Inhaltsübersicht

Vorwort 5

§ 1 Einleitung 19

A. Einführung in die Untersuchung 19

B. Gang der Untersuchung 22

§ 2 Die Ausgangslage 25

A. Historischer Gesetzgeber 25

B. Besonderheiten in der Luftfahrt 26

C. Bisherige Tarifpraxis im Überblick 33

D. Erforderlichkeit einer Sonderregelung 37

E. Zusammenfassung 45

§ 3 Auswirkungen des § 117 Abs. 1 S. 2 BetrVG 47

A. Die Neuregelung im Überblick 47

B. Vereinbarkeit des § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG mit höherrangigem Recht 52

C. Vereinbarkeit der Einbeziehung von Außenseitern mit höherrangigem Recht 65

D. Tatbestandsvoraussetzungen 88

E. Gestaltungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag 109

F. Sperrwirkung, Wahlverfahren, Arbeitskampf und Allgemeinverbindlicherklärung 159

G. Auswirkungen auf bestehende Tarifverträge 172

H. Folgen für Kooperationstarifverträge § 117 Abs. 2 S. 2 BetrVG 179

I. Zwischenfazit 181

Bibliografische Informationen
http://d-nb.info/1253004013

digitalisiert durch DEUTSCHE NATIONAL BIBLIOTHEK

§ 4 Die Nachwirkung gem. § 117 Abs. 2 S. 3 BetrVG 183

A. Fragestellungen 183

B. Einordnung in die bisherige Diskussion 183

C. Untersuchung 187

D. Zwischenfazit 231

§ 5 Weitere Lösungsmöglichkeiten vom Tarifvertrag 233

A. Einleitung 233

B. Lösung durch Betriebsübergang 233

C. Lösung von einem Firmentarifvertrag durch Umwandlung 253

D. Vertragliche Umgehungsmöglichkeiten 262

E. Zwischenfazit 264

§ 6 Gesamtbewertung 265

§ 7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse 279

Literaturverzeichnis 283

Inhaltsverzeichnis

Vorwort ... 5

§ 1 Einleitung ... 19

A. Einführung in die Untersuchung ... 19

B. Gang der Untersuchung ... 22

§ 2 Die Ausgangslage ... 25

A. Historischer Gesetzgeber ... 25

B. Besonderheiten in der Luftfahrt ... 26

I. Keine synchronen Arbeits- und Ruhezeiten ... 27

II. Notwendige fortlaufende Flugerfahrung ... 30

III. Weitere Branchenbesonderheiten ... 31

IV. Zwischenergebnis ... 32

C. Bisherige Tarifpraxis im Überblick ... 33

I. Einheitlicher Betrieb ... 33

II. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten ... 34

III. Die Erledigung der laufenden Geschäfte ... 35

IV. Verfahrenserleichterungen ... 35

V. Versetzungen ... 35

VI. Wirtschaftliche Mitbestimmung ... 36

VII. Zwischenergebnis ... 36

D. Erforderlichkeit einer Sonderregelung ... 37

I. Vereinbarung einer anderen Arbeitnehmerstruktur, § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ... 37

II. Abweichungen durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ... 38

III. Betriebsvereinbarung und Verzicht ... 40

1. Verzicht auf Mitbestimmungsrechte oder bloße Untätigkeit ... 40

2. Indirekter Verzicht ... 42
IV. Die Problematik des Betriebsbegriffs nach dem BetrVG ... 44
V. Keine Lückenfüllung durch einen Europäischen Betriebsrat ... 44
E. Zusammenfassung ... 45

