



Trivium

Revue franco-allemande de sciences humaines et sociales - Deutsch-französische Zeitschrift für Geistes- und Sozialwissenschaften

21 | 2016

Autorégulation régulée. Analyses historiques de structures de régulation hybrides

Aktualität Durkheims. Notizen zum Neokorporatismus in Frankreich

Alain Supiot

Traducteur : Achim Russer



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/trivium/5251>

ISSN : 1963-1820

Éditeur

Les éditions de la Maison des sciences de l'Homme

Référence électronique

Alain Supiot, « Aktualität Durkheims. Notizen zum Neokorporatismus in Frankreich », *Trivium* [Online], 21 | 2016, online erschienen am 10 Mai 2016, abgerufen am 08 September 2020. URL : <http://journals.openedition.org/trivium/5251>

Ce document a été généré automatiquement le 8 septembre 2020.



Les contenus de la revue *Trivium* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Aktualität Durkheims. Notizen zum Neokorporatismus in Frankreich

Alain Supiot

Traduction : Achim Russer

NOTE DE L'ÉDITEUR

Wir danken Alain Supiot für die freundliche Genehmigung, diesen Artikel in deutscher Übersetzung zu publizieren.

Nous remercions Alain Supiot de nous avoir accordé l'autorisation de traduire ce texte pour le présent numéro.

NOTE DE L'AUTEUR

Beitrag zu dem Kolloquium »Diritto del lavoro e corporativismi in Europa«, Urbino (Italien), 28.-30. April 1986.

- 1 Die Anzahl und die Qualität der Arbeiten, die in der juristischen Literatur der wichtigsten westlichen Länder dem »Neokorporatismus« gewidmet werden, erwecken den Eindruck, dass der Korporatismus-Begriff erneut an Aktualität gewonnen hat.¹
- 2 In der Mehrzahl dieser Arbeiten bezeichnet »Neokorporatismus« das Aufkommen von Verbänden², in denen sich unter staatlicher Leitung oder mit staatlicher Billigung Vertreter antagonistischer Interessengruppen zusammenfinden und kraft der ihnen zugewilligten normsetzenden Befugnis diese Interessen miteinander ausgleichen.
- 3 Der so definierte Korporatismus wird allgemein als Reaktion auf die Krise des Wohlfahrtsstaats³ und als »zivilgesellschaftliche« Alternative zum Staatsinterventionismus dargestellt.⁴
- 4 Für einen Franzosen jedoch steht das Wort Korporatismus als Schreckbild am Schnittpunkt zweier semantischer Felder: dem Feld der durch die Revolution von 1789

nicht hinreichend ausgemerzten *ungebührlichen Privilegien* – jede Verteidigung von sozialen Errungenschaften einer Berufsgruppe gilt somit als »Korporatismus«⁵ – und dem der *schändlichen Kollaboration*, die für die Politik des Vichy-Regimes kennzeichnend war: sowohl hinsichtlich seiner Beziehungen zum Dritten Reich, als auch hinsichtlich der Beziehungen zwischen den sozialen Klassen. Wer daher heute vorhat, eine gewisse Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu organisieren, läuft Gefahr, als Nachkomme des Marschalls Pétain angesehen zu werden.⁶

- 5 Dies führt dazu, dass sich offiziell niemand mehr auf den Korporatismus beruft – was ausländische Beobachter zu der Frage veranlassen kann, ob Frankreich das einzige Land sein sollte, das sich jeder neokorporatistischen Praxis entzieht.⁷ Mit Sicherheit tritt die in der juristischen⁸ und ökonomischen⁹ Literatur Frankreichs bis einschließlich 1944 hoch im Rang stehende korporatistische Ideologie seither nicht mehr als erklärtes Projekt zur Organisation der Arbeitsbeziehungen in Erscheinung. Weit weniger sicher ist, ob dieses abrupte Schweigen Rückschlüsse auf die Abwesenheit korporatistischer Praktiken im Recht zulässt.
- 6 Jedenfalls lassen mehrere historische und soziologische Arbeiten jüngerer Datums an dem herkömmlichen Bild von einer von der Idee des Klassenkampfes geprägten Gewerkschaftsbewegung zweifeln, die auf dem Gegensatz zu den früheren Korporationen aufbaut und mit allem Korporatismus gebrochen hat.¹⁰ Wie Denis Segrestin bemerkt, scheint vielmehr
- »in Frankreich eine Art gewerkschaftlicher »Korporatismus« [zu herrschen], der, weit davon entfernt, den revolutionären Orientierungen der Arbeiterbewegung zu widersprechen, vielmehr erhellt, wie es um die sich als Ausdruck einer Klasse verstehende Gewerkschaftsbewegung in Wirklichkeit steht. Nur weil die Berufsidentität unter Verdacht steht, den ideologischen Orientierungen der französischen Gewerkschaftsbewegung mehr oder minder zu widersprechen, zögern wir oft, diese selbstverständliche Gegebenheit anzuerkennen und ihr den gebührenden Platz einzuräumen.«¹¹
- 7 Es ist daher nicht ausgeschlossen, dass der Begriff Neokorporatismus in Frankreich wie andernorts als Schlüssel zur Interpretation des heutigen Wandels im Arbeitsrecht taugt.
- 8 Allerdings müssen wir diesen Schlüssel zurechtschleifen, wenn er ins Schlüsselloch passen soll, und uns über den Sinn des Neokorporatismus verständigen (1), bevor wir seine Anzeichen aufzuspüren suchen (2).

1. Der Sinn des Neokorporatismus

- 9 Der mit ideologischen Konnotationen überfrachtete »Korporatismus« eignet sich kaum für eine präzise juristische Definition.
- 10 Ist beispielweise die Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs als neokorporatistisch einzustufen, wenn sie den Begriff »Unternehmensinteresse« als ein allgemeines Rechtsprinzip verwendet¹², das gewisse Einschränkungen des Streikrechts oder gewisse Formen der Aussperrung rechtfertigt?¹³ Lässt sich, allgemeiner gesehen, jeder rechtliche Bezug auf das »gemeinsame Interesse« von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als neokorporatistisch bezeichnen? In diesem Fall unterläge es keinem Zweifel, dass weite Teile des Arbeitsrechts unter diese Bezeichnung fielen, und zwar im Bereich der kollektiven Beziehungen (Mitbestimmung und Gewinnbeteiligung) wie in

dem der individuellen Beziehungen (impliziter Bezug auf das Unternehmensinteresse im Kündigungsrecht bei Begriffen wie »objektiver und schwerwiegender« Entlassungsgrund¹⁴, »Missbrauch von Befugnissen« seitens des Arbeitgebers¹⁵ oder auch »rechtmäßige Beschränkungen individueller und kollektiver Freiheiten«, die sich in der Arbeitsordnung eines Unternehmens finden können).¹⁶

- 11 Oder sollte man, umgekehrt, den Neokorporatismus sehr restriktiv definieren, ihn auf Phänomene wie die Verslossenheit mancher Arbeitsmärkte begrenzen und Fachverbände und Berufe mit Zulassungsbeschränkung ausfindig machen? In diesem Fall erschiene der Neokorporatismus sehr verbreitet im Bereich selbständiger Arbeit (Freiberufler, *officiers ministériels*^a usw.), aber nur ganz ausnahmsweise im Bereich lohnabhängiger Arbeit, wo der Zugang vom Liberalismus beherrscht wird. Mangels einer präzisen Definition steht der Begriff Neokorporatismus allen Bedeutungsverschiebungen und Manipulationen offen. Dies lässt sich nur vermeiden, wenn man sich darüber einigt, was er (A) bedeutet und (B) was nicht.

A. Definition

- 12 Wenn eine solche Definition operativ sein soll, ist von allen politischen oder ideologischen Kontingenzen abzusehen, die die Geschichte des Korporatismus gekennzeichnet haben, damit nur die dem Begriff inhärente allgemeine Problematik zur Geltung kommt.
- 13 Diese allgemeine Problematik wird in der französischen Literatur nur von einem einzigen Autor explizit formuliert. Aber nicht von irgendeinem beliebigen, sondern von Durkheim; und er formuliert sie nicht irgendwie beiläufig, denn diese Problematik nimmt in seinem Werk eine zentrale Stelle ein.
- 14 Dieses zentrale Problem lässt sich in Gestalt einer Antinomie formulieren: Einerseits ist die auf rationalistischem, individualistischem und liberalem Denken beruhende Struktur der modernen Gesellschaften das aktuelle Ergebnis der historischen Entwicklung. Andererseits jedoch untergräbt diese unvermeidliche und in vielerlei Hinsicht vorteilhafte Entwicklung herkömmliche solidarische Bande und birgt in sich Keime der Anomie¹⁷, der sozialen Auflösung und der »soziologischen Monstrosität einer Gesellschaft, die aus einer Unzahl von unorganisierten Individuen zusammengesetzt ist und die ein hypertropher Staat zusammenzuhalten versucht«.¹⁸
- 15 Was dieses Problem für das Arbeitsrecht bedeutet, hat Durkheim selbst folgendermaßen erläutert:

»Heutzutage stehen die europäischen Gesellschaften vor der Alternative, entweder das Berufsleben ohne Regelung zu lassen oder es mit Hilfe des Staates zu reglementieren, da kein anderes Organ diese Mittlerrolle spielen könnte. Aber der Staat steht diesen komplexen Äußerungen zu fern, um die Form finden zu können, die für jede angemessen wäre. Er stellt einen schwerfälligen Mechanismus dar, der nur für allgemeine und einfache Aufgaben geschaffen ist. Seine immer gleichförmige Tätigkeit ist unbeweglich und nicht imstande, sich der unendlichen Vielfalt der besonderen Verhältnisse anzupassen. Es folgt daraus, dass seine Tätigkeit vereinfachend und gleichmachend sein muss. Auf der anderen Seite empfinden wir wohl, dass wir all das Leben, das sich derart herausgebildet hat, nicht unorganisiert lassen können. So kommen wir, im ewigen Hin und Her, abwechselnd von einer autoritären Regelung, die ihr Übermaß an Starrheit wirkungslos macht, zu einer systematischen Zurückhaltung, die wegen der Anarchie, die sie hervorruft, nicht andauern kann. Sei es in der Frage der

Arbeitszeit oder der Hygiene, der Löhne, der Hilfskassen oder der sozialen Fürsorge, überall stoßen die, die guten Willens sind, auf die gleiche Schwierigkeit. Sobald man versucht, irgendwelche Regelungen zu treffen, findet man, dass sie in der Praxis undurchführbar sind, weil es ihnen an Anpassungsfähigkeit mangelt; oder sie können bei den Dingen, für die sie getroffen worden sind, allenfalls dadurch Anwendung finden, dass man sie rücksichtslos durchsetzt.«¹⁹

