

SCHRIFTEN ZUM DEUTSCHEN UND
EUROPÄISCHEN ARBEITSRECHT

Marthe J. Schwarzbach

Die Geltung von Tarifverträgen in Frankreich

Herausgegeben von
Frank Bayreuther

Band 13

PL ACADEMIC
RESEARCH

Teil 1: Grundlagen des französischen Tarifvertragssystems

Einen der grundlegenden Unterschiede des französischen zum deutschen Tarifvertragsrecht bildet die Tarifbindung. Daher ist die Kenntnis, nach welchen Regeln sich die Tarifbindung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Frankreich vollzieht, unerlässlich für das Verständnis des französischen Tarifvertragssystems und wird an erster Stelle, noch vor einer Erörterung der Regelungen zum wirksamen Tarifvertragsschluss, untersucht.

Während ein Tarifvertrag in Deutschland seine Wirkung dem Grundsatz nach ausschließlich im Verhältnis beiderseitig tarifgebundener Arbeitsvertragsparteien entfaltet, wobei die Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 TVG durch die Mitgliedschaft in der jeweils tarifschließenden Partei ausgelöst wird, richtet sich die Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien in Frankreich ausschließlich nach der Tarifbindung des Arbeitgebers (§ 1.). Vor dem Hintergrund des deutschen Rechts stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach dem Grundrechtsbestand und insbesondere nach der Existenz bzw. der Ausgestaltung von Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frankreich (§ 2.).

§ 1. Tarifbindung „erga-omnes“ – Tarifbindung der Arbeitnehmer in ausschließlicher Abhängigkeit von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers

In Frankreich richtet sich die Tarifunterworfenheit eines Arbeitnehmers ausschließlich nach der Tarifgebundenheit seines Arbeitgebers, wobei die Bindung eines Arbeitgebers an einen Tarifvertrag entweder durch den eigenen Abschluss eines Tarifvertrages, über die Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband⁵ oder mittels Allgemeinverbindlichkeitserklärung⁶ erfolgt. Tarifverträge entfalten sogenannte „erga-omnes“⁷ Wirkung, d. h. Wirkung in Bezug auf alle Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Arbeitgebers.

5 Art. L. 2262-1 C.trav.

6 Eine eingehende Betrachtung der Allgemeinverbindlichkeitserklärungen in Frankreich soll nicht Gegenstand dieser Arbeit sein. Im Folgenden wird deshalb nicht näher hierauf eingegangen.

7 Z. B. *Pélissier /Supiot/Jeamnaud*, Rn. 1098.

Diese sogenannte „erga-omnes“ Wirkung von Tarifverträgen wird vor allem auf das Prinzip der Einheitlichkeit des in einem Betrieb anwendbaren Rechts gestützt.⁸

Hierzu z. B. *Brethe de la Gressaye*⁹: „*Le personnel d'une entreprise, qu'elle que soit la situation syndicale de ses membres, forme un tout, une communauté de travail, qui doit être soumise à une loi commune. [...] là, l'unité réparaît, syndiqués ou non syndiqués accomplissent les mêmes tâches dans les mêmes conditions, et doivent donc être soumis à des règles uniformes.*“¹⁰

Die „erga-omnes“ Wirkung von Tarifverträgen soll also die Einheit des kollektiven Rechts in Bezug auf die Arbeitnehmer eines Unternehmens unabhängig von ihrem Gewerkschaftsstatus sichern.¹¹

Gesetzlich normiert ist die „erga-omnes“ Wirkung von Tarifverträgen in Art. L. 2254–1 C.trav.:

*„Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulation plus favorables.“*¹²

Die gewerkschaftliche Organisation der einzelnen Arbeitnehmer ist für die Tarifbindung gänzlich unerheblich.¹³ Es macht also keinen Unterschied, ob der betreffende Arbeitnehmer Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, einer anderen Gewerkschaft oder überhaupt keiner Gewerkschaft, also Außenseiter, ist. Der Wille des einzelnen Arbeitnehmers spielt im Hinblick auf seine Bindung an einen Tarifvertrag keine Rolle.

