): Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles, La Documentation française, Rapport au Premier Ministre, Paris, 28. April

Supiot, A. (2008): L'Europe gagnée par „l'économie communiste de marché“, in: Revue du MAUSS permanente, 30. Januar, <http://www.journaldumauss.net/spip.php?article283>

AUTORINNEN

ANNE DUFRESNE, Dr., Soziologin, Katholische Universität Löwen/Belgien. Arbeitsschwerpunkte: Europäische Integration, Europäisierung, Soziologie der Arbeitsbeziehungen, Europäische Gewerkschaftsbewegung.

@ anne.dufresne@uclouvain.be

NICOLE MAGGI-GERMAIN, Dr., Sozialrechtlerin, Hochschullehrerin (Maître de conférences) für Privatrecht, Universität Paris/Frankreich. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht, Recht der beruflichen Fortbildung, Recht der öffentlichen Beschäftigung.

@ nicole.maggi-germain@univ-paris1.fr