- 16 Ohne weiteres ließe sich dieses Zitat den Schriften als Motto voranstellen, die heute für »Flexibilität«²⁰ plädieren – nichts fehlt, nicht einmal die »Anpassungsfähigkeit«. Indem Durkheim seine Analyse der sozialen Phänomene auf die beiden Extremsituationen der Regellosigkeit (Anomie) und der übertriebenen Reglementierung²¹ hin polarisiert, formuliert er ein Problem, das uns auch heute angeht.
- 17 Was sich – mangels eines besseren Begriffs – als Neokorporatismus bezeichnen lässt, erschien Durkheim als die einzige aussichtsreiche Reaktion auf dieses Problem:
- »Der einzige Weg, diesen Widerspruch zu beseitigen, ist der, dass außerhalb der Staatsmaschinerie, aber unter ihrer Kontrolle, ein Bündel [*faisceau*] von Kollektivinstanzen geschaffen wird, deren regelnder Einfluss variationsreicher ist. Nicht nur entsprechen die neugebildeten Korporationen dieser Bedingung, wir sehen auch keine anderen Gruppierungen, die ihr entsprechen könnten.«²²
- 18 Es erschien Durkheim jedoch als recht müßig, sich dabei aufzuhalten und bis ins einzelne erforschen zu wollen, wie das neue Korporationsrecht eigentlich aussehen soll; da er glaubte, man könne es »nur mit grober und unsicherer Annäherung voraussehen«.²³
- 19 Durkheim hatte mit seiner Wortwahl kein Glück. Trotz all seiner Bemühungen, diese »neugebildeten Korporationen« von denen des Ancien Régime abzusetzen, um »alle Vorurteile zu zerstreuen« und um zu zeigen, dass »das korporative System nicht nur eine Institution der Vergangenheit ist«²⁴: Der Ausdruck *corporation* – ganz zu schweigen von *faisceau*!^b – ist seit dem Zweiten Weltkrieg für französische Ohren endgültig unerträglich geworden; manche Interpreten bringt er derart in Verlegenheit, dass sie glauben, Durkheim bei ihren Lesern für die Seiten entschuldigen zu sollen, die er dem Korporatismus widmet.²⁵ Das ursprüngliche Missverständnis wird noch verschärft dadurch, dass diese »neugebildeten Korporationen« dem *sozialistischen* Projekt zugrunde liegen, wie Durkheim es definiert, und dessen Ziel nicht – wie das des Kommunismus – eine wirtschaftliche, sondern eine soziale Neugliederung ist. Dabei geht es darum, die Individuen in »intermediäre Gruppen« einzufügen, die die Sozialisierung aller gewährleisten, ohne der Freiheit des Einzelnen abträglich zu sein. Und an erster Stelle unter diesen »intermediären Gruppen« stehen die Berufsgruppen oder Korporationen, die als einzige kraft der von ihnen hervorgebrachten kollektiven Normen bewirken können, dass die Individuen vor den Gefahren der Anomie oder sozialen Auflösung bewahrt werden, denen sie in den Industriegesellschaften ausgesetzt sind.
- 20 Eine solche Verbindung von Sozialismus und Korporation schließt sich zwar eng an das Denken von Saint-Simon oder Auguste Comte an, scheint aber auf den ersten Blick weit von der Bedeutung entfernt, die heute mit diesen Wörtern verbunden wird, und geradewegs auf den Friedhof abgestorbener Ideen zu führen. Dieses Urteil in Form eines Nekrologs fällt jedenfalls Raymond Aron, für den »dieser Konzeption von Korporationen, der Durkheimschen Version des Sozialismus [...], das Unglück widerfuhr, von den Sozialisten ebenso zurückgewiesen zu werden wie von den Liberalen, und zum undankbaren Los einer Kathederdoktrin verurteilt zu sein«.²⁶

- 21 Man darf sich jedoch fragen, ob nicht auch Raymond Aron Wörtern aufsaß, insbesondere der abschreckenden Wirkung der Vokabel »Korporation«. Betont er nicht selbst (Marcel Mauss zufolge) den Einfluss von Durkheims »Sozialismus« auf Jaurès und darüber hinaus auf die Entstehung der sozialistischen Strömung in Frankreich?²⁷ Allein schon innerhalb des juristischen Denkens scheint dieser Einfluss beträchtlich; nicht nur in der Rechtstheorie von Duguit und im Rechtspluralismus von Gurvitch, sondern auch in der zeitgenössischen Arbeitsrechtslehre hat er seine Spuren hinterlassen.²⁸
- 22 Um zu überprüfen, ob der Neokorporatismus Durkheims eine »Kathederdoktrin« blieb, sollten wir daher näher ins Auge fassen, wie er das Wort Korporation definiert. Diese Definition ergibt sich aus drei Hauptmerkmalen.
Erstes Merkmal: Die beruflichen Gruppierungen sollen über eine *paritätische Struktur* verfügen. Durkheim bezieht sich ausdrücklich auf das Modell der *prud'hommes*^c und hält es für unumgänglich, dass die Organisation dieser Gruppierungen auf voneinander getrennten und unabhängigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen beruht. Denn seiner Einschätzung nach »stehen ihre Interessen sich zu oft rivalisierend und feindlich gegenüber«, als dass sie sich ohne weiteres zusammenführen ließen. Damit diese Gruppen sich ihrer Interessen ungestört bewusst werden können, müssen sie sich getrennt beraten. »Die beiden derart gebildeten Gruppierungen könnten dann ihre Vertreter in die gemeinsamen Versammlungen entsenden.«²⁹
- 23 Zweites Merkmal: Die beruflichen Gruppierungen sollen über *eine dem ökonomischen Leben entsprechende Organisation* verfügen³⁰, was für jeden Gewerbezweig einen gesamtstaatlichen oder sogar staatsübergreifenden Zusammenschluss impliziert, den nachgeordnete Organe ergänzen, in denen in ähnlichen Berufen Beschäftigte derselben Region oder Lokalität zusammengefasst werden.
- 24 Drittes Merkmal: Die Rolle dieser Gruppierungen besteht darin, *die allgemeinen Grundsätze der Arbeitsgesetzgebung zu diversifizieren, je nach Gewerbe oder Branche*; Aufgabe der nachgeordneten Organe ist es, diese Regelungen den lokalen und regionalen Erfordernissen gemäß zu spezifizieren.³¹
- 25 So verstanden, sind die beruflichen Gruppierungen mithin *paritätisch zusammengesetzte Organe, die dazu bestimmt sind, Normen zu setzen*, und das Wort Neokorporatismus bezeichnet Systeme industrieller Beziehungen, die auf solchen Organen begründet sind.
- 26 Diese Definition ermöglicht es, die Suche nach neokorporatistischen rechtlichen Phänomenen im Frankreich der achtziger Jahre einzugrenzen.

B. Eingrenzung

- 27 Eine Ausdehnung unserer Untersuchung auf den Bereich der Sozialversicherungen wäre aufschlussreich, beruhen doch die Sozialversicherungen gegenwärtig völlig auf paritätisch zusammengesetzten, nach Berufen gegliederten Instanzen.
- 28 Der Gedanke einer gemeinsamen, aus Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite bestehenden Verwaltung blieb durch alle Veränderungen in der Zusammensetzung der Verwaltungsräte der Sozialversicherungen hindurch die Grundlage ihrer Organisation.³² Und auch die Organisation der Zusatzversicherungen und Arbeitslosenkassen erfolgt ausdrücklich nach paritätischen Prinzipien, und zwar sowohl in den Verwaltungsgremien [*conseils d'administration*] wie in den auslegenden

Instanzen [*commissions paritaires*]. Nicht nur in den nationalen Dachorganisationen – A.G.I.R.C.³³, A.R.R.C.O.³⁴, UNEDIC³⁵ –, sondern auch in den ihnen zugrunde liegenden beruflichen³⁶ oder territorialen³⁷ Institutionen herrscht eine paritätische Struktur.

- 29 All dies scheint durchaus dem von Durkheim herbeigewünschten Neokorporatismus zu entsprechen, abgesehen lediglich von den Tendenzen zur Verstaatlichung³⁸ und Vereinheitlichung der Vorsorgesysteme, die deren »sozialisierende« Eigenschaften unterminieren und zwischen hypertrophen Organen und auf mikroskopisches Format reduzierten Individuen erneut einen unüberbrückbaren Graben aufwerfen.
- 30 Allein schon im Rahmen des *Arbeitsrechts* lässt sich eine außerordentliche Verbreitung beruflicher Instanzen verzeichnen, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammenfinden.
- 31 Die Erstellung eines vollständigen Verzeichnisses aller dieser Instanzen überstiege schier menschliche Kräfte. Bereits eine oberflächliche Sichtung lässt erahnen, wer alles auf diese Qualifizierung Anspruch erheben kann: beratende Organe aller Art (der *Conseil économique et social*³⁹; der *Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels*⁴⁰; der *Conseil supérieur de la prud'homie*⁴¹; der *Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*⁴²; die *Conseils des prud'hommes*⁴³ usw.); ferner Kommissionen jeder Größenordnung (*Commission de la main d'œuvre étrangère*⁴⁴; *Commission nationale de la négociation collective*⁴⁵; *Commission nationale de l'hygiène et de la sécurité du travail en agriculture*⁴⁶; *Commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles réunissant des entreprises de moins de cinquante salariés*⁴⁷; *Commissions paritaires d'interprétation des conventions collectives*⁴⁸; *Commission de la carte d'identité des journalistes*⁴⁹; *Commission arbitrale des journalistes*⁵⁰; *Commission mixte de négociation des conventions susceptibles d'expansion*⁵¹; *Commission paritaire spéciale des dockers*⁵²; *Commission mixte départementale des journalistes*⁵³; verschiedene Komitees (*Comité d'entreprise*⁵⁴; *Comité de groupe*⁵⁵; *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*⁵⁶; *Comité supérieur de l'emploi*⁵⁷); ganz zu schweigen von all den mit dem Aushandeln von Tarifverträgen auf innerbetrieblicher⁵⁸ oder branchenspezifischer⁵⁹ Ebene befassten Instanzen, die keine besondere Bezeichnung tragen ... Seit einem halben Jahrhundert verdichtet das Netz dieser Berufsorgane sich unablässig, vor allem auf gesamtstaatlicher, aber auch auf betrieblicher und betriebsübergreifender Ebene.
- 32 Diese üppige Zunahme hat bei Theoretikern seltsamerweise noch nicht viel Aufmerksamkeit hervorgerufen; man hätte Mühe, eine zusammenfassende Studie über diese Institutionen zu nennen, und mehr noch eine Untersuchung der Regeln, nach denen sie sich zusammensetzen. Dabei wäre die Erstellung einer Typologie des Paritarismus solcher Einrichtungen von großem heuristischem Wert.⁶⁰ Einige prägnante Unterschiede würden es verdienen, genauer herausgearbeitet zu werden: paritätische vs. nichtparitätische Zusammensetzung, halbparitätische vs. drittelparitätische Zusammensetzung, gewählte vs. ernannte Delegierte. Diese Typologie würde eine sowohl juristische als auch soziologische Untersuchung des Paritarismus insofern ermöglichen, als diese Unterschiede mit den Befugnissen der diversen Instanzen und den Merkmalen der jeweiligen Delegierten in Zusammenhang zu bringen wären.
- 33 Es sieht beispielsweise ganz danach aus, als käme die Wahl von Vertretern (im Gegensatz zu ihrer Ernennung) um so seltener vor, je höher die Vertretungsebene ist; oder ein anderes Beispiel: dass drittelparitätische Organe fast nie zur Schlichtung von