Die „erga-omnes“ Tarifbindung prägt daher die Funktion der Gewerkschaften im französischen Tarifsysteem. Bei dem Abschluss eines Tarifvertrages sind sie nicht nur Vertreter ihrer Mitglieder, sondern der gesamten, in ihr Betätigungsfeld fallenden Arbeitnehmerschaft.¹⁴ Den tariflich festgehaltenen Bestimmungen sind

8 *Le Friant*, S. 123; *Lyon-Caen/Pélissier*, Rn. 852; *Brethe de la Gressaye* in Anm. zu Cass. soc. 17.7.1956, D. 1957, 509 (510).

9 *Brethe de la Gressaye* in Anm. zu Cass. soc. 17.7.1956, D. 1957, 509 (510).

10 Die Beschäftigten eines Unternehmens, welchen gewerkschaftlichen Organisationsstatus sie auch haben mögen, bilden ein Ganzes, eine Arbeitsgemeinschaft, die einem gemeinsamen Gesetz unterworfen werden muss. [...] hier zeigt sich wieder die Einheit, Gewerkschaftsmitglieder oder Nicht-Gewerkschaftsmitglieder erfüllen die gleichen Aufgaben unter den gleichen Bedingungen und müssen mithin einheitlichen Regeln unterworfen sein.

11 Vgl. auch: *Lyon-Caen/Pélissier*, Rn. 852; *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, Rn. 1098.

12 Ist ein Arbeitgeber an die Bestimmungen eines Tarifvertrags oder –abkommens gebunden, so finden diese Bestimmungen auf die mit ihm geschlossenen Arbeitsverträge Anwendung, es sei denn, es bestehen günstigere Vereinbarungen (im Arbeitsvertrag).

13 Cass. soc. 25.1.1968, Bull. civ. V, n° 60; Cass. soc. 20.12.1955, Dr. soc. 1956, 86; *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, Rn. 1098; *Le Friant*, S. 123.

14 Siehe hierzu ausführlich § 2 B. I. dieses Teils sowie die Einleitung zu Teil 2 § 2 B.

die Betroffenen wie einem Gesetz des Staates unterworfen.¹⁵ Die tarifschließenden Parteien haben aufgrund der Erstreckung der Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer die Stellung eines „zweiten Gesetzgebers“ im Hinblick auf die in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Arbeits- und Berufsregelungen.¹⁶

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass in Frankreich aufgrund der „erga-omnes“ Wirkung von Tarifverträgen das in Deutschland weit verbreitete individualrechtliche Instrument der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag nicht notwendig ist, um tariflichen Inhalten in Arbeitsverhältnissen zu Außenseitern oder Andersorganisierten Anwendung zu verschaffen.¹⁷

Auch das deutsche Recht kennt in Form des § 3 Abs. 2 TVG unter bestimmten Voraussetzungen eine mit dem französischen Recht vergleichbare „erga-omnes“ Wirkung von Tarifverträgen. Diese Regelung im TVG sieht eine unmittelbare, ausschließlich von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers abhängige Geltung tariflicher Normen vor. Sie bezieht sich allerdings einzig und ausschließlich auf den Bereich der betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen und begegnet zudem verfassungsrechtlichen Bedenken¹⁸. Die generelle Einführung einer gänzlich von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers unabhängige, unmittelbare Tarifbindung wäre in Deutschland mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar.

§ 2. Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie in Frankreich?

Vor dem Hintergrund der generellen Tarifbindung „erga-omnes“ in Frankreich fragt sich, ob und inwiefern die Grundrechte der Koalitionsfreiheit (A.) und der Tarifautonomie (B.) dort garantiert werden.

15 Engels, S. 212.

16 Engels, S. 212.

17 Der Aspekt einer individualrechtlichen Geltung von Tarifverträgen bleibt bei den folgenden Ausführungen daher außer Betracht.