§ 3 Auswirkungen des § 117 Abs. 1 S. 2 BetrVG ... 47
A. Die Neuregelung im Überblick ... 47
I. Die Erwartungen an das Gesetz ... 47
II. Verworfene Regelungsvorschläge ... 48
III. Gewählte Regelungsart: Tarifdispositives Gesetzesrecht ... 50
B. Vereinbarkeit des § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG mit höherrangigem Recht ... 52
I. Europarecht ... 52
1. Richtlinie 2002/14/EG ... 52
2. Art. 27 GRCh ... 53
II. Verfassungsrecht ... 54
1. Die Diskussion um § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG a. F. ... 54
2. Literatur zur Neuregelung ... 55
3. Der sachliche Grund in Art. 3 GG ... 57
4. Verhältnismäßigkeit ... 58
5. Gebot oder Verbot tarifdispositiver Gesetzesregelung ... 60
6. Einzelfallgesetz ... 62
7. Anwendbarkeit der Grundrechte auf die Regelung in Tarifverträgen ... 63
C. Vereinbarkeit der Einbeziehung von Außenseitern mit höherrangigem Recht ... 65
I. Europarecht ... 65
II. Verfassungsrecht ... 66
1. Stand der Rechtsprechung ... 67
2. Kritik in der Literatur ... 68
3. Untersuchung ... 71
a) Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip ... 71

b) Die negative Tarifvertragsfreiheit 74
c) Die positive Koalitionsfreiheit 76
d) Berufsfreiheit der Arbeitnehmer 77
e) Berufsfreiheit des Arbeitgebers 79
f) Art. 3 Abs. 1 GG 80
g) Zwischenergebnis 80
III. Voraussetzung der Vertretung der Gewerkschaft im Betrieb 81
IV. Richtigkeitsgewähr eines Tarifvertrages gem. § 117 BetrVG 82
1. Zur Parität der Tarifvertragsparteien 83
2. Materielle Richtigkeitsgewähr 85
D. Tatbestandsvoraussetzungen 88
I. Luftfahrtunternehmen 88
II. Beschäftigung im Flugbetrieb 89
1. Der Flugbetrieb als Tatbestandsmerkmal 90
2. Die Beschäftigung im Flugbetrieb 91
3. Der Betrieb als Bezugspunkt der Mitbestimmung 92
a) Betriebsbegriff des BetrVG 92
b) Bedeutung für Luftfahrtunternehmen 95
aa) Das Flugzeug als Betrieb 96
bb) Heimatbasen als Betrieb 96
cc) Bedeutung der Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber 97
dd) Ausschluss durch internationale Organisation des Unternehmens? 100
ee) Zwischenergebnis 101
c) Verhältnis zum Landbetrieb 102
d) Zuordnung der Arbeitnehmer zum Betrieb 104
III. Arbeitnehmer 106
1. Arbeitnehmerbegriff 106
2. Leitende Angestellte § 5 Abs. 3 BetrVG 106
3. Arbeitnehmerähnliche Personen § 12a TVG 108
E. Gestaltungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag 109

I. Anforderungen an einen betriebsverfassungsrechtlichen Tarifvertrag ... 109
1. Allgemeine Voraussetzungen ... 109
2. Tarifzuständigkeit und der Beschluss des BAG v. 14.1.2014 ... 110
a) Konsequenzen der BAG-Entscheidung für Gewerkschaften in der Luftfahrt ... 110
b) Kritik der Literatur ... 111
c) Bedeutung der Tarifzuständigkeit für § 117 BetrVG ... 111
3. Tarifkonkurrenz ... 114
a) Betriebsbegriff des § 4a TVG im Zusammenhang mit § 117 BetrVG ... 114
b) Wirkung des § 4a Abs. 3 TVG ... 118
c) Zwischenergebnis ... 120
4. Internationales Privatrecht – Anwendbarkeit eines deutschen Tarifvertrages ... 120
II. Die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien im Rahmen des § 117 BetrVG ... 122
1. Die Regelungsbefugnis aus dem Blickwinkel des Europarechts ... 123
a) RL 2002/14/EG ... 123
b) Massenentlassungsrichtlinie, Betriebsübergangsrichtlinie, Art. 27 GRCh ... 124
2. Die Regelungsbefugnis aus dem Blickwinkel der Verfassung . 125
a) Art. 3 Abs. 1 GG ... 125
b) Fremdbestimmung über Art. 3 Abs. 2 TVG ... 126
3. Die Regelungsbefugnis aus dem Blickwinkel des einfachgesetzlichen Rechts ... 128
4. Die Regelungsbefugnis aus dem Blickwinkel der Art der Regelung ... 131
5. Anwendung des Ergebnisses auf Regelungsvorhaben ... 132
a) Arbeitszeitregelungen ... 132
b) Aufteilung nach Arbeitnehmergruppen in einem oder mehreren Tarifverträgen ... 133
aa) Grundsätze des BetrVG zur Organisation ... 134