- Streitigkeiten eingesetzt werden. Die Untersuchung dieser Organe würde es auch ermöglichen, die zahlreichen Facetten der Vorstellung von »gleich starker Vertretung« zu beleuchten, die sich nicht nur quantitativ (als Parität), sondern auch qualitativ gestalten kann, indem der schwächeren Partei ein numerischer Vorteil eingeräumt wird.
- 34 Aber eine solche Gesamtuntersuchung paritätischer Berufsorgane berührt die Frage des Neokorporatismus nur indirekt, denn nicht alle entsprechen unserer Definition des Begriffs.
- 35 Diese schließt zunächst einmal alle staatlichen Konsultativorgane aus. Die meisten von ihnen haben überberuflichen Charakter⁶¹ und nichts zu tun mit der Anpassung von Regeln an wirtschaftliche Tätigkeitsbereiche oder mit ihrer Diversifizierung. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um Instanzen, die an der Festlegung der staatlichen Politik mitwirken⁶², nicht um Organe beruflicher Selbstregulierung.
- 36 Weit komplizierter stellt sich die Lage bei den in manchen Berufszweigen üblichen paritätischen Organen dar. Sind sie dem Neokorporatismus zuzurechnen oder bilden sie nur Relikte eines Ancien Régime, Überbleibsel eines Korporatismus früherer Zeiten?
- 37 Tatsächlich bildet der *Beruf* nur ganz selten das Organisationsfeld korporativer Institutionen.
- 38 Zwar unterliegt die Ausübung einer gewissen Anzahl von Berufen spezifischen Bestimmungen, die überwiegend in Buch VII des *Code du travail* rekapituliert werden: die der Bergleute⁶³, der Heimarbeiter⁶⁴, der Bauarbeiter⁶⁵, der Seeleute⁶⁶, der Hafendarbeiter⁶⁷, der Handelsvertreter⁶⁸, der Journalisten⁶⁹ und der Künstler⁷⁰. Dazu kommen die Buchdrucker, deren Status allerdings aus rein tarifvertraglichen Bestimmungen herrührt.⁷¹
- 39 Aber für die Bildung einer Korporation genügt es nicht, dass ein Gewerbe über einen Sonderstatus verfügt, und selbst dann nicht, wenn dieser Status Zulassungsbeschränkungen mit sich bringt. Dazu gehört nämlich auch, dass paritätisch zusammengesetzte Institutionen an der Regulierung der Berufsausübung beteiligt werden.
- 40 Gemessen an diesem Kriterium entsprechen weder Seeleute noch Buchdrucker rechtlich der Definition des Korporatismus, auch dann nicht, wenn sie in den Augen mancher Soziologen Korporationen darstellen.⁷²
- 41 Wenn ich mich nicht irre, verfügen alles in allem gerade einmal zwei lohnabhängige Berufe über korporative Institutionen⁷³: Hafendarbeiter und Journalisten. Das ist wenig, vor allem wenn man die Lage der Arbeitnehmer mit der von Freiberuflern vergleicht, bei denen Korporatismus die Regel ist.
- 42 Die Hafendarbeiter verfügen über zwei Organe dieser Art: Die Bureaux centraux de la main d'œuvre portuaire (BCMO) sind drittelparitätische Organe mit sehr ausgedehnten Befugnissen (Erteilung von Legitimationskarten, Aufsicht über Einstellungen und Arbeitseinteilung usw.)⁷⁴; die paritätischen Sonderkommissionen umfassen Vertreter beider Seiten und übernehmen die Aufgaben des Betriebsrats.⁷⁵
- 43 Die Journalisten verfügen über drei Sorten von korporativen Institutionen: allen voran die mit der Erteilung oder Entziehung des offiziellen Journalistenstatus befassten Instanzen (paritätische Kommission zur Entscheidung über die Zuerkennung von Presseausweisen⁷⁶; bei Einspruch entscheidet eine übergeordnete, mit Schöffen besetzte Kommission)⁷⁷; ferner die Schiedskommission, die über Abfindungen bei

Kündigung befindet⁷⁸; und schließlich die paritätischen Kommissionen zur Festlegung von Mindestlöhnen auf der Ebene der Départements und der Regionen.⁷⁹

- 44 In beiden Berufen beruhen die Befugnisse der paritätischen Organe auf der Anerkennung einer bestimmten beruflichen Qualifikation. Die Journalisten und die Hafendarbeiter stellen daher wie die Ärzte oder die Rechtsanwälte Korporationen im alten Sinn des Wortes dar und nicht berufliche Gruppierungen einer neuen Art, die für den Neokorporatismus kennzeichnend sind.
- 45 Wir begeben uns nun auf die Suche nach solchen Gruppierungen.

2. Anzeichen für Neokorporatismus

- 46 In der ausländischen Literatur wird häufig zwischen drei Organisationsstufen des Neokorporatismus unterschieden: einer oberen Ebene (»Makrokorporatismus«), einer unteren Ebene (»Mikrokorporatismus«) und einer mittleren Ebene (»Mesokorporatismus«).⁸⁰
- 47 Die Ergiebigkeit eines derart geometrischen Ansatzes ist zu bezweifeln. Der Neokorporatismus beruht nicht auf der Problematik oben/unten oder groß/klein, sondern auf dem Streben nach Vergemeinschaftung.⁸¹ Wenn wir die von Durkheim gezogenen Perspektiven verifizieren wollen, müssen wir daher von Gruppen ausgehen, die in der Lage sind, selbstregulierende Gemeinschaften zu bilden, das heißt Gemeinschaften, die ihr eigenes Recht und ihre eigene Rechtsprechung generieren, wobei Berufsgemeinschaften, die dem alten Korporatismus zuzurechnen sind, unberücksichtigt bleiben müssen. Eine starre Definition dieser Gruppen ist nicht möglich, denn ihre Konturen sind eng an die Organisation der Wirtschaftstätigkeit zu einem gegebenen Zeitpunkt gebunden, also naturgemäß fluktuierend. Nur zwei stabile Kriterien zeichnen sich ab: das territoriale und das berufliche Kriterium; beide können im Verbund, aber auch unabhängig voneinander agieren. Wir müssen daher darauf verzichten, die in Frage kommenden Berufsgemeinschaften ein für allemal zu definieren, und uns darauf beschränken, ihre Haupttypen auszumachen. Im Fall der *Unternehmen* ist das (zumindest auf den ersten Blick) recht einfach. Anders hingegen, wenn es darum geht, die von einer gemeinsamen Wirtschaftstätigkeit konstituierte Gruppe befriedigend zu bestimmen, das heißt die »Industrie«-Gemeinschaft (Baugewerbe) im Gegensatz zur »Berufsgemeinschaft« im engeren Sinne (Maurer). Um diesen Gruppentypus deutlich zu identifizieren, ziehen wir den Begriff der *Branche* vor, mit dem sich sowohl relativ klare Konturen⁸² als auch Möglichkeiten solidarischen Verhaltens⁸³ verbinden.
- 48 In der Branche und im Unternehmen tritt der Neokorporatismus am deutlichsten in Erscheinung

A. Die Branche

- 49 In Frankreich stellt die Wirtschaftsbranche seit langem den bevorzugten Rahmen für Tarifverhandlungen dar. In der Vergangenheit verfügte sie nicht wirklich über paritätische Selbstregulierungsorgane. Mehrere Anzeichen deuten darauf hin, dass solche Organe nun im Entstehen begriffen sind, und zwar sowohl im Bereich der brancheninternen Regulierung wie auch in dem der brancheninternen Jurisdiktion.

1. Brancheninterne Regulierung

- 50 In den Branchen wird eine Regulierungsbefugnis ausgeübt, deren rechtliches Instrument der Branchentarifvertrag ist. Aber bis in die letzten Jahre hinein wies diese Regulierungsbefugnis zwei Merkmale auf, die sie vom Neokorporatismus unterschieden haben.
- 51 Zunächst einmal blieb sie weitgehend unorganisiert, und ihre Ausübung war den Wechselfällen der ökonomischen und sozialen Konjunktur ausgesetzt.⁸⁴ Während die Rechtsetzung (durch Tarifverträge) vom Gesetzgeber peinlich genau geregelt war, blieb deren Ausarbeitung (die Verhandlung) im Wesentlichen der Anomie überlassen. Ferner war die Ausübung dieser Befugnis auf die Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer beschränkt. Der im Arbeitsrecht vorherrschende Begriff *ordre public relatif* (»einschlägige Rechtsordnung«)⁸⁵ ließ nur Ausnahmeregelungen *in melius* (»zum Besseren«)⁸⁶ zu, untersagte also, die staatliche Regelung durch eine autonome, branchenspezifische Regelung zu ersetzen. Womit zugleich gesagt ist, dass die Tarifverträge kaum als Instrumente dienen konnten, die staatliche Rechtsordnung den Besonderheiten jeder einzelnen Branche anzupassen.
- 52 Die Tarifverhandlung war damit an die Entwicklung des Kräfteverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gekoppelt und auf die Verbesserung der Lage der Arbeitnehmer beschränkt; insofern stand sie mit einer Klassenanalyse der Arbeitsbeziehungen im Einklang. Das Tarifrecht wirkte sich als ein Überschuss an Vorteilen aus, die den Arbeitnehmern von den Arbeitgebern der jeweiligen Branche gewährt wurden, aber den Schwerpunkt der Rechtsordnung bildete weiterhin die staatliche Regulierung.
- 53 Die Tarifverhandlung ist jedoch im Begriff, diese beiden Merkmale einzubüßen.
- 54 Zunächst einmal wurde die Hierarchie der arbeitsrechtlichen Normen wesentlichen Veränderungen unterzogen. Die mit der Verordnung vom 16. Januar 1982 über die Arbeitszeitdauer und den bezahlten Urlaub⁸⁷ eröffnete, durch das Gesetz vom 13. November 1982 über die Tarifverhandlungen systematisierte⁸⁸ und in den Gesetzen vom 28. Februar 1986 (»Delebarre«) und vom 19. Juni 1987 (»Séguin«)⁸⁹ weiter entwickelte Möglichkeit, von den Verfügungen des *ordre public* vertraglich abzuweichen, stellt die wohl größte Veränderung dar, die das französische Arbeitsrecht seit 1950 erfahren hat. Das Feld dieses *ordre public supplétif* [»ergänzende Rechtsordnung«]⁹⁰ steht jetzt offen für den Abschluss von abweichenden Vereinbarungen, die aus der staatlichen Rechtsordnung ausscheren und eine branchenspezifische Rechtsordnung (*ordre juridique professionnel*) an ihre Stelle setzen können. Derartige Vereinbarungen sind nicht mehr Instrumente zur Verbesserung des gesetzlichen Dispositivs, sondern Quellen eines autonomen, branchenspezifischen Rechts.
- 55 Diese normsetzende Befugnis der Berufsverbände ist gegenwärtig auf die Organisation der Arbeitszeit beschränkt⁹¹, ihre Ausdehnung steht jedoch im Mittelpunkt des Projekts einer »Revolutionierung der sozialen Beziehungen«⁹², das die Mehrheit des im März 1986 gewählten Parlaments vertritt.⁹³ Die in diesem Projekt auf einen »harten Kern« reduzierte staatliche Rechtsordnung soll »besonderen Rechten« Platz machen, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern jeder Branche oder jedes Unternehmens gemeinsam auszuhandeln sind. Die von der gemäßigten (sozialistischen) Linken

begonnene Reorganisierung der Quellen des Arbeitsrechts wurde also von der gemäßigten Rechten aufgegriffen und vertieft. Gemeinsam ist beiden politischen Programmen der Gedanke, dass die normsetzende Befugnis der Berufsverbände einen größeren Stellenwert erhalten soll. Die (in der Praxis beträchtlichen) Unterschiede beziehen sich auf den Umfang des »harten Kerns« und der Garantien für die Arbeitnehmer, dass diese normsetzende Befugnis tatsächlich gemeinsam ausgeübt und nicht zu einem Deckmantel für die Macht der Unternehmer wird. Die Gefahr, dass es sich nicht um eine echte Alternative zur Deregulierung handelt, sondern um deren Bemäntelung, ist in der Tat erheblich.⁹⁴