18 Ausführlicher hierzu z. B.: Däubler/Lorenz, § 3 TVG, Rn. 62 ff.; Wiedemann/Oetker, § 3 TVG, Rn. 172 ff. Das BAG bejaht eine Verfassungskonformität des § 3 Abs. 2 TVG z. B. unter der Voraussetzung einer restriktiven Auslegung des Tatbestandes. Die Qualifikation als Betriebsnorm setzt danach voraus, dass „eine individualvertragliche Regelung wegen evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit ausscheidet“ (BAG 26.4.1990, 1 ABR 84/87, NZA 1990, 850 (853), dazu auch: Wiedemann/Oetker, § 3 TVG, Rn. 174/175). Die Verfassungsmäßigkeit der „erga-omnes“ Geltung von betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Normen wird also dadurch hergestellt, dass diese Normen sachlogisch nur einheitlich für Organisierte und Nichtorganisierte gelten können, wobei die vorstehend zitierte Rechtsprechung des BAG verfassungsrechtlich bereits eine weite Ausdehnung des § 3 Abs. 2 TVG beinhaltet.

Während Grundrechtsfragen in Deutschland dem Verfassungsrecht zugeordnet werden, ist dies in der französischen Rechtswissenschaft nicht ganz so selbstverständlich der Fall. Der Stellenwert der Verfassung im Bereich der Grundrechtsgewährleistung in Deutschland und in Frankreich unterscheidet sich deutlich. Hintergrund ist die in Frankreich traditionell nachrangige Rolle der Verfassung als Rechtsquelle von Grundrechten. Frankreich kommt aus einer Tradition „légitimiste“ (gesetzeszentriert), in der lange Zeit das einfache Gesetzesrecht im Bereich der Grundrechtsgewährleistung als Rechtsquelle die erste Stelle einnahm, während Verfassungsnormen in diesem Bereich ausschließlich als philosophische oder politische Aussagen ohne jeglichen rechtlichen Inhalt wahrgenommen wurden.¹⁹ Der Gesetzgeber wurde als Hüter der Grundrechte betrachtet.²⁰

Dies spiegelt sich noch heute im Rechtsschutz gegen Eingriffe der Legislative in verfassungsrechtlich geschützte Grundrechte wieder. Der Rechtsschutz durch den französischen Verfassungsgerichtshof „Conseil constitutionnel“, ist – trotz Fortschritten – gegenüber dem des Bundesverfassungsgerichtes stark eingeschränkt. Eine direkte Anrufung des Conseil constitutionnel durch den einzelnen Bürger ist nach wie vor nicht möglich.

Einziges Instrument des Conseil constitutionnel zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes war bis zum Jahr 2010 das abstrakte Normenkontrollverfahren gem. Art. 61 französische Verfassung.

Gemäß Art. 61 Abs. 2 französische Verfassung war und ist das abstrakte Normenkontrollverfahren in seiner Durchführung im Bereich der Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes im Hinblick auf die Einhaltung der Grundrechte jedoch nicht zwingend. Es wird vielmehr nur durchgeführt, wenn der Conseil constitutionnel vom Staatspräsidenten, vom Premierminister, vom Präsidenten einer der beiden Kammern des Parlaments oder von sechzig Abgeordneten oder sechzig Senatoren hierzu angerufen wird. Der Conseil constitutionnel kann nicht von Amts wegen tätig werden.

Zudem ist die Möglichkeit einer Durchführung des abstrakten Normenkontrollverfahrens auf die Zeit vor der Verkündung des Gesetzes durch den Staatspräsidenten beschränkt. Ein bereits verkündetes Gesetz konnte bisher folglich nicht mehr vom Conseil constitutionnel überprüft werden. Eine Überprüfung bereits vom Präsidenten unterzeichneter Gesetze war unmöglich.

Es gab also für den einzelnen Bürger oder die Berufsverbände keine Möglichkeit, gegen ein gegen Grundrechte verstoßendes Gesetz vorzugehen.