bb) Gesamtvertretung mit Ausschüssen 136
cc) Tarifvertrag für eine Arbeitnehmergruppe 137
dd) Zulässigkeit einer Vertretung ohne „Gesamtvertretung“ 139
c) Benachteiligungsverbot 140
d) Beschränkung auf Unterrichtungs- und Anhörungsrechte 140
e) Betriebsbegriff 141
f) Differenzierung nach Gewerkschaftszugehörigkeit 143
g) Gewerkschaften im Betrieb 144
h) Organisation der Personalvertretung selbst 145
i) Regelungen zum Interessenausgleich und zum Sozialplan 145
j) Rückwirkende Regelungen 146
k) Sanktionsregelungen 146
l) Versetzungen 147
aa) Die Versetzung nach dem BetrVG 147
bb) Regelungsbefugnisse der Tarifvertragsparteien 150
m) Wahlrecht 151
aa) Demokratische Grundsätze 152
bb) Zusammensetzung nach Geschlechtern 152
cc) Gruppenwahl 153
dd) Anzahl der Arbeitnehmervertreter 153
ee) Wahlverfahren 155
n) Zwischenergebnis 156
6. Rechtsfolgen unwirksamer Regelungen 157

F. Sperrwirkung, Wahlverfahren, Arbeitskampf und Allgemeinverbindlicherklärung 159
I. Die Sperrwirkung gem. § 117 Abs. 1 S. 2 BetrVG 159
1. Voraussetzung der Sperrwirkung 159
2. Auswirkung auf gesetzliche Betriebsräte 160
a) Zeitgleiche Wahlverfahren 160

b) Abschluss des Tarifvertrages nach Wahl des gesetzlichen Betriebsrates ... 162
c) Wegfall der tariflichen Personalvertretung ... 163
II. Auswirkungen auf die Wahl der Personalvertretung ... 164
III. Arbeitskampf ... 166
1. Konsens statt Konfrontation ... 166
2. Der Zweck der Tariföffnung ... 167
3. Angemessenheit des Arbeitskampfes ... 168
IV. Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gem. § 117 Abs. 2 S. 1 ... 170
G. Auswirkungen auf bestehende Tarifverträge ... 172
I. Wegfall bisheriger Tarifverträge? ... 172
II. Auswirkungen auf einzelne Regelungen ... 174
1. Echte oder unechte Rückwirkung ... 175
2. Anwendung des Prüfungsmaßstabes auf § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG ... 177
H. Folgen für Kooperationstarifverträge § 117 Abs. 2 S. 2 BetrVG ... 179
I. Anwendungsbereich ... 179
II. Regelungsbefugnisse ... 180
I. Zwischenfazit ... 181

§ 4 Die Nachwirkung gem. § 117 Abs. 2 S. 3 BetrVG ... 183
A. Fragestellungen ... 183
B. Einordnung in die bisherige Diskussion ... 183
I. Praxis ... 183
II. Rechtsprechung ... 184
III. Literatur ... 185
C. Untersuchung ... 187
I. Nachwirkung und tarifdispositives Gesetzesrecht ... 187
1. Historische Betrachtung ... 187
2. Systematische Betrachtung ... 189