- 56 Jene Garantien liegen in der Institutionalisierung der von den Wirtschaftsbranchen wahrgenommenen Regulierungsbefugnisse. An die Stelle unorganisierter Tarifpolitik tritt jetzt eine *institutionalisierte Befugnis*, wie sie für den Neokorporatismus kennzeichnend ist. Diese Institutionalisierung erheischt die Definition der zur Ausarbeitung des branchenspezifischen Rechts zuständigen *Organe* und der erforderlichen *Verfahrensregeln*.
- 57 Das bedeutendste *normsetzende Organ* der Branche besteht schon seit Langem: die gemeinsame Kommission zur Ausarbeitung von Tarifverträgen, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können.⁹⁵ Ihren Vorsitz führt ein Vertreter des Arbeitsministeriums, die repräsentativen Berufsorganisationen sind zur Teilnahme an den Sitzungen verpflichtet.⁹⁶ Seit dieser Kommission die Befugnis zur Ausarbeitung von Texten erteilt wurde, die Abweichungen vom *ordre public* beinhalten, stellt sie ein echtes Branchenparlament dar. Im Übrigen impliziert die Verpflichtung zu Verhandlungen auf Branchenebene die Einrichtung regelmäßig tagender paritätischer Organe⁹⁷, von denen man sich fragen darf, ob sie auf gesamtstaatlicher Ebene nicht oft mit ebendieser gemeinsamen Kommission verschmelzen.
- 58 Der Entwicklung dieser normsetzenden Organe entspricht die der *Verfahrensregeln* ihres Funktionierens. Außer der Verhandlung um jene Berufscharta, die der allgemeinverbindliche Tarifvertrag darstellt⁹⁸, steht nunmehr eine jährliche Lohnverhandlung sowie alle fünf Jahre eine Überprüfung der Tarifgruppen auf der Tagesordnung.⁹⁹
- 59 Die neokorporatistische Inspiration schlägt sich bezeichnenderweise auch darin nieder, dass die Brancheninstanzen ihre normsetzende Funktion insofern um eine erzieherische erweitern, als ihre Versammlung »den beteiligten Parteien mindestens einmal pro Jahr Gelegenheit gibt, die wirtschaftliche Entwicklung und die Beschäftigungssituation in der Branche ebenso wie die Entwicklung der Effektivlöhne nach Berufskategorien und Geschlecht zu überprüfen«.¹⁰⁰ Erzieherisch wirkt sich dies nicht nur auf die Arbeitgeberseite aus, die gesetzlich verpflichtet ist, einen Bericht über diese Fragen zu erarbeiten, sich also selbst ein Bild über die wirtschaftliche und soziale Lage der Branche zu verschaffen, sondern auch auf die Arbeitnehmerseite, die gehalten ist, »im vollen Bewusstsein der Sachlage« zu verhandeln.
- 60 Auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge¹⁰¹ gewinnt eine neue Bedeutung, seit die allgemeinverbindlichen Verträge eine der Hauptquellen für Abweichungen vom *ordre public* bilden. Der ministerielle Erlass, der den Vertrag für allgemeinverbindlich erklärt, bewirkt nicht nur, dass das Branchenrecht in die Rechtsordnung Einlass findet: Er autorisiert auch die staatliche Aufsicht über den Inhalt dieses Rechts, und vor allem dient er der Herstellung ausgeglichener Wettbewerbsbedingungen zwischen den Unternehmen. Denn die Funktion des

Branchenrechts besteht nicht nur darin, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln, sondern auch (und manchmal vor allem), die für die Unternehmen einer Branche gemeinsamen Regeln festzulegen (das Branchenrecht sollte deshalb im Rahmen des Wettbewerbsrechts wie im Rahmen des Arbeitsrechts wissenschaftlich bearbeitet werden).

- 61 Die Hauptelemente eines neokorporatistisch orientierten juristischen Dispositivs sind also versammelt. Soll die normsetzende Befugnis der Branche um das zunehmen, was die gesetzgeberische oder regulierende Macht des Staates einbüßt, dann genügt es, das Feld möglicher Abweichungen vom *ordre public* zu erweitern. Dazu ist es nicht nötig, den *Code du travail* umzuschreiben. Ein paar wohlplatzierte Absätze können ausreichen, ihn zu einem fast leeren Gehäuse werden zu lassen (das allerdings in seinem ausgebluteten Fleisch die Perle des imperativen *ordre public* birgt!).

2. Branchenspezifische Jurisdiktion

- 62 Die Selbstregulierung der Wirtschaftsbranche tut sich nicht nur in der ihren Organen eingeräumten Regulierungsbefugnis kund, sondern auch in ihrer Rechtsprechung.
- 63 Die *Conseils de prud'hommes* – in denen Durkheim die Vorläufer eines erneuerten Korporatismus sah¹⁰² – entsprachen bereits diesem Projekt. Sie gingen nicht etwa aus einer Forderung der Arbeiterschaft hervor, sondern wurden von dem aufgeklärten Bürgertum des 19. Jahrhunderts als Mittel konzipiert, die Klassenbeziehungen sittlich zu heben¹⁰³, Reiche und Arme gleichermaßen über ihre Rechte und Pflichten zu belehren. Zu Recht hat ein ausländischer Beobachter diese paritätische Rechtsprechung daher kürzlich als eine Institution korporatistischen Typs dargestellt.¹⁰⁴
- 64 Die Reform von 1979¹⁰⁵ hat den neokorporatistischen Aspekt dieser Rechtsprechung übrigens verstärkt. Sie zerfiel nämlich bisher in Sektionen, die auf der »Art der ausgeübten Tätigkeit« beruhten¹⁰⁶, das heißt auf dem eher »manuellen« oder »geistigen« Charakter des *Berufs* des Arbeitnehmers. Heute hingegen beruht die Einteilung darauf, in welchem Wirtschaftssektor – Industrie, Landwirtschaft, Handel – der Arbeitgeber hauptsächlich tätig ist¹⁰⁷, also auf der *Branche*, zu der das Unternehmen gehört. Lässt man die Führungskräfte beiseite, denen die Reform das »Privileg« einer auf ihrer beruflichen Qualifizierung begründeten Rechtsprechung bewilligt hat, dann indiziert diese Entwicklung deutlich einen Übergang vom Korporatismus zum Neokorporatismus.
- 65 Diese Entwicklung sollte jedoch nicht die Widersprüchlichkeit kaschieren, von der die *Conseils de prud'hommes* durchweg gekennzeichnet sind. Dazu gehört insbesondere die Trennung zwischen ihrer internen (neokorporatistischen) Organisation und ihrer Rolle innerhalb des staatlichen Justizapparats. Einerseits wird die Unersetzlichkeit der »Menschen vor Ort« bei der Lösung von Arbeitskonflikten verkündet¹⁰⁸, andererseits verweist man für die Regelung dieser Streitigkeiten auf die Anwendung eines außerordentlichen komplexen, staatlich fixierten Rechts.¹⁰⁹ Jene *Conseils* stellen daher eine hybride Organisation dar, halb dem Staatsapparat, halb dem Branchenapparat zugehörig. Sollen sie ganz ersterem zugehören, müsste man sie in echte Sozialgerichte umwandeln, die von Berufsrichtern geleitet werden.¹¹⁰ Sollen sie sich wirklich in den letzteren einfügen, müssten sie sich sehr viel enger an die Formen der wirtschaftlichen Organisation anlehnen und Branchenorgane werden, deren Kompetenz einzig darin besteht, das Recht auszulegen und anzuwenden, das seine Quelle in dieser Branche hat.

¹¹¹ Solange diesen Conseils sowohl die staatliche wie auch die branchenspezifische Rechtsprechung obliegt, werden sie keiner von beiden ganz gerecht: Sie bieten weder die Garantien, für die Berufsrichter eintreten, noch die Vorteile einer Urteilsfindung durch Kollegen vom Fach... Der wichtigste Vorteil der staatlichen Rechtsprechung bestünde darin, dass der Arbeitnehmer einen Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber ausfechten kann, ohne deswegen den Verlust seines Arbeitsplatzes zu riskieren. Offenkundig liefern die Conseils de prud'hommes keine Gewähr dafür.¹¹²

- 66 Der Keim zu einer wirklichen Branchenrechtsprechung ist im positiven Recht angelegt, nämlich im zweiten Absatz des Artikels L. 132-77 des *Code du Travail*, der den Auftrag zur Schaffung von paritätischen Kommissionen zur Auslegung von Branchentarifverträgen und beruflichen oder überberuflichen Vereinbarungen enthält. Diesem Embryo einer Branchenrechtsprechung entspricht der angedeutete Vorgriff auf einen Obersten Gerichtshof: Auf Verlangen mindestens der Hälfte der Mitglieder der mit dem Konflikt befassten paritätischen Kommission kann die Commission nationale de la négociation collective^d zu der Auslegung des tarifvertraglich gesetzten Rechts Stellung nehmen.¹¹³
- 67 Die Rolle dieser Branchenorgane bleibt jedoch sehr marginal, da die Einschaltung paritätischer Kommissionen die Befassung der staatlichen Gerichte nicht verhindern kann, die über den Antrag auf Interpretation des Tarifvertrags befinden können, ohne die Entscheidung einer Kommission abwarten zu müssen und durch deren Auslegung gebunden zu sein. Dies gilt auch, wenn die paritätische Kommission den Auftrag zur Entscheidung in individuellen Streitsachen erhalten hat.¹¹⁴

B. Das Unternehmen

- 68 Wie die »Branche« ist auch das »Unternehmen« heute ein fluktuierender, schwer fassbarer Begriff.¹¹⁵ Gleichwohl stellt es bei der Organisation der rechtlichen Arbeitsbeziehungen einen bevorzugten Bezugsrahmen dar.
- 69 Es überrascht daher nicht, dass sich hier viele Anzeichen einer neokorporatistischen Politik finden lassen. Zwar konnte diese Politik sich nur in Unternehmen von ausreichender Größenordnung mühelos in der Schaffung gemeinsamer Instanzen mit normsetzender Funktion niederschlagen (1), aber auch für Kleinunternehmen wurden originelle Lösungen gefunden (2).

1. Interne Instanzen

- 70 Im Unternehmen ist ebenso wie in der Gesamtbranche die Entwicklung rechtlicher Instrumente zur Selbstregulierung zu beobachten. Dabei scheint das Unternehmen, das grundsätzlich nicht über paritätische Organe mit justiziellen Befugnissen verfügt, eine bevorzugte Stätte für die Einrichtung erzieherischer Instanzen zu sein, die den Durkheimschen Anliegen voll und ganz Rechnung tragen.
- 71 Die *Selbstregulierung* des Unternehmens kann sich in zwei unterschiedliche, aber komplementäre Richtungen entfalten: Regulierung durch die Unternehmensleitung¹¹⁶ und Aushandeln von Tarifverträgen oder Unternehmensvereinbarungen. Die Regulierung durch die Unternehmensleitung behält vorrangige Bedeutung; sie wurde im Übrigen durch die so genannten Auroux-Reformen gesetzlich gestützt.¹¹⁷ Einer der innovativsten Aspekte dieser Reformen bestand jedoch in dem Anspruch, das

Unternehmen zu einer der Hauptquellen des Tarifrechts zu machen. Diese Innovation ist in der Verpflichtung zu jährlichen Verhandlungen über die Effektivlöhne, die effektive Arbeitszeit und ihre Verteilung impliziert¹¹⁸, vor allem aber in der Gewährung der Möglichkeit, in diesen Bereichen von den gesetzlich oder durch Branchentarifvertrag festgelegten Bestimmungen abzuweichen. Solche Abweichungen sind zwar nur innerhalb bestimmter Grenzen statthaft¹¹⁹, räumen den Verhandlungsinstanzen des Unternehmens aber doch eine beträchtliche normsetzende Befugnis ein.