19 *Adam*, S. 373/374.

20 *Krieger*, S. 5.

Erst seit dem verfassungsändernden Gesetz vom 23. Juli 2008²¹, in Kraft getreten am 1. März 2010²², wurde mit dem Art. 61–1 französische Verfassung für den einzelnen Rechtssuchenden im Prozess, der die Verfassungsmäßigkeit eines bereits verkündeten Gesetzes in Frage stellt, die Möglichkeit einer indirekten Anrufung des Conseil constitutionnel nach Richtervorlage eingeführt.²³ Das Verfahren trägt den Namen „question prioritaire de constitutionnalité“ (QPC). Die genauen Verfahrensmodalitäten der QPC regelt das „loi organique“ (Verfassungsergänzungsgesetz) vom 10. Dezember 2009²⁴. Mit dem QPC-Verfahren wurde dem einzelnen Bürger erstmalig die Möglichkeit eröffnet, die Überprüfung eines Gesetzes auf seine Verfassungsmäßigkeit durch den Conseil constitutionnel zu erwirken.

Praktisch kann die QPC von jeder Partei im Prozess vor dem Tatrichter („juge du fond“) oder im Rahmen der Revision direkt vor dem Cour de cassation bzw. dem Conseil d'État gestellt werden.²⁵ Der Cour de cassation bzw. Conseil d'État legt die Frage bei Erfüllung der durch das „loi organique“ vom 10. Dezember 2009 formulierten Voraussetzungen, ggf. nach vorheriger Vorlage an ihn durch den Tatrichter, dem Conseil constitutionnel vor.²⁶

Die traditionell nachrangige Rolle der Verfassung bei der Grundrechtsgewährleistung spiegelt sich auch in der französischen Verfassung selbst wieder. Die Verfassung von 1958 der heutigen V. französischen Republik (vorstehend und im Folgenden „französische Verfassung“) besitzt im Gegensatz zum deutschen Grundgesetz keinen Grundrechtskatalog. Vielmehr enthält die französische Verfassung nahezu ausschließlich staatsorganisationsrechtliche Normen. Erst in den siebziger Jahren begann die Verfassung als Rechtsquelle im Bereich der Grundrechte Bedeutung zu erlangen. Eine maßgebliche Rolle bei dieser sogenannten „constitutionnalisation“ spielte der Conseil constitutionnel.

Im Gegensatz zur französischen Verfassung enthält sowohl die französische Menschenrechtserklärung („Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen“) von 1789 als auch die Präambel der Verfassung von 1946 einen Grundrechtskatalog. Diese Texte haben in der heutigen V. französischen Republik zwar keine

21 Loi n° 2008–724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République.

22 Art. 46 Abs. 1 Loi n° 2008–724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République i. V. m Art. 5 Loi organique n° 2009–1523 du 10 décembre 2009 relative à l'application de l'art. 61–1 de la Constitution.

23 Radé, Dr. soc. 2010, 873 (874).

24 Loi organique n° 2009–1523 du 10 décembre 2009 relative à l'application de l'art. 61–1 de la Constitution.

25 Radé, Dr. soc. 2010, 873 (874 ff.).

26 Für weitere Ausführungen zum QPC-Verfahren und den genauen Voraussetzungen der Vorlage zum Conseil constitutionnel siehe: Radé, Dr. soc. 2010, 873 ff.; Ein Fazit über der ersten sieben Monate QCP für den Bereich des Arbeitsrechts bei Akandji-Kombé, RDT 2010, 628 ff.

unmittelbare Geltung, die Präambel der französischen Verfassung verweist jedoch auf sie²⁷. Über diesen Verweis in der Präambel der französischen Verfassung verlieh der Conseil constitutionnel den in der Menschenrechtserklärung von 1789 und in der Präambel der Verfassung von 1946 aufgeführten Grundrechten Verfassungsrang und schuf damit den sogenannten „bloc de constitutionalité“.²⁸

Folgende Regelungen spielen dabei im französischen Koalitions- und Arbeitskämpfrecht eine tragende Rolle und werden im Laufe dieser Arbeit eine eingehende Untersuchung erfahren: Abs. 6 (Koalitionsfreiheit), Abs. 7 (Streikrecht) und Abs. 8 (Recht auf Kollektivverhandlungen) Präambel der Verfassung von 1946.