a) Verhältnis nachwirkende Tarifverträge und tarifdispositives Gesetzesrecht ... 190
b) Vergleich mit anderen tarifdispositiven Regelungen ... 192
c) Zwischenergebnis ... 193
3. Zweck der Nachwirkung ... 193
a) Inhaltsleere Arbeitsverhältnisse / Rechtsunsicherheit ... 193
b) Überbrückungsfunktion ... 194
c) Inhaltsschutz ... 197
d) Ordnungsfunktion ... 198
e) Arbeitnehmerschutz als übergeordneter Zweck? ... 199
f) Müssen die Zwecke alternativ oder kumulativ vorliegen? ... 200
g) Zusammenfassung ... 201
4. § 3 BetrVG und die Verhinderung „böser Konsequenzen" ... 201
5. Zwischenergebnis ... 204
II. Ablösungsmöglichkeiten ... 204
1. Grundsätzliche Anforderungen an eine andere Abmachung ... 204
2. Ablösung durch Arbeitsvertrag oder privatrechtliche Vereinigung ... 205
3. Konkludenter Ausschluss der Nachwirkung ... 206
4. Ablösung durch Kündigung ... 207
a) Ordentliche Kündigung ... 207
b) Außerordentliche Kündigung ... 208
5. Durch Betriebsvereinbarung ... 210
a) Ablösung durch Betriebsvereinbarung ... 210
b) Modifikation im Stadium der Nachwirkung durch Betriebsvereinbarung ... 211
6. Wegfall der Geschäftsgrundlage ... 212
7. Abschluss eines konkurrierenden Tarifvertrags ... 213
a) Ablösung eines nachwirkenden Tarifvertrages durch einen Tarifvertrag anderer Tarifvertragsparteien ... 213
b) Tarifkollision und Nachwirkung ... 214
III. Tariflicher Ausschluss der Nachwirkung ... 215

IV. Personeller Umfang der Nachwirkung 217
1. Rechtsprechung 218
2. Untersuchung 219
a) Bewertung der Argumente der Rechtsprechung 219
b) Zweckbetrachtung 220
c) Folgenbetrachtung 221
V. Dauer der Nachwirkung 222
1. Rechtsprechung 223
2. Bisheriger Diskussionsstand in der Literatur 224
3. Untersuchung 224
a) Europarecht 224
b) Verfassungsrecht 225
aa) Negative Tarifvertragsfreiheit 225
(1) Arbeitnehmersicht 225
(2) Arbeitgebersicht 226
bb) Inhalts- und Schrankenbestimmung gem. Art. 14 Abs. 1 GG 226
cc) Unternehmerische Freiheit 227
(1) Ablösungsmöglichkeiten 228
(2) Praktische Ablösungsmöglichkeiten 228
c) Teleologische Erwägungen 229
d) Bewertung der Vorschläge in der Literatur 230
D. Zwischenfazit 231

§ 5 Weitere Lösungsmöglichkeiten vom Tarifvertrag 233
A. Einleitung 233
B. Lösung durch Betriebsübergang 233
I. Rechtsprechung 233
II. Literatur und Bewertung 234
III. Untersuchung 237
1. Fortgeltung des Tarifvertrages 237
a) Bei Verlust der Selbstständigkeit 238

b) Bei Bewahrung der Selbstständigkeit 239
c) De lege ferenda 242
2. Betriebsübergang in der Luftfahrt 243
a) Grundsätze der EuGH-Rechtsprechung 243
b) Anwendung auf Flugunternehmen 244
aa) Das Flugzeug als wirtschaftliche Einheit 245
bb) Die Heimatbasis als wirtschaftliche Einheit 247
cc) Übergang auf den Erwerber 248
(1) Wegfall der AOC 248
(2) Übernahme der Belegschaft 250
dd) Vergleich mit anderen Verkehrsmitteln 251
ee) Zwischenergebnis 252
3. Auswirkungen der Fortwirkung im neuen Betrieb 253
C. Lösung von einem Firmentarifvertrag durch Umwandlung 253
I. Verschmelzung 254
II. Aufspaltung 256
III. Abspaltung 260
IV. Tarifkollision bei Umwandlung 261
V. Fazit 262
D. Vertragliche Umgehungsmöglichkeiten 262
I. Freie Mitarbeiter im Flugunternehmen 262
II. Arbeitnehmerüberlassung 263
III. Risiken eines Umgehungsversuchs 264
E. Zwischenfazit 264

§ 6 Gesamtbewertung 265

§ 7 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse 279

Literaturverzeichnis 283