- 72 Ebenso wie auf Branchenebene geht die Entwicklung dieser Befugnis einher mit einer Institutionalisierung der Verhandlungsinstanzen. Ihre Zusammensetzung und ihre Tätigkeit werden nunmehr durch präzise Regeln definiert¹²⁰, die vor allem darauf abzielen, die Beziehungen zwischen den Beschäftigten und ihren Gewerkschaftsvertretern enger zu gestalten¹²¹ und diese – bisher informellen – Instanzen in Unternehmensorgane zu verwandeln, die dazu aufgerufen sind, auf der Grundlage von Leistung und Gegenleistung regelmäßig zu beraten.¹²²
- 73 Mehr noch als auf Branchenebene besteht die Gefahr – insbesondere bei Abweichungen vom *ordre public* –, dass diese ausgehandelte Selbstregulierung bloß einen Deckmantel für die Selbstregulierung der Unternehmer darstellt. In dieser Hinsicht besteht die einzige Garantie in der Bedingung, dass Abschluss und Bekanntmachung der ausgehandelten Texte durch repräsentative Gewerkschaften erfolgen.¹²³ Es wurden jedoch bereits Stimmen laut, die die Abschaffung dieser Garantie und die Übertragung dieser normsetzenden Befugnis auf den Betriebsrat vorschlugen, was dessen Funktion tiefgreifend verändern würde.¹²⁴
- 74 Nicht als ob die aktuelle Organisation des Betriebsrats von jedem neokorporatistischen Einfluss frei wäre, der sich ja schon in älteren Texten niederschlug, die den Betriebsrat namentlich als Organ der »Kooperation« von Arbeitern und Unternehmensleitung definieren¹²⁵; in den aktuellen Bestimmungen setzt sich das in abgewandelter Form fort.¹²⁶ Von den sozialen und kulturellen Aktivitäten des Betriebsrats einmal ganz abgesehen – die alle Anzeichen eines Unternehmenskorporatismus aufweisen¹²⁷ –, trägt die Erneuerung seiner wirtschaftlichen Aufgaben dazu bei, aus ihm ein Hauptelement des in den Unternehmen bestehenden Erziehungsapparats zu machen.
- 75 Dieses Erziehungsprojekt ist von gleicher Art wie das, das die Schaffung der *prud'hommes* bestimmte¹²⁸: Es geht darum, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre jeweiligen Rechte und Pflichten kennenlernen und jede Partei sich der Zwänge bewusst wird, denen die andere ausgesetzt ist. Ein solches Projekt geht im Übrigen über den Rahmen des Betriebsrats hinaus und bezieht auch andere Unternehmensinstanzen ein, beispielsweise die *groupes d'expression directe*.¹²⁹
- 76 Dieses erzieherische Projekt ist zwar nur im Hinblick auf den Arbeitgeber explizit: Er wird aufgefordert, die von den Beschäftigten formulierten »Interessen an den Entscheidungen hinsichtlich der Führung und der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, der Arbeitsorganisation, der beruflichen Fortbildung und der Produktionstechniken stets zu berücksichtigen«.¹³⁰
- 77 Aber dem Recht der Beschäftigten, ihre Interessen zum Ausdruck zu bringen, entspricht ein ebensolches Recht des Arbeitgebers, das zwar die Bezeichnung »Informationsrecht der Beschäftigten« trägt, aber nichtsdestoweniger einen Hebel zu ihrer Sensibilisierung für die technischen und wirtschaftlichen Schwierigkeiten darstellt, mit denen die Unternehmensleitung konfrontiert ist. Während diese

Informationspflicht sich zum Beispiel bisher nur auf die Gewinne bezog, soll sie jetzt auch über die Verluste aufklären.¹³¹ Und um sicher zu gehen, dass die gewählten Delegierten die erhaltenen Informationen verstehen und an die Beschäftigten weiterleiten können, hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass sie wirtschaftliche Einführungskurse erhalten.¹³²

- 78 Da es ohne Erzieher keine gute Erziehung gibt, haben die neuen Texte die Rolle der Experten innerhalb des Unternehmens verstärkt: Rechnungsprüfer¹³³, Technologieexperten¹³⁴, vom Betriebsrat zu bestimmende Minderheitenexperten¹³⁵, Experten für Betriebsdiagnostik¹³⁶, Gesundheits- und Sicherheitsexperten¹³⁷ usw. Unterrichten und Erziehen, darin bestehen die beiden nicht voneinander abzulösenden Aufgaben dieser Experten: zu unterrichten durch Weitergabe eines »objektiven« Wissens über das Unternehmen, und eben dadurch auch zu erziehen, nämlich den Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter in einen gemeinsamen Rahmen wirtschaftlicher und technischer Bezugspunkte zu integrieren.
- 79 Diese direktive Erziehung wird durch die nichtdirektive der Aussprachegruppen ergänzt, die den Wünschen der Beschäftigten bei den Gewerkschaften und der Unternehmensleitung Gehör verschaffen und die Beschäftigten in das Unternehmen integrieren sollen.
- 80 Man ahnt hier, wie der Gesetzgeber sich das Unternehmen erträumt hat: Die von den Experten über das Machbare und von den Beschäftigten über das Wünschbare aufgeklärten Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen in die Lage versetzt werden, gemeinsam ein optimales rechtliches Gleichgewicht zu definieren.

2. Unternehmensübergreifende Organe

- 81 In Kleinunternehmen kann eine derart komplexe normensetzende Organisation nicht untergebracht werden. Daher hat der Gesetzgeber ihnen die Möglichkeit eröffnet, sich organisatorisch mit anderen Unternehmen zusammenzuschließen. Diese Organisation beruht auf einem beruflichen oder überberuflichen Zusammenschluss von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten innerhalb eines eng definierten geographischen Gebiets (Straße, Gewerbegebiet, Kleinstadt usw.).¹³⁸
- 82 Ein solcher Zusammenschluss entsteht auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften und hat im Wesentlichen zum Ziel, dass die betroffenen Unternehmen eine gemeinsame *paritätische Kommission* einrichten. Die Mitglieder einer solchen Kommission »wirken zusammen bei der Ausarbeitung und Anwendung von Tarifverträgen oder -vereinbarungen sowie bei der Prüfung individueller oder kollektiver Beschwerden und bei allen anderen Fragen, die mit den Beschäftigungsbedingungen und der Arbeit der betroffenen Beschäftigten zu tun haben«. ¹³⁹ Diese Vereinbarung kann auch zur Einrichtung repräsentativer Institutionen der Belegschaften führen, die vom allgemein geltenden Recht weitgehend *abweichen*, da es sich dabei um gewählte Belegschaftsvertreter wie auch um Gewerkschaftsvertreter handeln kann und ihre Kompetenzen vertraglich fixiert werden.
- 83 Diese paritätischen Kommissionen sind Selbstregulierungsorgane der von ihnen konstituierten Berufsgemeinschaften und damit eine der perfektesten Phänomene des Neokorporatismus, die sich im positiven Recht finden lassen.

* * *

- 84 Würde sich Durkheim freuen, wenn er den *Code du travail* in der Ausgabe von 1986 lesen könnte? Er würde ihm jedenfalls zeigen, dass seine Korporatismus-Konzeption vom undankbaren Los einer bloßen Kathederdoktrin weit entfernt ist, da sie sich mit dem gesetzgeberischen Sozialismus, wie er seit 1981 praktiziert wird, in Einklang befindet. Aber vielleicht würde Durkheim auch diesmal sagen:
- 85 »Die große Schwierigkeit liegt nicht darin, eine Verfügung zu erlassen, dass die Vertreter nach Berufsgruppen nominiert werden und wie viele auf jede von ihnen kommen sollen, sondern so zu verfahren, dass jeder Berufsverband zu einer moralischen Individualität kommt. Sonst hat man nichts erreicht als den äußerlichen und künstlich zustande gekommenen Rahmen, die man ersetzen wollte, einen neuen hinzuzufügen.«¹⁴⁰

BIBLIOGRAPHIE

- Adam, G. (1978): »La négociation collective en France. Éléments de diagnostic«, *Droit Social*, S.420–451.
- Adam, G. (1982): »A propos du droit d'expression des salariés, réflexions critiques sur un texte sans importance«, *Droit Social*, S. 288–290.
- Aliprantis, N. (1980): *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, Paris: L.G.D.J.
- Aron, R. (1967): *Les étapes de la pensée sociologique*, Paris: Gallimard.
- Aron, R. (1979): *Hauptströmungen des modernen soziologischen Denkens: Durkheim – Pareto – Weber*, Reinbek b. Hamburg: Rowohlt.
- Auby, J.-F. / Ducos-Ader, B. (1976): *Droit de l'information*, Paris: Dalloz.
- Barre, R. (1985): »Quelques réflexions pour une politique sociale«, *Liaisons Sociales*, 13/85 (Dok. R).
- Beyme, K. von (1984): »Der Neokorporatismus – neuer Wein in alten Schläuchen«, *Geschichte und Gesellschaft*, 10, S.211–233.
- Blin, H. / Chavanne, A. / Drago, R. (1977): *Traité du droit de la presse*, Paris: Librairies Techniques.
- Bonafé-Schmitt, J.-P. (1983): »Les nouveaux prud'hommes: un nouveau enjeu syndical?«, *Travail et emploi*, 18, S.89–94.
- Bonnechère (1974), M.: »L'ordre public au sens du droit de travail«, *J.C.P.*, I, 11604, Nr. 33.
- Cam, P. (1981): *Les prud'hommes: juges ou arbitres? Les fonctions sociales de la justice de travail*, Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Camerlynck, G.-H. (1957): »La nouvelle définition du représentant de commerce statutaire«, *J.C.P.* I, 1369.
- Camerlynck, G.-H. / Lyon-Caen, A. / Pellissier, J. (1984), *Droit du travail*, 12. Aufl., Paris: Dalloz.