Zunehmend spielt die Frage des Verfassungsranges einzelner Grundrechte in Frankreich also durchaus eine Rolle, eine Rolle, die im Übrigen stetig an Bedeutung gewonnen hat.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden in erster Linie die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie durch die Verfassung untersucht.

A. Das Recht auf Koalitionsfreiheit in Frankreich

Wie in Deutschland, ist die Koalitionsfreiheit in Frankreich ein verfassungsmäßig verbürgtes Recht.²⁹ Es wird als „liberté syndicale“ bezeichnet. Grundlage dieses Rechts bildet Abs. 6 der Präambel der Verfassung von 1946³⁰:

„Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.“³¹

Während der Begriff „coalition“ im Französischen lediglich einen kurzzeitigen Zusammenschluss zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zur

27 „Le Peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'Homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils sont définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946, [...]“ (Präambel der französischen Verfassung).

28 *Mahnke*, S. 29 ff., 341; C.C. 15.1.1975, déc. n° 74–54 DC (zitiert nach <http://www.conseil-constitutionnel.fr>). Alle nachfolgenden Entscheidungen des Conseil constitutionnel ohne Angabe einer weiteren Fundstelle sind zitiert nach <http://www.conseil-constitutionnel.fr>.

29 Bestätigung der Verfassungsqualität der Koalitionsfreiheit: C.C. 22.10.1982, Dr. soc. 1983, 162; C.C. 25.7.1989, Dr. soc. 1989, 627 (629); zum Verfassungsrang der Koalitionsfreiheit ausführlich: *Krieger*, S. 7 ff.

30 Zur Verfassungsqualität der Präambel der Verfassung von 1946 siehe vorstehend die Einleitung zu § 2 dieses Teils.

31 Jeder Mensch kann seine Rechte und Interessen durch Ausübung einer Koalitionstätigkeit verteidigen und der Koalition seiner Wahl beitreten.

Erreichung eines bestimmten einmaligen Erfolges bezeichnet³², ist die mit dem deutschen Begriff der Koalition im Sinne des Art. 9 Abs. 3 GG vergleichbare französische Bezeichnung diejenige des „syndicat“. Hat der Begriff „syndicat“ im französischen auch mehrere Bedeutungen, so ist er im arbeitsrechtlichen Kontext ausschließlich als „syndicat professionnel“, als Berufsverband, zu verstehen. Im Sprachgebrauch ist mit „syndicat“ oftmals ausschließlich die Gewerkschaft als Arbeitnehmervereinigung gemeint. Rechtlich betrachtet umfasst der Begriff „syndicat professionnel“ grundsätzlich jedoch sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervereinigungen.³³ In vielen Fällen kann nur aus dem jeweiligen Kontext geschlossen werden, ob „syndicat“ im konkreten Fall die (Arbeitnehmer-) Gewerkschaft oder allgemein den Berufsverband bezeichnet. Dies wird bei etwaigen Übersetzungen im Folgenden berücksichtigt werden und die dem Kontext entsprechende Übersetzung verwendet.

Parallel zur deutschen Konzeption der Koalitionsfreiheit als Doppelgrundrecht³⁴ wird auch in Frankreich zwischen der Gewährleistung der individuellen (I.) und der kollektiven (II.) Koalitionsfreiheit unterschieden.

I. Die individuelle Koalitionsfreiheit

Zunächst garantiert der oben zitierte Abs. 6 der Präambel der Verfassung von 1946 die positive individuelle Koalitionsfreiheit.³⁵ Diese wird nicht als ein einheitliches Recht betrachtet, sondern wie auch in Deutschland in unterschiedliche Teilaspekte untergliedert: das Recht zur freien Gründung einer Koalition, das Recht einer Koalition aus freiem Entschluss beizutreten, in dieser zu verbleiben und das Recht sich in der gewählten Koalition zu betätigen.³⁶ Zudem wird in Abs. 6 der Präambel der Verfassung von 1946 ausdrücklich nicht nur das Recht gewährt, irgendeiner Koalition beizutreten, sondern der Koalition „*de son choix*“, der Koalition seiner Wahl.³⁷ Diese wenigen Worte haben weitreichende Konse-

32 Zirpel, S. 3, Rn. 4; Prager, S. 39; Spyropoulos, S. 11 spricht von „coalitions temporaires“.

33 Péliissier/Supiot/Jeamnaud, Rn. 800; Prager, S. 36.

34 Vgl. für die Rspr. und h.L. z.B. BVerfG 24.2.1999, 1 BvR 123/93, BVerfGE 100, 214 (221); BVerfG 26.6.1991, 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212 (224); BAG 22.9.2009, 1 AZR 972/08, NZA 2009, 1347 (1349); Ricken, in: Münchner Handbuch Arbeitsrecht, § 200, Rn. 4/5; ErfK/Dietrich, Art. 9 GG, Rn. 39; a. A. Staudinger/Richardi/Fischinger, Vorbemerkung zu § 611 ff., Rn. 637 – 639.

35 Ogier-Bernaud, S. 133.

36 Zirpel, S. 6, Fn. 9–11; Fromont, S. 257; Einfachgesetzlich werden diese unterschiedlichen Aspekte ausdrücklich durch Art. L. 2131–2 C. trav. (Gründungsfreiheit), und L. 2141–1 C. trav. (Beitrittsfreiheit) geregelt.

37 Auch eingachgesetzlich ist die Garantie der freien Wahl der Gewerkschaft, neben der Beitrittsfreiheit, in Art. L. 2141–1 C. trav. geschützt.

quenzen. Ihnen wird die Gewährleistung einer pluralistischen Berufsverbandsordnung entnommen.³⁸ Dies prägt die französische Gewerkschaftslandschaft.³⁹

Obwohl nicht ausdrücklich erwähnt, garantiert Abs. 6 Präambel der Verfassung von 1946 auch die negative individuelle Koalitionsfreiheit und mithin das Recht keiner Koalition beizutreten bzw. diese zu verlassen.⁴⁰ Der verfassungsrechtliche Gewährleistungsinhalt der individuellen Koalitionsfreiheit in Frankreich ähnelt also im Grundsatz dem in Deutschland.⁴¹

Aus der Gewährleistung der negativen Koalitionsfreiheit folgt, dass auf den einzelnen Arbeitnehmer kein Druck ausgeübt werden darf, um ihn zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zu bewegen.⁴² Dies schließt zum einen eine staatlich verordnete Zwangsmitgliedschaft aus, zum anderen ist zum Beispiel das Vereinbaren von „closed shop“⁴³ Klauseln oder das Boykottieren oder Bestreiken von Arbeitgebern, die unorganisierte Arbeitnehmer beschäftigen, unzulässig.⁴⁴

Unzulässig und ein Verstoß sowohl gegen die negative als auch die positive individuelle Koalitionsfreiheit sind zudem alle diskriminierenden Maßnahmen des Arbeitgebers auf Grund einer bestehenden oder nicht bestehenden Koalitionsmitgliedschaft des Arbeitnehmers.⁴⁵ Dies folgt aus dem Schutz der Koalitionsfreiheit gegen Eingriffe Dritter.⁴⁶

Der Arbeitgeber ist zu absoluter Neutralität verpflichtet, sowohl aktiv als auch passiv.⁴⁷ In Frankreich wird die individuelle Koalitionsfreiheit damit als eine von jeglichen äußeren Einflüssen losgelöste Entscheidung des Arbeitnehmers verstanden, einer Gewerkschaft beizutreten oder dies zu unterlassen. Diese Entscheidung hat bzw. darf keinerlei Auswirkungen auf die Behandlung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber haben. Tarifliche Leistungen dürfen danach nicht nur Gewerkschaftsmitgliedern vorbehalten sein, würde hierin doch eine

38 *Kuhnmunch*, Aliéna 6, in: *Conac/Prétot/Teboul*, S. 158; *Ogier-Bernaud*, S. 135; *Zirpel*, S. 28, Rn. 58.