- Cawson, A. (1982): *Corporatism and Welfare: Social Policy and State Intervention in Britain*, London: Heinemann.
- Chaumette, P. (1983): »L'ordonnance du 25 mars 1982 modifiant le Code du travail maritime«, *Annuaire de Droit Maritime et Aérien*, VII, S.267–276.
- Chaumette, P. (1985): »La dispersion du contentieux du travail maritime«, *Annuaire de Droit Maritime et Aérien*, S.155–183.
- Cohen, M. (1984): *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, Paris: L.G.D.J.
- Cotta, A. (1983): *Le triomphe des corporations*, Paris: Grasset.
- Debonne-Penet, R. (1980): »Le statut juridique des artistes du spectacle«, *Recueil de jurisprudence Dalloz*.
- Couturier, G. (1979): »L'ordre public de protection, heurs et malheurs d'une vieille notion neuve«, in: *Études offertes à Jacques Four*, Paris: Répertoire Defrénois, S. 95–115.
- David, M. (1974): »L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France«, *Droit Social*, S. 3–21.
- Delamotte, Y. (1973): »Changements dans les règles et pratiques de travail des dockers«, in: *Hommage à G. Friedman*, Paris: Gallimard, S. 153–196.
- Despax, M. (1974): »Représentants »statutaires« et représentants salariés de droit commun«, *Mélanges A. Brun*, S. 165–180.
- Desjardins, B. (1985): »Réflexions à partir d'une loi expérimentale, l'expression dans quelques P.M.E. d'Aquitaine«, *Travail et Emploi*, Nr. 24.
- Dumas, R. (1981): *Le droit de l'information*, Paris: PUF.
- Dupeyroux, J.-J. (1977): »Les conseils des prud'hommes: un contre-privilege des salariés?«, *Le Monde*, 28. Dezember, S.2.
- Dupeyroux, J.-J. (1985): *Droit de la sécurité sociale*, 10. Aufl., Paris: Dalloz
- Durkheim, É. (1969): *Leçons de sociologie*, 2. Aufl., Paris, PUF.
- Durkheim, É. (1991 [1969]): *Physik der Sitten und des Rechts. Vorlesungen zur Soziologie der Moral*, übersetzt von Michael Bischoff, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Durkheim, É. (2012 [1902]): *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*, übers. v. Ludwig Schmidts, durchgesehen von Michael Schmid, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Durkheim, É. (2014 [1897]): *Der Selbstmord*, übersetzt von Sebastian und Hanne Herkommer, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Ewald, F. (1986): *L'État-Providence*, Paris: Grasset.
- Ewald, F. (1993): *Der Vorsorgestaat*, aus dem Französischen von Wolfram Bayer und Hermann Kocyba, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Goetschy, J. (1983): »Néo-corporatisme et relations professionnelles dans divers pays européens«, *Revue française des Affaires sociales*, 2, Heinemann, S.65–79.
- Grant, W. (Hg.) (1986): *The Political Economy of Corporatism*, London: Macmillan.
- Grellet, H. (1972): »Droit du travail et sécurité sociale dans la manutention portuaire«, *Droit Social*, S.375–395.

- Harrison, M.-L. (Hg.) (1984): *Corporatism and the Welfare State*, Aldeshot.
- Heisler, M. (1979): »Corporate Pluralism Revisited: where is the Theory?«, *Scandinavian Political Studies*, 2 (3), S.277–297.
- Hoffmann, P. (1982): »Les ›lois Auroux‹: un droit qui encadrera ou un droit qui stimulera?«, *Droit Social*, S.277, Spalte 2.
- Javillier, J.-C. (1973): *Recherche sur les conflits du travail*, Diss., 2 Bde, Université Paris I.
- Javillier, J.-C. (1986): »Ordre juridique, relations professionnelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales«, *Droit Social*, S.56–65.
- Jeammaud, A. (1982): »Le nouveau régime du temps du travail«, *Droit Social*.
- Jeammaud, A. / Lyon-Caen, A. (1982): »Droit et direction du personnel«, *Droit Social*, S.59–69.
- Jobert, B. / Muller, P. (1983): »Participation, cogestion et changement social dans l'administration publique«, *Revue française de l'administration publique*, S.555–561.
- Lacroix, B. (1973): »Régulation et et anomie selon Durkheim«, *Cahiers internationaux de sociologie*, 20 (55), S.265–292.
- Lacroix, B. (1981): *Durkheim et le politique*, Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.
- Laroque, P. (1954): »Contentieux social et juridiction sociale«, *Droit Social*, S.271–280.
- Le Garrec, M.-Y. (1980): *Les Dockers, contribution à l'étude du droit social*, Diss. Univ. Bordeaux.
- Le Roux-Cocheril, R. (1980): »A propos de deux questions que pose la réforme des conseils de prud'hommes«, *Droit Social*, 5, S.32–44.
- Lewis, N. / Wiles, P. (1984): »The post-Corporatist State?«, *Journal of Law and Society*, 11, S.65–90.
- Lyon-Caen, A. / Jeammaud, A. (Hg.) (1986): *Droit du travail, démocratie et crise en Europe occidentale et en Amérique*, Arles: Actes Sud.
- Lyon-Caen, G. (1972): *Anomie, autonomie, hétéronomie en droit du travail*, Lüttich, Faculté de Droit (Mélanges P. Horion).
- Lyon-Caen, G. (1973): »Législation collective et législation d'ordre public«, *Droit Social*, S.89–101.
- Lyon-Caen, G. (1978): »Les principes généraux du droit du travail«, in: *Tendances du droit du travail français contemporain. Études offertes à G.-H. Camerlynck*, Paris: Dalloz, S.35–45.
- Lyon-Caen, G. (1983): »Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise«, *Recueil de juridiction Dalloz*, Chr., S. 7.
- Lyon-Caen, G. (1985): »La bataille truquée de la flexibilité«, *Droit Social*, S.801.
- Mauss, M. (1928): »Introduction« zu Émile Durkheim: *Le socialisme*, Paris: Alcan, S.5–9.
- Merloz, G. / Merloz, A. (1976): »Le conseil économique et social sous la Ve République«, *Droit Social*, 11.
- Muller, P. (2014 [1984]): *Le technocrate et le paysan. Les lois d'orientation agricole de 1960-1962 et la modernisation de l'agriculture française*, Paris: L'Harmattan.
- Murcier, J.-P. (1982): »La C.F.D.T. et les nouveaux droits des travailleurs«, *Droit Social*, S.531.
- Murcier J.-P. (1984): »L'application du droit syndical et des institutions représentatives dans les entreprises de moins de 50 salariés«, *Droit Social*, S.107–119.

- Murcier, J.-P. (1985): »Procédures et structures de la négociation collective aux niveaux de l'entreprise et de l'établissement«, *Droit Social*, S.104.
- Nansot, J.-J. (1985): »Le droit d'expression des salariés dans les entreprises, premiers constats«, *Travail et emploi*, S.13.
- Paradeise, C. (1985): *La vie des marchés du travail fermés. Le cas de la marine marchande française* (Thèse de doctorat d'État), Université Paris IV, 3 Bde.
- Pelissier, J. (1984): »La négociation sur les salaires: problèmes juridiques«, *Droit Social*, S.678-686.
- Pirou, G. (1934): *Le corporatisme*, Paris: Sirey.
- Pirou, G. (1937): »Corporatisme 1935«, *Revue d'économie politique*, Sept.-Okt., S.1329-1366.
- M. Reberioux, M. (1981): *Les Ouvriers du livre et leur fédération*, Paris: Messidor/Temps actuel.
- Robert, A. / Rozenblatt, P. (1980): »La juridicisation des conseils de prud'hommes: un nouveau enjeu social?«, *Consommation. Revue de socio-économie* 2, S.31-50.
- Rogowski, R. (1985): »Meso-corporatism and Labour Conflict Resolution«, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2, S.143-169.
- Rothschild-Soubiac, M.-A. (1982): »Le droit à la négociation et sa sanction«, *Droit Social*, 729 f.
- Rozes, L. (1977): »Remarques sur l'ordre public en droit du travail«, *Droit Social*, S.311-326.
- Saint-Jours, Y. (1970), »Le statut juridique des artistes du spectacle et des mannequins«, *Recueil de jurisprudence Dalloz*.
- Schmitter, Ph. C. (1986): *The Political Economy of Corporatism*, London: Macmillan.
- Schmitter, Ph. C. / Lehmbruch, G. (Hg.) (1979): *Trends Toward Corporatist Intermediation*, London / Beverly Hills: Sage Publications.
- Segrestin, D. (1974): *La C.G.T. et les métiers. La dimension professionnelle de l'action syndicale vue à travers le cas des marins et des verriers*, Paris: Fondation nationale des sciences politiques.
- Segrestin, D. (1975): »Du syndicalisme de métier au syndicalisme de classe: pour une sociologie de la C.G.T.«, *Sociologie du travail*, April-Juni, S.152-176.
- Segrestin, D. (1980): »Les communautés pertinentes de l'action collective«, *Revue française sociologique*, 21 (2), S.171-203.
- Segrestin, D. (1985): *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels*, Paris: Fayard/Fondation Saint-Simon.
- Sewell, W.-H. (1983): *Gens de métier et révolutions*, Paris: Aubier-Montaigne.
- Sinay, H. / Javillier, J.-C. (1984): *La grève*, Paris: Dalloz.
- Soinne, B. (1983): »Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur«, *Droit Social*, S.509-519.
- Soubie, R. (1983), »L'obligation de négocier et sa sanction«, *Droit Social*, 551.
- Soubie, R. (1985): »Quelques observations sur les accords ›donnant-donnant‹«, *Droit Social*, 614.
- Spyropoulos, G. (1956): »Le monopole syndical et la protection de la liberté de la presse«, *Droit Social* (264).
- Supiot, A. (1981): »La réduction conventionnelle du temps du travail«, *Droit Social*, S.448-454.
- Supiot, A. (1983): »Les syndicats et la négociation collective«, *Droit Social*, S.63-73.

Tarby, A. (1981): *Analyse historique et juridique du paritarisme prud'homal*, Diss. Univ. Paris I, 1988, S. 23–89.

Teubner, G. (1987) (Hg.): *Juridification of Social Spheres*, Berlin/NewYork: de Gruyter.

Vatinet, R. (1983): *Les attributions économiques du comité d'entreprise*, Paris: Sirey.

Verdier, J.-M. (1987): »Syndicats«, in: Camerlynck, G. H. et al.: *Traité de droit du travail*, Paris: Dalloz, Teil V, 2. Aufl., Bd. 1, Nr. 155, S.437 f.

Vigarié, A. (1979): *Ports de commerce et vie littorale*, Paris: Hachette.

Villebrun, J. (1963): *Traité théorique et pratique de la juridiction prud'homale*, Paris: L.G.D.J.

Voigt, R. (1986) (Hg.): *Grenzen des Rechts: ein internationales Symposium, Abstracts der Beiträge*, Uni GHS Siegen.

Zalma, G. (1978): *Les cartes professionnelles délivrées aux nationaux*, Lyon: Presses Universitaires de Lyon.

NOTES

1. Vgl. z. B. Schmitter / Lehbruch (1979); Heisler (1979); Goetschy (1983); Cawson (1982); Beyne (1984); Lewis / Wiles (1984); Harrison (1984); Grant (1986); Rogowski (1985).

2. In der englischsprachigen Literatur ist von »associations« die Rede (der Begriff »corporation« hat dort einen ganz anderen Sinn als im Französischen).

3. Zu diesem Begriff vgl. die umfangreiche Habilitationsschrift von François Ewald (1986).

4. In komparativer Hinsicht vgl. vor allem die Beiträge von G. Vobruva (Österreich), J. Dalberg-Larsen (Dänemark), D. Kettler (USA und Kanada) und V. Ronge (Westdeutschland) zu dem von R. Voigt (Universität Siegen) im Februar 1986 organisierten Kolloquium »Grenzen des Rechts, Limitations of Law. Zur Steuerungsproblematik moderner Industriegesellschaften«.

5. Vgl. neben zahllosen anderen Belegen Cotta (1983).

6. Die Debatte über die »Lois Auroux« [ein nach dem damaligen Arbeitsminister benanntes, 1982 verabschiedetes Gesetzeswerk zur Regelung der Rechte von Betriebsangehörigen; A.d.Ü.] liefert die jüngsten Illustrationen zu diesem Phänomen. Zwar vermied der Gesetzgeber geflissentlich jede ausdrückliche Verpflichtung des Betriebsrats zur Kooperation mit dem Arbeitgeber (vgl. Cohen [1984]), aber das konnte den Verdacht eines »engstirnigen Korporatismus« nicht fernhalten, den die Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (C.G.T.-F.O.) gegen die neuen Arbeitsgesetze nährte. (vgl. Hoffmann [1982], S. 277, Spalte 2).