39 Ausführlich zur französischen Gewerkschaftslandschaft unter Teil 2 § 2 B. II.

40 C.C. 20.7.1983, déc. 83–162 DC, hierzu: *Ogier-Bernaud*, S. 137; *Engels*, S. 171; *Pontier*, S. 152; Einfachgesetzlich wird die negative Koalitionsfreiheit ausdrücklich durch Art. L. 2141–3 C. trav. geschützt.

41 Die negative Koalitionsfreiheit ist in Deutschland in Existenz und Umfang allerdings mehr als umstritten.

42 *Ogier-Bernaud*, S. 137.

43 Vgl. Treber, in: Schaub, § 190, Rn. 16; Löwisch/Rieble, in: Münchner Handbuch Arbeitsrecht, § 156, Rn. 32.

44 *Zirpel*, S. 29, Rn. 59; *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, Rn. 807.

45 *Zirpel*, S. 27, Rn. 55; *Ogier-Bernaud*, S. 134; *Kuhnmunch*, Aliéna 6, in: *Conac/Prétot/Teboul*, S. 156/157.

46 *Zirpel*, S. 27, Rn. 55.

47 Vgl. *Kuhnmunch*, Aliéna 6, in: *Conac/Prétot/Teboul*, S. 156/157; *Pélissier/Supiot/Jeammaud*, Rn. 802 ff.

Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer aufgrund Gewerkschaftsmitgliedschaft durch den Arbeitgeber liegen und damit eine Verletzung seiner Neutralitätsverpflichtung.

Die individuelle Koalitionsfreiheit wird mithin vollkommen losgelöst von der Frage der Tarifbindung betrachtet und geht sogar so weit, dass sie Diskriminierungsfragen betrifft.

Diese aus der individuellen Koalitionsfreiheit folgende Unzulässigkeit von diskriminierenden Maßnahmen spielt bei der Ausgestaltung des Schutzes der Koalitionsfreiheit durch den einfachen Gesetzgeber eine zentrale Rolle, der diesen Aspekt der individuellen Koalitionsfreiheit erstmals mit Gesetz vom 27. April 1956 konkretisiert hat.⁴⁸ Heute findet sich das Diskriminierungsverbot in Art. L. 2141–5 al. 1 C. trav.:

„Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.“⁴⁹

Ein Verstoß gegen diese Vorschrift löst einerseits einen Schadenersatzanspruch aus⁵⁰ und wird andererseits strafrechtlich mit einer Geldbuße geahndet, bei Wiederholung sogar mit einer Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr und einer Geldbuße⁵¹.

Art. L. 2141–5 C. trav. verbietet jegliche Art der Berücksichtigung der Gewerkschaftsmitgliedschaft, aber auch der Nicht-Mitgliedschaft⁵² durch den Arbeitgeber. Das bedeutet also auch, dass einem Arbeitnehmer kein Vorteil aus seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft erwachsen darf.

Darüber hinaus ist die gewerkschaftliche Tätigkeit als unzulässiger Differenzierungsgrund im Rahmen des allgemeinen, sowohl eine direkte als auch indirekte Diskriminierung verbietenden, arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbots („principe de non-discrimination“) des Art. L. 1132–1 C. trav. aufgeführt. Sie ist hier als eine Tatsache von vielen, wie z. B. dem Geschlecht, den Sitten, der sexuellen Orientierung, dem Alter, des Familienstandes oder der Schwanger-

48 *Verdier*, S. 140 ff.