7. Vgl. Schmitter (1986), S. 37.

8. Vgl. die überaus zahlreichen Artikel zu diesem Thema in der Zeitschrift *Droit Social* zwischen 1938 und 1944.

9. Vgl. die scharfsinnigen Analysen von G. Pirou (1934), (1937).

10. Vgl. besonders Sewell (1983); Segrestin (1974), (1975); Rebérioux (1981).

11. Segrestin (1980), S. 178.

12. Vgl. Lyon-Caen (1978).

13. Vgl. H. Sinay / J.C. Javillier (1984), S. 195 f. und 469 f.

14. *Code de travail* Art. L. 122-14-2 und L. 122-14-3.

15. S. *Chambre sociale de la Cour de cassation*, 13. Oktober 1977, *Recueil de jurisprudence Dalloz* 1978, J. 350, Anm. A. Lyon-Caen.

16. *Code du travail* Art. L. 122-35, Abs. 1.

a. [Diese Kategorie umfasst in Frankreich Notare, Auktionäre, Gerichtsvollzieher sowie bestimmte Tätigkeitsbereiche von Rechtsanwälten; A.d.Ü.].

17. Zur Konstituierung dieses Konzepts vgl. Lacroix (1973).
18. Durkheim (2012), S. 71 [Übersetzung modifiziert]. In dem zitierten zweiten Vorwort zu seinem Buch *Über soziale Arbeitsteilung* greift der Verfasser die in den drei Vorlesungen über die Berufsmoral (Durkheim [1991]) entwickelten Gedanken auf.
19. Durkheim (2014), S. 450 f. [Übersetzung modifiziert].
20. Zu diesem Begriff vgl. J.-C. Javillier (1986); Lyon-Caen / Jeammaud (1986).
21. Zu dieser Strukturierung des Erscheinungsfeldes durch die Theorie der Anomie vgl. Lacroix (1973), S. 280-285.
22. Durkheim (2014), S. 451. [Übersetzung modifiziert].
23. Durkheim (2012), S. 75; vgl. Durkheim (2014), S. 466 f.
24. Durkheim (2012), S. 60.
- b. [»Le Faisceau« (»Das Rutenbündel«) nannte sich eine politische Gruppe, die sich 1925 von der rechtsradikalen »Action française« abspaltete und dem italienischen Faschismus nachzueifern strebte. Eine ihrer Untergliederungen war der aus *corporations* zusammengesetzte »Faisceau des producteurs«; A.d.Ü.]
25. So erklärt Georges Davy 1950 in der Einleitung zur Buchausgabe der *Leçons de sociologie*: »Für Durkheim führte die Entwicklung der Berufsverbände auch zu direkten politischen Weiterungen auf nationaler wie internationaler Ebene. Dies führte ihn zu einzigartigen Vorwegnahmen und gewiss auch zu manchen Illusionen. Aber betonen wir nochmals: Diese Vorlesung würde heute nicht so gehalten wie vor einem halben Jahrhundert. Wenn es also legitim ist, Erstere nicht zu vergessen, wäre es doch ungerecht, ihm Letztere vorzuwerfen« (Durkheim [1969], S. 32; in der deutschen Ausgabe, Durkheim [1991], nicht enthalten).
26. R. Aron (1967), S. 347; vgl. Aron (1979), S. 40.
27. Aron (1979), S. 68; vgl. Mauss (1928); Lacroix (1981).
28. Vgl. die Verwendung des Anomiebegriffs bei Lyon-Caen (1972), S. 173 f.; Javillier (1973).
- c. [Arbeitsrechtliche Konflikte werden in Frankreich seit dem 19. Jahrhundert größtenteils durch Conseils de prud'hommes entschieden, die sich paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zusammensetzen; A.d.Ü.]
29. Durkheim (2012), S. 67, Anm. 34.
30. Durkheim (2012), S. 65; Durkheim (1991), S. 50 ff.
31. Durkheim (2012), S. 67 f.; Durkheim (1991), S. 55 ff.
32. Vgl. Dupeyroux (1985) Nr. 78, S. 142 f.; Nr. 279 f., S. 656 f.; Nr. 337 f., S. 807 f.; Nr. 347 f., S. 852 f.
33. Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres [Vereinigung der Rentenkassen für mittlere und leitende Angestellte].
34. Association des Régime de Retraite Complémentaire [Vereinigung der Träger von Zusatzrenten].
35. Union Nationale pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce [Arbeitslosenversicherung].
36. So umfasst die A.R.R.C.O. 45 Rentenversicherungsträger, darunter 17 überberufliche und 15 berufliche (vg. Dupeyroux [1985], Nr. 405-2, S. 1001).
37. ASSEDIC (Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce). [Die ASSEDIC organisiert die Arbeitsvermittlung; seit 2008 umbenannt in Pôle Emploi; A.d.Ü.]
38. Vgl. dazu Dupeyroux (1985), Nr. 81, S. 144.
39. »Wirtschafts- und Sozialrat« [seit 2008 umbenannt in Conseil économique, social et environnemental; A.d.Ü.]; vgl. Merloz (1976), S. 413; *Répertoire du droit du travail Dalloz*, Bd. 1, »Conseil économique et social« (D. Turpin) und Verweise.
40. »Oberster Rat zur Vorbeugung gegen Gefahren der Berufsausübung«; *Code du travail*, Art. L. 231-3.
41. »Oberster Rat der Arbeitsrechtsprechung«; *Code du travail*, Art. L. 511-4.

42. »Oberster Rat zur beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen«; *Code du travail*, Art. L. 330-2.
43. Arbeitsgerichte für individuelle Arbeitskonflikte [vgl. Anm. 28]; *Code du travail*, Art. L. 511-1.
44. »Kommission für ausländische Arbeitskräfte«; *Code du travail*, Art. D. 322-1.
45. »Staatliche Kommission für Tarifverhandlungen«; *Code du travail*, Art. L. 136-1.
46. »Staatliche Kommission für Gesundheit und Arbeitsschutz in der Landwirtschaft«; *Code du travail*, Art. R. 231-25.
47. »Berufliche und überberufliche paritätische Kommissionen der Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten«; *Code du travail*, Art. L. 132-30.
48. »Paritätische Kommissionen zur Auslegung der Tarifverträge«; *Code du travail*, Art. L. 132-17.
49. »Kommission zur Erteilung von Presseausweisen«; *Code du travail*, Art. R. 761-5 f.
50. »Schiedskommission der Journalisten«; *Code du travail*, Art. L. 7761-5.
51. »Gemeinsame Verhandlungskommission für Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt werden können«; *Code du travail*, Art. L. 133-1.
52. »Paritätische Sonderkommission der Hafentarbeiter«; *Code du travail*, Art. L. 743-1.
53. »Gemeinsame Journalistenkommission auf Département-Ebene«; *Code du travail*, Art. L. 761-10.
54. »Betriebsrat«; *Code du travail*, Art. L. 431-1. [Im frz. Comité d'entreprise ist auch die Arbeitgeberseite vertreten; A.d.R.]
55. »Konzernbetriebsrat«; *Code du travail*, Art. L. 439-1.
56. »Komitee für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen«; *Code du travail*, Art. L. 236-1.
57. »Oberstes Komitee für Beschäftigung«; *Code du travail*, Art. L. 322-2 [seit 2008 umbenannt in Conseil national de l'Emploi; A.d.Ü.]
58. *Code du travail*, Art. L. 132-20.
59. *Code du travail*, Art. L. 132-12.
60. Einen Versuch in dieser Richtung unternimmt A. Tarby (1981), S. 23–89.
61. Zum Sonderfall der Agrarlobby vgl. Muller (2014).
62. Vgl. Jobert / Muller (1983).
63. *Code du travail*, Art. L. 711-1 bis L. 711-12; R. 711-1 f.; D. 711-1 f.
64. *Code du travail*, Art. L. 721-1 bis L. 721-23; R. 721-1 f. (Gesetz vom 1. August 1941).
65. *Code du travail*, Art. L. 731-1 bis L. 731-13; R. 731-1 f.; D. 732-1 f.
66. *Code du travail*, Art. L. 742-1 bis L. 742-7, und Gesetz vom 13. Dezember 1926 über das Arbeitsrecht auf See. Vgl. Jambu-Merlin (1978), Chaumette (1983), (1985).
67. *Code du travail*, Art. L. 743-1 und L. 743-2; R. 743-1 f.; D. 743-1 f. Vgl. Le Garrec (1980), Anhang; Grellet (1972).
68. *Code du travail*, Art. L. 751-1 bis L. 751-15; R. 751-1 f.; D. 751-1 f. Vgl. Camerlynck (1957); Despax (1974), S. 165.
69. *Code du travail*, Art. L. 761-1 bis L. 761-16; R. 761-1 f. Vgl. Dumas (1981), S. 161 f.
70. *Code du travail*, Art. L. 762-1 bis L. 762-12; Vgl. Saint-Jours (1970), Chr., S. 17; Debonne-Penet (1980), Chr., S. 17.
71. Vgl. Dumas (1981), S. 219 f.; Verdier (1987), S. 437 f.; Spyropoulos (1956); Rebérioux (1981); Segrestin (1985), bes. S. 120 f. und Anhang 1, S. 245: Wiedergabe des Rahmenabkommens vom 7. Juli 1976, mit dem der Konflikt beim *Parisien Libéré* beigelegt wurde.
72. Vgl. Segrestin (1985); Paradeise (1985).
73. Die paritätische Schlichtungskommission bezüglich der Zahlung von Schlechtwettergeld für Bauarbeiter (*Code du travail*, Art. R. 731-16), die eher ein Branchen- als ein Berufsorgan darstellt, lassen wir beiseite.
74. *Code des ports maritimes*, Art. 88 und 89. Zu diesem Organ vgl. Le Garrec (1980), Anhang; Grellet (1972), S. 383 f. Zur Geschichte und Soziologie der Hafentarbeiter vgl. Vigarié (1979), S. 410 f.; Delamotte (1973); Segrestin (1985), S. 102 f.