49 Es ist dem Arbeitgeber verboten die Gewerkschaftszugehörigkeit oder die Ausführung einer Gewerkschaftstätigkeit im Rahmen seiner Entscheidungen, insbesondere in Sachen Einstellung, Führung und Arbeitsverteilung, beruflicher Weiterbildung, beruflichem Fortkommen, Entlohnung und Gewährung von Sozialleistungen, Disziplinarmaßnahmen und der Beendigung des Arbeitsvertrages, zu berücksichtigen.

50 Art. L. 2141–8 C. trav.

51 Art. L. 2146–2 C. trav.

52 *Fromont*, S. 264.

schaft, der Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu einer Ethnie oder seiner religiösen Überzeugung, aufgeführt. Eine nachteilige Maßnahme aufgrund der Gewerkschaftstätigkeit eines Arbeitnehmers, aber auch eine begünstigende Maßnahme aus demselben Grund ist unwirksam.⁵³

Vor diesem Hintergrund lässt sich erklären, dass in Frankreich die „ergonomes“ Wirkung von Tarifverträgen nicht als Verstoß gegen die individuelle Koalitionsfreiheit betrachtet wird, garantiert diese doch die, zumindest, tarifliche Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und setzt damit auf dieser Ebene die durch die individuelle Koalitionsfreiheit garantierte Neutralitätsverpflichtung des Arbeitgebers um.

Anders als in Frankreich verstößt in Deutschland der bloße Umstand Außenseiter anders zu behandeln als gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer und ihnen tarifliche Leistungen zu versagen, grundsätzlich nicht gegen die (negative) Koalitionsfreiheit der Außenseiter.⁵⁴ Vielmehr bedarf es hierfür der Ausübung von Zwang oder Druck auf Außenseiter, einer Gewerkschaft beizutreten.⁵⁵ So hat das BAG z. B. einfache Differenzierungsklauseln in Tarifverträgen, die für das Entstehen eines tariflichen Anspruchs als zusätzliches Tatbestandsmerkmal die Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft normieren, als wirksam erachtet.⁵⁶ Im Rahmen des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die Gewerkschaftszugehörigkeit überdies ein zulässiger Differenzierungsgrund im Hinblick auf die Gewährung tariflicher Leistungen.⁵⁷ Dies ist im Hinblick auf §§ 3 Abs. 1 und 4 Abs. 1 TVG konsequent.

Der Schutz der individuellen Koalitionsfreiheit ist in Frankreich also weitgehender als in Deutschland.

II. Die kollektive Koalitionsfreiheit

Mit der Präambel der Verfassung von 1946 rückt erstmals auch die kollektivrechtliche Seite der Koalitionsfreiheit in den Blickpunkt,⁵⁸ und damit die Idee eines

53 *Pélissier/Supiot/Jeamnaud*, Rn. 804.

54 BVerfG, 20.7.1971, 1 BvR 13/69, BVerfGE 31, 297 (302).

55 BVerfG, 11.7.2006, 1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202 (218); BVerfG, 20.7.1971, 1 BvR 13/69, BVerfGE 31, 297 (302).

56 BAG 23.3.2011, 4 AZR 366/09, NZA 2011, 920 (922); BAG 18.3.2009, 4 AZR 64/08, NZA 2009, 1028 ff. Spannungsklauseln, die eine Gleichstellung von tariflich gebundenen Arbeitnehmern und tariflich nicht gebundenen Arbeitnehmern rechtlich unmöglich machen, hat das BAG jedoch mangels Rechtssetzungsmacht der Tarifparteien für die Gestaltung der Arbeitsverträge des Arbeitgebers mit Außenseitern für unwirksam erklärt, BAG 23.3.2011, 4 AZR 366/09, NZA 2011, 920 ff.

57 BAG 23.3.2011, 4 AZR 366/09, NZA 2011, 920 (925); HWK/*Hergenröder*, Art. 3 GG, Rn. 51.

58 *Krieger*, S. 12.