75. *Code du travail*, Art. L. 734-1 und R. 743-6 f.
76. *Code du travail*, Art. R. 761-5 f.; vgl. Dumas (1981), S. 164 f.; Blin / Chavanne / Drago (1977); Auby / Ducos-Ader (1976); Zalma (1978). Die Zuerkennung dieses Ausweises erleichtert nicht nur die Berufsausübung, sie verschafft auch steuerliche Vorteile (*Code général des Impôts*, Art. 83-3 und Anhang IV, Art. 5).
77. *Code du travail*, Art. R. 761-16.
78. *Code du travail*, Art. L. 761-5.
79. *Code du travail*, Art. L. 761-10 und L. 761-11.
80. Vgl. Rogowski (1985) und die dort zitierten Verweise.
81. S. oben, 1, A.
82. Der botanischen Herkunft des Begriffs entsprechend kann die Branche (oder der »Wirtschaftszweig«) stets weitere Verzweigungen hervorbringen. Kein objektives Kriterium erlaubt eine strikte Grenzziehung. Zur extremen Heterogenität der Definition von Branchen in der französischen Wirtschaft vgl. Adam (1978), bes. S. 433 f.
83. Vgl. die volkstümliche Bezeichnung »vieille branche« [im Argot üblicher Ausdruck für »alter Freund«; A.d.Ü.].
84. Vgl. Adam (1978).
85. Vgl. Camerlynck / Lyon-Caen / Pellissier (1984), Nr. 830, S. 846 f.; Lyon-Caen (1985), bes. Nr. 17 f., S. 806 f.
86. Vgl. *Code du travail*, Art. L. 132-4; Urteil des *Conseil d'État* vom 22. März 1973 (*Droit social*, 1973, S. 514); Aliprantis (1980), S. 173 f.; Lyon-Caen (1973); Bonnechère (1974); Rozes (1977), S. 311; Couturier (1979).
87. Vgl. Supiot (1981); Jeammaud (1982).
88. Vgl. Supiot (1983).
89. *Journal officiel* vom 1. März 1986 und vom 20. Juni 1987.
90. Vgl. Camerlynck / Lyon-Caen / Pelissier (1984), Nr. 831, S. 848.
91. Vgl. *Code du travail*, Art. L. 212-2, Abs. 3 (Organisation und Verteilung von Zeitplänen und Nachholen von Ausfallzeiten); L. 212-5 (Ersatz von Überstundenzahlungen durch Ausgleichsruhezeiten; Ersatz der Abrechnung von Arbeitszyklen durch wöchentliche Abrechnung); L. 212-5-2 (Abrechnung von Überstunden in Branchen mit saisonabhängiger Beschäftigung); L. 212-6 (Festlegung des jährlichen Überstundenkontingents); L. 212-8 bis L. 212-8-5 (Modulierung der Jahresarbeitszeit); L. 213-2 (Abweichungen vom Verbot der Nachtarbeit für Frauen); L. 221-5-1 (Organisation von Schichtarbeit an Wochenenden in Industrieunternehmen).
92. Vgl. »Les propositions de Jacques Chirac«, *Droit social* (1986), S. 71.
93. Zwischen den beiden Protagonisten der Rechten ist in diesem Punkt große Ähnlichkeit festzustellen. Jacques Chirac (vgl. Anm. 96): »Warum sollte man Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Namen bürokratischer, die *besonderen Rechte* der Branchen und Unternehmen vernachlässigender Regeln daran hindern, gemeinsam vor Ort Lösungen zu finden, die beide Seiten zufriedenstellen? [...] Im Unternehmen oder in der Branche ausgehandelte separate, unterschiedliche und erweiterbare Regelungen sollen – abgesehen von einem ›harten Kern‹ von Vorschriften des *ordre public* – Ausnahmen von dem allgemein geltenden Arbeitsrecht festlegen können.« Raymond Barre (1985), S. 10: »Die Hierarchie und der jeweilige Stellenwert der Rechtsquellen sind nach und nach zu modifizieren, um zu ausgehandelten juristischen Regeln zu gelangen, die auf unterschiedlichen Ebenen – Nation, Branchen, Regionen, Unternehmen – anwendbar sind. [...] Dieser fortschreitende Wandel soll ein pluralistisches System von Rechtsquellen herbeiführen, wobei ein harter Kern von unantastbaren Vorschriften des *ordre public* erhalten bleibt.«
94. Vgl. Lyon-Caen (1985).

95. *Code du travail*, Art. L. 133-1. [Als »ausgedehnt« (*convention étendue*) werden Tarifverträge bezeichnet, die ein ministerieller Erlass für alle Unternehmen einer bestimmten Branche oder eines bestimmten Territoriums verbindlich macht; A.d.Ü.]
96. Wenn die Vertreter der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sich ohne zulässigen Grund weigern, an den Sitzungen der Kommission teilzunehmen, drohen ihnen *strafrechtliche* Konsequenzen (*Code du travail*, Art. R. 153-3). Von der juristischen Kuriosität der strafrechtlichen Verfolgung einer juristischen Person einmal ganz abgesehen: diese Sanktion wäre in einem reinen Vertragsschema undenkbar, das den Parteien ja ihre Verhandlungsfreiheit belässt. Die Verpflichtung zu verhandeln, die sich auch in vielen anderen Bestimmungen wiederfindet, fügt sich jedoch vollkommen in das neokorporatistische Modell ein, das die Beteiligung an den Instanzen der Berufsverbände für jede der Parteien verbindlich macht.
97. *Code du travail*, Art. L. 132-12.
98. Vgl. *Code du travail*, Art. L. 133-5.
99. Vgl. *Code du travail*, Art. L. 132-12.
100. Ebd.
101. *Code du travail*, Art. L. 133-8 ff. Die Hauptetappen dieses Verfahrens sind bekannt: Prüfung des Textes durch ein »Oberhaus« (die gemeinsame Kommission zur Ausarbeitung von Tarifverträgen), das gegen die Allgemeinverbindlichkeit des Textes (begründeten) Widerspruch einlegen kann, ggf. Pendelverfahren [*navette*] zwischen ihm und dem Minister, abschließende (begründete) Entscheidung des Ministers. Wir finden hier alle Ingredienzien der »vorbereitenden Arbeiten«.
102. Durkheim (2012), S. 47, Anm. 34.
103. Vgl. David (1974), bes. S. 10–14; Cam (1981).
104. Rogowski (1985).
105. Gesetz Nr. 79-44 vom 18. Januar 1979, *Code du travail*, Art. L. 511-1 f.
106. Vgl. das frühere Dekret vom 22. Dezember 1958, Art. L. 80. Zu dieser Organisationsweise s. Villebrun (1963), Nr. 197, S. 145 f.
107. *Code du travail*, Art. L. 512-2; vgl. Le Roux-Cocheril (1980), bes. S. 38 f., Nr. 11 f.
108. Der Arbeitsminister Delebarre erklärte anlässlich der Einsetzung des Conseil supérieur de la prud'homie in einer Ansprache: »Dass Arbeitnehmer wie Arbeitgeber die Möglichkeit haben, ihre individuellen Streitigkeiten branchenintern zu regeln, entspricht voll und ganz den Zielsetzungen der jüngst verabschiedeten Gesetze: den Sozialpartnern auf allen Ebenen, auf Branchenebene wie auf Unternehmensebene, Eigenverantwortung zu übertragen« (zitiert nach *Droit social*, 1985, S. 311).
109. Zum Phänomen der »Juridifizierung« der Conseils de prud'hommes vgl. Robert / Rozenblatt (1980); Bonafé-Schmitt (1983); in allgemeinerer Hinsicht: Teubner (1987), S. 446 f.
110. Laroque (1954); *Droit ouvrier*, 1954.
111. Vgl. Dupeyroux (1977).
112. Vgl. »La protection du droit d'agir en justice«, *Droit Social*, 1985, S. 774.
- d. »Nationale Kommission für Tarifverhandlungen«.
113. *Code du travail*, Art. L. 136-2, Abs. 4.
114. *Cour de cassation, Chambre sociale*, 15. Oktober 1969, *Bulletin civil V*, Nr. 543, S. 452; *Cour de cassation, Assemblée plénière*, 6. Februar 1976 (*Belle Jardinière*); *Droit Social* 1976, S. 472, Anm. J. Savatier; *J.C.P.* 1976, II, 18481, Anm. H. Groutel; *Recueil de jurisprudence Dalloz*, 1976; *Journal du droit international (Clunet)* 472; vgl. die kritische Analyse dieser Rechtsprechung bei Aliprantis (1980), S. 227–231.
115. Vgl. »Groupes de société et paradigmes d'entreprises«, *Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique*, 1985, S. 621–644.
116. Vgl. Jemmaud / Lyon-Caen (1982).

117. Gesetz Nr. 82-689 vom 4. August 1982, s. *Code du travail*, Art. L. 122-33 und L. 122-45; Lyon-Caen (1983); Soinne (1983).
118. Gesetz Nr. 82-957 vom 13. November 1982; s. *Code du travail*, Art. L. 132-27 f.; vgl. Rothschild-Souriac (1982); Soubie (1983).
119. In dem Bereich der Lohnzahlungen sind sie auf eine Modulierung der Verteilung der auf Branchenebene beschlossenen Erhöhungen begrenzt (*Code du travail*, Art. L. 132-24; s. Pelissier [1984], bes. S. 683 f.); das Feld der Ausnahmeregelungen in Sachen Arbeitszeiteinteilung wird oft von einer vorgängigen Einigung auf Branchenebene abhängig gemacht: *Code du travail*, Art. 213-2 (Nachtarbeit von Frauen), L. 221-5-1 (Wochenendschichten). Aber das ist keine allgemein geltende Regel (s. *Code du travail*, Art. L. 212-2; L. 212-4-8; L. 212-4-10; L. 212-8-5). Der mehr oder weniger systematische Rückgriff auf diese Hürde (und einige andere: obligatorische Ausgleichsleistungen für Arbeitnehmer; wirtschaftliche oder soziale Rechtfertigung der abweichenden Regelung usw.) unterscheidet die politische »Linke« (Gesetz »Delebarre« vom 28. Februar 1986) von der »Rechten« (Gesetz »Séguin« vom 19. Juni 1987).
120. *Code du travail*, Art. L. 132-19; vgl. Murcier (1985).
121. Vgl. »Les syndicats et la négociation collective«, *Droit social*, ebd., Abs. 1.
122. Soubie (1985).
123. *Code du travail*, Art. L. 132-26; Verordnung Nr. 82-41 vom 16. Januar 1982, Art. 27.
124. Vgl. Barre (1985).
125. *Code du travail*, ehemal. Art. L. 432-1, Abs. 1; s. oben, Nr. 2.
126. Raymonde Vatinet (1983), Nr. 8, S. 4, bemerkt zu Recht, dass die konfliktlose Zusammenarbeit eines der »durchgängigen Ziele« der Institution Betriebsrat ist.
127. *Code du travail*, Art. L. 432-9. Die an das Lohnaufkommen gebundene Finanzierung der sozialen Einrichtungen des Betriebsrats durch den Arbeitgeber stellt die verbreitetste Form der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmen dar.
128. Vgl. oben, Anm. 22.
129. »Gruppen für direkte Aussprache«; Gesetz vom 4. August 1982, abgeändert durch das Gesetz vom 3. Januar 1986, s. *Code du travail*, Art. L. 461-1 bis L. 461-3. Vgl. Adam (1982), S. 288; Murcier (1982); Desjardins (1985), S. 25; Nansot (1985).
130. *Code du travail*, Art. L. 431-4, Abs. 1.
131. *Code du travail*, Art. L. 432-4.
132. *Code du travail*, Art. L. 434-10.
133. *Code du travail*, Art. L. 434-6, Abs. 1 bis 3.
134. *Code du travail*, Art. L. 434-6, Abs. 4 bis 6.
135. Gesetz vom 24. Juli 1966, abgeändert durch das Gesetz vom 1. März 1984, Art. 226, Abs. 2.
136. Gesetz Nr. 85-99 vom 15. Januar 1985, Art. 30 f.
137. *Code du travail*, Art. L. 236-9.
138. Gesetz vom 13. November 1982, abgeändert durch das Gesetz vom 3. Januar 1985: *Code du travail*, Art. L. 132-30. Vgl. Murcier (1984) und das dort zitierte *Circulaire DRT Nr. 15* vom 25. Oktober 1983.
139. *Code du travail*, Art. L. 132-30, Abs. 2.
140. Durkheim (2014) S. 465 f. [Übersetzung modifiziert].

INDEX

Mots-clés : corporation, droit du travail, groupe professionnel, régulation, anomie

Schlüsselwörter : Korporation, Arbeitsrecht, Berufsgruppe, Regulierung, Anomie

AUTEURS

ALAIN SUPIOT

Alain Supiot ist Professor am Collège de France. Nähere Informationen finden Sie hier.